

目次

摘要.....	VII
Abstract.....	IX
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與目的.....	1
第二節 研究範圍與內容.....	5
第三節 研究方法與步驟.....	7
第二章 理論基礎與外國經驗.....	11
第一節 相關理論.....	11
第二節 外國經驗.....	19
第三節 綜合分析與研究架構建立.....	25
第三章 不占缺訓練相關法制與試辦情形分析.....	27
第一節 推廣不占缺訓練涉及之法制分析.....	27
第二節 占缺訓練與不占缺訓練之制度分析.....	31
第三節 試辦不占缺訓練之成果分析.....	43
第四章 德爾菲問卷與深度訪談之設計、調查與分析.....	55
第一節 第一回合德爾菲問卷設計、調查與分析.....	55
第二節 第二回合德爾菲問卷設計、調查與分析.....	81
第三節 兩回合德爾菲問卷填答結果之共識變化分析.....	105
第四節 深度訪談分析設計、執行與分析.....	111
第五章 結論.....	119
第一節 研究發現.....	119
第二節 研究建議.....	127

參考文獻.....	131
附錄 1：100 年公務人員高等考試三級考試考試錄取人員基本統計表.....	135
附錄 2：98 年至 100 年各項公務人員考試訓練(含占缺與不占缺)及格與不及格人數(本表統計至 101 年 8 月 17 日止).....	140
附錄 3：100 年公務人員高普初考試錄取人員訓練津貼、健保、年終工作獎金、公保、退撫及退休金等支出整體預估表.....	143
附錄 4：公務人員考試錄取人員占缺或未占缺訓練期間及訓練期滿派代後相關權利義務比較表.....	146
附錄 5：公務人員考試錄取人員基礎訓練自(委)辦訓練班所資源一覽表....	153
附錄 6：現行法規內容與研修重點一覽表.....	155
附錄 7：公務人員各種考試占缺或未占缺訓練一覽表.....	161
附錄 8：近期各類試辦考試錄取不占缺訓練類科之新舊制比較表.....	165
附錄 9：相關文獻內容文本分析之已編段落清單.....	168
附錄 10：焦點團體座談議程與提綱.....	202
附錄 11：焦點團體座談記錄文本分析之已編段落清單.....	206
附錄 12：100 年度「移民行政」類科考試錄取受訓學員座談提綱.....	234
附錄 13：第一回合德爾菲問卷.....	238
附錄 14：第二回合德爾菲問卷.....	251
附錄 15：深度訪談邀請函暨訪談提綱.....	280
附錄 16：深度訪談記錄文本分析之已編段落清單.....	284
附錄 17：期中報告審查意見(僅條列如下).....	303
附錄 18：期末報告審查意見修正對照表.....	305

圖目次

圖 1-1：研究範圍示意	6
圖 1-2：研究流程	9
圖 2-1：一般開放系統模式	13
圖 2-2：學習產出分類	14
圖 2-3：訓練策略選擇之環境因素影響關係	14
圖 2-4：日本公務人員招募制度	22
圖 2-5：日本公務人員考試制度變革介紹	23
圖 2-6：研究架構	26
圖 3-1：制度現況介紹與文本之代碼矩陣	45
圖 3-2：不占缺訓練安排與文本之代碼矩陣	46
圖 3-3：考訓新制政策見解與文本之代碼矩陣	47
圖 3-4：不占缺訓練配套措施與文本之代碼矩陣	47
圖 3-5：考訓法制修訂規劃與文本之代碼矩陣	48
圖 3-6：考訓新制政策見解與文本之代碼矩陣	51
圖 5-1：公務人員考試錄取人員訓練類型暨權益規劃構想圖	129

表目次

表 2-1：認知及行為主義者學習途徑對訓練實務之啟示	15
表 2-2：日本 2010 年各級公務人員考試報名錄取狀況一覽表	21
表 3-1：司法特考「監所管理員類科」考試錄取人員訓練改制比較	33
表 3-2：「外交領事人員及國際新聞人員」特考考試錄取人員訓練改制比較	35
表 3-3：101 年「移民行政人員」特考考試錄取人員訓練計畫內容	38
表 3-4：占缺與不占缺訓練制度之優缺點分析	41
表 3-5：「相關文獻」之編碼架構與已編段落數列表	44
表 3-6：「焦點團體座談」之文本列表與編碼列表	49
表 3-7：各場次焦點座談之議題見解交叉分析	52
表 4-1：第一回合德爾菲問卷回覆名單及編碼	56
表 4-2：第一回合問卷回收情形	56
表 4-3：第一回合問項共識程度分析彙整表	58
表 4-4：「考訓新制推動顧慮」次構面分析	61
表 4-5：「考訓新制推動論據」次構面分析	63
表 4-6：「考訓新制實施範圍」次構面分析	66
表 4-7：「未來推廣建議」次構面分析	66
表 4-8：「行政支援」次構面分析	69
表 4-9：「分發依據」次構面分析	70
表 4-10：「成績評量」次構面分析	72
表 4-11：「教學輔導活動」次構面分析	74
表 4-12：「權益維護」次構面分析	76
表 4-13：「考訓法制修訂規劃」次構面分析	78
表 4-14：第一回合問卷回收情形	81
表 4-15：第一回合德爾菲問卷施測名單及編碼	81

表 4-16：第二回合問項共識程度分析彙整表	83
表 4-17：「不占缺訓練推動顧慮」次構面分析	85
表 4-18：「不占缺訓練推動論據」次構面分析	87
表 4-19：「不占缺訓練實施範圍」次構面分析	89
表 4-20：「未來推動考量」次構面分析	91
表 4-21：「行政支援」次構面分析	94
表 4-22：「分發依據」次構面分析	95
表 4-23：「成績評量」次構面分析	97
表 4-24：「教學輔導活動」次構面分析	99
表 4-25：「權益保障」次構面分析	100
表 4-26：「考訓法制修訂規劃」次構面分析	102
表 4-27：兩回合德爾菲問卷填答結果之共識變化分析	109
表 4-28：深度訪談對象編碼及相關訪談資訊一覽表	111
表 5-1：較具共識的修法重點一覽表	120

公務人員考試錄取人員不占缺訓練制度之研究

摘要

在歷經多元研究方法的運用與探討之後，本研究認為多方資料對擴大推行不占缺訓練顯示審慎樂觀支持的態度，這為擴大辦理公務人員考試錄取人員不占缺訓練的政策發展建構更為穩健的討論基礎。但重點是如何規劃、如何推廣。研究過程發現有較為穩健的建議，但也有較為積極的主張。

本研究分由「理論支持與法制配套、執行規劃與行政配套、回饋意見與回應論據、不占缺訓練推廣」等層面，依序對「占缺與不占缺訓練之現制分析、如何建置考訓新制下之不占缺訓練」等研究問題提出分析與建議。

最後在彙整各方資料、避免明顯爭議的基礎之上，提出「公務人員考試錄取人員訓練類型暨權益規劃構想圖」，試圖對是否擴大實施公務人員考試錄取人員不占缺訓練，提供短中長程的策略架構與政策建議。

關鍵詞：不占缺訓練、考試錄取人員訓練、文官制度興革規劃方案、初任公務人員、現職人員、公務人員保障暨培訓委員會

A study on the Training without Holding Position for Personnel Newly Passed the Civil Service Examination

Abstract

The main research purpose is to enhance comprehensive understanding of promoting the Training without Holding Position for Personnel Newly Passed the Civil Service Examination, and its necessary institutional arrangements in response to this change. After multi-phase research and applying various research methods, the research results demonstrate that most of the invited research participants pose positive, supportive but deliberative attitude to this policy. This is helpful for the agency in advising stakeholders to admit the up-to-date change of the Training for Personnel Newly Passed the Civil Service Examination. But, the most important issues are how to plan, how to diffuse. According to the research findings, some suggestions tend to be more stable and incremental change while others argue more active activities.

This research categorizes “theoretical support and legal adjustments”, “implementation planning and administrative adjustments”, “possible feedback opinions and its appropriate response”, “promotion of Training without Holding Position” as critical dimensions for the research questions.

In the end, this research provides detail analysis of positive and negative opinions. Also the concrete suggestions for further policy implementation are concluded base those response with high level consensus. Besides, a more comprehensive and creative idea is raised through a concept figure so-called “training types and participants’ rights planning for Personnel Newly Passed the Civil Service Examination.” Researchers expect the findings and suggestions might helpful for

long term and short term policy practice.

Keywords: Training without Holding Position, Training for Personnel Newly Passed the Civil Service Examination, Civil Service System Reform Plan, New Civil Servant, In-Service Civil Servants, Civil Service Protection and Training Commission

第一章 緒論

第一節 研究背景與目的

考試院於民國 98 年 6 月 18 日第 11 屆第 39 次會議通過了「文官制度興革規劃方案」，並於民國 99 年 6 月 10 日第 11 屆第 89 次會議組成「考試院強化文官培訓功能小組」；同年同月 15 日召開第 1 次小組會議，區分四個分組著手強化文官培訓功能議題之研討。前述分組於民國 99 年 12 月 2 日第 11 屆第 114 次會議提出「強化文官培訓功能規劃方案」，其內容包括四項具體方案，其中與本項委託研究關聯較高者乃是第一案「增加錄取名額、落實選訓功能、完善考選機制」。惟民國 101 年 1 月 18 日，鑑於「文官制度興革規劃方案」執行即將屆滿 3 年，為有效推動興革規劃內容、掌握規劃推動時效、配合國家整體發展方向，爰經多方審議研討後，於民國 101 年 5 月 10 日第 11 屆第 187 次會議通過修正版「文官制度興革規劃方案」及「強化文官培訓功能規劃方案」。在「100 年全國人事行政會議¹」中，曾就「增加錄取名額，落實選訓功能，完善考選機制」一案提出討論，內容述及考訓新制宜著重於研商錄取標準併計考試及基礎訓練成績之比例、不同年度考試成績換算及處理程序、建立公平及客觀之基礎訓練考核機制；同時建議未來假若決議推動考訓新制，建議由高考一、二級考試或其他等級較高之考試先行試辦。此外，在綜合討論亦提醒「特考錄取人員以不占缺方式實施訓練，建議訓練期間納入退休年資採計，以為配套」（考試院，民 100）。此外，為落實前述政策的推動規劃、釐清相關疑慮，考試院所屬相關權責部會也持續研提政策分析報告，或慎重召開會議持續研討。例如：於民國 101 年 7 月 25 日召開考試院第 11 屆考試委員第 64 次座談會，會中邀請公務人員保障暨培訓委員會，針對「各種公務人員考試錄取採不占缺訓練可行性分析」提出簡報；公務人員保障暨培訓委員會於民國 101 年 8 月 22 日，所提出之「公務人員考試採不占缺訓練之可行性分析」報告；行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)為此所回覆的「公務人員考試錄取人員訓練期間是否全面實施未占缺訓練或分階段規劃實施之可行性評估」機關書面意見；銓敘部於民國 101 年 9 月 10 日針對「公

¹ 例如民國 100 年 12 月 6 日召開的「100 年全國人事行政會議」，曾就「完善考選機制，篩選適格公務人員」、「活化政府人力資源，健全契約用人制度」、「建立高階文官培訓與陞遷結合制度，提升政府施政品質」3 個議題進行分組討論。

務人員考試錄取人員訓練期間是否全面實施未占缺訓練或分階段規劃實施之可行性評估」，召開研商會議；銓敘部於民國 101 年 9 月 28 日，向考試院會提交的「公務人員考試錄取人員訓練期間實施未占缺訓練之可行性分析報告」。

除此之外，考試院所屬相關部會亦針對各方疑慮彙整具體資料，以茲回應。相關資料包括「100 年公務人員高等考試三級考試考試錄取人員基本統計表」（詳見附錄 1）、「98 年至 100 年各項公務人員考試訓練(含占缺與不占缺)及格與不及格人數」（詳見附錄 2）、「100 年公務人員高普初考試錄取人員訓練津貼、健保、年終工作獎金、公保、退撫及退休金等支出整體預估表」（詳見附錄 3）、「公務人員考試錄取人員占缺或未占缺訓練期間及訓練期滿派代後相關權利義務比較表」（詳見附錄 4）、「公務人員考試錄取人員基礎訓練自(委)辦訓練班所資源一覽表」（詳見附錄 5）等。

前述主要之政策目標係為加強考訓用配合，所以未來考試院必須規劃公務人員考試法、考試規則、訓練辦法等相關法制之研修，並於考試應考須知及訓練計畫載明相關規定，同時必須思考擴大推動考試錄取人員不占缺訓練後，在配合任用需求人數的前提下，應當如何決定適當比例的筆試及格增額人數，到訓練階段再就基礎訓練及格人員，擇優錄取為正額及增額人員，以落實訓練淘汰機制。但就公務人員考試錄取人員訓練類別而言，依現行公務人員考試錄取人員訓練辦法第 3 條及第 4 條規定，考試錄取人員訓練分為基礎訓練、實務訓練及性質特殊訓練三大類，並得以受訓人員經分配各用人機關占編制職缺訓練（占缺訓練），或未占編制職缺訓練（未占缺訓練）行之。現行多數考試訓練係採占缺訓練，部分考試採不占缺訓練，另有部分考試則兼採占缺及不占缺訓練（詳見附錄 7）。

鑑於我國公務人員考試錄取人員多採占缺訓練，雖是基於實務上機關用人需求，但卻也因此衍生難以執行嚴格訓練篩選功能，導致平均淘汰比率相當低（詳見附錄 2），無法有效淘汰不適任人選的疑慮。考量公務人員考試法第 20 條規定，是法強調考試錄取人員訓練作為考試程序一環，其篩選機制功能的彰顯與落實，實際上對整體國家公務人力素質的提升、整體公共服務品質、國家競爭力的改善，實扮演相當關鍵的功能。相對於此，若嚴格推動改採不占缺訓練，則又衍生

訓練機構容訓量不足、受訓成員待遇及福利編列標準的爭議、受訓期間年資計算及公務人員各類權益適用狀況的考量。舉例而言，現制的公務人員筆試錄取名額係比照公告缺額行之，一旦在訓練期間執行篩選淘汰，則必定形成進用不足的現象，致使用人機關無法妥善其人力資源管理、工作任務分派等事宜。

如何兼顧考試及訓練制度改革的實務需求，解決當前公務人員考用之間，尚難完全緊密配合的挑戰。保訓會在 100 年已針對「訓練篩選機制及其功能之強化」進行委託研究，藉此釐清公務人員考試錄取人員訓練的現況問題，確認影響推動制度變革的因素為何，為相關訓練篩選機制建議適當的設計原則，並瞭解各方利害關係人對未來改採不占缺訓練政策是否具備共識。今保訓會以「公務人員考試錄取人員不占缺訓練制度之研究」為題，專案委託研究團隊進行研究並提出相關具體建議，期望供作保訓會未來研訂相關政策、執行相關訓練改革之參據。

由於現行公務人員考試錄取人員訓練期間廢止受訓資格事由，大多集中於自願放棄受訓資格、未於規定之時間內報到接受訓練、於訓練期間中途離訓，或其他具體事實足以認為品德操守不良，情節嚴重等（詳見附錄 2 所列不及格以外之廢止人數）。真正因訓練成績不及格而廢止受訓資格者，則非常少見，因此如何強化基礎訓練淘汰機制的功能，俾使訓練成績不及格與淘汰率間呈現正相關，實為推動本案研究的重要背景之一。

事實上，在尚未大規模推動改採不占缺訓練之前，保訓會已經與相關用人權責機關協調而推動部分試辦類科。業於 100 年協調後，擇定司法特考監所管理員類科、外交及國際新聞人員特考、移民行政特考（相關實施內容概要如附件 8），於 101 年試辦不占缺訓練（其中司法特考監所管理員類科已於同年順利執行，並於 100 年 10 月 12 日榜示筆試結果²。前述作法啟動新一波不占缺訓練的革新列車，惟如何以試辦成果與經驗為基礎，建置不占缺訓練可行性方案，為下一波擴大推動（甚或全面推動）不占缺訓練預作準備，實為本案重要之研究背景與目的。

² 該次考試訓練成績採「及格制」，不預設強制淘汰率。如有不適合人員，即予淘汰；反之，全體受訓人員均表現良好，當全數訓練成績及格則予以分發任用。

第二節 研究範圍與內容

公務人員考試錄取人員訓練的現狀，係以占缺訓練方式為主，不占缺訓練次之，從比例來看約是 75：25，當然其間還結合成部分前期不占缺後期占缺的型態（詳見附錄 7）。前述體制衍生不同類科考試錄取者對所經歷的受訓要求，在程序上、實質上各有不同，甚至在公保、退休、撫卹等權益事項有著若干差異。此外，由於我國整體經濟發展早已列現代化國家之鄰，政府與社會大眾對於公務人員教考訓用制度的效用，公務人力資源的運用日趨重視。因此，面對前述整體公務人力考訓過程的差異安排，便亟思其間合理性與制度變革議題。未釐清前述疑慮與制度變革方向、配套措施，於下將本文研究範圍分別說明如下（參見圖 1-1）：

一、占缺與不占缺訓練之現制分析

- （一）統整現行各種公務人員考試採占缺訓練或不占缺訓練之相關法制及實施情形。
- （二）101 年新試辦不占缺訓練之三項特種考試（司法特考監所管理員類科、外交及國際新聞人員特考、移民行政特考）之相關法制及實施情形。
- （三）統整以上不占缺訓練之實施方式、訓練內容、成績考核機制（或淘汰機制）、分發依據、預算編製、受訓人員權益事項等相關配套規定，進行比較分析。

二、如何建置考訓新制下之不占缺訓練

- （一）提供考訓新制之理論基礎及國外相關做法。
- （二）提出未來適合先行辦理考訓新制之考試別及其論理依據與推動順序。
- （三）提出執行不占缺訓練之配套措施，包含：
 - 1、考生反應與社會觀感回應論據。
 - 2、經費需求及配套做法。
 - 3、訓練機關（構）學校容訓量配套。
 - 4、不占缺基礎訓練之可行做法與配套（包括課程設計架構及課程內容、訓

練津貼編列、成績評量方式及考核標準（包括人格評量項目）等）。

5、筆試錄取人員（含歷年保留受訓資格之補訓人員）之權益保障。

6、涉及之法規修正內容建議。

7、不占缺實務訓練之可行做法（包括職務見習、成績評量方式及考核標準）與效益評估。

8、用人機關參與選才之可行性評估。

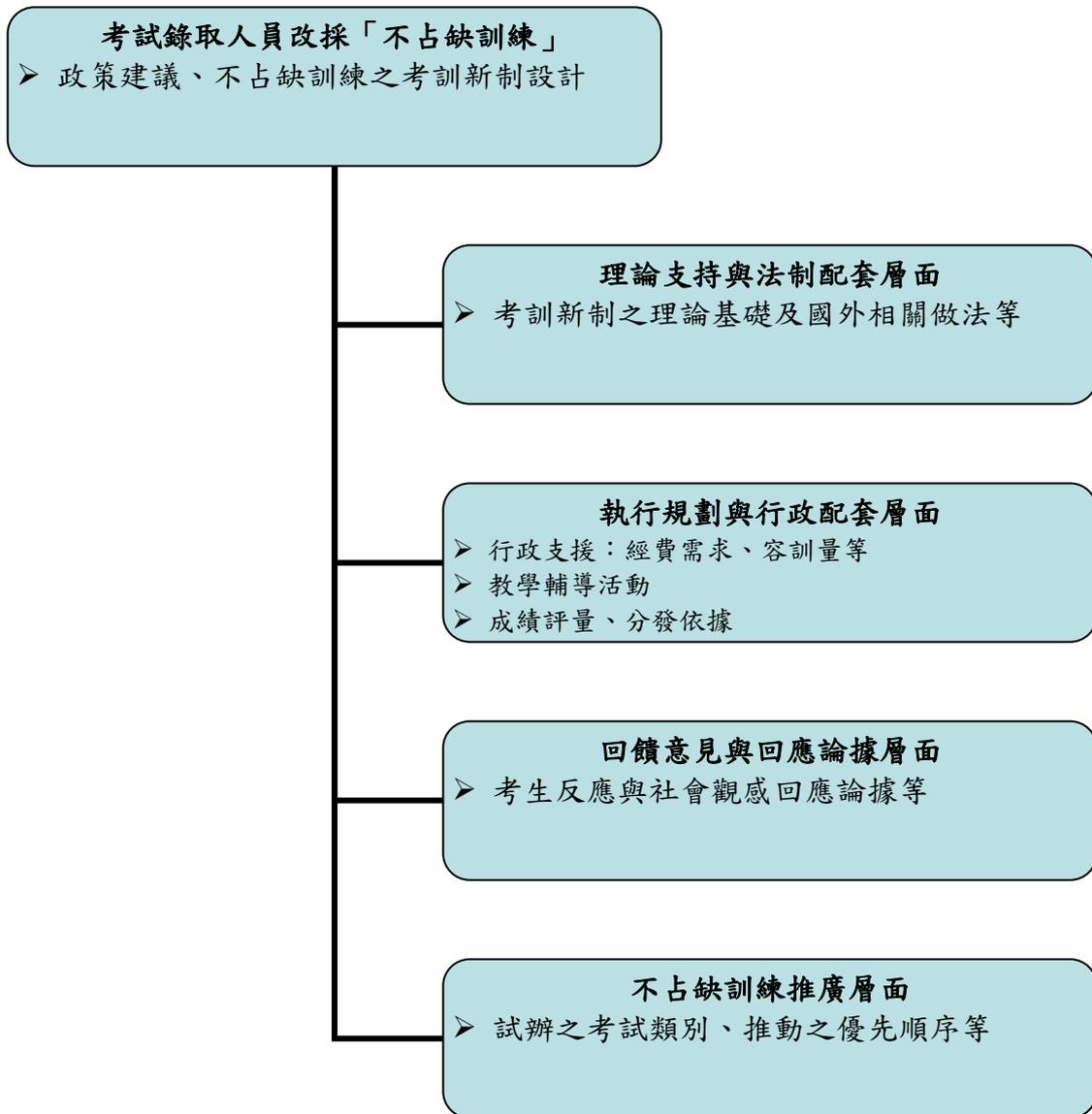


圖 1-1：研究範圍示意

第三節 研究方法與步驟

為有效尋求前研究範圍所列問題，本文在進行必要的文獻檢閱與分析之餘，依序採用焦點團體座談、德爾菲問卷調查、深度訪談等研究方法。於下分就研究方法與研究流程提出研究說明。

壹、研究方法

一、文獻分析法

經由文獻資料的探討，使研究者增加對相關議題的了解度。本研究主要的參考文獻預計區分為三類，其一為相關政策研究報告或學術著作、期刊、學位論文、人事法規；其二為相關學說與理論；其三為一般論著、具創造性及思考性的研究。藉由文獻分析的結果，協助研究團隊掌握國內考試錄取人員訓練實務、研議不占缺訓練制度的重要討論與設計原則、國際上可資參考的經驗與具體作法。

二、焦點團體座談法

焦點團體訪談法起源於社會學的群體訪談和歷史學的口述史研究，其中口述歷史則是透過參與者對於事件的描述與解釋，來記錄相關歷史(陳向明，民91)。其能提供參與者一個討論的情境，團體成員於其中進行面對面的互動、溝通與腦力激盪，過程中擷取不同背景成員所提出的相關見解，使其能在互動中創造更好的價值。而面對前階段文獻檢閱之結果，其能在執行問卷調查之前，掌握更精確問卷調查的提問範圍、方式以及相關人事行政辭彙應用運用的精確程度，故召開焦點團體座談，邀請學者專家及權責機關代表對內容提出一些建議。總計執行三場焦點座談，分別邀請考選、銓敘權責機關代表，以及訓練機關代表(包括基礎訓練及實務訓練／亦即用人機關)，相關座談設計、出席代表及座談提綱。此外，為瞭解試辦或新辦不占缺訓練類科之考生意見，特與101年移民行政三等考試錄取受訓考生進行座談，廣納其意見。

三、德爾菲問卷調查法

德爾菲研究法也被定義「一種結構式團體溝通過程的方法，在整個溝通過程參與者對議題的討論，是限制在一定範圍內，讓成員能針對一項複雜的議題進行充分、有效的討論」(Linstone & Turoff, 1979)。所謂結構式溝通是指來自團體個別成員的訊息或知識的回饋，團體評斷觀點的評估，個人修正觀點的機會或匿名者的回應等；換句話說，德爾菲法的資訊來源是多元的(潘淑滿，民 92)。德爾菲法由於具有「不明確性、複雜性、從眾性、爭論性、現實考量」等特性(宋文娟，民 90)，經常被用以探討複雜議題的解決方案。簡言之，德爾菲法是一種科技整合的研究方法，而其研究過程中，強調針對設定的議題，透過專家匿名，並以書面討論方式，誘導專家以其專業知能、經驗與意見建立一致性的共識，進而解決複雜議題(Hartman, 1981; Shieh, 1990; 王秀紅等，民 93; 宋文娟，民 90)。至於德爾菲法在運作初始階段，每個成員針對討論的議題提供個人意見，這些意見經由不斷反覆的修改、澄清、整合與摘要過程，再以匿名方式回饋給參與成員，之後進入德爾菲法的第二回合。透過第二回合的意見回應與收集過程，不斷讓回饋更具體、更聚焦。這種過程必須反覆不斷進行，直到成員之間的意見趨於一致，再無需要改變或修正之處為止(Dhaliwal & Tung, 2000)。

本研究將依據文獻探討、焦點座談分析成果，針對「考訓新制政策見解、考訓變革配套措施、考訓法制修訂規劃」，編製第一回合德爾菲問卷，邀請以前述座談所邀專家學者為基礎，再行擴大受訪樣本後，進行至少兩回合的調查，藉此詢問受訪者對問題分析與可行設計的意見，最後就其意見的共識程度進行分析，從而建構「不占缺訓練考試新制」的運作策略與配套措施。

四、深度訪談法

預計採取面對面訪談(face to face interview)方式，以有系統的對話執行蒐集資料的歷程，亦即研究者就預先擬妥的問題或大綱，訪問受試者，並就語言反應(有時亦含行為反應)、交談互動過程，重構受訪者的經驗和歷史，並共同創

建一個彼此都能理解的資訊，以達蒐集資料的目的（周文欽，民 89：133；Mishler, 1986）。具體訪談對象包括學者專家、政府部門代表，藉此針對德爾菲問卷所凸顯的共識議題或分歧意見，進一步詢問專家意見。

貳、研究流程

為妥善掌握未來研究執行的進度與重點，於下謹以研究流程圖提出說明。主要研究重心在於專家焦點座談、德爾菲問卷調查及深度訪談的實施。

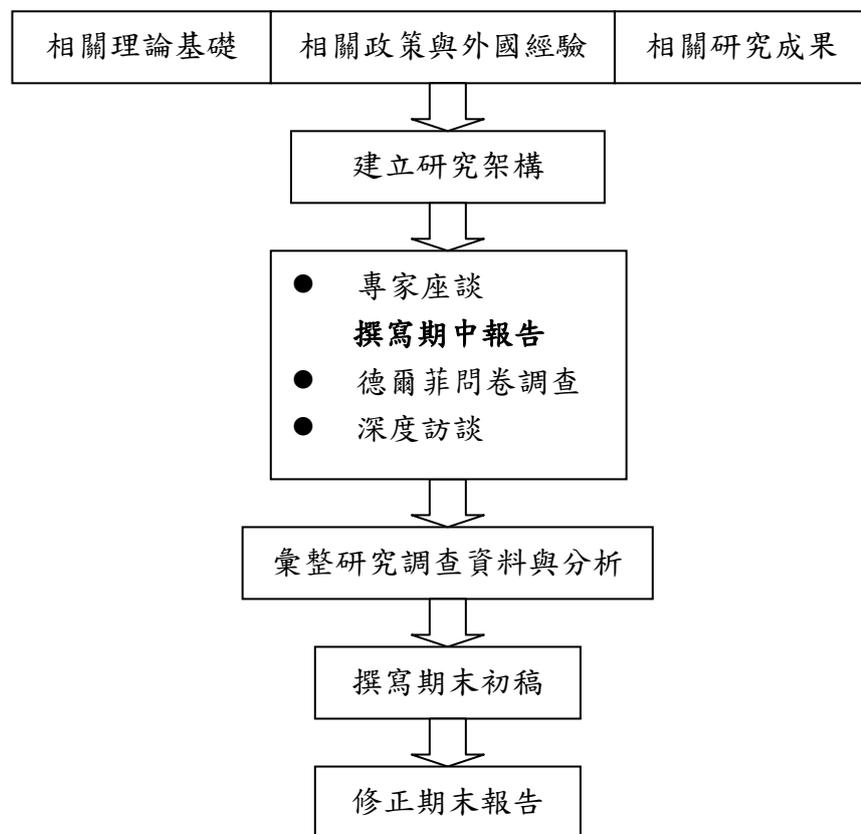


圖 1-2：研究流程

第二章 理論基礎與外國經驗

國內研究對公務人員訓練之定義，係有廣義與狹義區分之別，本次委託研究係針對廣義訓練定義下的「職前教育或訓練」為研究範疇，於下僅就相關理論基礎、外國經驗分析，提出初步說明以利後續研究之推行。

第一節 相關理論

公務人員訓練有狹義、廣義之別，狹義的公務人員訓練通常指任職人員之「職前訓練與在職訓練」，換言之受訓者皆已取得正式公務人員資格。廣義的公務人員訓練則包括「職前教育」及其後續任職期間之各種培育、訓練與人力發展等過程，差別在於納入尚未取得正式公務人員資格期間所施予的各項訓練（修改自許南雄，民 88）。雖然本次委託研究係針對考試錄取人員不占缺訓練制度，但由於其中牽涉不占缺訓練之未來法令配套，假若將不占缺受訓者身分，視為未取得正式公務人員資格，則其訓練性質似不宜界定為「職前訓練」。

近年方興未艾的「策略性人力資源管理」觀點，強調人力資源實務與組織使命目標的結合程度，認為透過人力資源規劃實務能使組織產生持續的競爭優勢。Condrey（1998: 8）在探討政府人力資源管理模式變遷時，強調「策略模式」將是當前各類政府人力資源管理革新的變革架構。運用 Condrey 所提策略主張來探討我國規劃改採不占缺訓練的政策議題，發現對諸多推動挑戰皆帶來具體啟示。以推動考訓新制所需的「政策論據」為例，從策略性人力資源管理的觀點來看，便提醒革新推動者可以從維持組織有效運作、達成組織整體目標切入，對內建立共識，對外提出論據尋求支持；另以「制度變革」為例，策略性人力資源管理觀點強調多向的意見溝通與持續反饋；再以「容訓量不足」的討論為例，策略性人力資源管理觀點提醒運用合作關係解決服務提供問題的可能性；若以「訓練內容與方式」變革的討論為例，策略性人力資源管理觀點主張教育訓練應該具備實務焦點，好比基礎訓練強調本質特性（包括品德、才能、生活），那麼我們如何在

訓練計畫當中，讓受訓學員得以藉由親身體驗展現其公職生活應有的品德與才能。例如日本在新進公務人員訓練課程中，安排護理現場體驗，三至四名參與者為一組，在社福機構進行為期 5 天的體驗與協助，訓練期間將接觸特殊老人護理院、弱智殘疾兒童和成年人設施，體驗如何照顧人。通過與機構和工作人員的交流，讓參與者思考應該為社會和特定地區做些什麼，並學會從廣大市民的觀點進行政策規劃與執行（史美強、陳秋政，民 100：42）。同樣地，如果基礎訓練的重點是補齊一般公務常識與基本職能（公文、法制），那麼改採不占缺訓練後，前述規劃是否予以維持，是否必須調整相關訓練課程內容與教學法，都將成為未來的研究討論重點。

在 SIGMA³所出版的第 44 號文件中（名為：Sustainability of civil service reforms in central and eastern Europe five years after EU accession），曾針對中歐及東歐國家公務人員資格考試與筆試及格者篩選系統（Systems of Entrance Examinations and Candidate Selection）提出分析與比較，並指出多數中歐及東歐國家的文官考選訓用實務仍有許多改善空間。雖然多數國家公務人員的考選訓用系統，是由筆試、口試及獨立的篩選委員會（independent selection commission）所組成。但以資格考試為例，OECD 及歐盟多數國家重視效能及專業主義、明確的考試規定及標準化資格考試等原則，在中歐及東歐國家的文官考選訓用實務中皆呈現衰退，而難以反應對公正、平等原則的期待（Meyer-Sahling, 2009）。

政府人力資源管理實務的變革壓力雖然多數源自組織外部環境，但影響組織變革能否順利推動、如何推動的因素卻是「組織內部訓練環境」。Blanchard 與 Thacker（1999: 20）曾運用一般開放系統模式為訓練過程提供解釋與分析架構，該架構主要由訓練系統外部環境、開放系統--「投入-過程-產出」、次級系統等概念所組成，詳見圖 2-1。Dessler（2004: 12）在解釋策略性人力資源管理議題時，認為組織的發展與人力資源策略息息相關，組織的策略現狀深受外部競爭環境

³ SIGMA（Support for Improvement in Governance and Management, SIGMA）乃是 OECD 與 EU 為改善會員國治理與管理能力所共同提議的支援計畫，其預算主要由 EU 負擔。

(包括：經濟、政治、人口結構、競爭與科技發展趨勢)、內部優劣勢所影響，而組織的策略計畫也因此應運而生，其中組織人力資源策略則必須在人才甄補、選擇、訓練、評鑑及薪俸待遇等系統，配合組織整體發展需要而採取行動計畫，以協助追求組織整體績效。

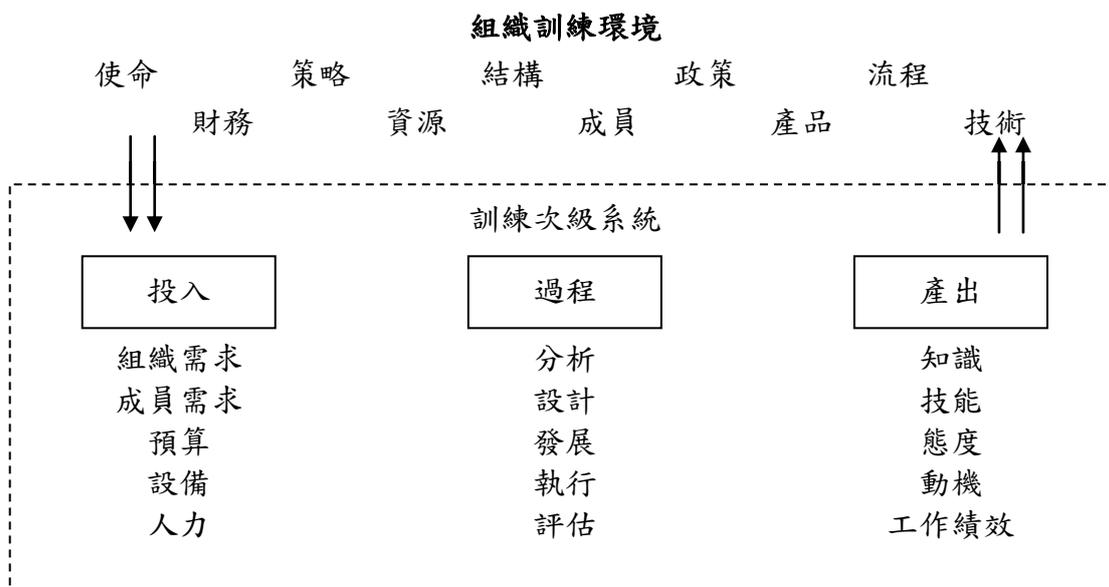


圖 2-1：一般開放系統模式

資料來源：Blanchard & Thacker, 1999: 20

從訓練實務或理論層面來看，如何學習或培養工作所需的知識、技術與態度／或各類能力 (knowledge, skills, and attitudes/ or abilities, KSAs)，已在訓練領域成為普遍共識。研究者曾以學習產出分類圖，說明訓練的主要目的在於獲得認知知識 (cognitive knowledge)、執行技能本位學習 (skill-based learning)、態度學習 (attitudinal learning)，詳見圖 2-2 (Blanchard and Thacker, 1999: 5)。Dessler (2004: 159) 認為「訓練」意指運用相關方法使得新進或現任組織成員獲得工作所需技能。若以階段論來看，依序必須著手訓練需求分析、訓練教學設計、確認訓練效度、付諸執行。Blanchard 與 Thacker (1999: 21) 則提出「需求分析、訓練設計、訓練計畫發展、訓練計畫執行、訓練計畫評估」等五階段。

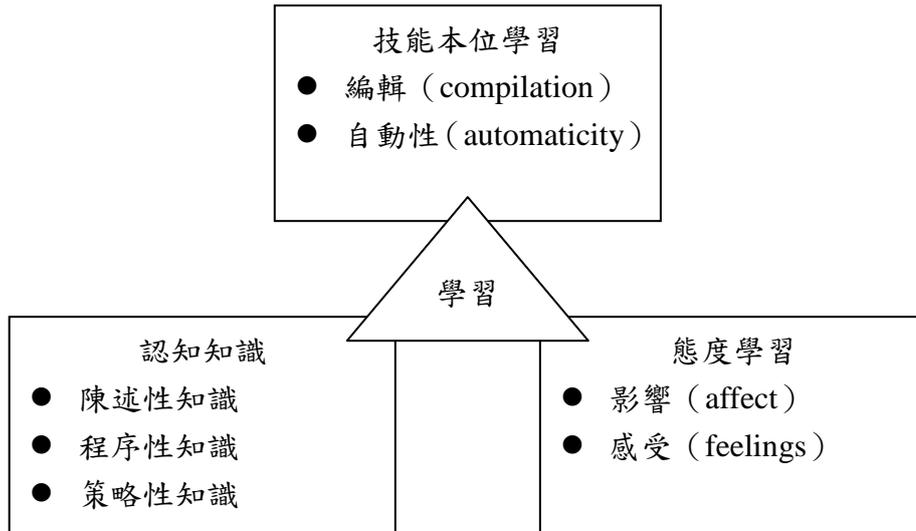


圖 2-2：學習產出分類
資料來源：Blanchard and Thacker, 1999: 5

為釐清哪些環境因素將影響訓練策略的選擇，Blanchard 與 Thacker (1999: 54) 曾歸納訓練提供者、法規限制、經濟條件、訓練技術四項環境因素，結合組織運作策略、人力資源策略、人力資源發展功能、組織文化、訓練資源配置、訓練需求等提出說明，詳見圖 2-3。

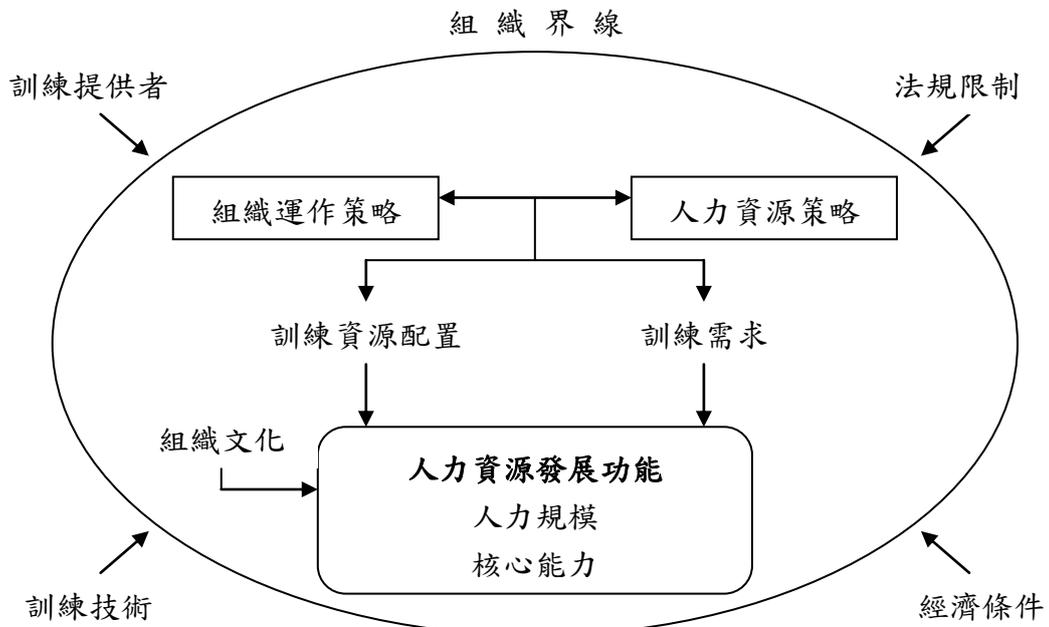


圖 2-3：訓練策略選擇之環境因素影響關係
資料來源：Blanchard & Thacker, 1999: 54

對於如何確保訓練學習的成果，行為主義者（Behaviorist）認為對特定行為加以檢驗（例如：學科考試），乃是瞭解訓練學習是否發生效果、是否改變行為的最佳方法。相對於此，認知主義者（Cognitive Theorist）則堅信所謂的訓練學習成果，發生在資訊內容、資訊組織或儲存方式都發生改變，其強調訓練學習經常發生於實際體驗的過程。前述兩類主張迥異，茲整體其對訓練實務之啟示如下，詳見表 2-1（Blanchard and Thacker, 1999: 96）。

表2-1：認知及行為主義者學習途徑對訓練實務之啟示

議題	認知途徑	行為主義者途徑
學習者角色	主動、自我引導、自我評估	被動、依賴
指導者角色	促進者、協調者、介紹者	指導者、監督者、評估者
訓練內容	問題或任務導向	主題導向
學習者動機	強調內在動機	強調外在動機
訓練氣候	輕鬆、雙互信任、尊重、協力	正式、權威導向、評斷、競爭
指導目標	雙方協力發展	指導者主導發展
指導行動	互動、團體、專案導向、體驗	指導、個別、主題導向

資料來源：Blanchard and Thacker, 1999: 97

在述及甄補及選擇人力的過程時，Dessler（2004: 73-74）認為應包括下列幾個步驟：（1）著手人力規劃與預測以決定招募哪些職務；（2）從內部或外部徵才管道獲得足夠多的職務候選人；（3）申請人填寫申請表格並接受初步篩選面談；（4）使用各類選擇技術以確保職務候選人條件，例如：考試、背景調查、體檢；（5）決定哪些候選人繼續接受主管面談；（6）由相關部門執行更多的面談，最後做出決定。如何選任”對的”組織成員向來是非常重要的議題，因為組織成員將影響各級團隊或組織的整體成效，具有特定技術與特質者將能為組織帶來所需績效（Dessler, 2004: 117）。一般組織常用的選任技術包括面談、背景調查、推薦查核、誠實測驗（例如：測謊試驗）、體檢、毒品檢驗等（Dessler, 2004: 145-146）。訓練依其目的而區分為多類，其中有越來越多的組織強調「價值訓練」（values training），將組織核心價值透過教育或說服方式傳達給組織成員。研究者曾以鈺

星汽車公司（Saturn Corporation）的新進員工訓練為例，為期四天的訓練時數配當，在前兩天介紹福利、安全、保險、生產流程等，但在後兩天則完全聚焦於組織核心價值的探討（Dessler, 2004: 168）。換言之，從前述相關理論的分析可以得知，具備策略觀點的培訓規劃，必須融合內外環境的綜合掃瞄，掌握回應利害關係人、團體或組織的需求與期待。

再者，結合前述理論對公務人員考試錄取人員訓練實務進行分析，可由訓練類型、訓練週期、訓練方式、訓練評量、訓練課程等層面，進一步討論權責機關推動不占缺訓練過程，不宜忽視的變革考量或措施。首先，就訓練類型而言，由於考試錄取人員訓練內容可區分為基礎訓練與實務訓練（部分則衍生所謂特殊專長訓練，或稱為專業訓練），這些訓練到底應該界定為職前訓練或職前教育，才能反應當前政策發展的趨勢。其次就訓練週期而言，兩者的訓練週期合計為四個月，對照目前多數考試採取占缺方試辦理考試錄取人員訓練，致使受訓者身分實質上等同於考試及格者，那麼在前述條件下花費合計四個月的時間安排考試錄取訓練，似因過長而衍生訓練資源效益的問題討論，進而衍生應該在訓練內容、訓練定位有所權衡之討論。其三就訓練方式而言，目前訓練方式偏向行為主義者學習途徑，而非認知學習途徑，對照考試錄取人員訓練計畫所提訓練目的，皆共同指出本質特性乃是評量重點之一，假若教育訓練的目的在於改變或轉化受訓者的外顯行為、內化公共服務價值，那麼目前偏重程序性、陳述性的訓練方式與安排是否有助於達成前述目標，抑或應該考慮逐步採取認知學習途徑。其四就訓練課程的內容與評量來看，相關理論指出學習的重點包括態度、技能本位或認知學習的內涵，但目前的訓練安排則聚焦於陳述性與程序性知識，評量的方式也仍有多元化的空間，以利衡量認知價值等行為層面的表現。今假定政策權責機關未來將持續嘗試擴大辦理不占缺訓練，如上理論及實務接軌狀態之分析與問題研議，或可適度指出對擴大或全面推廣考試錄取人員訓練可能產生哪些衝擊。因為若以Blanchard與Thacker所提「投入-過程-產出」的結構來分析「我國公務人員考試錄取人員訓練環境」，不難發現推動改採不占缺訓練的政策，將立即在組織訓練

環境的「投入-過程-產出」各階段衍生多元的變革需求。以「投入」次系統為例，如何分析從訓練預期目標整合各級組織的需求，如何整取必要的預算、設備與人力等，都是刻不容緩、有待解決的配套事宜。於下簡述外國經驗，以進一步釐清我國考試錄取人員訓練辦理方式的變革重點與參考方向，特別是對基礎訓練如果維持現制，短期間亦無預設淘汰率的政策規劃，那麼如何在課程安排上儘量多元，以貼近於啟蒙本質特性的預設目標，實為後續的討論重點之一。

第二節 外國經驗

許南雄（民 88：507）的研究指出，英、法、德、日等國政府的「考選與培訓」（recruitment and training）皆涵蓋職前教育。雖然實務上各國公務人員的職前教育訓練安排，難以完全對應我國現行的「考試錄取人員訓練」，甚至必須結合公務人員任用法第 20 條第 1 項有關「試用期滿」之規定，得才以分析外國經驗對我國相關制度改革帶來之啟示。但以英國「學徒制訓練」為例，係發生於所謂「訓用期間與任用之初」，意指公務人員經考選錄用後，需依職務之別進行為期 1~2 年不等的試用（probation），試用合格始委派職務，而前述訓練期間屬於「在工作中學習」（learning from doing）的訓練形式，係在資深人員的帶領示範下執行⁴，因而名為「學徒制訓練」（apprenticeship training）。前述國際實務與我國公務人員任用法第 20 條第 1 項規定「各機關指派專人負責指導」相仿。

其次以新加坡政府招聘公務人員實務作法為例，除了以應聘者學歷、在校成績、面試、心理測驗結果為錄取結果的判斷基準之外，更強調「試用期限、導師評語」，其中有關試用期限之規定，明確說明應聘並非等於職務保證，還要經過兩年的試用考察期限，讓應聘者在不同職務進行歷練和評估，並要求試用者每隔 6 個月提出一份工作報告，若兩年內沒有工作成效，則被取消資格（陳清秀等，民 98：44；史美強、陳秋政，民 100：37）。

其三以德國政府招考公務人員實務作法為例，招募方式仰賴公開筆試，基本上以 1 比 10 的比例從優錄取，筆試及格者隨即必須接受由人事單位與用人單位代表所執行的口試。在口試錄用後，候選人即進入試用期。試用期程多為兩或三年，試用期內必須進行跨部門的歷練實習⁵。如果順利通過前述考驗，加上符合

⁴ 在美國，文官訓練機構所提供的訓練課程中，具備「輔導員帶領教學」等特色。所謂「輔導員帶領教學」，係由具有實務經驗的資深官員或由聯邦行政學院具有經驗的團隊領導者，擔任輔導員。以相關「領導發展課程」為例，其功效便是結合真實世界經驗裡的情境與輔導員回饋，帶領學員領略領導之意涵（胡龍騰，民 95：75-77）。

⁵ 德國相當重視公務員職前訓練，按擬任之職務等級施予不同期間的實習，少則 6 個月，長者達 3 年，實習內容，視職務等級而有不同，職務等級愈高，實習內容的深度及廣度亦相對提高。以高級職為例，從通過第一次國家考試後，歷經實習、第二次國家考試到試用期滿合格，最快需時 5 年至 5 年 6 個月。試用結束前，試用單位亦應提出試用人員之能力與工作成績之考

年滿 27 歲的條件，則可順利取得正式任用的資格（史美強、陳秋政，民 100：39）。德國為聯邦制國家，各邦有相當之自主權，邦級公務人員的訓練，由各邦自行規範辦理。聯邦政府則於內政部之下設有「聯邦公務員研究院」、「聯邦公共行政學院」，分別掌理聯邦公務人員的在職訓練與職前訓練。以負責中階公務人員職前訓練的「聯邦公共行政學院」（Bundesakademie für öffentliche Verwaltung；簡稱 BAKöV；創建於 1979 年）為例，其不僅為公務人員訓練體系中重要的一環，亦是大專教育系統中正式院校，具有雙重的特殊地位，有兩項核心設立目標及任務，其一為培育聯邦非技術性的中高級公務人員，教授從事公務行政所需的基本學識、作業方法及專業知能（考試院，民 89）。「聯邦公共行政學院」招訓高中畢業，經各部會自行主辦之檢測成績合格者，經註冊入學後即取得「聯邦臨時公務人員身分」（領有薪水及其他福利；試用職公務人員），在校修業三年，三年後結訓即同時取得大專學位及國家公務人員資格（終身職公務人員⁶），並按其修習專業及成績次序分發至聯邦各部會機關，擔任中級公務人員職務，約再經三年之實際歷練合格，而正式成為國家公務人員（許南雄，民 88：519；考選院，民 96：21-22）。法國政府的公務人員訓練制度與德國相仿，「考試錄用後職前訓練期間頗長」，一般依職務高低不同有著 2~3 年的職前訓練規定，例如法國的「初任公務人員養成訓練」，主要是規範高階文官職務的應徵者，必須皆接受 2~3 年的職前訓練（許南雄，民 88：515、519）。

其四以韓國政府招考公務人員的政策為例，除了一般任用考試程序應有的安排之外，更有「候用登錄、試用期間」之規定。以「候用登錄」為例，公務員需經公開競爭的國家考試任用之，通過公開競爭考試者依個別成績列入候用登錄名冊，候用人員之訓練成績及特長等資料亦列入登錄名冊，候用期限，5 級者五年，

評，試用期滿成績合格者，正式任命為終身職公務員。試用期間不稱職者，予以解職；如具適合低一職級之專業能力，並經本人同意後，以低一級職任用。

⁶ 德國公民在被任命為終身職公務員之前，具一定基本條件資歷者，向各邦提出實習申請，經實習期滿經考試及格者，取得公務人員任用資格，遇各政府部門對外公告甄選時，符合資格條件者依程序向各該政府部門提出申請，資格條件符合者經甄選錄取者，即得進入政府部門服務。依擔任職務等級進行試用，試用期滿合格，正式任命為終身職公務員。

6 級或 6 級以下者二年，在等待進用期間，若遇兵役等不可抗力因素，則不予計入時限，必要時，主辦機關可延長候用期限一年。就「試用期間」來說，5 級公務人員須經一年試用期間，6 級或以下人員則需試用半年，試用期滿成績合格，即任命為永業職公務人員。若試用人員曾有公職經歷，則可免除或縮短試用期間，若試用成績不良，該員將被免職或建議免職（史美強、陳秋政，民 100：46）。

最後，以日本政府招考公務人員的實務為例，Kudo（2012: 6）的研究從招考著手提出分類介紹，將日本公務人員區分為三級（詳見表 2-2、圖 2-4）。日本公務人員考試偏重行政法學素養，所以多數考試及格人者是法律系背景，次為經濟或政治學位（Kudo, 2012: 17）。

表2-2：日本2010年各級公務人員考試報名錄取狀況一覽表

考試類型	申請人數	合格候選人數	聘用申請人數
第一級	26,888 (8,212)	1,314 (272)	499 (124)
第二級	48,040 (14,799)	4,076 (1,159)	1,635 (444)
第三級	17,311 (6,094)	1,399 (577)	713 (276)
其他（學士水平）	28,951 (9,242)	2,495 (713)	944 (212)
其他（高中畢業水平）	21,100 (4,256)	2,409 (568)	592 (116)

說明：括號內數字為女性人數資料

資料來源：NPA, 2011: 6

日本的公務人員培訓，主要是由人事院（National Personnel Authority, NPA）負責，人事院每年舉辦 14 種訓練課程，其中與新進公務人員有關的課程分別是「入門課程」（Initiation course）及「新進課程」（Newcomer course）。所謂「入門課程」，是對新進人員的聯合訓練，係為國家公職人員招募考試之一，為使新進人員成為未來核心人員，維持 3 天的訓練，一年大約有 600 人參加。所謂「新進課程」，是為通過一級考試的新進人員而提供之公共行政培訓，此類課程每年舉辦四次，每次為期 5 週，每次約有 120 人參加（Kudo, 2012: 21）。

日本國家公務人員的招考和選拔過程自 2012 年開始將發生改變，這次的變革係以“公務人員甄補考試改革專家會議（Experts Meeting for reconsidering

Recruitment Examination) ” (自 2008 年 6 月至 2009 年 3 月期間持續舉行) 的政策建議為基礎。前述變革的主要內容包括：(1) 全面改以能力與績效作為政府人力資源管理的實務基礎；(2) 採用新的考試制度，以確保招考管道多元性⁷，詳見圖 2-4；(3) 新考試制度重視公務人員候選人的規劃能力評估；(4) 新考試制度重視公務人員候選人的邏輯思考、技術應用、規劃與演說等能力的測驗與評估；(5) 公正而中立的考試制度 (Kudo, 2012: 24-25)。

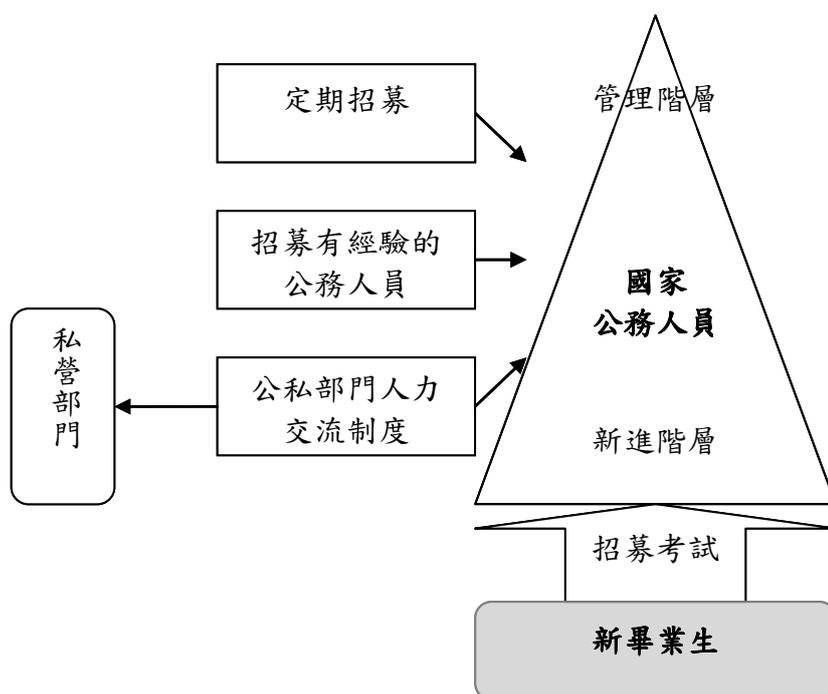


圖 2-4：日本公務人員招募制度
資料來源：Kudo, 2012: 26

⁷ 2012 年開始實施新的考試制度，分為四類：(1) 碩士學歷者應考：相關考試旨在衡量應考人是否具備高階政策規劃能力；(2) 一般類公務人員考試：開放給大學肄業、高校學歷，或一般具有工作經驗者報考；(3) 特殊類公務人員考試：主要為特殊工作或功能角色的職位考選人才；(4) 招攬有私部門工作經驗者 (Kudo, 2012: 24-25)。

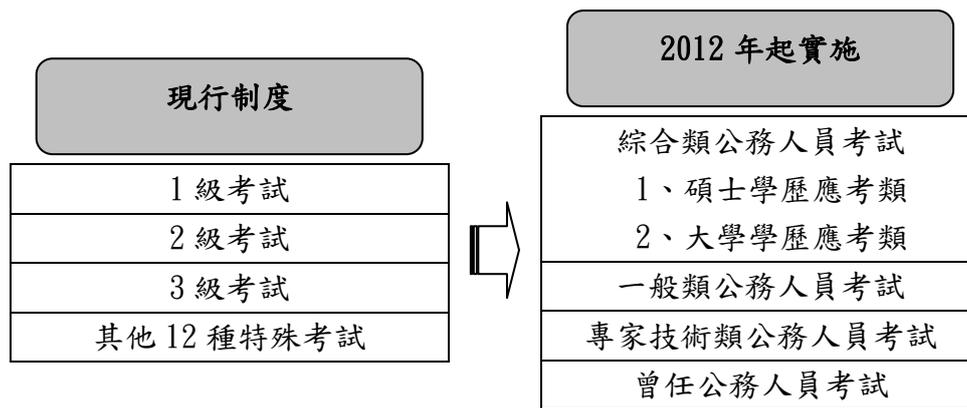


圖 2-5：日本公務人員考試制度變革介紹

資料來源：Kudo, 2012: 26

從前述外國經驗分析應可得知，各國公務人員考試錄取訓練之制度安排各有所重，多數文獻偏重考選與培訓安排的分析與介紹。但由不盡相同的各國經驗中，卻發現在如何賦予公務人員資格、試驗求職者資格特性面向，同樣都展現出審慎、嚴謹的態度與制度安排。例如日本為試驗公務人員的本質特性，便安排受訓者至社福機構體驗第一線公共服務，要求其親力親為。德國、法國採取較長的試用期及年齡限制，作為賦予永業公務人員資格的條件；美國對較高職等的文官職務訓練實施「輔導員帶領教學」，由具有實務經驗的資深官員或由聯邦行政學院具有經驗的團隊領導者，擔任輔導員。新加坡甚至採取所謂心理測驗，來評定公職應徵者的基本心理素質。

相對於此，本次研究雖以公務人員考試錄取人員訓練改採不占缺制度為題，但跳脫受訓者個體層面的權益差異考量，其實研究的核心議題仍然圍繞著「訓練制度安排與成效」的總體面議題。換言之，本研究除回應持續或擴大推動不占缺訓練制度必須面臨的實務問題，其內容包括公務人員考試錄取人員之退休、公保年資、訓練津貼與保障等權益事宜。同樣也必須為整體公務人員考訓用制度，提出較為全面而完整的規劃建議與討論分析，如此一來期能降低中觀與微觀層次的制度變革疑慮，議題用人機關及筆試錄取人員的擔憂，更為重要的是鉅觀層面的制度設計與協調議題。

第三節 綜合分析與研究架構建立

在前述文獻分析成果之上，對照本報告第一章第二節研究範圍與內容所列之研究重點，本文認為 Blanchard 與 Thacker 兩位學者所提出之「訓練策略選擇之環境因素影響關係」分析圖，適切地反映出我國推動公務人員考試錄取人員不占缺訓練之政策現況。若由所謂「組織界線」的角度出發，前述政策議題之主責機關--「考試院及其所屬公務人員保障暨培訓委員會」，在擴大推動前述政策之試辦過程，便接獲外界分由「法規限制、經濟條件、訓練提供、訓練技術」等層面所主張的顧慮或支持意見。從法規限制來看，關切之內容廣及現行法規、函釋的適法性問題，以及必要的修法規劃是否具備政治可行性。從經濟條件來看，如何讓有限的訓練經費提高其訓練成效、訓練篩選，甚或訓練移轉等功能，向來都是相關權責機關至為關切的議題；此外，近來社會各界對文官體制所提出的興革建議或庶民期待，大也都圍繞著經濟條件衍生的待遇福利、退休撫卹等議題。換言之，如果能夠提升訓練考選的成效，協助國家獲致適切的公務人力，自然對減緩經濟條件所衍生的興革關切能有所幫助。從訓練提供者的角度來看，擴大辦理或全面推動不占缺訓練時，自然會因為分階段的訓練安排而有擴大容訓量的規劃需求，因此向各界適任的訓練機構協調代訓事宜，也就是權責機關的迫切要務之一。從訓練技術來看，當擴大辦理不占缺訓練時，由於各階段訓練各有其訓練及格門檻，相關的訓練評量或考核結果，將會對受訓學員的考試及格資格產生實質影響，因此對訓練技術的信效度要求將會趨於嚴格，而訓練方法的多元彈性也將成為訓練機關或用人機關的關切議題之一。

除此之外，由「公務人員保障暨培訓委員會」的組織內部環境來看，由於其執掌的法定訓練業務，包括「考試錄取人員訓練、行政中立訓練、升官等訓練、人事人員訓練」等，受訓者未來及格分發任職的機關廣及五院及其所屬各級機關單位，因此有著迥異的專業與訓練需求。面對前述多元的人力運用實務與策略，

要如何配置有限的訓練資源，推動不占缺訓練所需的配套措施，都得考量自身機關或所屬單位的組織文化現況。

因此，本文運用 Blanchard 與 Thacker 對「訓練策略選擇之環境因素影響關係」所提之主張，從「公務人員保障暨培訓委員會」的執掌來劃定所謂的組織界線，思考整體制度變革所面臨之內外在環境與條件。整體而言，權責機關必須面對「法規限制、經濟條件、訓練提供者、訓練技術」等外部環境的挑戰。就內部環境而言，權責機關在推動「不占缺訓練」之考訓新制時，仍應考量「組織運作策略、人力資源策略、訓練資源配置、訓練需求，以及組織文化」等層面衍生的顧慮（前述考量因素之相互關係，請參見圖 2-6）。整體而言，前述架構應用於探討權責機關如何研擬對策推動「不占缺訓練」之考訓新制，並就「行政支援、教學輔導活動、成績評量、分發依據」等配套事項規劃具體建議，應能發揮執簡以馭繁的功能。

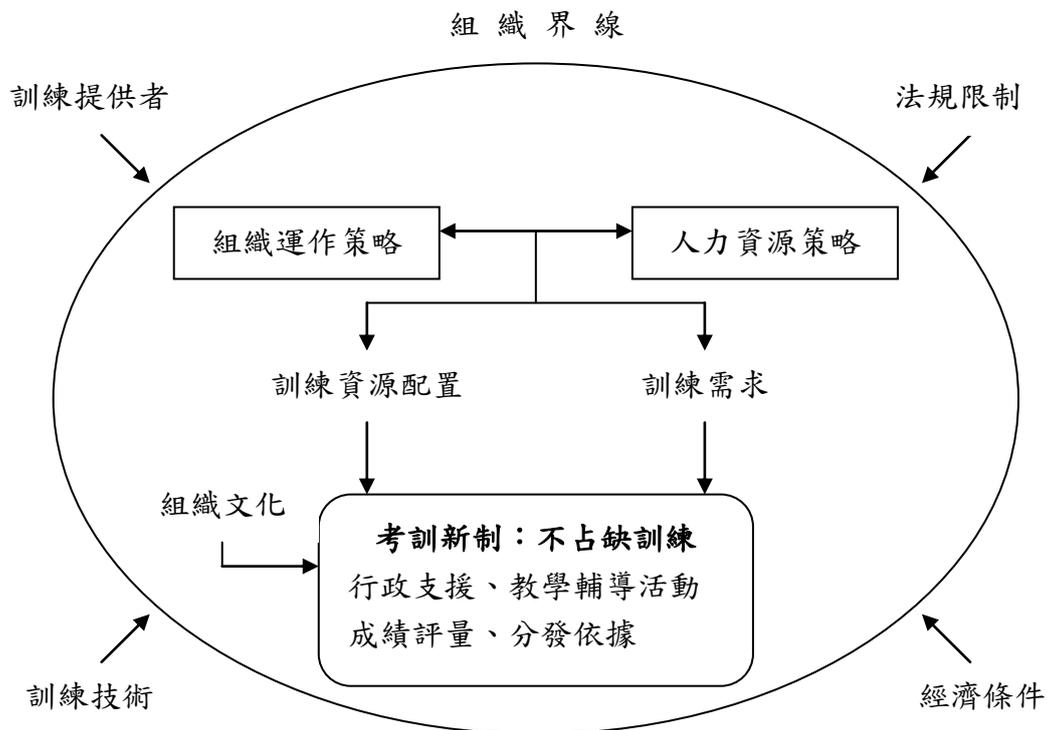


圖 2-6：研究架構

第三章 不占缺訓練相關法制與試辦情形分析

歸納相關政府人力資源管理文獻的分析結果與建議後，發現從公務人力訓練的角度來看，當前的主要問題包括：考訓用尚難完全緊密配合、考訓淘汰機制有待強化、訓練容量不足、考訓內容無法完全符合機關需求、訓練考評標準不一（江明修，民 91；考試院，民 91；張瑞濱、賀力行，民 92；考試院，民 98；考試院，民 99；彭錦鵬、劉坤億，民 99；轉引自史美強、陳秋政，民 100）。面對前述問題，若干重要研究則從「增加錄取名額，訓練後擇優任用；建立各類科核心職能，並據以強化考試與錄取人員訓練內涵；強化錄取人員培訓方法、課程、評鑑及成效之規劃；研修（訂）相關法規」提出改善策略或建議（江明修，民 91；考試院，民 91；考試院，民 98；考試院，民 99；轉引自史美強、陳秋政，民 100）。於下僅就推行不占缺之相關法制、占缺及不占缺訓練之現況分析、不占缺訓練之試辦經驗（或規劃內容）分析提出說明。

第一節 推廣不占缺訓練涉及之法制分析

參考當前政策興革趨勢後發現，目前保訓會已著手「規劃選定部分特種考試試辦不占缺訓練，並增加增額錄取名額，落實訓練淘汰機制」推動計畫，其目的便是針對現有考試錄取人員訓練制度提出興革的試辦建議。歸納前述相關文獻後，發現未來權責機關如欲持續或擴大實施考試錄取人員不占缺訓練，必須正視下述法制內容的修增補需求（詳見附錄 6），甚或相關函釋的停止適用討論需求，以利政策之順利推動並建立完善之法制依據。

一、釐清「分發任用（含分配訓練）順序」之立法宗旨、尋求實務共識

按民國 18 年制定之考試法原無訓練規定，考試及格即分發任用（部分特種考試訂有學習或訓練辦法），民國 75 年立法院審議廢止上開考試法，分別制定公務人員考試法、專門職業及技術人員考試法，公務人員考試法並增訂第 20 條訓練規定，所有公務人員考試錄取人員均須經訓練，訓練期滿成績及格，始為考試

及格，分發任用，惟同法第 2 條有關錄取人員分發之規定，歷經多次修正，均沿用「分發」二字，未予細分，而其意涵實包含「分配」，是以現行經考試錄取即分配占缺訓練者，於訓練期滿成績及格即以原訓練職缺派代任用，未再重新分發，而未占缺訓練者，於訓練期滿成績及格後，予以分發任用，二者作法雖有不同，但目前實務上卻均認為合於公務人員考試法之規定。

再者，公務人員考試法第 2 條規定正額錄取人員依序分發任用，所稱「依序」並未明定其意義，惟民國 82 年函送立法院審議之公務人員考試法修正草案說明闡敘明係按錄取成績先後依序分發任用，爰現行「占缺訓練者」，係依考試成績高低分配訓練，「不占缺訓練者」則依訓練成績或考試成績與訓練成績併計為分發依據。因訓練屬考試程序之一環，不占缺訓練之考試，其分發方式尚符公務人員考試法「依序分發」之規定。另增額錄取人員係依考試成績定期依序分發任用，爰考試成績在前者，有優先獲得分發任用之權利。

換言之，當前公務人員考試錄取人員之分配訓練與分發任用，實際上已有法制面的矛盾，因此未來在推展相關不占缺訓練制度變革之際，實應同時將相關法制疑義予以解決。以公務人員考試法第 2、4 條為例，有關「分發任用」的規定用詞，必須考量是否應改為「分配訓練」。其它相關增修補建議請見附錄 6。

二、確認「訓練及格」是否作為分發任用的前提要件

公務人員考試法第 2 條第 2 項規定，公務人員考試，應依用人機關年度任用需求決定正額錄取人數，依序分發任用。並得視考試成績增列增額錄取人員，列入候用名冊，於正額錄取人員分發完畢後，由分發機關配合用人機關任用需要依考試成績定期依序分發任用。同法第 20 條第 1 項規定，公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類、科，接受訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，分發任用。列入候用名冊之增額錄取者，由分發機關依其考試成績定期依序分發。其訓練程序，與正額錄取者之規定相同。同時對照公務人員考試及格人員分發辦法第 2 條規定，其內容對「分配接受實務訓練，實務訓練期滿成績及格者分發至用人

機關」有著明確之規定。換言之，持續推動試辦或全面擴大辦理考試錄取人員訓練之際，必須面對前述法制的衝突而予以調整、修改，以降低實務工作之推動困難。

三、解決在不同類科中，「考試及格總成績計算或併算」對分發任用存在差異

公務人員考試及格人員分發辦法第 5 條規定，分發機關或申請舉辦考試機關應就用人機關所報職缺，依據考試錄取人員考試種類、等級、類科、名次、錄取分配區，參酌學經歷、志願服務地區分配訓練。同辦法第 7 條及第 8 條分別規定正額、增額錄取人員分配訓練事宜。第 15 條規定未占缺實施訓練之特種考試錄取人員，經訓練期滿成績及格之分發程序、辦理方式及有關事項，得由申請舉辦考試機關參照本辦法另定之，並函送銓敘部核備。

對照目前實務上採取不占缺訓練，或者是前期不占缺後期占缺的考試類科，發現申請舉辦考試的機關，對其成績計算方式或因實務需求而有不同考量，彼此間的成績採認項目，以及是否併計及其比例為何，係有多元併陳的現象。因此，面對實務政策推動過程可能遭受的質疑，是否應考量於公務人員考試及格人員分發辦法第 5 條增訂有關「不占缺訓練的成績計算方式」，甚或各階段成績計算（或併算）之比例範疇，亦或將其視為用人機關（考試申辦機關）的考訓用規劃彈性，實應在法制層面予以釐清。

第二節 占缺訓練與不占缺訓練之制度分析

依據「考試院強化文官培訓功能規劃方案」的分析，如以訓練期間是否占缺區分訓練性質，目前在訓練實務上可分為「占缺訓練；不占缺訓練；前階段訓練不占缺、後階段訓練占缺」等3類，有關各種考試採取占缺或未占缺訓練之彙整資訊，請見附錄7。參考銓敘部會同考選部、保訓會、人事總處就主管業務相關規定彙整所得之「公務人員各種考試占缺或未占缺訓練一覽表」後，僅將前述三類公務人員考試錄取人員訓練形式之內涵與相關類科之適用狀況，綜整說明如後（銓敘部，民101）。

- 1、占缺訓練：現行公務人員高考（一、二、三級）、普考、初等考試及大部分特種考試錄取人員均係占缺訓練，並以考試成績高低為分配占缺依據，訓練期滿成績及格後，以原訓練職缺派代任用。計有高普初考等 28 種考試（類科），其中除民航特考飛航管制科（專業訓練及實務訓練合計 11 個月）、司法特考三等考試行政執行官類科（專業訓練及實習訓練合計 1 年）及司法特考三等考試監獄官類科（教育訓練及實務訓練合計 8 個月）外，其餘考試（類科）之訓練期間均為 6 個月以內。
- 2、不占缺訓練：包括司法官特種考試、司法人員特種考試之司法官、檢察事務官、司法事務官考試、國家安全情報人員特種考試、調查人員特種考試，其中檢察事務官、司法事務官考試係以考試成績占 10%、訓練成績占 90%併計作為分發之依據；司法官考試、調查人員特種考試則以訓練成績為分發之依據。國家安全情報人員特種考試因僅國家安全局本局用人，爰係參酌訓練成績、個人意願及單位需求分發至局內各單位。計有司法官考試、司法特考三等考試檢察事務官類科、司法特考三等考試司法事務官類科、國安特考、調查特考、司法特考四等考試監所管理員類科、外交領事及國際新聞特考等 7 種考試（類

科)，其中除司法官考試（2年）、國安特考三等考試（1年）、調查特考（1年）之訓練期間為1年以上外，其餘考試（類科）之訓練期間均未滿1年。

- 3、前階段訓練不占缺、後階段訓練占缺：警察特考、基層警察特考（教育訓練不占缺、實務訓練占缺），其錄取人員中之一般教育體系畢業生係以教育訓練成績高低為分配占缺實務訓練依據，同分時則依考試成績高低為依據。計有警察特考（三等考試之教育訓練未占缺10個月，實務訓練占缺2個月；四等考試僅實務訓練占缺2個月）、一般警察特考（二、三等考試教育訓練未占缺22個月，四等考試教育訓練未占缺16個月，實務訓練均占缺2個月）及移民特考（基礎訓練未占缺，二、三等考試5週，四等考試3週；基礎訓練、專業訓練與實務訓練合計1年）等3種考試。

依據「公務人員考試及格人員分發辦法」第5條規定，分發機關或申請舉辦考試機關應就用人機關所報職缺，依據考試錄取人員考試種類、等級、類科、名次、錄取分配區，參酌學經歷、志願服務地區分配訓練；以及同法第15條所列之未占缺實施訓練之特種考試錄取人員，經訓練期滿成績及格之分發程序、辦理方式及有關事項，得由申請舉辦考試機關參照本辦法另定之，並函送銓敘部核備。

研究指出我國多數公務人員考試類科的訓練現制所採的是占缺制，考試錄取人員經分配至用人機關實行訓練，待訓練期滿成績及格後，由用人機關以原訓練職缺派代任職，這容易導致受訓人員對訓練較不重視；然而新制所採的是不占缺制，受訓人員雖也需經訓練期滿成績及格後分發任用，但其受訓期間所接受的各項訓練成績都將依不同考試訓練計畫所列之比例予以採計，進而作為分發依據，甚至影響其分發順序與結果，藉此強化訓練之實施，以突顯訓練之重要性與效益（史美強、陳秋政，民100）。

公務人員保障暨培訓委員會為落實改採不占缺訓練之政策，業已循序推動

100 年司法特考四等考試監所管理員類科、100 年外交領事人員及國際新聞人員特考，以及首次舉辦的 101 年移民行政人員特考等 3 種考試「試辦不占缺訓練」。於下分就三項類科考試錄取人員訓練改制前後（或規劃）內容提出分析比較（有關訓練實施方式，詳見附錄 8）。

壹、100 年司法特考四等考試監所管理員類科

以「司法特考四等考試監所管理員類科」為例，從其訓練內容之規劃來看，在改制前（占缺訓練）主要有研習課程與實習課程，當中研習課程所包含的主要是專業、通識、技能等課程，而在改制後（不占缺訓練）將研習課程改為專業課程，主要是針對一般法律概論課程、矯正專業概論課程、通識課程、矯正法規概論及管理員矯正實務等課程。而在成績考核方面，占缺與不占缺所佔的研習（專業）訓練（80%）、實習訓練（20%）維持不變，唯有在分發依據上，占缺訓練訓練期滿並經核定成績及格者，始完成考試程序，依序分發任用；不占缺訓練則係以考試錄取總成績占 10%，訓練計畫成績考核規定所評定成績占 90%，合併計算後依分數高低順序排定名次依序分發。再以受訓人權益而言，占缺受訓人員係可參加公教人員保險，然不占缺受訓人員係由訓練機關(構)學校或申請舉辦考試機關，逕向民營保險公司投保，同時該訓練期間年資係與編制內有給專任之條件不合，故不列入退休年資計算。詳細列於下表（表 3-1）。

表3-1：司法特考「監所管理員類科」考試錄取人員訓練改制比較

訓練別	占缺訓練		不占缺訓練	
訓練內容	研習課程	專業課程、通識課程、技能課程、補教課程、實務專題等。	專業訓練	一般法律概論課程、矯正專業概論課程、通識課程、矯正法規概論及管理員矯正實務課程、技能課程及教輔活動。

	實習訓練	由各分配實施訓練之矯正機關根據實際工作內容安排。	實習訓練	由各分配實施訓練之矯正機關根據實際工作內容安排實習課程。
成績考核	研習課程 (80%)	1、學科課程 (60%) 2、品德操守 (40%)	專業訓練 (80%)	1、學科課程 (60%) 2、品德操守 (40%)
	實習訓練 (20%)	1、學習態度 (60%) 2、品德操守 (40%)	實習訓練 (20%)	1、學習態度 (60%) 2、品德操守 (40%)
依據公務人員考試法第20條分發依據	訓練期滿並經核定成績及格者，始完成考試程序，由各用人機關（構）學校或訓練機關（構）學校函送保訓會轉請考試院發給考試及格證書，並函請分發機關或申辦考試機關分發任用。		依「公務人員特種考試司法人員考試四等考試監所管理員類科考試及格人員分發要點」辦理。前述要點第2點第2項明訂「結訓人員名次」之計算依據，係以考試錄取總成績占10%，訓練計畫成績考核規定所評定成績占90%，合併計算後依分數高低順序排定名次。	
預算編列	矯訓所編列預算支應。		矯正署編列預算支應。	
受訓人權益	<p>1、訓練期間由各職缺所在之用人機關（構）發給下列津貼，並得依規定支給婚、喪、生育及子女教育補助、參加公教人員保險、全民健康保險、及比照用人機關（構）現職人員撫卹相關規定之標準支給遺族撫慰金。</p> <p>2、俸點：比照委任第三職等本俸一級 280 俸點支給。</p> <p>3、加給：比照公務人員專業加給委任第三職等月支數額。</p> <p>4、現職人員參加考試錄取者</p> <p>(1) 級俸：仍准支原敘級俸。</p> <p>(2) 加給：如原敘職等在所占職務列等範圍內，仍依原敘職等標準支給。</p>		<p>1、訓練期間，依規定支給婚、喪、生育、子女教育補助、參加全民健康保險，及比照用人機關（構）學校現職人員撫卹相關規定之標準支給遺族撫慰金（非屬公保法之加保對象，係由訓練機關（構）學校或申請舉辦考試機關，逕向民營保險公司投保。）</p> <p>2、俸點：比照委任第三職等本俸一級 280 俸點支給。</p> <p>3、加給：比照公務人員專業加給委任第三職等月支數額。</p> <p>4、其他法定加給：實習期間，實際擔任直接戒護人員之事實，支領增支專業加給（危險職務加給）。</p> <p>5、如曾任公務人員原經銓敘審定</p>	

	<p>(3)如與原任職年資銜接者，得繼續併計其年資給予休假。</p> <p>(4)其基於現職公務人員身分應享有之各項權益，依現職公務人員有關法令辦理。</p> <p>5、受訓人員於實務訓練期間如有實際擔任直接戒護人員之事實，得支領增支專業加給。</p> <p>6、退休：占缺訓練人員係於訓練期間即擔任機關有給專任之職務並實際執行公務，且領有俸（薪）給，與機關內其他已取得任用資格正式派任者並無不同，爰其於訓練期滿並予補實有案後，乃從寬同意該段年資得併計為退休年資。</p>	<p>之級俸高於考試取得資格之級俸時，訓練期間仍准支原敘級俸。</p> <p>6、退休：未占缺訓練者，必須訓練期滿成績及格，始得派任機關有給專任之職務，爰其訓練期間年資，與編制內有給專任之條件不合，尚不得併計為退休年資。</p>
--	--	--

資料來源：整理自特種考試司法人員考試四等考試「監所管理員類科」錄取人員訓練計畫（99年、100年）、公務人員特種考試司法人員考試規則。

貳、100年外交領事人員及國際新聞人員特考

以「外交領事人員及國際新聞人員特考」為例，依其成績考核而論，在改制前與改制後，有關外交領事人員之教育訓練成績占 85%、實務訓練成績占 15% 整體百分比均不變，唯有在各細項考科中百分比微調；以實務訓練成績為例，改制前「事務單位訓練」成績占 25%、「業務單位訓練」成績占 75%，改制後兩訓練成績分別各占 50%。而以受訓人權益而言，占缺受訓人員係可參加公教人員保險，不占缺受訓人員僅可參加參加全民健康保險、意外險等，同時該訓練期間年資係與編制內有給專任之條件不合，故不列入退休年資計算。詳細列於下表（表 3-2）。

表3-2：「外交領事人員及國際新聞人員」特考考試錄取人員訓練改制比較

訓練別	占缺訓練	不占缺訓練
-----	------	-------

訓練內容	教育訓練	充實專業知識、增進外語能力，訓練公文寫作技巧，以達到所應具備之基本知識、能力與素養。	教育訓練	充實專業知識、增進外語能力，訓練公文寫作技巧，以達到所應具備之基本知識、能力與素養。	
	實務訓練	由外交部及行政院新聞局分別就所錄取人員派至相關單位實務見習，以瞭解外交及國際傳播業務運作。	實務訓練	由外交部及行政院新聞局分別就所錄取人員派至相關單位實務見習，以瞭解外交及國際傳播業務運作。	
成績考核	外交領事人員		外交領事人員		
	教育訓練成績 (85%)	1、學科考評 (45%) 2、綜合口試 (33%) 3、個人資質 (22%)	教育訓練成績 (85%)	1、學科考評 (30%) 2、口語演練 (30%) 3、個人資質 (40%) -- (含持有駕照與否 2%)。	
	實務訓練成績 (15%)	1、事務單位訓練成績 (25%) (1) 工作績效 (55%) (2) 個人資質 (45%) 2、業務單位訓練成績 (75%) (1) 工作績效 (55%) (2) 個人資質 (45%)	實務訓練成績 (15%)	1、事務單位訓練成績 (50%) (1) 工作績效 (50%) (2) 個人資質 (50%) 2、業務單位訓練成績 (50%) (1) 工作績效 (50%) (2) 個人資質 (50%)	
	國際新聞人員		國際新聞人員		
	教育訓練成績 (40%)	1、學科考評 (45%) 2、綜合口試 (35%) 3、個人資質 (20%)	教育訓練成績 (40%)	1、學科考評 (45%) 2、綜合口試 (35%) 3、個人資質 (20%)	
	實務訓練成績 (60%)	1、工作績效 (55%) 2、個人資質 (45%)	實務訓練成績 (60%)	1、工作績效 (55%) 2、個人資質 (45%)	
	依據公務人員考試法第20條分發依據	訓練期滿並經核定成績及格者，始完成考試程序，由各用人機關(構)學校或訓練機關(構)學校函送保訓會轉請考試院發		經訓練期滿成績及格，送由公務人員保障暨培訓委員會核定，始完成考試程序，報請考試院發給考試及格證書，並由外交部、行	

	給考試及格證書，並函請分發機關或申辦考試機關分發任用。	政院新聞局分別依序任用。
預算編列	1、教育訓練所需經費由外交部外交領事人員講習所編列之相關預算下支應。 2、國際新聞人員所需部分將依代訓人數及參與課程時數，行政院新聞局分攤歸墊。	1、教育訓練所需經費由外交部外交領事人員講習所編列預算支應。 2、國際新聞人員所需部分將依代訓人數及參與課程時數，由行政院新聞局或國際新聞人員分發後之服務機關分攤歸墊。
受訓人權益	1、訓練期間由各職缺所在之用人機關（構）發給下列津貼，並得依規定支給婚、喪、生育及子女教育補助、參加公教人員保險、全民健康保險、及比照用人機關（構）現職人員撫卹相關規定之標準支給遺族撫慰金。 2、俸點：比照委任第五職等本俸五級 370 俸點。 3、加給：比照公務人員專業加給委任第五職等月支數額。 4、如曾任公務人員，原經銓敘審定之級俸高於委任第五職等本俸五級者，訓練期間仍准支原敘級俸。 5、退休：占缺訓練人員係於訓練期間即擔任機關有給專任之職務並實際執行公務，且領有俸（薪）給，與機關內其他已取得任用資格正式派任者並無不同，爰其於訓練期滿並予補實有案後，乃從寬同意該段年資得併計為退休年資。	1、訓練期間由各職缺所在之用人機關（構）發給下列津貼，並得依規定支給婚、喪、生育及子女教育補助、參加全民健康保險、意外險，及比照用人機關現職人員撫卹相關規定之標準支給遺族撫慰金。 2、俸點：比照委任第五職等本俸五級 370 俸點。 3、加給：比照公務人員專業加給委任第五職等月支數額。 4、如曾任公務人員，原經銓敘審定之級俸高於委任第五職等本俸五級者，訓練期間仍准支原敘級俸。 5、退休：未占缺訓練者，必須訓練期滿成績及格，始得派任機關有給專任之職務，爰其訓練期間年資，與編制內有給專任之條件不合，尚不得併計為退休年資。

資料來源：整理自公務人員特種考試「外交領事人員及國際新聞人員」考試錄取人員訓練計畫（99 年、100 年）、公務人員特種考試「外交領事人員外交行政人員及國際新聞人員」考試規則。

參、101 年移民行政人員特考

以「101 年移民行政特考」為例，其訓練內容分為基礎訓練、專業訓練以及

實務訓練，受訓人員基礎教育訓練成績及格者，其分發依據主要依考試成績占80%、基礎教育訓練成績占20%，合併計算總成績，再依個人意願分配服務單位並實施專業訓練及實務訓練，然而專業訓練總成績不及格者，係不予分配實務訓練。於基礎訓練期間，受訓人員除可支領津貼外，尚可補助辦理全民健康保險及比照移民署現職人員撫卹相關規定之標準支給遺族撫慰金。詳細列於下表（表3-3）。

表3-3：101年「移民行政人員」特考考試錄取人員訓練計畫內容

訓練內容	1、基礎教育訓練：充實初任公務人員應具備之基本觀念、品德操守、服務態度及行政程序與技術為重點。	
	2、專業訓練 (1) 建立初任移民行政人員應具備之依法行政、嚴正執法、目標管理、危機管理、服務導向等專業知識與技能。 (2) 培養執勤技能、重視人權法治、強化執法紀律。 (3) 善用現代科技、運用科學方法、遵循作業程序、提升專業知能與效率。	
	3、實務訓練(含參訪研習)：以增進移民行政工作所需知能、基本觀念、服務態度及品德操守為重點。	
成績考核	基礎教育訓練（不占缺制）（100%）	
	1、本質特性：25% (1) 品德(10%) (2) 才能(8%) (3) 生活(7%)	2、學業成績：75% (1) 專題研討(30%) 實務寫作題（50%） 選擇題（50%） (2) 測驗成績(45%)
	專業訓練（占缺制）（100%）	
	由內政部委請中央警察大學或由移民署訂定訓練成績考核規定、體技及執勤實務成績考核規定、操行成績考核規定、體能及儀態訓練成績考核規定，陳報內政部(移民署)核轉保訓會核定後實施。專業訓練總成績不及格者，不予分配實務訓練。	
	實務訓練（占缺制）（100%）	
	1、本質特性：45% (1) 品德(20%) (2) 才能(15%) (3) 生活(10%)	2、服務成績：55% (1) 學習態度(30%) (2) 工作績效(25%)
受訓人員基礎教育訓練成績及格者，由移民署依考試成績占		

	80%、基礎教育訓練成績占 20%，合併計算總成績，免除基礎教育訓練人員以考試成績作為總成績，再依個人意願分配服務單位並實施專業訓練及實務訓練。	
預算編列	<p>1、基礎教育訓練：由文官學院編列預算支應。</p> <p>2、專業訓練：二、三等考試由中央警察大學編列預算支應，四等考試由移民署編列預算支應。</p> <p>3、實務訓練（含參訪研習）：由移民署編列預算支應。</p>	
受訓人權益	基礎訓練期間	<p>一、不占缺受訓人員</p> <p>於訓練期間由移民署依下列俸給標準發給津貼，並支給婚、喪、生育及子女教育補助，並得補助辦理全民健康保險及比照移民署現職人員撫卹相關規定之標準支給遺族撫慰金。</p> <p>1、二等考試錄取者比照薦任第六職等本俸三級俸給標準發給津貼。</p> <p>（1）俸點：比照薦任第六職等本俸三級 415 俸點。</p> <p>（2）加給：比照公務人員專業加給表(一)薦任第六職等月支數額。</p> <p>2、三等考試錄取者比照委任第五職等本俸五級俸給標準發給津貼。</p> <p>（1）俸點：比照委任第五職等本俸五級 370 俸點。</p> <p>（2）加給：比照公務人員專業加給表(一)委任第五職等月支數額。</p> <p>3、四等考試錄取者比照委任第三職等本俸一級俸給標準發給津貼。</p> <p>（1）俸點：比照委任第三職等本俸一級 280 俸點。</p> <p>（2）加給：比照公務人員專業加給表(一)委任第三職等月支數額。</p> <p>二、占缺受訓人員⁸</p> <p>加給部分分別比照公務人員專業加給表(一)薦任第六職等、委任第五職等、委任第三職等月支數額給與。</p>

⁸ 錄取人員於接受基礎教育訓練前，如認定具有移民行政職系任用資格，並有與擬任職務工作性質相同或相近之工作經驗 4 個月以上，得先予占移民署職缺，送經銓敘部銓敘審定者，以占缺訓練方式接受基礎教育訓練。

	專業訓練及實務訓練期間	<p>1、受訓人員於訓練期間，二等考試錄取者比照薦任第六職等本俸三級俸給標準發給津貼，三等考試錄取者比照委任第五職等本俸五級俸給標準發給津貼，四等考試錄取者比照委任第三職等本俸一級俸給標準發給津貼。加給⁹部分專業訓練期間比照公務人員專業加給表(一)薦任第六職等、委任第五職等、委任第三職等月支數額給與；實務訓練期間比照公務人員專業加給表(二)薦任第六職等、委任第五職等、委任第三職等月支數額給與。</p> <p>2、依規定支給婚、喪、生育及子女教育補助、參加公教人員保險、全民健康保險，及比照移民署現職人員撫卹相關規定之標準支給遺族撫慰金。</p>
	現職人員參加考試錄取	<p>現職人員參加考試錄取，具所占職缺之法定任用資格，經銓敘部銓敘審定者，原經銓敘審定之級俸高於考試取得資格之級俸時，其占缺訓練期間之權益依下列標準辦理：</p> <p>1、津貼</p> <p>(1) 級俸：仍准支原敘級俸。</p> <p>(2) 加給：如原敘職等在所占職務列等範圍內，仍依原敘職等標準支給；如原敘職等高於所占職務最高職等時，按該所占職務之最高職等標準支給；如原敘職等低於所占職務最低職等時，按所占職務最低職等標準支給。</p> <p>2、休假及其他權益</p> <p>(1) 如與原任職年資銜接者，得繼續併計其年資給予休假。</p> <p>(2) 其基於現職公務人員身分應享有之各項權益，依現職公務人員有關法令辦理。</p>

資料來源：整理自 101 年公務人員特種考試「移民行政人員」考試錄取人員訓練計畫。

肆、占缺與不占缺訓練制度之優缺點比較

目前在保訓會持續推動的改採不占缺訓練政策下，已經至少出現 3 個類科可以作為往後權責機關研提試辦成效之標的；此外，若加上部分行政類、技術類考試類科對於「實務訓練」所轄部分訓練重點（例如：專業法令課程），實施改採集中訓練的試辦作為¹⁰。預料往後當有足夠的考試錄取人員訓練計畫試辦成效之

⁹ 實務訓練期間，得依「消防、海巡、空中勤務、入出國移民及航空測量機關專業危險職務加給表」及「各機關學校公教員工地域加給表」，支領危險職務加給或地域加給。

¹⁰ 例如：101 年公務人員高等暨普通考試勞工行政類科錄取人員勞工行政專業法令集中實務訓練試辦計畫、101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試會計、統計類科錄取人員主計專業集中

評估資料，得以提出作為擴大或全面推動不占缺訓練之政策論據。於下僅由整體公共人力資源運用效益角度，結合本文分析架構，依當前文獻分析所得，歸納占缺與不占缺訓練制度之優缺點（詳見表 3-4），比較內容包括對現行法規爭議的回應程度、對政府人力資源政策的銜接程度、對現有一試定終身組織文化的影響、對人力資源發展功能的改善、對訓練資源配置的影響等層面。

表3-4：占缺與不占缺訓練制度之優缺點分析

訓練類型 比較面向	占缺訓練	不占缺訓練
得否減緩法規 面向爭議	原持現狀無法創造增修補相關法規之契機與需求，較難改善現有法規爭議	擴大辦理之際將創造增修補相關法規之必要性，有機會逐步扭轉法規之內在矛盾
	舉例：推行不占缺訓練試圖改變多數類科採「先占缺後受訓」的現狀，藉此可針對公務人員考試法第 2 條第 2 項，有關「分發任用」的規定用詞改為「分配訓練」。(其餘示例請見附錄 6)	
得否回應政府 人力資源政策	我國公務人員考試行之多年，被歸屬為競爭激烈的專業考試；但在占缺訓練的安排之下，對於 KSAs 當中的“As”（能力、態度等），可能因為機關用人需求而缺乏適當的評量空間。	改採不占缺訓練後，可在公務人員考試法、任用法增加得併計考試成績及考試錄取訓練成績為總成績，並據以決定正額、增額人員及相關分發之規定。同時也因正視錄取結果之決定時程延後，增加評定受訓者“As”（能力、態度等）的空間。
	舉例：「強化文官培訓功能規劃方案」之內容，提及「增加錄取名額、落實選訓功能、完善考選機制」的政策方向。若維持不占缺訓練安排，顯然無法回應前述政策。因為各用人機關提缺與獲分發結果，本來就存有落差。	
得否改善組織 文化	基礎訓練無顯著的淘汰篩選率，實務訓練更囿於自身用人規劃，而呈現保護主義。	在試辦不占缺訓練的同時，保訓會已著手提高基礎訓練的訓練篩選率（詳見附錄 2），

實務訓練試辦計畫、101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試土木工程類科錄取人員集中實務訓練試辦計畫、101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試水利工程類科錄取人員水利工程專業集中實務訓練試辦計畫、101 年公務人員高等暨普通考試財稅行政類科錄取人員財稅專業集中實務訓練試辦計畫、101 年公務人員高等暨普通考試環保類科錄取人員環保專業集中實務訓練試辦計畫。

		試圖向外界打破保護主義的刻板印象，向內創造新的組織文化。
	舉例：由於不占缺訓練伴隨而言的是分階段施訓的設計，以及未至用人機關占缺的事實。這讓基礎訓練或實務訓練（或各類專業訓練）的施訓機關，可以有所作為。加上未來考選權責機關規劃一年辦理兩次高普考試，而且辦理時間錯置，這也提升考訓用機關打破一試定終身公務機關任職文化的契機。	
得否落實人力資源發展功能	訓練課程與核心能力之關聯有待驗證。	同左。但改採不占缺訓練之際，提供課程重新設計或調整之契機。
	舉例：基礎訓練內容強調本質特性與學業成績之訓練，實務訓練則在本質特性之外，強調服務成績評量。但以占缺訓練方式實施訓練時，前述訓練如何能與核心能力結合，達到人力資源發展的目標，始終不無爭議。期間探討的主因包括用人機關是否參與施訓觀察、個別機關用人需求是否妥善評估、施訓規模可否以專業分期分班施訓、高比例委託訓練衍生信效度議題、考試類科繁多不利以核心能力設計施訓、訓練機關人力不足等。	
得否有效配置訓練資源	過往多採占缺訓練，加上無實質訓練淘汰功能的結果，導致訓練資源的浪費爭議。	不占缺訓練加上逐步納入訓練淘汰標準，加強人力篩選與適任性評估，應能提升訓練資源使用效益。
	舉例：依據附錄 2 的統計數字，不難發現自民國 98 年起，各類公務人員考試類科皆已逐步加強考試錄取人員之訓練淘汰功能。	

說明：主要參考前述 3 項試辦類科之訓練計畫文件、相關實務與學術研究成果(例如：「公務人員考試採不占缺訓練之可行性分析」報告，由保訓會於 101 年 8 月 22 日提出，該報告已詳細整理「考訓新制之可行建議特性要因」分析；其它相關文件名稱詳見本報告書第 1 頁)。

第三節 試辦不占缺訓練之成果分析

為增進對研究議題的瞭解，研究團隊先後針對相關二手文獻及焦點團體座談記錄進行內容分析。於下分由相關文獻內容分析、焦點團體座談記錄內容分析，說明當前試辦不占缺訓練的政策概況及初步成果。所有文本皆輸入質化分析軟體 MAXQDA（第 10 版）進行分析。

壹、相關文獻內容分析

為釐清各方權責機關及利害關係人對「考試錄取人員不占缺訓練制度」之見解，研究團隊除首先針對二手文獻進行文本分析，期能增進研究團隊掌握研究議題的廣度與深度。相關文本包括：「100 年全國人事行政會議進行分組總結報告及綜合討論」（簡稱「人事會議記錄」，代碼為 Doc1）；考試院第 11 屆考試委員第 64 次座談會會議記錄（簡稱「第 64 次記錄」，代碼為 Doc2）；保訓會所提出之「公務人員考試採不占缺訓練之可行性分析」報告（簡稱為「保訓會分析報告」，代碼為 Doc3）；行政院人事行政總處為此所回覆的「公務人員考試錄取人員訓練期間是否全面實施未占缺訓練或分階段規劃實施之可行性評估」機關書面意見（簡稱「人總處意見」，代碼為 Doc4）；銓敘部所提出之「公務人員考試錄取人員占缺或未占缺訓練期間及訓練期滿派代後相關權利義務研議分析報告」（簡稱為「權益研議報告」，代碼為 Doc5）；銓敘部針對「公務人員考試錄取人員訓練期間是否全面實施未占缺訓練或分階段規劃實施之可行性評估」所召開之研商會議記錄（簡稱「研商會議記錄」，代碼為 Doc6）；以及銓敘部向考試院會提交的「公務人員考試錄取人員訓練期間實施未占缺訓練之可行性分析報告」（簡稱為「銓敘部分析報告」，代碼為 Doc7）等 7 份文本。

從表 3-5 可以發現，前述 7 份文本的內容分析結果獲得 260 份有意義的文本內容，依據開放性編碼（open coding）、主軸編碼（axial coding）、選擇性編碼（selective coding）的順序而建立編碼架構後，分別由「制度現況介紹、不占缺

訓練安排、考訓新制政策見解、不占缺訓練配套措施、考訓法制修訂規劃」等五類主要構面及其下轄 17 項次構面所組成。相關內容分析成果，請見「相關文獻內容文本分析之已編段落清單」(附錄 9)。於下本研究運用交叉分析，比較不同文本之間在五個構面的討論情況。

表3-5：「相關文獻」之編碼架構與已編段落數列表

第一層代碼	第二層代碼	第三層代碼
制度現況介紹 (3)	考試錄取訓練現狀 (11)	N/A
	權利義務差異 (0)	訓練期間 (8)
		訓練期滿派代後 (2)
不占缺訓練安排 (0)	基礎訓練不占缺安排 (0)	N/A
	分發依據 (2)	N/A
	成績評量 (11)	N/A
	教學輔導活動 (3)	N/A
	行政支援 (6)	容訓量 (9)
		經費需求 (15)
考訓新制政策見解 (0)	考訓新制推動顧慮 (30)	N/A
	考訓新制推動論據 (21)	N/A
	考訓新制實施點 (18)	N/A
	未來推廣建議 (12)	N/A
不占缺訓練配套措施 (0)	政策衝擊與回應 (21)	N/A
	實務訓練不占缺安排 (3)	N/A
	筆試錄取人員權益 (0)	實然面權益 (13)
		應然面權益 (16)
用人機關選才權 (7)	N/A	
考訓法制修訂規劃 (0)	現行相關法令依據 (20)	N/A
	相關應修法令條文 (29)	N/A

說明：代表，研究團隊利用 MAXQDA 從七份文本當中，總計篩選出”260”段有意義的陳述文句；表格中括弧內數字總和等於”260”；個別層級代碼分別有多少相關文句段落被篩選出，請見括弧內數字。

一、制度現況介紹

比較七份文本內容對於「制度現況介紹」的關切重點，發現在260份編碼文

段中，述及「考試錄取訓練現狀」的意見內容共有11段，約占全部已編碼文段的4.2%；其次，述及權利義務差異的描述意見共有10段（約占3.9%），內容所述及公保、退休及撫卹之相關權益事宜，凸顯相對於占缺訓練人員得參加公保及繳納退撫基金，並得於訓練期滿派代後，據以併計公保及退休、撫卹年資，不占缺訓練人員則因不得參加公保及繳納退撫基金，訓練期滿派代後，自不得據以併計為公保及退休、撫卹年資，前述權利義務差異的比較相當程度凸顯考試錄取人員訓練制度現況，在個體層面所遭遇的主要挑戰為何。特別是比較當前實施不占缺訓練之考試類科，發現其受訓期程短則6個月，長則有2年之久。例如：司法官考試（2年）、司法特考三等考試檢察事務官類科（9個月）、司法特考三等考試司法事務官類科（6個月）、國安特考（1年）、調查特考（1年）。此外，如果併計實施「前階段不占缺、後階段占缺」之訓練類科（例如：警察特考及一般警察特考），那麼占缺及不占缺受訓之間的權利義務差異自然成為重所關注的議題。另外比對七份文本對制度現況介紹是否有所偏重時，發現「Doc7」（銓敘部分析報告）對考試錄取訓練現狀的描述較多。「Doc1」（人事會議記錄）、「Doc4」（人總處意見）則較少述及目前的運作現況（詳見圖3-1）。

代碼系統	Doc1	Doc2	Doc3	Doc4	Doc5	Doc6	Doc7
制度現況介紹					3		
考試錄取訓練現狀			3			2	6
權利義務差異							
訓練期間		1	2		2		3
訓練期滿派代後					1		1

圖 3-1：制度現況介紹與文本之代碼矩陣

二、不占缺訓練安排

比較七份文本內容對於「不占缺訓練安排」的關切重點，發現在 260 份編碼文段中，述及「分發依據、成績評量、教學輔導活動、經費需求」的意見為多。整體而言，「不占缺訓練安排」相關已編碼文段共有 46 段，約占全部已編碼文段的 17.7%。其次，在「Doc3」（保訓會分析報告）的已編碼文段中，有高達 32.6% 的意見圍繞著「不占缺訓練安排」。其三則以「Doc7」（銓敘部分析報告）中

所述內容涉及「不占缺訓練安排」為多(詳見圖 3-2)。分析前述編碼段落的内容，發現其主要的關切重點包括：(1) 強調「輔導員認證制度」，以達公平、公正與客觀原則；(2) 重視「統一考評機制」，以提升信、效度。另外就「行政支援」編碼為例，容訓量討論被認為是推動不占缺訓練制度之際，應同時納入考量以利政策之實施。特別是展望未來，如果設想將實務訓練也改採不占缺訓練，那麼如何面對目前高達 80% 以上的委訓比例，便不難理解為何文本中經常提及解決目前文官學院容訓量不足的問題。除此之外，經費需求在各項文本之中被討論的頻率最高，這對照保訓會所提之「公務人員考試採不占缺訓練之可行性分析」報告，便不難理解。因為依據保訓會之規劃，在銓敘部運用修法或函釋方式，規定不占缺訓練期間年資一律不得採計，那麼推動基礎訓練不占缺所需經費約計新臺幣 3 億 8 千 4 百萬餘元，若基礎訓練及實務訓練均採不占缺訓練則需計 12 億零 4 百萬餘元(以上係以高普考及其筆試預估錄取人數為基礎，計算其訓練津貼、健保、團體意外險、年終工作獎金、高考班開班相關支出、普初考班開班相關支出；在占缺與不占缺所需經費兩相抵減後，預計節餘 307,566,981 元)。

代碼系統	Doc1	Doc2	Doc3	Doc4	Doc5	Doc6	Doc7
不占缺訓練安排							
基礎訓練不占缺安排							
分發依據			1				1
成績評量		1	2				8
教學輔導活動			1				2
行政支援			5				1
容訓量		1	4				4
經費需求		1	6		2		6

圖 3-2：不占缺訓練安排與文本之代碼矩陣

三、考訓新制政策見解

比較七份文本內容對於「考訓新制政策見解」的關切重點後，發現260份編碼文段多數集中於此，相關已編碼文段高達81則，約占全部已編碼文段的31.1%，而且分布廣及七份文本，意見內容也涵蓋每個次構面，其中以考訓新制推動顧慮討論最多，相關編碼有30則，占該構面已編碼文段的37%，主要多在討論「津貼(俸給)」等18個面向之權利義務、考核評量方式、篩選標準等問題。而在考訓

新制實施點之面向下，除需檢討考試、訓練、分發相關配套機制，通盤研修考試法及任用法外，尚討論應以何種考試先行試辦等問題。此外，若以各別文本的份量來看，依序仍是以「Doc3」（保訓會分析報告）、「Doc7」（銓敘部分分析報告）文本中所述內容涉及「不占缺訓練安排」為多（詳見圖3-3）。

代碼系統	Doc1	Doc2	Doc3	Doc4	Doc5	Doc6	Doc7
考訓新制政策見解							
考訓新制推動顧慮	1	3	7	3	2	4	10
考訓新制推動論據		1	1		5	5	9
考訓新制實施點			10			1	7
未來推廣建議	4	1	2		1	1	3

圖 3-3：考訓新制政策見解與文本之代碼矩陣

四、不占缺訓練配套措施

比較七份文本內容對於「不占缺訓練配套措施」的關切重點，發現在 260 份編碼文段中，較集中於「政策衝擊與回應」，相關意見內容共有 21 段，占全部已編碼文段的 8.1%，主要討論內容為訓練期間之年資計算、訓練與筆試成績所占比率及淘汰機制等。其次，則是有關「筆試錄取人員權益」的敘述，又可區為現有法制上並較無爭議的「實然面權益」，以及各方對相關法制規範內容有不同見解的「應然面權益」，例如占缺與不占缺受訓人員之退修年資採計，以及相關權益保障。另外，在「用人機關選才權」次構面之下，主要呈現的內容是機關用人的等待時間不宜過長等議題，但部分內容也述及用人機關參與考試錄取人員訓練過程之觀察評量事宜。整體而言，以「Doc5」（權益研議報告）對不占缺訓練配套措施的描述較多（詳見圖 3-4）。

代碼系統	Doc1	Doc2	Doc3	Doc4	Doc5	Doc6	Doc7
不占缺訓練配套措施							
政策衝擊與回應	2		1	2	12		4
實務訓練不占缺安排			1				2
筆試錄取人員權益							
實然面權益					12		1
應然面權益	1	2			9	2	2
用人機關選才權	1	1	1	3			1

圖 3-4：不占缺訓練配套措施與文本之代碼矩陣

五、考訓法制修訂規劃

比較七份文本內容對於「考訓法制修訂規劃」的關切重點後，發現除了「Doc1」（人事會議記錄）對本構面的關注較少之外，基本上其它六份文本都可以找到對本項議題所屬觀點的關切。具體而言，在各類文本所呈現的參與者觀點，多數聚焦於公務人員考試法及任用法、公務人員保障法、公務人員留職停薪辦法等法制之增補修，以利未來持續試辦或擴大全面辦理不占缺訓練。若以各別文本的份量來看，依序則是「Doc5」（權益研議報告）、「Doc7」（銓敘部分分析報告）、「Doc3」（保訓會分析報告）文本中所述內容涉及「考訓法制修訂規劃」為多（詳見圖 3-5）。

代碼系統	Doc1	Doc2	Doc3	Doc4	Doc5	Doc6	Doc7
考訓法制修訂規畫							
現行相關法令依據		1	2		12	1	4
相關應修法令條文		2	9		7	3	8

圖 3-5：考訓法制修訂規劃與文本之代碼矩陣

據此文本分析之結果，本研究得以將相關擬修法規納入焦點座談提綱進行討論，續而設計為德爾菲問卷進行專家共識調查，進而輔以深度訪談瞭解不同意見在增修補相關法規的不同見解，詳細的現行法規研修重點與內容，請見附錄 6。

貳、焦點團體座談記錄內容分析

為瞭解目前考試錄取人員訓練改採不占缺訓練之特種考試類科的執行經驗，研究團隊召開三場「焦點座談會議」，邀集業務職掌涉及「司法特考監所管理員類科、外交及國際新聞人員特考、移民行政特考」等三類試辦考試之考選機關、銓敘機關、訓練機關代表，在半結構式座談提綱之引導下（詳見附錄 10），展開試辦經驗交流與實務措施改善建議之對話。

運用三場焦點團體座談紀錄作為分析依據之外，更納入 35 位參與「101 年問題追蹤與解決能力研習班」的學員意見¹¹，總計有四份分析文本。從表 3-6 可

¹¹ 學員身分包括「科長、分隊長、課長、股長、主任、技正、秘書、隊長」，多數擔任過實務

以發現，內容分析的結果獲得 230 份有意義的文本內容，同樣係運用三階段編碼過程，在前述相關文獻分析所建立之編碼結構--「制度現況介紹、不占缺訓練安排、考訓新制政策見解、不占缺訓練配套措施、考訓法制修訂規劃」，進行文本分析。但「考選機關場次」所獲得的編碼文段最多，計有 86 段（約占 37.4%），其次為「銓敘機關場次」，計有 73 段（約占 31.7%）。相對於此，從「訓練機關場次」所謂相關文本量最少，僅有 32 段（約占 13.9%）。這應是政府機關專業分工、層級節制所致現象，訓練機關代表較為重視的是執行面議題，對於不占缺訓練之推動，其關切的重點莫過於預算、人事、容訓量、訓練評量【例如：基礎訓練沒有甚麼特別的部分！因為他大概是上一級的訓練課程。另一方面要讓學員心服口服也是需要克服的地方！（1-1-30）¹²】等事宜。

表3-6：「焦點團體座談」之文本列表與編碼列表

第一層代碼	第二層代碼	第三層代碼
制度現況介紹 (0)	考試錄取訓練現狀 (16)	N/A
	權利義務差異 (0)	訓練期間 (4)
		訓練期滿派代後 (1)
不占缺訓練安排 (0)	基礎訓練不占缺安排 (21)	N/A
	分發依據 (0)	N/A
	成績評量 (0)	N/A
	教學輔導活動 (0)	N/A
	行政支援 (0)	容訓量 (7) 經費需求 (11)
考訓新制政策見解 (0)	考訓新制推動顧慮 (49)	N/A
	考訓新制推動論據 (23)	N/A
	考訓新制實施點 (10)	N/A
	未來推廣建議 (12)	N/A
不占缺訓練配套措施 (0)	政策衝擊與回應 (15)	N/A

訓練成績考核任務，其意見或可反映更為廣泛的用人機關見解，因此比照「世界咖啡館」方式進行研討，36 位共分 6 桌並各自推派一位桌長，討論期間換位 1 次每次 10 分鐘，當第一輪討論結束後，桌長不變，其他組員可變換桌次討論。討論題目定為「考試錄取人員改採不占缺訓練之相關配套」，藉以瞭解參與者對於推動不占缺訓練的政策見解與支持論據或反對顧慮（文本命名為「非正式座談記錄」）。

¹² 引述文本分析結果之編碼原則為「編碼代號+起點碼」。

	實務訓練不占缺安排 (27)	N/A
	筆試錄取人員權益 (0)	實然面權益 (9)
		應然面權益 (9)
用人機關選才權 (4)	N/A	
考訓法制修訂規劃 (0)	現行相關法令依據 (4)	N/A
	相關應修法令條文 (8)	N/A

說明：代表，研究團隊利用 MAXQDA 從四份文本當中，總計篩選出”230”段有意義的陳述文句；表格中括弧內數字總和等於”230”；個別層級代碼分別有多少相關文句段落被篩選出，請見括弧內數字。

於下同樣運用交叉分析，比較不同文本之間在五項構面的討論情況。分析後發現各構面、次構面的討論程度熱烈有別，相關見解聚焦於「考試錄取訓練現狀、基礎訓練不占缺安排、考訓新制顧慮與論據、政策衝擊與回應」等內容。於下僅選取前述次構面提出分析說明。

一、焦點團體討論重點分析

比較七份文本內容後發現，考選機關場次已編的 86 段文本中，有 51 段集中於圖 3-6 所列的次構面重點，比例約高達 59.3%。銓敘機關場次也有 31 段已編文本涵蓋了相同議題，比例約達 42.5%。但細究不同場次的討論重點，則發現「分發依據、成績評量、教學輔導活動」都缺乏具體討論或直接意見、主張。

但由於前述權責係歸屬於國家文官學院，而該學院之受邀代表係礙於公忙而不克出席該場次焦點座談。但細究相關發言內容，亦可從中歸納相關經驗或主張，以「分發依據」而言，考選場次座談時，與會者提醒「以併算成績來決定正額或增額，恐將引發潛在考生反彈；再者，保留資格者，其成績計算該如何處理；本質特性與學業成績之及格門檻，是否應該分別設定標準，以回應不占缺訓練之宗旨、目的」；以「成績評量」而言，雙輔導員、平行雙閱機制衍生的成本如何籌措；不同類科間對併算成績的設定比例不同，這如何向外說明取得信賴；本質特性難以提出具有客觀說服力的衡量標準。以「教學輔導活動」為例，外交領事人員特考的輔導訓練，由於施訓時間長、受訓人數少，所以能做到分組輪替的全

面交叉輔導，期間並由資深外交官擔任輔導員，這是否所有類科都能比照辦理。上述焦點團體的討論重點，或者是未直接述及的配套措施，在現階段研究仍未見各權責機關產生具體共識，有賴本文運用後續研究方法持續研討。

代碼系統	考選機關場次逐字稿	銓敘機關場次逐字稿	訓練機關場次逐字稿	非正式座談記錄
考試錄取訓練現狀	5	9	2	
基礎訓練不占缺安排	8	3	8	2
考訓新制推動顧慮	17	11	3	18
考訓新制推動論據	11	5	3	4
政策衝擊與回應	10	3	2	

圖 3-6：考訓新制政策見解與文本之代碼矩陣

二、考選、銓敘、訓練機關交叉分析

如果將分析焦點放在「考選、銓敘、訓練機關」等三場焦點座談的發言意見上，發現基礎訓練及實務訓練執行機關代表，對於不占缺訓練的關注似乎偏重被動配合，抑或多從用人機關所關切的訓練津貼編列、用人等待時間、執行人力不足等角度發表意見。從發言比例上來看，在 230 份編碼文本中，訓練機關場次僅有 32 段發言內容被納編，占 13.9%，遠不及考選機關場次的 37.4%(86 段文句)，以及銓敘機關場次的 31.7% (73 段文句) (詳見表 3-7)。

此外從顧慮面來看，相關機關的發言次數以「考選機關場次」為最，依序則是銓敘機關、訓練機關，但有趣的是「非正式座談」場次，有 18 段 (約占其自身已編文段的 46.1%) 已編文本關注於顧慮面，換言之，即將成為第一線公務人力管理者的研究參與者，對於不占缺制度的關切，相當程度聚焦於顧慮之釐清；從推動論據來看，考選機關相關發言次數依舊最多。從表 3-7 標示灰底的欄位分布狀況來看，發現「分發依據、成績評量、教學輔導活動」明顯地未能成為四場座談的討論重點之一；訓練機關場次及非正式座談場次也同樣未對劃外權責發表意見。這顯示相關機關對於推動不占缺訓練，似乎將其認知為個別權責機關的職務，不僅在意見反饋呈現保守尊重的態度，而且相當嚴肅地面對自身業務的成效與價值【以考選場次的討論為例，用訓練篩選要慎重，考試本身是具有相當的公信力，通過考試再用訓練來篩選是不太好的，甚至認為已經否定考試的公信力

(3-1-17)；... 百分之三進來的，這種人還說他不適格、把他淘汰，這個在道理上有一點說不過去(3-1-23)】。換言之，即使未來不占缺訓練政策與相關法制得以順利推動，考試院對於如何整合權責機關、促進合作，恐怕仍須預作規劃。

表3-7：各場次焦點座談之議題見解交叉分析

代碼系統 \ 文本名	考選機關場次逐字稿	銓敘機關場次逐字稿	訓練機關場次逐字稿	非正式座談記錄	SUM (加總)
制度現況介紹					
考試錄取訓練現狀	5	9	2		16
權利義務差異					
訓練期間	2	2			4
訓練期滿派代後		1			1
不占缺訓練安排					
基礎訓練不占缺安排	8	3	8	2	21
分發依據					
成績評量					
教學輔導活動					
行政支援					
容訓量	1	3	3		7
經費需求	2	4	1	4	11
考訓新制政策見解					
考訓新制推動顧慮	17	11	3	18	49
考訓新制推動論據	11	5	3	4	23
考訓新制實施點	2	3		5	10
未來推廣建議	10	1		1	12
不占缺訓練配套措施					
政策衝擊與回應	10	3	2		15
實務訓練不占缺安排	8	7	8	4	27
筆試錄取人員權益					
實然面權益	1	7	1		9
應然面權益		8	1		9
用人機關選才權	1	2		1	4
考訓法制修訂規劃					
現行相關法令依據	2	2			4
相關應修法令條文	6	2			8

SUM (加總)	86	73	32	39	230
----------	----	----	----	----	-----

說明：本表代碼系統欄位中，粗黑體字表示「第一層代碼」，非粗黑體字且未縮排者表示「第二層代碼」，縮排者表示「第三層代碼」。

前述分析乃是本研究設計德爾菲問卷之基礎，協助本研究釐清當前推動不占缺訓練之現況、應有之安排與挑戰、政策變革之核心論點與議題、訓練配套措施，以及相關法制修定規劃等，惟截至完成焦點座談之際，僅見權責機關的多元意見而未見整合。所以為探討「如何建置考訓新制下之不占缺訓練」，本研究便從「考訓新制政策見解」設計德爾菲問卷題項，用以蒐集受訪者對於前述政策的支持程度，進而瞭解其不支持的顧慮為何？支持的理由為何？以及如果要擴大試辦，那麼應該的範圍為何？其次則由「考訓變革配套措施」設計題項，用以瞭解受訪者對下述議題的共識程度，包括「政策衝擊與回應、相關經費編列考量、機關容訓量議題、基礎訓練實施不占缺訓練之安排、實務訓練實施不占缺訓練之安排、筆試錄取人員權益之保護、用人機關參與選才」等。最後則設計題項詢問受訪者對於相關法令規定之解讀，以及應修法令之看法；嗣後，再實施必要的深度訪談，對未具共識的意見，徵求受訪者的實際經驗進行分析與討論。有關德爾菲問卷與深度訪談之設計、調查與分析，請見下一章。

第四章 德爾菲問卷與深度訪談之設計、調查與分析

本研究德爾菲問卷在正式施測之前，已參考期中審查會議專家學者的審查意見，先執行相關權責機關或單位的焦點團體座談，以及針對 101 年移民行政三等特考筆試錄取受訓學員進行「世界咖啡館」座談討論（詳見附錄 12），隨後便參照相關文獻內容分析成果，焦點團體座談與世界咖啡館座談分析基礎進行問卷設計，並執行兩回合德爾菲問卷調查，茲分述兩回合調查設計與分析成果如下。

第一節 第一回合德爾菲問卷設計、調查與分析

德爾菲問卷的邀請對象為政府部門（包括人事行政總處、考選部、保訓會、銓敘部等），以及相關領域專家學者，進行兩回合的德爾菲問卷測驗。期能針對考訓新制下之不占缺訓練之推動提供具體建議。於下首先針對第一回合德爾菲問卷之設計、調查與分析結果提出說明。

一、第一回合問卷設計與調查

本研究第一回合問卷採用修正式德爾菲法，以文獻分析建構出各構面評量與各評量問項，完整的第一回合問卷詳見附錄 13。本回合問卷於 2012 年 9 月 7 日以郵寄及電子問卷方式發送，2012 年 9 月 21 日完成第一回合問卷回收。第一回合問卷共計發放 37 份，回收 19 份，整體回收率為 51.4%；若以分群回收率而言，專家學者的回收率約為 43.8%（原發放 19 份，回收 7 份），政府部門的回收率約為 76.2%（原發放 21 份，回收 16 份）。問卷回收後著手編碼，以“A”代表政府部門受訪身分，以“B”代表專家學者受訪身分。由於德爾菲問卷的各回合施測對象，皆以前回合回應的有效樣本為續邀對象，所以為因應第二回合問卷回收時，可能無法掌握的回收狀況，避免受訪者編碼逐次更動的困擾，便將第一回合所獲的成功樣本予以編碼，相關編碼在後續研究中過程中則保持不變，相關受訪者編碼請見表 4-1，第一回合各類受訪者回覆情形請見表 4-2。

表4-1：第一回合德爾菲問卷回覆名單及編碼

代表部門	受邀人	編碼	服務機關單位	備註
政府部門	○○○組長	A01	法務部矯正署	
	○○○司長	A02	考選部	
	○○○司長	A03	考選部	
	○○○組長	A04	法務部矯正署	
	○○○主任	A05	內政部入出國及移民屬	
	○○○副院長	A06	保訓會	
	○○○主任	A07	保訓會	
	○○○司長	A08	銓敘部	
	○○○司長	A09	銓敘部	
	○○○處長	A10	保訓會	
	○○○司長	A11	銓敘部	
	○○○參事	A12	考選部	
	○○○處長	A13	外交部	☆
	○○○處長	A14	人事行政總處	☆
	○○○處長	A15	人事行政總處	☆
	○○○司長	A16	銓敘部	☆
專家學者	○○○教授	B01	暨南大學公共行政與政策學系	
	○○○教授	B02	中正大學政治學系	
	○○○教授	B03	中山大學政治學系	
	○○○教授	B04	台北大學行政管理暨政策學系	
	○○○副教授	B05	臺灣大學政治學系	
	○○○副教授	B06	成功大學政治學系	
	○○○副教授	B07	東吳大學政治學系	

說明：在備註欄中標示“☆”（星號者），代表受訪者於2010年9月30日前回覆問卷，但當時研究團隊已完成第一回合統計，並著手第二回合問卷設計，故未將其答案列入第一回合統計當中。但為增加回應樣本數，以及達成廣泛徵詢意見之目的，在此仍予以編碼，並列入第二回合邀請對象。

表4-2：第一回合問卷回收情形

身分別	編碼方式	回覆人數/發送人數	回覆比例
政府部門	A01-A12	16/21	76.2%
專家學者	B01-B07	7/16	43.8%
整體回收比例		19/37	51.4%

德爾菲 (Delphi) 方法由 Dalkey 及 Helmer 於 1960 年提出，用以有系統地表達專家群體意見，尋求共識的一種程序與方法。本研究採用「標準差」來衡量受訪者間意見紛歧之程度，當標準差在 0.6 以下，表示受訪者在該指標間的認同度為「高度共識」；標準差在 0.6 到 1 之間為「中度共識」，標準差在 1 以上為「低度共識」。平均數則用以判斷受訪者對該指標的同意程度，分數越高代表受訪者對該項指標的同意程度越高¹³。除此之外，為妥善說明本研究德爾問卷之信效度，對本文問卷效度之要求，係建立在前述繁複的文獻分析、焦點座談文本分析的基礎之上，以專家效度方式回應之，至於信度部分，則將受訪者答覆的內容編碼後執行信度考驗。一般在基礎研究中，Cronbach's α 係數至少應達到 0.8 才可稱上具有信度；但在探索性研究中，信度只要達到 0.7 便可接受；實務上， α 值只要 0.6，即可宣稱該衡量工作信度是可接受。

第一回合問卷 101 道問項中，其中有 10 道答項未列入分析量表中¹⁴，在執行信度考驗後，獲得 Cronbach's α 係數為 0.927。分析後發現，達到高度共識標準的問項，總計有 8 道（約占全數問項的 8.7%），達到中度有 58 道（約占全數問項的 63%），達到低度共識有 26 道（約占全數問項的 28.3%）。如果以受訪者分類的統計結果來看，在「專家學者」部分有 8 道問項（約占全數問項的 8.7%）達到「高度共識」（標準差 0.6 以下），42 道問項（約占全數問項的 45.7%）達到「中度共識」（標準差為 0.6~1 之間），有 42 道問項（約占全數問項的 45.7%）為「低度共識」（標準差 1 以上）。「政府部門」則有 13 道問項（約占全數問項的 14.1%）達到「高度共識」，64 道問項（約占全數問項的 69.6%）達到「中度共識」，有 15 道問題（約占全數問項的 16.3%）為「低度共識」。顯示本研究依據文獻所建立之指標，基本上有部分問題尚有爭議未達共識，必須參考受訪者建議，並修改後提出第二回合問卷，繼續徵詢受訪者的見解。惟本研究必須先針對

¹³ 相對於標準差，部分研究者會選用四分位差來判斷專家答覆內容的一致性，例如在 Holden 與 Wedman (1993) 的研究中，便以四分位差介於 0.6 與 1 之間，視為中度一致性，數值超過 1 或小於 0.6 分別代表未達一致性或高度一致性。

¹⁴ 該 10 題問項為統整性問題，故未納入分析（例第一部份第一構面第 1 題）。

第一回合的調查結果進行綜合分析，以利後續問卷的修改。

表4-3：第一回合問項共識程度分析彙整表

身分別 \ 共識程度	高度共識程度	中度共識程度	低度共識程度
整體概況	8.7%	63%	28.3%
專家學者	8.7%	45.7%	45.7%
政府部門	14.1%	69.6%	16.3%

二、第一回合調查結果分析¹⁵

第一回合問卷內容區分為三大部份，依序為「考訓新制政策見解」、「考訓變革配套措施」、「考訓法制修訂規劃」。「考訓新制政策見解」下有四道構面，分別為「考訓新制推動顧慮、考訓新制推動論據、考訓新制實施範圍、未來推廣建議」；「考訓變革配套措施」下則有五道次構面，分別為「行政支援、分發依據、成績評量、教學輔導活動、權益維護」；「考訓法制修訂規劃」並無次構面之設計。以下分由問卷結構，依序對第一回合問卷的答覆結果進行分析。

（一）考訓新制政策見解（問卷第一部份）

承上所述，本項構面係由四道次構面所組成，在「考訓新制推動顧慮」次構面則有 12 道問項，「考訓新制推動論據」次構面則有 9 道問項、「考訓新制實施範圍」次構面則有 4 道、「未來推廣建議」次構面則有 4 道。

整體而言，所有受訪者對「考訓新制政策見解」構面所表示的意見，計有 15 道問項達到中度共識水準，14 道問項僅達到低度共識水準。但若以不同群體受訪者意見之分析結果而言，在「政府部門」部分所獲之分析結果，發現達到高度共識的只有 1 道問項，達到中度共識的確有 18 道問項，高於專家學者間的意見共識程度，但達到低度共識的卻有 10 道問項，顯見跨部門之間的業務協調溝

¹⁵ 本研究有關德爾菲問卷調查成果的內容分析，將以加註「字元網底」的方式，表示德爾菲問卷的修改內容，以利讀者掌握全文的發展軌跡。

通整合空間仍大。在「專家學者」部分所獲之分析結果，發現達到中度共識的共有 11 道問項，達到低度共識的高達 18 道問項，可見專家學者間對本研究所列變革議題，意見仍然相當多元分歧。對照前述不同群體的意見，兩相比較後發現政府部門所表示的答案較具共識程度，達到中度共識的問項比專家學者高出 7 道問項。本回合達到高度共識的問項數量不多，分析其落點發現達到中度共識的次構面主要集中在「考訓新制推動論據」之構面上。而在專家學者所表示的答案則在「考訓新制實施範圍」次構面上呈現高度的不具共識現象。於下分從各次構面的內容，再提出詳盡分析。

1、「考訓新制推動顧慮」次構面之分析

在「考訓新制推動顧慮」面向下，共計有 12 道問題，整體而言，受訪者間有 8 道指標呈現「中度共識」（標準差為 0.6~1 之間）、4 道指標為「低度共識」（標準差 1 以上）。專家學者則有 7 道指標呈現「中度共識」、5 道指標為「低度共識」。政府部門則有 1 道問項達到「高度共識」（標準差 0.6 以下），4 道問項達到「中度共識」，有 7 道問題為「低度共識」（詳見表 4-4）。

此外，針對這部份的問卷設計內容，受訪者提出較為具體修正意見也納入參考。進在第二回合問卷提出相關修改，其內容主要是詞彙修改，例如：受訪者建議將見解改為影響。研究團隊經過審視後，認為受訪者所提出之修正意見具有參考價值，因此在第二輪問卷中將「考訓新制政策見解」向改為「不占缺訓練政策影響」；「利害關係人」修正為「考試錄取人員」；修正不占缺訓練增加訓練機構預算負擔，但減少用人機關之人事預算；修正「公務人員留職停薪辦法，增修現職人員應考試分配受訓期間得申請留職停薪」；「評分者的資格條件將成為爭議」修正為「評分者的評分信效度將成為顧慮」。

基本上就「考訓新制推動顧慮」所轄各問項的分析數據而言，其實都幾近乎不具共識（標準差都幾近或超過 1）。換言之，受訪者間對於問卷所列 12 道問項，究竟是否阻撓了不占缺訓練制度的推動，其實見解大不同。特

別是對於「推行不占缺是否會增加機關人事預算」、「未來調低受訓津貼是否會影響潛在考生的報考意願」、「不占缺訓練是否會延長機關用人等待時間」、「占缺訓練是否有助於經驗傳承」等面向，受訪者表示的意見是更為分歧。導致這般結果的原因，就人事預算而言，保訓會做為政策及事項訓練主導機關，自有其經費預算之細部計算資料以為對照。相對於此，橫向的協力機關，或學者專家自然無法精準地回答該問項。雖然對照保訓會所提出「公務人員考試採不占缺訓練之可行性分析」報告，其內容指出高普考改採不占缺訓練能結餘若干金額（扣除替代性人力費用編列之後），但外界可能會好奇如果辦理規模僅限於高考，或策略性地僅真對較高初任官等考試推行時，整體的經費預算規模又當如何。

表 4-4：「考訓新制推動顧慮」次構面分析（N=19；專家學者 7 份、政府部門 12 份）

問 項 編 號	整體分析							專家學者							政府部門						
	標準 差	平均 數	非常 不同 意	不 同 意	無 意 見	同 意	非常 同 意	標準 差	平均 數	非常 不同 意	不 同 意	無 意 見	同 意	非常 同 意	標準 差	平均 數	非常 不同 意	不 同 意	無 意 見	同 意	非常 同 意
	百分比							百分比							百分比						
1-1	1.02	2.95	5.3	31.6	31.6	26.3	5.3	0.97	3.43	-	14.3	42.9	28.6	14.3	0.98	2.67	8.3	41.7	25.0	25.0	-
1-2	0.90	3.53	-	21.1	10.5	63.2	5.3	1.13	3.43	-	28.6	14.3	42.9	14.3	0.79	3.58	-	16.7	8.3	75.0	-
1-3	0.87	3.11	5.3	15.8	42.1	36.8	-	0.69	2.86	-	28.6	57.1	14.3	-	0.96	3.25	8.3	8.3	33.3	50.0	-
1-4	0.96	3.53	-	21.1	15.8	52.6	10.5	0.78	3.43	-	14.3	28.6	57.1	-	1.08	3.58	-	25.0	8.3	50.0	16.7
1-5	0.94	3.32	5.3	15.8	21.1	57.9	-	0.95	3.29	-	28.6	14.3	57.1	-	0.98	3.33	8.3	8.3	25.0	58.3	-
1-6	1.21	2.53	21.1	36.8	15.8	21.1	5.3	1.06	2.14	28.6	42.9	14.3	14.3	-	1.28	2.75	16.7	33.3	16.7	25.0	8.3
1-7	0.96	3.53	-	21.1	15.8	52.6	10.5	0.78	3.57	-	14.3	14.3	71.4	-	1.08	3.50	-	25.0	16.7	1.7	16.7
1-8	0.80	3.74	-	10.5	15.8	63.2	10.5	1.25	3.71	-	28.6	-	42.9	28.6	0.45	3.75	-	-	25.0	75.0	-
1-9	1.10	3.11	5.3	31.6	15.8	42.1	5.3	1.29	3.00	14.3	28.6	-	57.1	-	1.03	3.17	-	33.3	25.0	33.3	8.3
1-10	1.15	3.00	5.3	36.8	21.1	26.3	10.5	1.21	2.86	-	57.1	14.3	14.3	14.3	1.16	3.08	8.3	25.0	25.0	33.3	8.3
1-11	0.99	3.11	5.3	26.3	21.1	47.4	-	0.90	3.14	-	28.6	28.6	42.9	-	1.08	3.08	8.3	25.0	16.7	50.0	-
1-12	0.90	3.42	-	21.1	21.1	52.6	5.3	0.75	3.29	-	14.3	42.9	42.9	-	1.00	3.50	-	25.0	8.3	58.3	8.3

2、「考訓新制推動論據」次構面之分析

在「考訓新制推動論據」面向下，共計有 9 道問題，整體而言，受訪者間有 2 道指標呈現「中度共識」、7 道指標為「低度共識」，專家學者則有 1 道指標呈現「中度共識」、8 道指標為「低度共識」。政府部門則有 7 道問項達到「中度共識」，有 2 道問題為「低度共識」（詳見表 4-5）。

此外，針對這部份的問卷設計內容，在衡量受訪者的修正意見內容後，本研究也適度將受訪者所提建議納入。因此在第二回合問卷中予以修改的問項或用詞包括：不使用「爭議」字句、將「過濾改為篩選」；或者增列必要的補充說明；將權益福利改為權利義務；同時也接受受訪者建議刪除不適當、不必要的問項，例如第一回合問卷第一部份 2-5 題、（刪除時同時參考該問項之平均數、標準差，以為基礎判斷）。

基本上就「考訓新制推動論據」所轄各問項的分析數據而言，其實都幾近乎不具共識（標準差都幾近或超過 1；除了 2-1 題所問的方向性問題達到中度共識程度--不占缺是否有助於解決現有爭議）。換言之，受訪者間對於問卷所列 9 道問項，究竟是否支持著不占缺訓練制度的推動，其實見解大不同。特別是對於「實施不占缺可以發揮適格性之檢證功能」、「不占缺等於訓練成效提升」、「不占缺被淘汰者是否就不易衍生權益爭議」、「是否適度連結延後退休政策」、「公務人員考試法第 20 條之規定本意」、「為避免占缺制存在衍生年資計算爭議」等面向。的確，以不占缺制度是否就等於訓練成效的提升，亦或歷經諸多辛苦的變革程序後，獲得的政策效果是否具有效益，這些都是第一回合問卷答覆結果所欲揭露的要點。

表 4-5：「考訓新制推動論據」次構面分析（N=19；專家學者 7 份、政府部門 12 份）

問項 編號	整體分析							專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
2-1	0.77	3.39	-	15.8	26.3	52.6	-	0.78	3.43	-	14.3	28.6	57.1	-	0.80	3.36	-	16.7	25.0	50.0	-
2-2	1.02	3.53	-	21.1	21.1	42.1	15.8	1.15	4.00	-	14.3	14.3	28.6	42.9	0.86	3.25	-	25.0	25.0	50.0	-
2-3	1.05	3.68	5.3	10.5	10.5	57.9	15.8	1.38	3.71	14.3	-	14.3	42.9	28.6	0.88	3.67	-	16.7	8.3	66.7	8.3
2-4	1.30	3.42	5.3	26.3	15.8	26.3	26.3	1.06	4.14	-	14.3	-	42.9	42.9	1.27	3.00	8.3	33.3	25.0	16.7	16.7
2-5	1.19	3.11	10.5	21.1	26.3	31.6	10.5	1.51	3.43	14.3	14.3	14.3	28.6	28.6	0.99	2.92	8.3	25.0	33.3	33.3	-
2-6	1.31	3.05	10.5	31.6	15.8	26.3	15.8	1.51	3.57	14.3	14.3	-	42.9	28.6	1.13	2.75	8.3	41.7	25.0	16.7	8.3
2-7	0.96	3.47	-	21.1	21.1	47.4	10.5	1.13	3.43	-	28.6	14.3	42.9	14.3	0.90	3.50	-	16.7	25.0	50.0	8.3
2-8	1.04	2.89	5.3	36.8	26.3	26.3	5.3	1.46	3.14	14.3	28.6	-	42.9	14.3	0.75	2.75	-	41.7	41.7	16.7	-
2-9	1.02	3.05	-	36.8	31.6	21.1	10.5	1.21	3.14	-	42.9	14.3	28.6	14.3	0.95	3.00	-	33.3	41.7	16.7	8.3

3、「考訓新制實施範圍」次構面之分析

在「考訓新制實施範圍」面向下，共計有 4 道問題，整體而言，受訪者間有 2 道指標呈現「中度共識」、2 道指標為「低度共識」，專家學者皆為「低度共識」。政府部門則有 3 道問項達到「中度共識」，有 1 道問題為「低度共識」（詳見表 4-6）。

受訪者所提供的修正意見，包括對增加新進人員訓練、擴大不占缺訓練適用範圍；但有若干意見則提醒如果擴及實務訓練，未來如何因應實務訓練機關眾多而衍生的評量信效度議題；此外部分主張則建議以漸進方式，視擴大試辦結果而定。

基本上就「考訓新制實施範圍」所轄各問項的分析數據而言，其實都幾近乎不具共識（標準差都幾近或超過 1）。換言之，從受訪者對 4 道問項所提回覆，不難發現專家學者對於不占缺訓練制度的擴大試辦或全面試辦，究竟應該從基礎訓練著手就好，亦或囊括基礎訓練及實務訓練（全部之考試錄取人員訓練），甚或是否應該延伸至試用階段，基本上意見相分歧。相對於此，政府部門受訪者的意見倒是較為一致，原則上對於不占缺訓練適用於基礎訓練及實務訓練是具有中度共識的，認為在未取得正式公務人員資格之前，都應該是輔以不占缺訓練；同時政府部門受訪者基本上是反對將不占缺概念延伸至試用階段的，因為試用公務人員已經具備考試及格資格了，加諸其身的淘汰篩選壓力應該回歸現有的試用、考績及保障等規定。另外，較為有趣的是，政府部門代表對於是否應該將不占缺訓練限定於基礎訓練是不具共識的，這點與專家學者意見分布狀態相似。換言之，如果要推動不占缺訓練，其實其不須限定於基礎訓練，這點是研究分析上應該特別指出的重點。

4、「未來推廣建議」次構面之分析

在「未來推廣建議」面向下，共計有 4 道問題，整體而言，受訪者間有 3 道指標呈現「中度共識」、1 道指標為「低度共識」，專家學者有 3 道問題

呈現「中度共識」、1 道問題為「低度共識」。政府部門的 4 道問項皆達到「中度共識」（詳見表 4-7）。

有關詞彙修改建議，受訪者提出將「未來推廣建議改為未來推動考量」；建議改善詞義通暢程度，例如「具集權特性」一詞之調整。對於推廣試辦的範圍，則受訪者間意見紛歧，部分主張應從缺額較少類科先擴大試辦，辦份則強調應該全面辦理。此外，受訪者建議應該新增「全面於基礎訓練實施不占缺訓練」之問項。

基本上就「未來推廣建議」所轄各問項的分析數據而言，雖然相關數據都呈現不具共識或低度共識。但仔細從受訪者對 4 道問項所提回覆，不難發現受訪者對於不占缺訓練制度的擴大試辦或全面試辦，究竟應該從哪些類科著手，甚或是否應該排除特定類科之適用，實際上是具備潛在的共識基礎，或基本性的差異見解。例如基本上都反對將法官、警察、外交領事人員等排除適用，儘管研究問卷將前述類科或職務的訓練歸屬於期程較長之範疇。另外，就是否該選擇「三等特考或高考三級以上」、「提報缺額較多」、人事管理實務「具集權特性」之類科優先擴大辦理，專家學者間的意見雖有分歧，但基本上多數傾向同意；反之，政府部門代表則分歧較少，而且基本上傾向不同意。

表 4-6：「考訓新制實施範圍」次構面分析（N=19；專家學者 7 份、政府部門 12 份）

問項 編號	整體分析							專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
3-1	1.02	3.05	5.3	31.6	15.8	47.4	-	1.00	3.00	-	42.9	14.3	42.9	-	1.08	3.08	8.3	25.0	16.7	50.0	-
3-2	0.90	3.53	-	15.8	26.3	47.4	10.5	1.13	3.43	-	28.6	14.3	42.9	14.3	0.79	3.58	-	8.3	33.3	50.0	8.3
3-3	0.90	3.53	-	15.8	26.3	47.4	10.5	1.38	3.71	-	28.6	-	57.1	14.3	0.79	3.50	-	8.3	41.7	41.7	8.3
3-4	1.09	2.74	15.8	26.3	26.3	31.6	-	1.46	3.14	28.6	-	-	71.4	-	0.79	2.50	8.3	41.7	41.7	8.3	-

表 4-7：「未來推廣建議」次構面分析（N=19；專家學者 7 份、政府部門 12 份）

問項 編號	整體分析							專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
4-1	0.95	3.16	-	31.6	26.3	36.8	5.3	0.97	3.57	-	14.3	28.6	42.9	14.3	0.90	2.92	-	41.7	25.0	33.3	-
4-2	0.85	2.79	-	42.1	42.1	10.5	5.3	0.95	3.29	-	14.3	57.1	14.3	14.3	0.67	2.50	-	58.3	33.3	8.3	-
4-3	0.95	3.37	-	21.1	31.6	36.8	10.5	0.81	4.00	-	-	28.6	42.9	28.6	0.85	3.00	-	33.3	33.3	33.3	-
4-4	1.07	2.72	10.5	31.6	31.6	15.8	5.3	1.29	3.00	14.3	14.3	42.9	14.3	14.3	0.93	2.55	8.3	41.7	25.0	16.7	-

(二) 考訓變革配套措施 (問卷第二部分)

本項構面由五道次構面所組成，在「行政支援」次構面有 8 道問項、「分發依據」次構面則有 4 道問項、「成績評量」有 14 道問項、「教學輔導活動」有 6 道問項、「權益維護」有 13 道問項。

整體而言，所有受訪者對「考訓變革配套措施」構面所表示的意見，計有 7 道問項達到高度共識水準、32 道問項達到中度共識水準、6 道問項僅達到低度共識水準。但若以不同群體受訪者意見之分析結果而言，在「政府部門」部分所獲之分析結果，發現達到高度共識的共有 11 道問項，31 道問項達到中度共識、低度共識則有 3 道問項。在「專家學者」部分所獲之分析結果，則發現達到高度共識的共有 5 道問項，中專家學者度共識的共有 25 道問項、低度共識的共有 15 道問項。對照前述不同群體的意見，發現政府部門所表示的答案較具共識程度，達到高度共識的問項比專家學者高出 6 道問項。雖然達到高度共識的問項數量，政府部門較多，但分析其落點卻發現主要集中在「成績評量」與「權益維護」次構面。反觀，專家學者受訪者間的意見，卻在「權益維護」次構面上高度不具共識。於下分從各次構面的內容，再提出詳盡分析。

1、「行政支援」次構面之分析

在「行政支援」面向下，整體而言，有 2 道問項達到「高度共識」、5 道問題呈現「中度共識」、1 道問項為「低度共識」。專家學者有 6 道問題呈現「中度共識」、1 道問項為「高度共識」、1 道問項為「低度共識」。政府部門則有 2 道問項達到「高度共識」，5 道問項達到「中度共識」，只有 1 道問題為「低度共識」(詳見表 4-8)。除此之外，在受訪者的建議之下，研究團隊進行了文字調整、1 道問項重新分隸。

基本上就「行政支援」所轄各問項的分析數據而言，其實都幾乎都具中度以上共識。整體而言，兩類受訪者對「擴大辦理基礎訓練不占缺是否加重機關代理人力預算支出」一題，其組內意見是較為分歧的。專家學者多數同意，但政府部門代表則可能因為熟稔相關業務之實際操作程度不一，或是否

直接負責該項業務，而對該題有著不同見解進而反映出實務的真實狀況。

除此之外，受訪者整體意見對於「人事預算不足與爭取」、「導正社會大眾與考生觀念」等，是具有高度共識的，儘管是在個別群組的受訪意見之間，也同意具備高度共識。再者，有關「容訓量不足」之解決，受訪者也都認為透過相關訓練機關的協調便能獲得解決。從研究分析的角度而言，這代表著權責機關在面對當前容訓量不足的議題時，似不宜單向地投入擴建、擴增政府訓練機關的容訓量，而是應當從現有訓練資源的整合著手為上。

2、「分發依據」次構面之分析

在「分發依據」面向下，整體而言，有 3 道問題呈現「中度共識」、有 1 道問項為「低度共識」。專家學者有 1 道問題呈現「中度共識」、其他 3 道問項皆為「低度共識」。政府部門則是 4 道問項皆為「中度共識」（詳見表 4-9）。歸納受訪者建議，其內容包括考生權益應當一致化，分發分數應併計訓練成績；此外部分受訪者也提醒實務人事行政詞彙的選用細節。

基本上就「分發依據」所轄各問項的分析數據而言，其實都幾近乎不具共識（標準差都幾近或超過 1），但有趣的發現是問卷所預設的驗證題（問項 2-2）發揮了應有的功能。整體受訪者意見，由於專家學者間意見紛歧較大，導致整體共識程度甚低，包括在回答「用人機關是否得決定成績計算比例」、「分發任用應以筆試及基礎訓練成績加計的結果」、「分配實務訓練應以筆試及基礎訓練成績加計的結果」等議題。從「分發依據」的填答結果再次發現，政府部門代表與專家學者意見存在的差異，導致這些差異的原因到底是什麼，其實因該是在從事政策諮詢過程應該加以掌握的。例如開放讓用人機關基於其用人需求與實務經驗，參與相關類科的考試錄取人員訓練成績計算比例之擬定，這項應有變革成分的議題在政府部門獲得的支持與共識卻遠高於專家學者。

表 4-8：「行政支援」次構面分析（N=19；專家學者 7 份、政府部門 12 份）

問項 編號	整體分析							專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
1-1	1.12	3.42	5.3	15.8	26.3	36.8	15.8	0.90	4.14	-	-	28.6	28.6	42.9	1.04	3.00	8.3	25.0	25.0	41.7	-
1-2	0.80	3.89	-	5.3	21.1	52.6	21.1	0.69	4.14	-	-	14.3	57.1	28.6	0.86	3.75	-	8.3	25.0	50.0	16.7
1-3	0.70	3.95	-	5.3	10.5	68.4	15.8	0.75	4.29	-	-	14.3	42.9	42.9	0.62	3.75	-	8.3	8.3	83.3	-
1-4	0.52	3.95	-	-	15.8	73.7	10.5	0.69	4.14	-	-	14.3	57.1	28.6	0.38	3.83	-	-	16.7	83.3	-
1-5	0.91	3.95	-	5.3	26.3	36.8	31.6	0.78	4.43	-	-	14.3	28.6	57.1	0.88	3.67	-	8.3	33.3	41.7	16.7
1-6	0.88	4.32	-	5.3	10.5	31.6	52.6	0.78	4.57	-	-	14.3	14.3	71.4	0.93	4.17	-	8.3	8.3	41.7	41.7
1-7	0.54	4.22	-	-	5.3	63.2	26.3	0.53	4.43	-	-	-	57.1	42.9	0.53	4.09	-	-	8.3	66.7	16.7
1-8	0.97	3.61	-	15.8	21.1	42.1	15.8	1.15	4.00	-	14.3	14.3	28.6	42.9	0.80	3.36	-	16.7	25.0	50.0	-

表 4-9：「分發依據」次構面分析（N=19；專家學者 7 份、政府部門 12 份）

問項 編號	整體分析							專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
2-1	1.00	3.68	-	21.1	5.3	57.9	15.8	1.25	3.71	-	28.6	-	42.9	28.6	0.88	3.67	-	16.7	8.3	66.7	8.3
2-2	0.94	2.68	5.3	47.4	21.1	26.3	-	0.97	2.43	14.3	42.9	28.6	14.3	-	0.93	2.83	-	50.0	16.7	33.3	-
2-3	0.93	3.74	-	15.8	10.5	57.9	15.8	1.06	3.86	-	14.3	14.3	42.9	28.6	0.88	3.67	-	16.7	8.3	66.7	8.3
2-4	0.96	3.47	-	21.1	21.1	47.4	10.5	1.11	3.71	-	14.3	28.6	28.6	28.6	0.88	3.33	-	25.0	16.7	58.3	-

3、「成績評量」次構面之分析

在「成績評量」面向下，整體而言，有 1 道問項達到「高度共識」，有 13 道問題呈現「中度共識」。專家學者有 9 道問題呈現「中度共識」、有 1 道問項為「高度共識」，有 4 道問項為「低度共識」。政府部門則有 5 道問項達到「高度共識」，有 9 道問項達到「中度共識」（詳見表 4-10）。

分析受訪者建議，其內容包括核心價值難以考評的問題，審視問項所列案例的適當性；就詞彙修正而言，建議將心理測驗改為「人格測驗」；建議將決定權修改為「參與權」；建議調整語意不清的問項，例如「全面推動考訓新制（問項 3.8）改為全面推動基礎訓練不占缺」；部分實務受訪者則反應目前容訓量仍然不足，無法安排同一類科同一梯班。

基本上就「成績評量」所轄各問項的分析數據而言，多數都具備中度以上共識。甚至在基礎訓練應採取雙輔導員評量機制更是達到低標準差、高平均數的高度共識結果。分析「成績評量」的相關回覆內容，發現專家學者間對於「公務人員核心能力價值應列入本質特性考評」、「各階段訓練成績考核及格門檻應分別設立」、「訓練計畫應明訂不同年度考試成績換算規定」、「基礎訓練與實務訓練分立、且依序分階段實施」等提問，呈現內部意見紛歧的現象。相對於此，政府部門代表對於前述問項卻幾乎全數呈現高度支持的狀態。此外，與「分發依據」問項 2-1 提問內容相近的問項 3-14，結果卻完全不同，後者獲得不分群體的高度支持。甚至對照問項 3-13 的提問內容，發現受訪者基本上認為立即可行的辦法是運用「口試方式」邀請用人機關參與。

表 4-10：「成績評量」次構面分析（N=19；專家學者 7 份、政府部門 12 份）

問項 編號	整體分析							專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
3-1	0.80	3.89	-	5.3	21.1	52.6	21.1	1.11	3.71	-	14.3	28.6	28.6	28.6	0.60	4.00	-	-	16.7	66.7	16.7
3-2	0.94	3.68	-	10.5	31.6	36.8	21.1	1.21	4.14	-	14.3	14.3	14.3	57.1	0.66	3.42	-	8.3	41.7	50.0	-
3-3	0.77	3.47	-	10.5	36.8	47.4	5.3	0.75	3.71	-	-	42.9	42.9	14.3	0.77	3.33	-	16.7	33.3	50.0	-
3-4	0.85	3.39	-	10.5	47.4	26.3	10.5	0.95	3.71	-	-	57.1	14.3	28.6	0.75	3.18	-	16.7	41.7	33.3	-
3-5	0.63	3.79	-	-	31.6	57.9	10.5	0.81	4.00	-	-	28.6	42.9	28.6	0.49	3.67	-	-	33.3	66.7	-
3-6	0.56	3.74	-	-	31.6	63.2	5.3	0.69	3.86	-	-	28.6	57.1	14.3	0.49	3.67	-	-	33.3	66.7	-
3-7	0.74	3.68	-	5.3	31.6	52.6	10.5	1.11	3.71	-	14.3	28.6	28.6	28.6	0.49	3.67	-	-	33.3	66.7	-
3-8	0.74	4.00	-	-	26.3	47.4	26.3	0.95	4.29	-	-	28.6	14.3	57.1	0.57	3.83	-	-	25.0	66.7	8.3
3-9	0.90	3.58	-	15.8	21.1	52.6	10.5	1.06	3.86	-	14.3	14.3	42.9	28.6	0.79	3.42	-	16.7	25.0	58.3	-
3-10	0.78	4.05	-	5.3	10.5	57.9	26.3	0.75	4.29	-	-	14.3	42.9	42.9	0.79	3.92	-	8.3	8.3	66.7	16.7
3-11	0.84	3.53	-	10.5	36.8	42.1	10.5	0.95	3.71	-	-	57.1	14.3	28.6	0.79	3.42	-	16.7	25.0	58.3	-
3-12	0.88	3.32	-	21.1	31.6	42.1	5.3	0.75	2.71	-	42.9	42.9	14.3	-	0.77	3.67	-	8.3	25.0	58.3	8.3
3-13	0.73	3.74	-	5.3	26.3	57.9	10.5	0.69	4.14	-	-	14.3	57.1	28.6	0.67	3.50	-	8.3	33.3	58.3	-
3-14	0.70	4.05	-	5.3	5.3	68.4	21.1	0.53	4.57	-	-	-	42.9	57.1	0.62	3.75	-	8.3	8.3	83.3	-

4、「教學輔導活動」次構面之分析

在「教學輔導活動」面向下，整體而言，有 2 道問項達到「高度共識」，有 4 道問題呈現「中度共識」。專家學者有 1 道指標為「高度共識」，其餘 5 道問題呈現「中度共識」。政府部門則有 3 道問項達到「高度共識」，2 道問項達到「中度共識」，有 1 道問題為「低度共識」(詳見表 4-11)。受訪者意見則指出若干問項舉例必須調整，例如職位與核心能力之舉例(問項 4-1)；建議讓用人機關得以參與基礎訓練之評量；題意不清，例如「協助命題」(問項 4.4)。

基本上就「教學輔導活動」所轄各問項的分析數據而言，多數都具備中度以上共識。甚至在「用人機關應派員擔任基礎訓練輔導員，以補強實務觀點」、「運用情境模擬方式激發學員潛力」更是達到低標準差、高平均數的高度共識結果。雖然分析「教學輔導活動」的相關回覆內容，發現政府部門代表對於「基礎訓練內容必須能反映特定機關用人需求」之提問，在意見上呈現分歧狀態，但對照受訪者所提供之書面意見後發現，主因可能是受訪者認為問項所附相關舉例並不適當、充分。

表 4-11：「教學輔導活動」次構面分析（N=19；專家學者 7 份、政府部門 12 份）

問項 編號	整體分析							專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
4-1	0.97	3.79	-	15.8	10.5	52.6	21.1	0.75	4.29	-	-	14.3	42.9	42.9	1.00	3.50	-	25.0	8.3	58.3	8.3
4-2	0.62	3.95	-	-	21.1	63.2	15.8	0.69	4.14	-	-	14.3	57.1	28.6	0.57	3.83	-	-	25.0	66.7	8.3
4-3	0.56	3.89	-	-	21.1	68.4	10.5	0.69	4.14	-	-	14.3	57.1	28.6	0.45	3.75	-	-	25.0	75.0	-
4-4	0.56	3.89	-	-	21.1	68.4	10.5	0.69	4.14	-	-	14.3	57.1	28.6	0.45	3.75	-	-	25.0	75.0	-
4-5	0.76	3.84	-	5.3	21.1	57.9	15.8	0.90	4.14	-	-	28.6	28.6	42.9	0.65	3.67	-	8.3	16.7	75.0	-
4-6	0.78	4.05	-	5.3	10.5	57.9	26.3	0.53	4.57	-	-	-	42.9	57.1	0.75	3.75	-	8.3	16.7	66.7	8.3

5、「權益維護」次構面之分析

在「權益維護」面向下，整體而言，有 2 道問項達到「高度共識」、4 道問題呈現「中度共識」、7 道問項為「低度共識」。專家學者有 2 道問項呈現「高度共識」，有 4 道問題為「中度共識」、7 道問題為「低度共識」。政府部門則有 10 道問項達到「中度共識」、2 道問項呈現「高度共識」、1 道問題為「低度共識」(詳見表 4-12)。多數意見認為考生權益一致化應為立即可行之改革措施；文字修改部分則建議將「同梯受訓」予以調整。

基本上就「權益維護」所轄各問項的分析數據而言，呈現多元併陳的狀態。整體受訪意見在「購買年資情事之取消」、「兼顧類科公平性並明訂訓練津貼」方面呈現高度共識，而且平均數相當地高。此外，專家學者並不認同實務上對於考試錄取人員占缺受訓年資採寬認方式處理。整體受訪意見呈現不具共識的問項內容，主要包括「退撫基金保費負擔」、「現職人員之除外規定」、「占缺、不占缺權益一致化之討論」。但細究不同受訪群體間的意見共識程度比較結果，發現專家學者群的內部意見較為分歧，在許多問項上都未具共識意見，例如前述之「年資寬認事宜」、「受訓者應以健保、勞保或國民年金替代公保」、「不得允許累計年資以免非編制人員援引比照」等。另外，專家學者對於「改採不占缺訓練後，是否僅在公保、退休及撫卹產生權益差異」、「現職人員復應考試錄取而辦理離職受訓是否等於權益損害」等，所持意見是不同意。這項的分析結果將可於後續深度訪談時進一步詢問、研討。

表 4-12：「權益維護」次構面分析（N=19；專家學者 7 份、政府部門 12 份）

問項 編號	整體分析							專家學者							政府部門																									
	標準 差	平均 數	非常 不同 意	不 同 意	無 意 見	同 意	非常 同 意	標準 差	平均 數	非常 不同 意	不 同 意	無 意 見	同 意	非常 同 意	標準 差	平均 數	非常 不同 意	不 同 意	無 意 見	同 意	非常 同 意																			
																						百分比							百分比							百分比				
5-1	0.84	2.95	-	36.8	31.6	31.6	-	0.75	2.71	-	42.9	42.9	14.3	-	0.90	3.08	-	33.3	25.0	8.3	-																			
5-2	0.51	3.53	-	-	47.4	52.6	-	0.53	3.43	-	-	57.1	42.9	-	0.51	3.58	-	-	41.7	58.3	-																			
5-3	0.93	3.11	5.3	21.1	31.6	42.1	-	1.06	2.86	14.3	14.3	42.9	28.6	-	0.86	3.25	-	25.0	25.0	50.0	-																			
5-4	1.01	3.37	5.3	10.5	36.8	36.8	10.5	1.34	3.14	14.3	14.3	28.6	28.6	14.3	0.79	3.50	-	8.3	41.7	41.7	8.3																			
5-5	1.02	2.95	5.3	36.8	15.8	42.1	-	0.95	2.71	-	57.1	14.3	28.6	-	1.08	3.08	8.3	25.0	16.7	50.0	-																			
5-6	1.05	3.32	5.3	21.1	15.8	52.6	5.3	1.41	3.00	14.3	28.6	14.3	28.6	14.3	0.79	3.50	-	16.7	16.7	66.7	-																			
5-7	1.01	3.63	-	21.1	10.5	52.6	15.8	1.13	3.43	-	28.6	14.3	42.9	14.3	0.96	3.75	-	16.7	8.3	58.3	16.7																			
5-8	0.87	3.89	-	10.5	10.5	57.9	21.1	1.06	3.86	-	14.3	14.3	42.9	28.6	0.79	3.92	-	8.3	8.3	66.7	16.7																			
5-9	0.87	3.89	-	10.5	10.5	57.9	21.1	0.48	4.29	-	-	-	71.4	28.6	0.98	3.67	-	16.7	16.7	50.0	16.7																			
5-10	0.85	3.79	-	10.5	10.5	57.9	15.8	1.11	3.71	-	14.3	28.6	28.6	28.6	0.71	3.83	-	8.3	8.3	75.0	8.3																			
5-11	0.91	3.95	-	10.5	10.5	52.6	26.3	1.11	4.29	-	14.3	-	28.6	57.1	0.75	3.75	-	8.3	16.7	66.7	8.3																			
5-12	0.56	4.11	-	-	10.5	68.4	21.1	0.75	4.29	-	-	14.3	42.9	42.9	0.42	4.00	-	-	8.3	83.3	8.3																			
5-13	0.73	3.89	-	5.3	15.8	63.2	15.8	0.69	3.86	-	-	28.6	57.1	14.3	0.79	3.92	-	8.3	8.3	66.7	16.7																			

(三) 考訓法制修訂規劃 (問卷第三部分)

在「考訓法制修訂規劃」面向下，所有受訪者對「考訓法制修訂規劃」構面所表示的意見，計有 1 道問項達到高度共識水準、11 道問項達到中度共識水準、6 道問項達到低度共識水準。但若以不同群體受訪者意見之分析結果而言，在「政府部門」部分所獲之分析結果，發現達到高度共識的共有 1 道問項、中度共識有 15 道問項、低度共識有 2 道問項。在「專家學者」部分所獲之分析結果，則發現達到高度共識的共有 3 道問項，中度共識有 6 道問項、低度共識有 9 道問項。對照前述不同群體的意見，發現政府部門所表示的答案較具共識程度，達到中度共識的問項比專家學者高出 7 道問項。雖然達到高度共識的問項數量，專家學者多出政府部門 2 道答項，但低度共識卻高出政府部門 7 道答項 (詳見表 4-13)。

針對問卷設計內容，受訪者提出較為具體修正意見包括：(1) 如確定全面實施不占缺訓練相關人事法規，應全面檢視。(2) 詞彙修改：在第二回合問卷中將「〈公務人員考試法〉第12-1條中明定總成績計算之原則」修正為「〈公務人員考試法〉第12-1條中明定總成績計算之原則 (包括占缺及不占缺訓練)」；「〈公務人員考試錄取人員訓練辦法〉第27、28條，應明定取得「公務人員及格證書」才得以支領相關公務人員津貼與福利。」修正為「應調降〈公務人員考試錄取人員訓練辦法〉第26條，規定考試錄取人員受訓期間支領津貼之標準」；對於「落實「訓練期滿成績及格後予以任用」主要是避免因「委派代理」而衍生為訓練期滿成績及格便已「任用」之情形」；(3) 「應區隔「考試錄取受訓人員」與「考試及格人員」權益區別」；(4) 有關〈公務人員留職停薪辦法〉之事由應增列參加「公務人員考試錄取人員訓練」；(5) 有關〈公務人員退休法〉應更正目前考試錄取人員因占缺受訓而適用之情形；(6) 應調整〈公務人員考試錄取人員訓練辦法〉第27條，所列「考試錄取人員受訓期間得支給婚、喪、生育及子女教育補助、參加公教人員保險、全民健康保險，及比照用人機關(構)學校現職人員撫卹相關規定之標準支給遺族撫慰金」之規定；(7) 有關〈公務人員考試錄取人員訓練辦法〉第36條，應增加基礎訓練與實務訓練成績如何加總計算總成績之規定。

表4-13：「考訓法制修訂規劃」次構面分析（N=19；專家學者7份、政府部門12份）

問 項 編 號	整體分析							專家學者							政府部門																									
	標準 差	平均 數	非常 不同 意	不 同 意	無 意 見	同 意	非常 同 意	標準 差	平均 數	非常 不同 意	不 同 意	無 意 見	同 意	非常 同 意	標準 差	平均 數	非常 不同 意	不 同 意	無 意 見	同 意	非常 同 意																			
																						百分比							百分比							百分比				
																						百分比							百分比							百分比				
1	0.62	3.95	-	5.3	5.3	78.9	10.5	0.48	4.29	-	-	-	71.4	28.6	0.62	3.75	-	8.3	8.3	83.3	-																			
2	0.88	3.68	-	15.8	10.5	63.2	10.5	0.69	4.14	-	-	14.3	57.1	28.6	0.90	3.42	-	25.0	8.3	66.7	-																			
3	0.84	3.53	-	15.8	21.1	57.9	5.3	0.75	3.71	-	-	42.9	42.9	14.3	0.90	3.42	-	25.0	8.3	66.7	-																			
4	0.51	3.83	-	-	21.1	68.4	5.3	0.75	3.83	-	-	28.6	42.9	14.3	0.38	3.83	-	-	16.7	83.3	-																			
5	0.94	3.68	5.3	5.3	15.8	63.2	10.5	0.69	4.14	-	-	14.3	57.1	28.6	0.99	3.42	8.3	8.3	16.7	66.7	-																			
6	0.91	3.61	-	15.8	15.8	52.6	10.5	1.03	3.67	-	14.3	14.3	42.9	14.3	0.90	3.58	-	16.7	16.7	58.3	8.3																			
7	1.07	3.47	-	26.3	15.8	42.1	15.8	1.25	3.71	-	28.6	-	42.9	28.6	0.98	3.33	--	25.0	25.0	41.7	8.3																			
8	0.90	3.53	5.3	5.3	26.3	57.9	5.3	0.57	4.00	-	-	14.3	71.4	14.3	0.96	3.25	8.3	8.3	33.3	50.0	-																			
9	1.10	3.32	-	31.6	21.1	31.6	15.8	1.39	3.43	-	42.9	-	28.6	28.6	0.96	3.25	-	25.0	33.3	33.3	8.3																			
10	1.11	3.16	-	36.8	26.3	21.1	15.8	1.25	3.71	-	28.6	-	42.9	28.6	0.93	2.83	-	41.7	41.7	8.3	8.3																			
11	0.89	3.72	-	10.5	21.1	47.4	15.8	1.06	4.14	-	14.3	-	42.9	42.9	0.77	3.33	-	16.7	33.3	50.0	-																			
12	0.95	3.63	-	15.8	21.1	47.4	15.8	1.00	4.00	-	14.3	-	57.1	28.6	0.90	3.42	-	16.7	33.3	41.7	8.3																			
13	1.08	3.21	-	31.6	31.6	21.1	15.8	1.34	3.86	-	28.6	-	28.6	42.9	0.71	2.83	-	33.3	50.0	16.7	-																			
14	0.88	3.68	5.3	-	26.3	57.9	10.5	0.69	4.14	-	14.3	-	57.1	28.6	0.90	3.42	8.3	-	33.3	58.3	-																			
15	0.78	3.95	-	5.3	15.8	57.9	21.1	0.75	4.29	-	-	14.3	42.9	42.9	0.75	3.75	-	8.3	16.7	66.7	8.3																			

16	0.94	4.00	-	10.5	10.5	47.4	31.6	0.53	4.43	-	-	-	57.1	42.9	1.05	3.75	-	16.7	16.7	41.7	25.0
17	1.04	3.89	-	15.8	10.5	42.1	31.6	1.06	4.14	-	14.3	-	42.9	42.9	1.05	3.75	-	16.7	16.7	41.7	25.0
18	1.02	2.95	5.3	31.6	31.6	26.3	5.3	1.46	2.86	14.3	42.9	-	28.6	14.3	0.73	3.00	-	25.0	50.0	25.0	-

第二節 第二回合德爾菲問卷設計、調查與分析

第二回合問卷施測之目的，在於蒐集彙整受訪政府部門與專家學者之意見，以評估本研究依據文獻、焦點團體與世界咖啡座談會所建構指標之適切性。根據第一回合問卷分析的結果，將受訪者一致的意見再次送給受訪者評鑑，對於分歧意見，則由受訪者再次評估作答，以便讓受訪者了解彼此看法的異同之處。第二回合問卷將呈現出第一回合問卷之結果，包括全體成員的平均數與標準差，與各選項之百分比分布情形，第二回合問卷完稿如附錄 14 所示。

一、第二回合問卷設計與調查

第二回合問卷於 2012 年 10 月 16 日以電子郵件方式寄出，於 2012 年 10 月 29 日完成第二回合問卷回收，共寄出 23 份問卷，回收 17 份，整體回收率達 73.9%；若以分群回收率而言，專家學者的回收率約為 85.7%（原發放 7 份，回收 6 份），政府部門的回收率約為 68.8%（原發放 16 份，回收 11 份），各類受訪者回覆情形如表 4-14 所示；問卷回收後各受邀者、編碼與受邀者服務機關單位如下表 4-15。

表4-14：第一回合問卷回收情形

身分別	編碼方式	回覆人數/發送人數	回覆比例
政府部門	A01-A11	11/16	68.8%
專家學者	B01-B06	6/7	85.7%
整體回收比例		17/23	73.9%

表4-15：第一回合德爾菲問卷施測名單及編碼

代表部門	受邀人	編碼	服務機關單位	備註
政府部門	○○○組長	A01	法務部矯正署	
	○○○組長	A02	法務部矯正署	
	○○○主任	A03	內政部入出國及移民屬	
	○○○司長	A04	銓敘部	

	○○○司長	A05	銓敘部	
	○○○司長	A06	銓敘部	
	○○○司長	A07	考選部	
	○○○司長	A08	考選部	
	○○○處長	A10	保訓會	
	○○○主任	A12	保訓會	
	○○○處長	A13	外交部	☆
	○○○司長	A16	銓敘部	
專家學者	○○○教授	B01	暨南大學公共行政與政策學系	
	○○○教授	B02	成功大學政治學系	
	○○○教授	B04	台北大學行政管理暨政策學系	
	○○○副教授	B05	臺灣大學政治學系	
	○○○副教授	B06	中山大學政治學系	
	○○○副教授	B07	東吳大學政治學系	

說明：第二回合問卷編碼維持第一回合編碼設定；備註欄中標示“☆”（星號者）回覆時間晚於 10/29，當時研究團隊已著手統計分析，故未將其納入第二回合統計分析，但仍列入整體回收率之計算基礎。

第二回合的德爾菲問卷，在參考受訪者所提供的意見，並對照第一回合調查結果的標準差與平均數後，問卷結構仍劃分為三大部分，修改後依序分別為「不占缺訓練政策影響」、「考訓變革配套措施」、「考訓法制修訂規劃」。

檢視第二回合問卷，發現除少數指標外，大多數指標均呈現標準差下降，平均數上升之特徵，執行整體問項之信度考驗後，獲得 Cronbach's α 係數為.955（相對於此，第一回合 Cronbach's α 係數為.0927）。第二回合問卷 108 道問項中，其中有 14 道答項未列入分析量表中¹⁶。整體而言，在 94 道問項中，有 15 道達到高度共識（約占全數問項的 16%），低度共識僅有 2 道（約占全數問項的 2%），相較第一回合低度共識降低許多，此外有 77 個中度共識（約占全數問項的 82%），針對本回合問卷所建構的面向、構面以及指標，受訪者的同意程度均提高。若以受訪者分類的統計結果來看，在「專家學者」部分有 43 道問項達到

¹⁶ 該 14 題答項中有 10 道為統整性問題，另外 4 道答項則是針對第一回合問卷評估後刪除題項，故未納入分析。

「高度共識」(約占全數問項的 46%)，35 道問項(約占全數問項的 37%)達到「中度共識」，有 16 道問項(約占全數問項的 17%)為「低度共識」。而在「政府部門」則有 20 道問項(約占全數問項的 21%)達到「高度共識」，70 道問項(約占全數問項的 75%)達到「中度共識」，有 4 道問題(約占全數問項的 4%)為「低度共識」(詳見表 4-16)。以下分從問卷主構面著手，對第二回合問卷回收後各面向指標的結果進行分析。

表4-16：第二回合問項共識程度分析彙整表

共識程度 身分別	高度共識程度	中度共識程度	低度共識程度
整體概況	16%	82%	2%
政府部門	46%	37%	17%
專家學者	21%	75%	4%

二、第二回合調查結果分析

第二回合問卷內容區分為三大部份，依序為「不占缺訓練政策影響」、「考訓變革配套措施」、「考訓法制修訂規劃」。「不占缺訓練政策影響」下有四道構面，分別為「不占缺訓練推動顧慮、不占缺訓練推動論據、不占缺訓練實施範圍、未來推廣考量」；「考訓變革配套措施」下則有五道次構面，分別為「行政支援、分發依據、成績評量、教學輔導活動、權益保障」；「考訓法制修訂規劃」並無次構面之設計。以下分由問卷結構，依序對第二回合問卷的答覆結果進行分析。

(一) 不占缺訓練政策影響(問卷第一部分)

承上所述，本項構面係由四道次構面所組成，在「不占缺訓練推動顧慮」次構面則有 11 道問項，「不占缺訓練推動論據」次構面則有 8 道問項、「不占缺訓練實施範圍」次構面則有 5 道、「未來推廣考量」次構面則有 5 道。

整體而言，所有受訪者對「不占缺訓練政策影響」構面所表示的意見，計有

28 道問項達到中度共識水準，1 道問項達到低度共識水準。但若以不同群體受訪者意見之分析結果而言，在「專家學者」部分所獲之分析結果，發現達到高度共識的共有 5 道問項，達到中度共識的共有 17 道問項，達到低度共識的共有 7 道問項。在「政府部門」部分所獲之分析結果，發現達到高度共識的共有 4 道問項，達到中度共識的共有 23 道問項，達到低度共識的共有 2 道問項。對照前述不同群體的意見，發現政府部門所表示的答案較具共識程度，達到中度共識的問項比專家學者高出 6 道問項。雖然達到高度共識的問項數量較少，但分析其落點卻發現政府部門在「考訓新制推動論據」之次構面上有較大程度的共識，反觀專家學者在這項次構面上較不具共識。於下分從各次構面的內容，再提出詳盡分析。

1、「不占缺訓練推動顧慮」次構面之分析

在「考訓新制推動顧慮」面向下，共計有 11 道問題，整體而言，受訪者間有 10 道指標呈現「中度共識」(標準差為 0.6~1 之間)、1 道指標為「低度共識」(標準差 1 以上)。專家學者則有 3 道指標呈現「高度共識」(標準差 0.6 以下)、7 道指標呈現「中度共識」、1 道指標為「低度共識」。政府部門則有 9 道問項達到「中度共識」，有 2 道問題為「低度共識」(詳見表 4-17)。此外，針對這部份的問卷設計內容，受訪者提出較為具體修正意見，認為〈公務人員留職停薪辦法〉並不會影響報考意願，但確實會影響權益。

基本上就「考訓新制推動顧慮」所轄各問項的分析數據而言，整體而言多數都具備中度共識程度，甚至是高度共識水準，但仍有問項 1-6 在全體受訪意見的計算之下未達共識、呈現分歧，其內容是有關「是否須將〈公務人員考試錄取人員訓練辦法〉第 28 條規定，回歸是否取得公務人員資格」，也就是未占缺受訓者得否比照占缺受訓者請領受訓期間津貼、福利及遺族撫慰。前述問項答覆之分歧並不令人意外，尤其該法條同時指涉三件事情、兩類資格身分，其中較具爭議而有共識的應當是福利是否比照現職公務人員，津貼應當設定為多少，這些問題都是後續深度訪談的詢問重點。另外問項 1-1 在專家學者群體中未達共識，問項 1-4 在政府部門代表意見中未達共識。

表 4-17：「不占缺訓練推動顧慮」次構面分析（N=17；專家學者 6 份、政府部門 11 份）

問項 編號	整體分析							專家學者							政府部門						
	標準 差	平均 數	非常 不同 意	不 同 意	無 意 見	同 意	非常 同 意	標準 差	平均 數	非常 不同 意	不 同 意	無 意 見	同 意	非常 同 意	標準 差	平均 數	非常 不同 意	不 同 意	無 意 見	同 意	非常 同 意
1-1	0.93	3.35	-	23.5	23.5	47.1	5.9	1.09	3.00	-	50.0	-	50.0	-	0.82	3.55	-	9.1	36.4	45.5	9.1
1-2	0.93	3.65	-	17.6	11.8	58.8	11.8	0.98	3.83	-	16.7	-	66.7	16.7	0.93	3.55	-	18.2	18.2	54.5	9.1
1-3	0.66	3.76	-	5.9	17.6	70.6	5.9	0	4.00	-	-	-	100	-	0.80	3.64	-	9.1	27.3	54.5	9.1
1-4	0.99	3.12	5.9	17.6	41.2	29.4	5.9	0.98	3.17	-	33.3	16.7	50.0	-	1.04	3.09	9.1	9.1	54.5	18.2	9.1
1-5	0.70	3.65	-	5.9	29.4	58.8	5.9	0.4	3.83	-	-	16.7	83.3	-	0.82	3.55	-	9.1	36.4	45.5	9.1
1-6	1.12	3.53	5.9	11.8	23.5	41.2	17.6	0.98	3.83	-	16.7	-	66.7	16.7	1.20	3.36	9.1	9.1	36.4	27.3	18.2
1-7	0.79	3.59	-	11.8	23.5	58.8	5.9	0.83	3.50	-	16.7	16.7	66.7	-	0.80	3.64	-	9.1	27.3	54.5	9.1
1-8	0.75	3.76	-	-	41.2	41.2	17.6	0.63	4.00	-	-	16.7	66.7	16.7	0.80	3.64	-	-	54.5	27.3	18.2
1-9	0.83	2.76	-	47.1	29.4	23.5	-	0.89	3.00	-	33.3	33.3	33.3	-	0.80	2.64	-	54.5	27.3	18.2	-
1-11	0.71	3.41	-	5.9	52.9	35.3	5.9	0.54	3.50	-	-	50.0	50.0	-	0.80	3.36	-	9.1	54.5	27.3	9.1
1-12	0.93	3.65	-	11.8	29.4	41.2	17.6	0.89	4.00	-	-	33.3	33.3	33.3	0.93	3.45	-	18.2	27.3	45.5	9.1

2、「不占缺訓練推動論據」次構面之分析

在「不占缺訓練推動論據」面向下，共計有 8 道問題，整體而言，受訪者間均呈現「中度共識」。專家學者則有 4 道指標呈現「中度共識」、4 道指標為「低度共識」。政府部門則有 3 道問項達到「高度共識」，有 5 道問題為「中度共識」(詳見表 4-18)。此外，針對這部份的問卷設計內容，受訪者提出較為具體修正意見，認為不占缺訓練實施範圍是依規定具公務人員任用資格才有試用。

相較於第一回合的回覆統計結果，基本上就「不占缺訓練推動論據」所轄各問項的分析數據而言，整體而言達到中度以上共識程度的問項數目已經由 2 個問項增加至 7 個，另外一個問項則已達高度共識程度。但在專家學者群體間，其意見從數據上來看仍然分歧，內容包括「不占缺被淘汰引發的問題不見得別占缺小」、「對〈公務人員考試法〉第 20 條第 1 項規定之本意是否為不占缺仍有不同意見」、「可否以行政命令來決定不占缺受訓者的權利義務仍有不同見解」、「占缺受訓而被淘汰引發的年資處理問題是否為改採不占缺訓練的主因之一仍有不同見解」。這些未具共識的問題，雖然僅歸屬於專家學者群組間，但仍宜列入深度訪談的探討重點。

表 4-18：「不占缺訓練推動論據」次構面分析（N=17；專家學者 6 份、政府部門 11 份）

問項 編號	整體分析							專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
2-1	0.6	3.65	-	-	41.2	52.9	5.9	0.81	3.67	-	-	50.0	33.3	16.7	0.50	3.64	-	-	36.4	63.6	-
2-2	0.70	4.00	-	-	23.5	52.9	23.5	0.75	4.17	-	-	16.7	50.0	33.3	0.70	3.91	-	-	27.3	54.5	18.2
2-3	0.61	4.00	-	-	17.6	64.7	17.6	0.75	4.17	-	-	16.7	50.0	33.3	0.53	3.91	-	-	18.2	72.7	9.1
2-4	0.95	3.82	-	11.8	17.6	47.1	23.5	1.09	4.00	-	16.7	-	50.0	33.3	0.90	3.73	-	9.1	27.3	45.5	18.2
2-6	0.78	3.35	-	11.8	47.1	35.3	5.9	1.04	3.50	-	16.7	33.3	33.3	16.7	0.64	3.27	-	9.1	54.5	36.4	-
2-7	0.71	3.53	-	5.9	41.2	47.1	5.9	1.03	3.67	-	16.7	16.7	50.0	16.7	0.52	3.45	-	-	54.5	45.5	-
2-8	0.86	3.35	-	11.8	52.9	23.5	11.8	1.03	3.33	-	16.7	50.0	16.7	16.7	0.80	3.36	-	9.1	54.5	27.3	9.1
2-9	0.71	3.41	-	5.9	52.9	35.3	5.9	0.83	3.50	-	16.7	16.7	66.7	-	0.67	3.36	-	-	72.7	18.2	9.1

3、「不占缺訓練實施範圍」次構面之分析

在「不占缺訓練實施範圍」面向下，共計有 5 道問題，整體而言，受訪者均呈現「中度共識」。專家學者則有 1 道問項達到「高度共識」、3 道問項達到「中度共識」、1 道問項為「低度共識」。政府部門則有 1 道問項達到「高度共識」，有 4 道問問項呈「中度共識」（詳見表 4-19）。

相較於第一回合的回覆統計結果，基本上就「不占缺訓練實施範圍」所轄各問項的分析數據而言，整體而言達到中度以上共識程度的問項數目已經由 2 個問項（50%）增加至全數具備中度共識（100%）。特別是在專家學者受訪群組中，原本四個問項全數未具共識，但目前僅剩問項 3-3 未達共識，其內容主要是關於「考試錄取人員訓練全數採取不占缺訓練」。另，在第二回合增問了問項 3-6，其內容是關乎「落實技術類、行政類分別實施基礎訓練」，該問項在專家學者意見中獲得高度共識，政府部門代表間獲得中度共識。另外，專家學者對於是否應當僅限於基礎訓練實施不占缺訓練，意見仍有保留而呈現分歧，雖然已經勉強達到中度共識。由此可見，不占缺訓練究竟其實施範圍應當限定在哪些範圍、由哪裡推動，將會是實務上較具討論空間的議題之一。

表 4-19：「不占缺訓練實施範圍」次構面分析（N=17；專家學者 6 份、政府部門 11 份）

問項 編號	整體分析							專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
3-1	0.82	2.94	-	35.3	35.3	29.4	-	0.98	2.83	-	50.0	16.7	33.3	-	0.77	3.00	-	27.3	45.5	27.3	-
3-2	0.71	3.47	-	11.8	29.4	58.8	-	0.98	3.17	-	33.3	16.7	50.0	-	0.50	3.64	-	-	36.4	63.6	-
3-3	0.87	3.41	-	11.8	47.1	29.4	11.8	1.04	3.50	-	16.7	33.3	33.3	16.7	0.80	3.36	-	9.1	54.5	27.3	9.1
3-4	0.72	2.82	-	35.3	47.1	17.6	-	0.75	2.83	-	33.3	50.0	16.7	-	0.75	2.82	-	36.4	45.5	18.2	-
3-6	0.70	3.65	-	5.9	29.4	58.8	5.9	0.51	3.67	-	-	33.3	66.7	-	0.80	3.64	-	9.1	27.3	54.5	9.1

4、「未來推廣考量」次構面之分析

在「未來推廣考量」面向下，共計有 5 道問題，整體而言，受訪者間均呈現「中度共識」。專家學者有 1 道問題為「高度共識」、3 道問題呈現「中度共識」、1 道問項為「低度共識」。政府部門的 5 道問項皆達到「中度共識」（詳見表 4-20）。

相較於第一回合的回覆統計結果，基本上就「未來推廣考量」所轄各問項的分析數據而言，整體而言達到中度以上共識程度的問項數目已經由 3 個問項（75%）增加至全數具備中度共識（100%）。特別是在第二回合問卷加註適當資訊後，有關問項 4-4--「訓練期程較長的考試類科應排除不占缺訓練之強制適用」，便勉強獲得受訪群體的同意而達中度共識，但從中也發現當個體的權益事項考慮與制度設計產生衝突時，制度面的影響仍是受訪者的主要考慮之一。

除此之外，第二回合問卷增問了問項 4-6--「基礎訓練應全面採取不占缺訓練方式行之」，雖然在整體分析數據獲得中度共識、政府部門群組中獲得幾近高度共識，但在專家學者受訪群組中，卻未達共識。部分專家考慮的因素應是「在類科數量眾多且有根本性差異的前提之下，缺乏原則面的討論而直接從制度面著手，恐怕有欠周詳而態度上有所保留。細部原因仍可於後續研究加以追蹤討論。

表 4-20：「未來推動考量」次構面分析（N=17；專家學者 6 份、政府部門 11 份）

問項 編號	整體分析							專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
4-1	0.80	3.18		23.5	35.3	41.2		0.81	3.33	-	16.7	33.3	50.0	-	0.83	3.09	-	27.3	36.4	36.4	-
4-2	0.82	3.06		23.5	52.9	17.6	5.9	0.75	2.83	-	33.3	50.0	16.7	-	0.87	3.18	-	18.2	54.5	18.2	9.1
4-3	0.80	3.47		11.8	35.3	47.1	5.9	0.40	3.83	-	-	16.7	83.3	-	0.90	3.27	-	18.2	45.5	27.3	9.1
4-4	0.96	3.00	5.9	23.5	29.4	35.3		0.83	3.50	-	16.7	16.7	66.7	-	0.94	2.70	9.1	27.3	36.4	18.2	-
4-6	0.83	3.76		5.9	29.4	47.1	17.6	1.16	3.83	-	16.7	16.7	33.3	33.3	0.64	3.73	-	36.4	54.5	9.10	-

(二) 考訓變革配套措施 (問卷第二部分)

本項構面由五道次構面所組成，在「行政支援」次構面有 8 道問項、「分發依據」次構面則有 5 道問項、「成績評量」有 14 道問項、「教學輔導活動」有 6 道問項、「權益保障」有 13 道問項。

整體而言，所有受訪者對「考訓變革配套措施」構面所表示的意見，計有 9 道問項達到高度共識水準、36 道問項達到中度共識水準、1 道問項達到低度共識水準。但若以不同群體受訪者意見之分析結果而言，在「專家學者」部分所獲之分析結果，發現達到高度共識的共有 26 道問項，12 道問項達到中度共識，低度共識則有 8 道問項。在「政府部門」部分所獲之分析結果，則發現達到高度共識的共有 6 道問項，中度共識的共有 38 道問項、低度共識的共有 2 道問項。對照前述不同群體的意見，發現專家學者所表示的答案較具共識程度，達到高度共識的問項比專家學者高出 20 道問項，唯有在「權益保障」的次構面上達到低度共事的問項較政府部門多出 3 道。專家學者在「考訓變革配套措施」下的五個次構面上所呈現出的高度共識均高出政府部門，政府部門所呈現的多為中度共識。於下分從各次構面的內容，再提出詳盡分析。

1、「行政支援」次構面之分析

在「行政支援」面向下，整體而言，有 2 道問項達到「高度共識」有 5 道問題呈現「中度共識」、有 1 道問項為「低度共識」。專家學者有 5 道問項為「高度共識」、1 道問題呈現「中度共識」、有 2 道問項為「低度共識」。政府部門則有 2 道問項達到「高度共識」、5 道問項達到「中度共識」、1 道問題為「低度共識」(詳見表 4-21)。

相較於第一回合的回覆統計結果，基本上就「行政支援」所轄各問項的分析數據而言，整體而言仍有一個問項未達共識程度，其內容係有關「是否應主動以考試法規定導正社會大眾的認知」。前述作法獲得專家學者的高度認同(平均數達 4.5)，但卻無法獲得政府部門代表的共識，原因究竟為何？是否應該擔憂主動揭露的結果，反而引發民眾對政府政策合法性不足的疑

慮。此外，新增問項 1-10 的分析結果，同樣在專家學者與政府部門代表兩個群組間出現重大差異，該問項係詢問有關「未解決容訓量不足問題，是否應提高委辦經費之編列標準」。專家學者對此意見紛歧，6 份有效問卷中有 1 位受訪者表示不同意。但政府部門代表卻多數表達無意見、45.5% 意見歸屬為同意。顯見專家與政府官員間對於容訓量之解決方式有不同主張，而過半數的官員意見則呈現保守，亦或說尊重權責機關之編列態度。

2、「分發依據」次構面之分析

在「分發依據」面向下，整體而言，有 1 道問項為「高度共識」、有 4 道問題呈現「中度共識」。專家學者有 1 道問題呈現「中度共識」、其他 4 道問項皆為「高度共識」。政府部門則是 4 道問項為「中度共識」、1 道問題呈現「高度共識」(詳見表 4-22)。此外，針對這部份的問卷設計內容，受訪者提出較為具體修正意見，認為分發任用應以筆試成績加計訓練成績之高低為依據。

相較於第一回合的回覆統計結果，基本上就「分發依據」所轄各問項的分析數據而言，由 75% 屬於中度共識、25% 未達共識的結果轉變為全數達中度以上共識。其中問項 2-2 同樣發揮檢證功能，凸顯受訪者不贊成維持以「筆試成績高低作為分發任用的唯一依據」。同時，問項 2-3 直接詢問受訪者「是否以筆試及基礎訓練成績加計的結果作為分發任用的依據」，結果獲得非常高度的共識，專家學者們 100% 同意，政府部門代表也僅有 1 位表示「無意見」，其餘皆表示「同意」。

表 4-21：「行政支援」次構面分析（N=17；專家學者 6 份、政府部門 11 份）

問項 編號	整體分析							專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
1-1	0.89	4.06	-	5.9	17.6	41.2	35.3	0.83	4.50	-	-	16.7	16.7	66.7	0.87	3.82	-	9.1	18.2	54.5	18.2
1-2	0.48	3.88	-	-	17.6	76.5	5.9	0	4.00	-	-	-	100	-	0.60	3.82	-	-	27.3	63.6	9.1
1-3	0.92	3.88	-	11.8	11.8	52.9	23.5	1.09	4.00	-	16.7	-	50.0	33.3	0.87	3.82	-	9.1	18.2	54.5	18.2
1-4	0.42	3.94	-	-	11.8	82.4	5.9	0	4.00	-	-	-	100	-	0.53	3.91	-	-	18.2	72.7	9.1
1-5	1.13	3.82	5.9	5.9	17.6	41.2	29.4	0.54	4.50	-	-	-	50.0	50.0	1.21	3.45	9.1	9.1	27.3	36.4	18.2
1-6	0.68	4.29	-	-	11.8	47.1	41.2	0.51	4.67	-	-	-	33.3	66.7	0.70	4.09	-	-	18.2	54.5	27.3
1-7	0.6	4.12	-	-	11.8	64.7	23.5	0.51	4.33	-	-	-	66.7	33.3	0.63	4.00	-	-	18.2	63.6	18.2
1-10	0.71	3.53	-	5.9	41.2	47.1	5.9	1.03	3.67	-	16.7	16.7	50.0	16.7	0.52	3.45	-	-	54.5	45.5	-

表 4-22：「分發依據」次構面分析（N=17；專家學者 6 份、政府部門 11 份）

問項 編號	整體分析							專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
	百分比							百分比							百分比						
2-1	0.78	3.65	-	5.9	35.3	47.1	11.8	0.75	4.17	-	-	16.7	50.0	33.3	0.67	3.36	-	9.1	45.5	45.5	-
2-2	0.71	2.53	-	58.8	29.4	11.8	-	0.40	2.17	-	83.3	16.7	-	-	0.78	2.73	-	45.5	36.4	18.2	-
2-3	0.39	3.82	-	-	17.6	82.4	-	0	4.00	-	-	-	100	-	0.46	3.73	-	-	27.3	72.7	-
2-4	0.65	3.94	-	-	23.5	58.8	17.6	0.51	4.33	-	-	-	66.7	33.3	0.64	3.73	-	-	36.4	54.5	9.1
2-6	0.65	4.06	-	-	17.6	58.8	23.5	0.51	4.33	-	-	-	66.7	33.3	0.70	3.91	-	-	27.3	54.5	18.2

3、「成績評量」次構面之分析

在「成績評量」面向下，整體而言，有 4 道問項達到「高度共識」，其餘 10 道問題均呈現「中度共識」。專家學者有 8 道問項為「高度共識」、有 4 道問題呈現「中度共識」、有 2 道問項為「低度共識」。政府部門則有 2 道問項達到「高度共識」，其餘有 12 道問項達到「中度共識」(詳見表 4-23)。

相較於第一回合的回覆統計結果，基本上就「成績評量」所轄各問項的分析數據而言，整體而言達到中度以上共識程度的問項數維持在 14 個問項，但具備高度共識的問項已由 1 各增加至 4 個。

但問項 3-1 有關「本質特性」與核心價值的評量結合議題，卻仍無法在專家學者間獲得共識，主因還是如何評量的問題，這導引出推行不占缺訓練將遭遇的評量工具信效度議題。同樣的考量似乎延伸至問項 3-4，該問項係詢問有關「現行基礎訓練之本質特性評分級距差太小，應予加大」，因為在第二回合的統計分析數據中，專家學者的意見，已經轉為不具共識。

表 4-23：「成績評量」次構面分析（N=17；專家學者 6 份、政府部門 11 份）

問項 編號	整體分析							專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
3-1	0.83	3.76	-	11.8	11.8	64.7	11.8	1.22	3.50	-	33.3	-	50.0	16.7	0.53	3.91	-	-	18.2	72.7	9.1
3-2	0.69	3.88	-	-	29.4	52.9	17.6	0.51	4.33	-	-	-	66.7	33.3	0.67	3.64	-	-	45.5	45.5	9.1
3-3	0.5	3.59	-	-	41.2	58.8	-	0.51	3.67	-	-	33.3	66.7	-	0.52	3.55	-	-	45.5	54.5	-
3-4	0.87	3.59	-	5.9	47.1	29.4	17.6	1.16	3.83	-	16.7	16.7	33.3	33.	0.68	3.45	-	-	63.6	27.3	9.1
3-5	0.56	3.76	-	-	29.4	64.7	5.9	0.40	3.83	-	-	16.7	83.3	-	0.64	3.73	-	-	36.4	54.5	9.1
3-6	0.56	3.76	-	-	29.4	64.7	5.9	0.40	3.83	-	-	16.7	83.3	-	0.64	3.73	-	-	36.4	54.5	9.1
3-7	0.6	3.88	-	-	23.5	64.7	11.8	0.63	4.00	-	-	16.7	66.7	16.7	0.60	3.82	-	-	27.3	63.6	9.1
3-8	0.7	4.00	-	-	23.5	52.9	23.5	0.75	4.17	-	-	16.7	50.0	33.3	0.70	3.91	-	-	27.3	54.5	18.2
3-9	0.66	3.76	-	-	35.3	52.9	11.8	0.75	3.83	-	-	33.3	50.0	16.7	0.64	3.73	-	-	36.4	54.5	9.1
3-10	0.55	3.94	-	-	17.6	70.6	11.8	0.40	4.17	-	-	-	83.3	16.7	0.60	3.82	-	-	27.3	63.6	9.1
3-11	0.72	3.18	-	17.6	47.1	35.3	-	0.54	3.50	-	-	50.0	50.0	-	0.77	3.00	-	27.3	45.5	27.3	-
3-12	0.78	3.12	-	23.5	41.2	35.3	-	0.81	2.67	-	50.0	33.3	16.7	-	0.67	3.36	-	9.1	45.5	45.5	-
3-13	0.71	3.53	-	5.9	41.2	47.1	5.9	0.40	4.17	-	-	-	83.3	16.7	0.60	3.18	-	9.1	63.6	27.3	-
3-14	0.65	4.06	-	-	17.6	58.8	23.5	0.54	4.50	-	-	-	50.0	50.0	0.60	3.82	-	-	27.3	63.6	9.1

4、「教學輔導活動」次構面之分析

在「教學輔導活動」面向下，整體而言，有 1 道問項達到「高度共識」，有 5 道問題呈現「中度共識」。專家學者有 4 道指標為「高度共識」、有 2 道問題呈現「中度共識」。政府部門則 6 道問項均呈現「中度共識」（詳見表 4-24）。

相較於第一回合的回覆統計結果，基本上就「教學輔導活動」所轄各問項的分析數據而言，整體而言仍維持中度以上共識程度。但比較專家學者與政府部門代表兩類群組間的意見，發現政府部門對相關提問的態度較為保留，多數僅有中度共識的程度，但專家學者的答覆卻幾乎都有高度共識的水準。

5、「權益維護」次構面之分析

在「權益維護」面向下，整體而言，有 1 道問項達到「高度共識」，其餘 12 道問題均呈現「中度共識」。專家學者有 5 道問項呈現「高度共識」，有 4 道問題為「中度共識」、而有 4 道問題為「低度共識」。政府部門則有 11 道問項達到「中度共識」、1 道問項呈現「高度共識」、1 道問題為「低度共識」（詳見表 4-25）。

相較於第一回合的回覆統計結果，基本上就「權益維護」所轄各問項的分析數據而言，整體而言已皆達中度以上共識程度（相對於此，第一回合原有 7 個問項僅有低度共識），甚至有 2 個問項達到高度共識。

就個別受訪群組意見而言，政府部門代表仍對於「現職人員復應考試之保障」較有執著，在問項 5-5 的分析數據中，雖然平均數已略微提升、標準差已些微下降，但整體數據仍未具共識。再者，以專家學者而言，在第一回合有 7 個問項的答覆呈現未具共識，但在第二回合以改善為僅剩 4 個問項未具共識，而且其間主要是有一位受訪者勾選不同意的見解所致。未來或可針對不同意見者進行深度的意見徵詢與討論。

表 4-24：「教學輔導活動」次構面分析（N=17；專家學者 6 份、政府部門 11 份）

問項 編號	整體分析							專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
4-1	0.86	4.00	-	5.9	17.6	47.1	29.4	0.54	4.50	-	-	-	50.0	50.0	0.90	3.73	-	9.1	27.3	45.5	18.2
4-2	0.8	3.82	-	5.9	23.5	52.9	17.6	0.75	4.17	-	-	16.7	50.0	33.3	0.80	3.64	-	9.1	27.3	54.5	9.1
4-3	0.78	3.65	-	11.8	17.6	64.7	5.9	0.40	4.17	-	-	-	83.3	16.7	0.80	3.36	-	18.2	27.3	54.5	-
4-4	0.48	3.88	-	-	17.6	76.5	5.9	0	4.00	-	-	-	100	-	0.60	3.82	-	-	27.3	63.6	9.1
4-5	0.77	3.71	-	5.9	29.4	52.9	11.8	0.63	4.00	-	-	16.7	66.7	16.7	0.82	3.55	-	9.1	36.4	45.5	9.1
4-6	0.69	4.12	-	-	17.6	52.9	29.4	0.54	4.50	-	-	-	50.0	50.0	0.70	3.91	-	-	27.3	54.5	18.2

表 4-25：「權益保障」次構面分析（N=17；專家學者 6 份、政府部門 11 份）

問項 編號	整體分析							專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
5-1	0.83	3.24	-	23.5	29.4	47.1	-	0.98	3.17	-	33.3	16.7	50.0	-	0.78	3.27	-	18.2	36.4	45.5	-
5-2	0.51	3.47	-	-	52.9	47.1	-	0.54	3.50	-	-	50.0	50.0	-	0.52	3.45	-	-	54.5	45.5	-
5-3	0.6	3.65	-	-	41.2	52.9	5.9	0.51	3.67	-	-	33.3	66.7	-	0.67	3.64	-	-	45.5	45.5	9.1
5-4	0.68	3.71	-	5.9	23.5	64.7	5.9	0.40	3.83	-	-	16.7	83.3	-	0.80	3.64	-	9.1	27.3	54.5	9.1
5-5	0.98	3.29	-	29.4	17.6	47.1	5.9	1.03	3.33	-	33.3	-	66.7	-	1.00	3.27	-	27.3	27.3	36.4	9.1
5-6	0.89	3.50	-	17.6	17.6	52.9	5.9	1.03	3.67	-	16.7	16.7	50.0	16.7	0.84	3.40	-	18.2	18.2	54.5	-
5-7	0.77	3.71	-	5.9	29.4	52.9	11.8	0.63	4.00	-	-	16.7	66.7	16.7	0.82	3.55	-	9.1	36.4	45.5	9.1
5-8	0.78	3.88	-	5.9	17.6	58.8	17.6	0.51	4.33	-	-	-	66.7	33.3	0.80	3.64	-	9.1	27.3	54.5	9.1
5-9	0.69	3.88	-	-	29.4	52.9	17.6	0.75	4.17	-	-	16.7	50.0	33.3	0.64	3.73	-	-	36.4	54.5	9.1
5-10	0.78	3.65	-	11.8	17.6	64.7	5.9	0.98	3.83	-	16.7	-	66.7	16.7	0.68	3.55	-	9.1	27.3	63.6	-
5-11	0.92	3.88	-	11.8	11.8	52.9	23.5	1.09	4.00	-	16.7	-	50.0	33.3	0.87	3.82	-	9.1	18.2	54.5	18.2
5-12	0.92	3.88	-	11.8	11.8	52.9	23.5	1.09	4.00	-	16.7	-	50.0	33.3	0.87	3.82	-	9.1	18.2	54.5	18.2
5-13	0.70	4.00	-	-	23.5	52.9	23.5	0.51	4.33	-	-	-	66.7	33.3	0.75	3.82	-	-	36.4	45.5	18.2

（三）考訓法制修訂規劃（問卷第三部分）

在「考訓法制修訂規劃」面向下，共計 19 道問項，所有受訪者對「考訓法制修訂規劃」構面所表示的意見，有 6 道問項達到高度共識水準，其餘 13 道問項均呈現「中度共識」。但若以不同群體受訪者意見之分析結果而言，在「專家學者」部分所獲之分析結果，發現達到高度共識的共有 12 道問項，中度共識的共有 6 道問項、低度共識的則有 1 道問項。在「政府部門」部分所獲之分析結果，則發現達到高度共識的共有 10 道問項，中度共識的則有 9 道問項(詳見表 4-26)。從該面向可得知專家學者與政府部門對於「考訓法制修訂規劃」所表示的意見多達到中度以上之共識。

相較於第一回合的回覆統計結果，基本上就「考訓法制修訂規劃」所轄各問項的分析數據而言，原有 6 個問項未達共識，在第二回合分析數據中，已全數具備中度以上共識水準，而且有 8 個問項呈現高度共識。就個別受訪群體而言，專家學者的意見則在問項 18--「是否應於〈公務人員協會法〉第 2 條第 2 項納入排除各類公務人員考試錄取之受訓人員的規定」有著不同意見。

此外，有關問項 19--「詢問有關於〈公務人員考試錄取人員訓練辦法第 27 條〉調整考試錄取人員不得比照現職人員各項權益之規定」，專家學者之間有一位表示了「不同意」的見解。除此之外，無論是專家學者或是政府機關代表，對於各問項所列增修補法規的提問，幾乎都抱持支持態度。

表 4-26：「考訓法制修訂規劃」次構面分析（N=17；專家學者 6 份、政府部門 11 份）

問項 編號	整體分析							專家學者							政府部門																				
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意														
																						百分比							百分比						
																						百分比							百分比						
1	0.5	4.00	-	-	11.8	76.5	11.8	0.40	4.17	-	-	-	83.3	16.7	0.53	3.91	-	-	18.2	72.7	9.1														
2	0.65	4.06	-	-	17.6	58.8	23.5	0.51	4.33	-	-	-	66.7	33.3	0.70	3.91	-	-	27.3	54.5	18.2														
3	0.52	3.82	-	-	23.5	70.6	5.9	0.63	4.00	-	-	16.7	66.7	16.7	0.46	3.73	-	-	27.3	72.7	-														
4	0.52	3.82	-	-	23.5	70.6	5.9	0.40	4.17	-	-	-	83.3	16.7	0.50	3.64	-	-	36.4	63.6	-														
5	0.65	3.94	-	-	23.5	58.8	17.6	0.51	4.33	-	-	-	66.7	33.3	0.64	3.73	-	-	36.4	54.5	9.1														
6	0.69	3.88	-	-	29.4	52.9	17.6	0.63	4.00	-	-	16.7	66.7	16.7	0.75	3.82	-	-	36.4	45.5	18.2														
7	0.61	3.59	-	-	47.1	47.1	5.9	0.63	4.00	-	-	16.7	66.7	16.7	0.50	3.36	-	-	63.6	36.4	-														
8	0.58	3.71	-	-	35.3	58.8	5.9	0.40	4.17	-	-	-	83.3	16.7	0.52	3.45	-	-	54.5	45.5	-														
9	0.6	3.65	-	-	41.2	52.9	5.9	0.63	4.00	-	-	16.7	66.7	16.7	0.52	3.45	-	-	54.5	45.5	-														
10	0.72	3.18	-	17.6	47.1	35.3	-	0.83	3.50	-	16.7	16.7	66.7	-	0.63	3.00	-	18.2	63.6	18.2	-														
11	0.55	4.06	-	-	11.8	70.6	17.6	0.51	4.33	-	-	-	66.7	33.3	0.53	3.91	-	-	18.2	72.7	9.1														
12	0.42	3.94	-	-	11.8	82.4	5.9	0.40	4.17	-	-	-	83.3	16.7	0.40	3.82	-	-	18.2	81.8	-														
13	0.69	3.88	-	-	29.4	52.9	17.6	0.51	4.33	-	-	-	66.7	33.3	0.67	3.64	-	-	45.5	45.5	9.1														
14	0.6	3.88	-	-	23.5	64.7	11.8	0.51	4.33	-	-	-	66.7	33.3	0.50	3.64	-	-	36.4	63.6	-														
16	0.78	3.65	-	5.9	35.3	47.1	11.8	0.51	4.33	-	-	-	66.7	33.3	0.64	3.27	-	9.1	54.5	36.4	-														
17	0.78	3.65	-	5.9	35.3	47.1	11.8	0.51	4.33	-	-	-	66.7	33.3	0.64	3.27	-	9.1	54.5	36.4	-														

18	0.71	3.41	-	11.8	35.3	52.9	-	1.03	3.33	-	33.3	-	66.7	-	0.52	3.45	-	-	54.5	45.5	-
19	0.79	3.69	-	5.9	29.4	47.1	11.8	0.98	3.83	-	16.7	-	66.7	16.7	0.69	3.60	-	-	45.5	36.4	9.1
20	0.74	3.94	-	5.9	11.8	64.7	17.6	0.51	4.33	-	-	-	66.7	33.3	0.78	3.73	-	9.1	18.2	63.6	-

第三節 兩回合德爾菲問卷填答結果之共識變化分析

在歷經兩回合德爾菲問卷調查後，受訪者組間或組內的意見，在「不占缺訓練政策影響、考訓變革配套措施、考訓法制修訂規劃」三大構面都呈現標準差下降、平均數上升或下降（視題目之題旨而定）的趨勢。於下分依整體及個體層次進行分析（詳見表 4-27）。

一、整體面而論

（一）達高度共識標準問項數目上升、低度共識標準問項數目下降

整體而言，達到高度共識標準的問項數目從第一回合的 8 道，成長為第二回合的 15 道（所占問項數目百分比則由 8.6% 成長至 16.1%）。僅達低度共識標準的問項數目，則由 30 道減少為 2 道（所占問項數目百分比則由 32.3% 降至 2%）。換言之，未來如果決議持續推動不占缺訓練，便可將具有高度共識的議題列為立即可行目標，而低度共識議題或可多加研議，以長程目標視之。

（二）達中度共識標準問項數目增加

整體而言，達到中度共識標準的問項數目從第一回合的 55 道，成長為第二回合的 77 道（所占問項數目百分比則由 59.1% 成長至 81.9%）。換言之，除了在「推動顧慮」、「行政支援」兩處各有一道問項屬於低度共識程度之外，受訪者對推行「不占缺訓練」衍生的諸多考慮與配套安排，基本上已達相當共識。因此，或可將中度共識議題列為中程施政目標。

二、個體面而論

承前所述，推行不占缺訓練相關議題或可因共識程度高低，分別將之列為短中長程施政目標。於下謹依此列舉個別問項內容，說明之。

（一）具有高度共識，或可列為短期施政目標

下述所歸納之建議，係滿足整體分析結果之標準差、平均數皆達高度共識標

準，同時在「專家學者」、「政府部門」所獲之分組標準差、平均數數值也必須符合高度共識標準，總計共有 9 項議題。

1、就「分發依據」次構面而言

- (1) 分發任用應改以筆試及基礎訓練成績加計的結果為依據：原始問項題號為 2-3。

2、就「成績評量」次構面而言

- (1) 人格測驗有助於瞭解受訓者本質特性，應予採用：原始問項題號為 3-3。

3、就「教學輔導活動」次構面而言

- (1) 為使受訓學員著重個人思考、活化所學，應運用「情境模擬」方式進行評量：原始問項題號為 4-4。

4、就「權益保障」次構面而言

- (1) 允許考試錄取人員購買年資對其公保保障並無實益，重點在於退休年資之累計：原始問項題號為 5-2。

5、就「考訓法制修訂規劃」次構面而言

- (1) 〈公務人員考試法〉第 2 條第 2 項，有關「分發任用」的規定用詞，應改為「分配訓練」：原始問項題號為 1。

- (2) 〈公務人員考試錄取人員訓練辦法〉第 5 條有關訓練重點之規定，應改為「各階段考試錄取人員訓練之共同重點，為持續觀察品德操守、服務態度；而基礎訓練之個別重點乃是基本觀念、行政程序與技術，實務訓練則是工作所需知能」：原始問項題號為 4。

- (3) 〈公務人員考試及格人員分發辦法〉第 2 條第 3 款修改為「至用人機關占缺或不占缺實施訓練」：原始問項題號為 8。

- (4) 〈公務人員留職停薪辦法〉第 4 條第 1 項，有關「應予留職停薪之事由」，應增列「現職人員復應公務人員考試錄取人員訓練」：原始問項題號為 11。

- (5) 因應現職人員復應公務人員考試而接受訓練之實務需求，〈公務人員留

職停薪辦法〉第 4 條第 2 項，有關「得申請留職停薪」之事由，應增列參加「公務人員考試錄取人員訓練」：原始問項題號為 12。

(二) 具有中度共識，或可列為中程施政目標

客觀數值達中度共識之問項甚多，於此特提高標準僅將滿足整體分析結果之標準差、平均數皆達高度共識標準，但未能同時在「專家學者」、「政府部門」獲得符合高度共識標準之分組標準差、平均數數值之問項，列為「具有中度共識，或可列為中程施政目標」。

1、就「行政支援」次構面而言

(1) 考試錄取人員訓練費用由單一機關統一編列：原始問項題目內容為「公務人員考試錄取人員，在未完成各階段訓練而及格分發之前，其訓練費用編列應統一由單一機關負責即可」(題號為 1-2)。

(2) 爭取人事預算補強培訓人力：原始問項題目內容為「改變現行編班作業及教學輔導安排所衍生的人力需求，有賴人事預算支持」(題號為 1-4)。

2、就「成績評量」次構面而言

(1) 基礎訓練過程各類紙筆測驗之評量，應援用平行雙閱之評分制度，以杜爭議：原始問項題號為 3-5。

(2) 基礎訓練應全面採取雙輔導員評量機制：原始問項題號為 3-6。

(3) 基礎訓練之調訓編班，應秉持同一類科同班、甚或同梯調訓之原則，以降低對成績評量產生之影響：原始問項題號為 3-10。

3、就「考訓法制修訂規劃」次構面而言

(1) 〈公務人員考試法〉第 20 條第 1 項規定應予以統一，並簡化為「正額、增額錄取者，按錄取類、科，接受訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，分發任用。增額錄取者在未獲分發前則列入候用名單」：原始問項題號為 3。

（三）僅具低度共識，宜列為長期施政目標

仔細分析低度共識議題的結構，其實可從兩處著手分析。其一為權責機關本身的立場或難處；其二為改革構想與幅度過大，引發疑慮、考量較多。當然有部分原因是基於政府部門受訪代表與學者專家見解不同所致。為釐清前述低度共識議題，研究團隊特以「深度訪談」方式，執行三場深度訪談，兩場為個別訪談、一場為團體訪談形式，總計諮詢 2 位學者專家、3 位政府機關同仁。藉由其分享經驗與觀點，對未具共識議題進行研討。相關內容將於本章第四節說明之。

表4-27：兩回合德爾菲問卷填答結果之共識變化分析

比較項次		不占缺訓練政策影響				考訓變革配套措施					考訓法制 修訂規劃	總計
		推動 顧慮	推動 論據	實施 範圍	未來 推動 考量	行政 支援	分發 依據	成績 評量	教學 輔導 活動	權益 維護		
第一 回 合	所轄問項數	12	9	4	4	9	4	14	6	13	18	93
	個別次構面達「高 度共識」問項數	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (22.2%)	0 (0%)	1 (7%)	2 (33.3%)	2 (15.4%)	1 (5.6%)	8 (8.6%)
	個別次構面達「中 度共識」問項數	8 (66.7%)	2 (22.2%)	2 (50%)	3 (75%)	5 (55.6%)	3 (75%)	13 (93%)	4 (66.7%)	4 (30.8%)	11 (61.1%)	55 (59.1%)
	個別次構面達「低 度共識」問項數	4 (33.3%)	7 (77.8%)	2 (50%)	1 (25%)	2 (22.2%)	1 (25%)	0 (0%)	0 (0%)	7 (53.8%)	6 (33.3%)	30 (32.3%)
	構面達「高度共 識」問項數	0 (0%)				7 (15.2%)					1 (5.6%)	8 (8.6%)
	構面達「中度共 識」問項數	15 (51.7%)				29 (63.1%)					11 (61.1%)	55 (59.1%)
	構面達「低度共 識」問項數	14 (48.3%)				10 (21.7%)					6 (33.3%)	30 (32.3%)
第二	所轄問項數	11	8	5	5	8	5	14	6	13	19	94
	個別次構面達「高	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (25%)	1 (20%)	4 (28.6%)	1 (16.7%)	1 (7.7%)	6 (31.6%)	15 (16.1%)

回 合	度共識」問項數											
	個別次構面達「中 度共識」問項數	10 (91%)	8 (100%)	5 (100%)	5 (100%)	5 (62.5%)	4 (80%)	10 (71.4%)	5 (83.3%)	12 (92.3%)	13 (68.4%)	77 (81.9%)
	個別次構面達「低 度共識」問項數	1 (9%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (12.5%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (10.6%)
	構面達「高度共 識」問項數	0 (0%)				9 (19.6%)				6 (31.6%)	15 (16.1%)	
	構面達「中度共 識」問項數	28 (96.6%)				36 (78.3%)				13 (68.4%)	77 (81.9%)	
	構面達「低度共 識」問項數	1 (3.4%)				1 (2.1%)				0 (0%)	2 (10.6%)	

第四節 深度訪談分析設計、執行與分析

在完成兩回合德爾菲問卷調查之後，受訪者對多數問項所表達的意見與主張已趨向收斂而較具共識。依據前一節的分析比較數據得以發現哪些事項，乃是權責機關試圖在擴大（或全面）推動公務人員考試錄取人員不占缺訓練過程，得以當機立斷、列為優先重點工作，儘量在短時間透過改革成效，進一步匯聚中長期策略作為的動力。但相對於此，仍有若干「低度共識」的不占缺訓練改革事宜，有賴進一步研究釐清其問題結構，進而為政策的走向提供具體建議。

為達前述目的，研究團隊在結束德爾菲問卷調查之際，隨即展開三場深度訪談，總計訪談 2 位學者專家、3 位政府機關同仁，受訪者身分及代表性等資料，請見表 4-28。研究團隊在完成深度訪談逐字稿之後，隨即將文本導入 MAXQDA 質性分析軟體，執行文本分析與基本數量資料計算，總計摘述 126 段已編碼文本，編碼過程運用研究架構並承續先前的文本分析架構，以求文本分析的信度與效度。於下運用深度訪談記錄文本分析之已編碼段落清單（詳見附錄 16），針對「低度共識的問項」提出分析，過程並引述具體編碼文段以為佐證，引述之編碼原則為「編碼代號+起點碼」，例如「**回到用人機關的議題，用人機關不願做好試用，你不可以把這個責任往前推，這樣是沒有意義的。**」（3-1-32）。（詳見附錄 16--深度訪談記錄文本分析之已編段落清單）。

表4-28：深度訪談對象編碼及相關訪談資訊一覽表

身分別	受訪者編碼	訪談時間與地點	受訪者代表性	備註
學者專家	P1	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 時間：2012 年 10 月 30 日下午 2 點 45 分 ~3 點 40 分 ➤ 地點：受訪者研究室 	擔任教授，研究專長為文官制度改革，長期參與人事行政實務與政策研究。	
	P2	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2012 年 10 月 31 日中午 12 點 30 分~下午 1 點 45 分 	擔任教授，長期關注特殊公務人力管理議題（例如：警政、海巡），參與若干新辦特	集體訪談

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ 地點：受訪者服務單位會議室 	殊公務人員考試類科的委辦訓練。
政府代表	G1		擔任新辦特殊公務人員考試類科的駐班輔導員，就近觀察新辦類科考試錄取人員的受訓心態與實際表現。
	G2		長期擔任特殊公務人員考試類科的學員訓導工作，面對前述類科存在多元考選任軌道，但同時存在受訓期間享有不同對待安排的現象，有深入的觀察。
	G3	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 時間：2012年11月3日下午2點45分~下午5點25分 ➤ 地點：受訪者任職機關會議室 	長期在用人機關所屬業務單位及訓練規劃單位服務，熟稔我國人事行政培訓業務，目前就任行政院人事行政總處。

整體而言，僅達低度共識標準的問項數目已從第一回合的 30 道問項，降低至第二回合的 2 道問項（所占問項數目百分比則由 32.3% 降至 2%）。看似問題不大，但詳細分析受訪者的組間或組內答覆（例如：專家學者內部的答題差異，或者是專家學者、政府部門兩界的差異），便會發現實際上未具低度共識標準的議題不在少數。換言之，面對持續推動不占缺訓練的假定，我們必須將共識程度的判斷標準提高。如果「整體分析、專家學者、政府部門」三者之中，出現任何一組標準差、平均數僅有低度共識程度，本研究便將其視為探討標的。

本節之分析討論結構，係以德爾菲問卷之設計結構為基礎，從原始問項歸納問題主旨後，再引述深度訪談意見進行分析。由於深度訪談提綱之研擬，係以未具共識的問項為基礎，所以舉凡像「考訓法制修訂規劃」構面，因其在不同受訪群體或整體分析數據中獲得較為一致的支持，因此儘管該構面所轄問項仍有少數未具共識問項（例如：專家學者群組對於「考試錄取人員是否可以加入公務人員協會」便有著不同主張）。但本節於此仍不予討論，於下僅就仍具爭議、意見分

歧而不具共識的構面及其所屬次構面之問項，包括「不占缺訓練政策影響、考訓變革配套措施」等構面依序提出分析。

一、就「不占缺訓練政策影響」構面而言

依據第二回合德爾菲問卷分析結果，「不占缺訓練政策影響」構面所轄「不占缺訓練推動顧慮」、「不占缺訓練推動論據」、「不占缺訓練實施範圍」、「未來推動考量」次構面，仍有若干問項未具共識，相關見解依序分析如下：

(一) 就「不占缺訓練推動顧慮」次構面而言

整體而言，在探討持續試辦或全面擴大辦理不占缺訓練政策之際，在本文所歸納之政策推動顧慮中，對於現職人員復應考試錄取而受訓的個體權益保障，以及整體公務人力維持，仍未能獲得全體問卷填答者的支持而形成共識。此外，尚有一般受訓考生在受訓期間是否得以比照現職公務人員而享有「津貼、福利及遺族撫慰」等權益照顧，仍是較具爭議的環節。換言之，原本文獻分析或實務座談所得的意見，以為前述兩點可能是（或應該是）阻礙推動不占缺訓練的因素，但實際上並未在德爾菲問卷的施測結果獲得支持。相關受訪者意見摘述如下：

- 1、是否需要為「現職人員復應考試錄取而接受訓練之需求，而增修〈公務人員留職停薪辦法〉」（原題號為 1-4）

權益一定要跟義務合併思考，不能只談權益不談義務，但是當你經過這個過程之後，他承諾感、義務感出來了，沒有這個過程，他沒有義務感。(1-2-68)

- 2、是否以「取得公務人員資格」為原則，繼續讓受訓考生在受訓期間得以享有「津貼、福利及遺族撫慰」等事項（原題號為 1-6）

如果現狀不便作微調，那麼當前考試錄取者在權益面的確存有差異。(1-2-48)

其實他們很在乎的權益包括：受訓津貼、服公職的年資等。他們都提出來討論過，但是這簡章都有規定，他們主要就是反應心聲並提出一些爭取，但是這個對已經錄取的學員來講，基本上不會是問題。(1-2-53)

(二) 就「不占缺訓練推動論據」次構面而言

在探討公務人考試錄取人員不占缺訓練的推動議題時，哪些因素可能成為正面的政策論據（也就是所謂「不占缺訓練推動論據」），向來是權責機關相當關切的議題。初期以為「考生間既存的受訓權益差異」、「相關行政命令的適法性問題」應當可以轉化為贏取各方支持的理由。但對照德爾菲問據調查結果，發現前述構想在受訪者間存在認同差異。但針對前述問題尋求深度訪談意見的看法，發現受訪者強調政策要有所作為不宜遷就或受制於所謂「潛在考生」的壓力與無形權益，應當回歸整體公共人力資源的運用效益與公平性。此外，長久以來實務上仰賴行政命令處理占缺與不占缺受訓人員權益事項，已經導致明顯的矛盾。對此，深度訪談受訪意見主張，實務的難處不應成為制度變革的阻撓因素。相關受訪者意見摘述如下：

1、有關考試錄取受訓人員權益問題

依據原問項題號 2-4、2-7 的內容，其主要在探討考試錄取受訓人員權益問題。對此，受訪者提出若干不同看法：

採取占缺或不占缺是否應該回歸到「雇主」的價值考量，這可以定為成政府或納稅人。台灣不可以什麼東西都讓考生權益所左右，因為他只是一個職位的申請者。(2-2-17)

2、有關〈公務人員考試法〉第 20 條第 1 項之立法原旨

依據原問項題號 2-6 的內容，旨在探討「不占缺訓練」是否為前述法規之立法原旨。對此，於下引述深度訪談受訪者觀點對照之：

...不應該把占缺的考試錄取受訓者當成是公務人員，但是我可以理解因為實際上機關讓他接手業務了。實務訓練期間已經被交辦工作，機關已經交辦他做事，如果又說他不是公務人員，這會是項為難。(4-3-1-51)

...根據〈公務人員考試法〉的精神，其實你要訓練完成之後才能上崗的，所以我認為在訓練期間沒有占缺不占缺的問題，就應該不占缺...(4-1-56)

(三) 就「不占缺訓練實施範圍」次構面而言

依據原問項題號 3-3 的內容，旨在探討「在未取得公務人員考試及格證書之

前，各類考試錄取人員訓練是否皆應採取不占缺訓練」。對此，不同意見主要出現在專家學者之間。原因應是面對多元而繁多的類科，在未進一步整合之前，或者對考試錄取人員訓練的功能未有全新而劇烈的變革之前，恐怕不宜斷然宣布無顧類科用人之別，甚或操作不占缺訓練之限制，而決定全面對各類科考試錄取人員實施不占缺訓練。換言之，部分專家疑因此而對相關制度變革的態度表現較為保留。對此，於下引述深度訪談受訪者觀點對照之：

可以思考用多元方法來選任人才，加上後續各階段篩選、淘汰人才的機制來處理，而非將所有希望寄託在最初的人才選任。(2-1-31)

現有訓練幾乎沒有所謂「淘汰率」，未來如果試圖透過基礎訓練來落實篩選，那我們會不會思考投入的經費成本效益問題(3-4-24)

(四) 就「未來推動考量」次構面而言

依據原問項題號 4-6 的內容，旨在探討「基礎訓練應全面採取不占缺訓練方式行之」。對此，不同意見主要出現在專家學者之間。換言之，部分專家對此態度較為保留。對此，於下引述深度訪談受訪者觀點對照之：

整體而言，我是反對目前討論中的「考試錄取人員訓練擴大採取不占缺訓練」。基本上認為這項政策變革會出現很多麻煩(trouble)；其次，我不認為以台灣目前培訓機關的能耐(capacity)能夠用不占缺訓練達成想要的政策目的。所以對我來講，預期效益(expected benefit)無法獲得，但是卻會產生預期成本(expected costs)。(3-1-6)

第一個，占缺或者是不占缺，我覺得要把最主要的價值先掌握住，最主要的價值就是訓練成效，也就是品質，這是我們最在乎，因此我建議不占缺。(2-1-56)

回到用人機關的議題，用人機關不願做好試用，你不可以把這個責任往前推，這樣是沒有意義的。(3-1-32)

二、就「考訓變革配套措施」構面而言

依據第二回合德爾菲問卷分析結果，「考訓變革配套措施」構面所轄「行政支援」、「成績評量」、「權益保障」次構面，仍有若干問項未具共識，相關見解依序分析如下：

(一) 就「行政支援」次構面而言

依據原問項題號 1-3、1-10 的內容，係關乎「容訓量」不足之協調及「委辦經費」提高事宜，其主要在探討「如果未來要擴大辦理不占缺訓練」，而且將考試錄取訓練予以階段化。換言之，這勢必遭遇訓期、班別調整，師資設備不足的問題與疑慮。對此，不同意見主要出現在專家學者之間。換言之，部分專家對此態度較為保留。對此，於下引述深度訪談受訪者觀點對照之：

行政支援指的是預算 (budget)，如果爾後要全面推行，那我覺得基本上會有困難。我覺得這是「雞生蛋、蛋生雞」的問題，如果你可以在試辦的類科 (pilot) 中展現 (demonstrate) 其成效是可以達到顯著的效益 (significant good)，那才會有說服力。(2-5-10)

培訓機關必須有完整的培訓獨立性，用人機關可以從中來配合我，就算對排課有意見，也必須遵守權利義務及主從關係，因為培訓機關必須對保訓會負責任。(2-5-57)

依據原問項題號 1-5 的內容，其主要在探討是否「宜訴諸民意支持改革，用以抵銷潛在考生個人權益極大化而成為改革阻礙」的問題。對此，不同意見主要出現在政府部門之間。換言之，部分政府部門代表對此態度較為保留。對此，於下引述深度訪談受訪者觀點對照之：

如果你了解政府部門的用人實務，畢竟高考三級考試及格者只是 entry-level 公務人員，不需要花這麼多成本時間去追逐非常小的訓練淘汰率，那個本質上就是進去以後觀察做中學啦。(1-1-33)

... 感覺到學員在受訓期間缺乏簡樸風氣，因為移民行政二等特考班的學員，受訓期間支領約四萬八千元，移民行政三等特考班支領約四萬五千元。(1-1-9)

遭受外界質疑學員都還在受訓、都還沒投入職場，可是卻得支付他們全薪的金額當作訓練津貼 (1-2-48)

(二) 就「成績評量」次構面而言

依據原問項題號 3-1、3-4 的內容，其主要在探討如何於訓練過程落實「本質特性」考評的議題。對此，不同意見主要出現在專家學者之間。換言之，部分專家對此態度較為保留，主因應是對如何實施兼具信效度的評量有所疑慮。對

此，於下引述深度訪談受訪者觀點對照之：

第二個就是說以「成績評量」為例，如何針對公務人員的核心價值來嚴正評審，並將其列入本質特性的考評等，這個我認為會涉及主觀考量而難以執行。(2-3-21)

對訓練機關而言，就可以利用這些加起來總共三個月的時間去觀察說這個人到底適不適用。(2-3-33)

(三) 就「權益保障」次構面而言

依據原問項題號 5-5、5-6 的內容，其主要在探討如何因應現職人員復應公務人員考試錄取後，在接受訓練期間的權益保護事宜。雖然適用前述情況的現職公務人員人次或許無法與初任公務人員數量相比，但鑑於鼓勵人力資本流動，以及整體國家公務人力發展空間，似宜保留若干彈性以落實前述政策目標。但對此，專家學者、甚或政府部門代表之間仍有不同意見。換言之，部分專家對此態度較為保留。對此，於下引述深度訪談受訪者觀點對照之：

所以說無論是否改變占缺、不占缺，是否需要將公務人員考試錄取人員統一視為未具公務人員資格(1-2-48)這我極端贊成。因為這才是一個應該有的做法，因為他就不是公務人員。(1-2-49)

對於已經占缺而沒有分發問題的受訓學員而言，我們相對有一個觀察就是說哪些人會在公務上比較投入，他會比較願意犧牲奉獻，這一部分我們是真實可以觀察出來。(2-4-25)

承前所述，深度訪談針對德爾菲問卷第二回合施測結果，將仍未具共識的問項轉化為深度訪談提綱，目的在於探討為何特定受訪群體在某些議題上存在意見紛歧的狀態，造成前述不同主張的原因與背景為何。於下僅就研究範圍所列之具體研究問題，依序提出研究發現與建議，在第五章回應之。

第五章 結論

在歷經多元研究方法的運用與探討之後，本研究認為多方資料顯示審慎樂觀支持的態度，這為權責機關持續試辦或全面擴大辦理公務人員考試錄取人員不占缺訓練的政策與發展，建構更為穩健的討論基礎。但重點是如何規劃、如何推廣。研究過程發現較為穩健的建議，係主張必須有足夠的試辦成效才有利政策的推動，但在沒能全面擴大辦理之前，也必須統一各類公務人員考試錄取受訓者的各項津貼、福利，將其視為「未具公務人員資格的受訓者」，抑或是「公務人員工作的申請者」；相對於此，較為積極的建議則主張全面推動不占缺訓練，儘速統一各類公務人員考試錄取受訓者的各項津貼、福利、公保、退休、撫卹等適用議題。對此，本研究認為必須彙整各方資料、避免明顯爭議，才能對是否持續試辦（甚或全面擴大）實施公務人員考試錄取人員不占缺訓練，提供短中長程的策略架構與政策建議。

第一節 研究發現

本研究分由「理論支持與法制配套、執行規劃與行政配套、回饋意見與回應論據、不占缺訓練推廣」等層面，依序對「占缺與不占缺訓練之現制分析、如何建置考訓新制下之不占缺訓練」等研究問題提出分析與建議。

一、理論支持與法制配套層面

（一）運用策略性人力資源管理觀點建構不占缺訓練推動策略

從認知及行為主義者主張之學習途徑來看，訓練實務之變革必須兼顧的議題甚多，小從學習者、指導者角色的釐清，大至訓練氣候與目標。這樣的系絡描述相當程度反映在「不占缺訓練政策之堆動」。本文從 Blanchard 與 Thacker 對「訓練策略選擇之環境因素影響關係」所提主張出發，強調不占缺訓練政策之推動，宜從考試院執掌所劃定的組織界線出發，思考整體制度變革所面臨之外在環境條

件，期間所應顧及的層面包括：法規限制、經濟條件、訓練提供者、訓練技術。由此衍生實務上所應兼顧的重點，將反映在「實施方式、訓練內容、成績考核機制（或淘汰機制）、分發依據、預算編製、受訓人員權益事項」等相關配套規定。換言之，策略性人力資源觀點主張從「組織運作策略、人力資源策略、訓練資源配置、訓練需求及組織文化」等內部變革出發，結合外在「訓練提供者、訓練技術」，考量外在「經濟條件及法規限制」後，釐清推動不占缺訓練政策的執行結構。綜言之，在兩回合德爾菲問卷施測之後，從問項的一致性檢定結果，以及問卷填答者對各構面、次構面及其所轄問項給予的回覆結果，都達到相當高的可信度、穩定性與共識程度。據此，如果權責機關掌握良機持續推動不占缺訓練政策，對內應當可以獲得各級政府協力機關的配合，對外則可獲得政策菁英的支持。

（二）優先推行較具共識的修法重點

依據第二回合德爾問卷的調查結果，已在法制配套層面獲得具體的修法重點，相關內容其實也反映了政府權責機關過往的努力，以及在彙整法規研修重點所投注的心力。換言之，本研究運用保訓會、銓敘部所研提之書面報告內容為基礎，結合焦點團體座談成果，以及延伸的法制研修重點分析後，將相關法制配套議題，以「考訓法制修訂規劃」為題納入德爾菲問卷之設計。其中在第2回合總計針對19項法制研修重點徵詢受訪者意見，除了問項題號18有關建議增列「〈公務人員協會法〉第2條第2項有關排除適用對象之規定，並未納入各類公務人員考試錄取之受訓人員」一項未獲共識之外。整體而言，其餘18項皆獲得中度以上之共識，同時在個別受訪群體內部也同樣獲得中度以上之共識。相關修法重點表列如下。

表5-1：較具共識的修法重點一覽表

類別	修法重點
公務人員考試法	〈公務人員考試法〉第2條第2項，有關「分發任用」的規定用詞，應改為「分配訓練」。
	〈公務人員考試法〉第12-1條應明定總成績計算之原則，並增訂

	「訓練成績計算方式（包括占缺及不占缺訓練）」。
	〈公務人員考試法〉第20條第1項規定應予以統一，並簡化為「正額、增額錄取者，按錄取類、科，接受訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，分發任用。增額錄取者在未獲分發前則列入候用名單」。
公務人員考試錄取人員訓練辦法	〈公務人員考試錄取人員訓練辦法〉第5條有關訓練重點之規定，應改為「各階段考試錄取人員訓練之共同重點，為持續觀察品德操守、服務態度；而基礎訓練之個別重點乃是基本觀念、行政程序與技術，實務訓練則是工作所需知能」。
公務人員考試錄取人員訓練辦法	〈公務人員考試錄取人員訓練辦法〉第26條，有關「發給津貼」之規定應予調整，以便與〈公務人員俸給法〉所規範之「試用公務人員、合格實授公務人員」產生區隔。
	應調降〈公務人員考試錄取人員訓練辦法〉第26條，規定考試錄取人員受訓期間支領津貼之標準。
	〈公務人員考試錄取人員訓練辦法〉第36條，應增加基礎訓練與實務訓練成績如何加總計算總成績之規定。
公務人員任用法 ¹⁷	依實務運作情況而論，若要落實〈公務人員任用法〉第10條第1項後段規定--「訓練期滿成績及格後予以任用」，便不宜實施占缺訓練，以免因「派任代理」而衍生未訓練期滿成績及格便已「任用」之情形。
公務人員考試及格人員分發辦法	〈公務人員考試及格人員分發辦法〉第2條第3款修改為「至用人機關占缺或不占缺實施訓練」。
公務人員保障法	若為全面推動不占缺訓練，便應修改〈公務人員保障法〉第102條第5款--「應各種公務人員考試錄取占法定機關、公立學校編制職缺參加學習或訓練之人員」準用〈公務人員保障法〉之規定。
公教人員保險法	為區隔「考試錄取受訓人員」與「考試及格人員」權益之別，〈公教人員保險法〉第2條第1項應增列「考試錄取人員訓練期間不論占缺與否，均不得參加公保」。
公務人員留職停薪辦法	〈公務人員留職停薪辦法〉第4條第1項，有關「應予留職停薪之事由」，應增列「現職人員復應公務人員考試錄取人員訓練」。
	因應現職人員復應公務人員考試而接受訓練之實務需求，〈公務人員留職停薪辦法〉第4條第2項，有關「得申請留職停薪」之事由，應增列參加「公務人員考試錄取人員訓練」。
公務人員訓練進修法	〈公務人員訓練進修法〉第4條第1項應明定，公務人員考試錄取人員訓練--「基礎訓練、實務訓練、性質特殊訓練」屬於「職前

¹⁷ 由於現行公務人員任用法第10條並無規範公務人員占缺或不占缺，因訓練階段仍屬於任用前，尚未進入公務人員任用程序，該法條若要修正應是在全面推行不占缺訓練之後。

	訓練」。
行政院暨所屬各機關公務人員國內訓練進修要點	〈行政院暨所屬各機關公務人員國內訓練進修要點〉第9點，述及其「在職訓練」可區分為「基礎訓練、專業訓練」等，建議其訓練名稱應與「公務人員考試錄取人員訓練」所轄訓練名稱有所區隔。
公務人員退休法 ¹⁸	依據〈公務人員退休法〉第2條規定，未取得公務人員資格者，便沒有適用公務人員退休法規的權利；應更正目前考試錄取人員因占缺受訓而適用之情形。
公務人員撫卹法	依據〈公務人員撫卹法〉第2條規定，未取得公務人員資格者，便沒有適用公務人員撫卹法規的權利；應更正目前考試錄取人員因占缺受訓而適用之情形。

二、執行規劃與行政配套層面

本研究從「行政支援、分發依據、成績評量、教學輔導與活動、權益保障」五個面向，探討推動不占缺訓練政策所應為之執行規劃與行政配套事宜。總計於第2回合問卷提出41項行政配套事宜詢問受訪者意見，於下分依問項之共識程度說明研究發現，惟法規修訂配套已陳述如前，於此不再重述。

（一）就「行政支援」而言

研究發現基於中度共識標準，或可將下列2點列為中程施政目標。分別是：

- 1、考試錄取人員訓練費用由單一機關統一編列。
- 2、爭取人事預算補強培訓人力，以因應現行編班作業及教學輔導安排改變所衍生的人力需求。

（二）就「分發依據」而言

研究發現基於高度共識標準，或可將「分發任用應改以筆試及基礎訓練成績加計的結果為依據」列入短期施政目標。中期而言，或可待「實務訓練」納入改採不占缺訓練（甚或集中訓練）後，再將實務訓練成績視為考試錄取人員訓練的

¹⁸ 另主責腿修撫卹業務之權責機關（銓敘部）表示，有關公務人員退修、撫卹法之修正，由於目前不占缺訓練仍屬於試辦或擴大試辦階段，因此僅需廢止相關令釋極可，尚不涉及修法。

第二階段評量。換言之，實務訓練成績是否及格，決定受訓者可否取得合格實授之試用公務人員身分。

(三) 就「成績評量」而言

研究發現基於高度共識標準，或可將「運用人格測驗協助瞭解受訓者本質特性」列入短期施政目標。此外，基於中度共識標準，或可將下列 3 點列為中程施政目標。分別是

- 1、基礎訓練過程各類紙筆測驗之評量，應援用平行雙閱之評分制度，以杜爭議。
- 2、基礎訓練應全面採取雙輔導員評量機制。
- 3、基礎訓練之調訓編班，應秉持同一類科同班、甚或同梯調訓之原則，以降低對成績評量產生之影響。

(四) 就「教學輔導與活動」而言

研究發現基於高度共識標準，或可將「擴大採用情境模擬方式評量受訓學員」列入短期施政目標。其中關鍵在於因應不同類科之訓練需求，引進多元訓練方式協助訓練目的之落實。在整體教學輔導與活動的範疇之下，未來仍應視基礎訓練與實務訓練是否改採不占缺訓練，選用適合的訓練方法。

(五) 就「權益保障」而言

研究發現基於高度共識標準，或可將「停止放寬允許考試錄取人員購買年資」列入短期施政目標。但建議搭配整體公務人員考試錄取人員訓練制度的一致化，以避免不同訓練制度衍生實質的權益差異，影響政策的公平性、弱化政府資源的運用效益。

三、回饋意見與回應論據層面

彙整相關文獻分析、焦點團體座談、德爾菲問卷調查及深度訪談結果，發現多數文獻或學者專家對於擴大辦理不占缺訓練抱持樂見其成的態度，但也有部分意見大聲疾呼應該回歸考訓機關業務推展邏輯，以及成本效益觀點的討論。但如

果論及未來擴大辦理付諸施行時，可能面對哪些回饋意見，應該如何預作回應準備時，大可將相關發現歸納如下：

- 1、相關機關可能提出的回饋意見：主要內容似將包括「職務代理人預算編列與成效、用人等待時間延長、立法機關支持與否、復審及行政訴訟案件增加、容訓量不足且難以協調、爭取考核參與權、本質特性難以衡量」等。
- 2、考試錄取人員可能提出的回饋意見：主要內容似將包括「成績考核公平性、成績併算規定基礎、現職人員權益維護、制度變革資訊公告不知」等。
- 3、社會大眾可能提出之回饋意見：主要內容似將包括「受訓學員為何支領津貼數額不一、為何受訓考生支領津貼總額高於部分職等之現職公務人員薪俸總額、為何適用公保-退休-撫卹等法規」等。

四、不占缺訓練推廣層面

依據第二回合德爾菲問卷的調查結果發現，在針對「不占缺訓練實施範圍」、「未來推動考量」等次構面的提問時，便專注於不占缺訓練推廣層面的討論。於下結合焦點團體座談、深度訪談所獲意見，分由「優先試辦之選擇標準」、「優先試辦之範圍與類科建議」提出說明。

(一) 優先試辦之選擇標準

受訪者意見對於下述四點提問，整體而言達到中度共識，分別是「擴大辦理基礎訓練不占缺訓練時，應該以「三等特考及高考三級以上」考試類科為優先（原問項題號 4-1）、擴大辦理基礎訓練不占缺訓練時，應該以「提報缺額較多」類科考試為優先（原問項題號 4-2）、選擇人事管理實務「具一條鞭特性」類科優先辦理基礎訓練不占缺，降低下階段分配訓練序位爭議問題（原問項題號 4-3）。

但除此之外，受訪者（包括專家學者與政府部門代表）對於少數類科是否應獨立於不占缺訓練的安排，特別是對於「訓練期程較長的考試類科（例

如：法官、警察、外交官等)」則態度上較為保留。雖然深度訪談意見指出，不應為特定類科而有量身打造的考試錄取人員訓練安排，否則可能仍為制度變革埋下不穩定的因素。但從策略性人力資源管理的觀點來看，如果能夠在特殊類科的培訓過程予以分期，將訓練初期四個月劃為一個階段，比照一般公務人員類科採取不占缺訓練，並搭配嚴格而必要的淘汰篩選機制，那麼不妨開放其在後續訓練階段得以占缺方式繼續完成考試錄取人員訓練。

（二）優先試辦之範圍與類科建議

受訪者意見對於下述三點提問，整體而言達到中度共識，分別是「不占缺訓練應限於基礎訓練實施（原問項題號 3-1）、不占缺訓練可在基礎訓練及實務訓練階段實施（原問項題號 3-2）、不占缺訓練實施範圍可以擴及試用階段實施（原問項題號 3-4）」。但細究相關意見發現學界對於是否限於基礎訓練實施不占訓練，其意見呈現較為分歧狀態。對照訪談意見，甚至有學者主張「不占缺訓練」並非關鍵，重點在於我們要如何看待「考」「訓」「用」不同等級公務人力所需投入的成本及追求的效益。

第二節 研究建議

在前述研究發現的歸納之下，本研究對於是否擴大實施公務人員考試錄取人員不占缺訓練，提出「公務人員考試錄取人員訓練類型暨權益規劃構想圖」(詳見圖 5-1)，據此提出推動不占缺訓練之短中長期可行作法、策略構想與政策建議。

一、短期作法、策略與政策建議

(一) 統一考試錄取人員受訓所享有的對待

對照圖 5-1，可以發現本研究強調從公職應徵者、試用者到正式公務人員的過程，應該在「津貼俸給、專業或技術加給、地域加給、保險投保類別及保費分攤條件、公保、退休、撫卹及參與公務人員協會的權利」等，都應該有差別性的安排。

(二) 導正既有的立法精神與要旨

有關「分配訓練」與「分發任用」的概念，建議分別回歸與「身分權」結合，以是否取得公務人員正式任用資格為界線(如圖 5-1 所示)。換言之，對於現職人員的保障，也因此得以獲得政策上的解釋與制度上的安排。

二、中期作法、策略與政策建議

(一) 應該建立「職前教育、在職訓練」的階段培訓觀念

為此在圖 5-1，本文以「虛線」區隔兩類訓練之差異，但也藉由順序箭號強調兩者的累積延續關係。

(二) 應該建立四類訓練類型概念

四類訓練類型分別是基礎訓練、實務訓練、試用訓練、訓練進修。前兩者歸屬於「職前教育」，後兩者歸屬於「在職訓練」。

三、長期作法、策略與政策建議

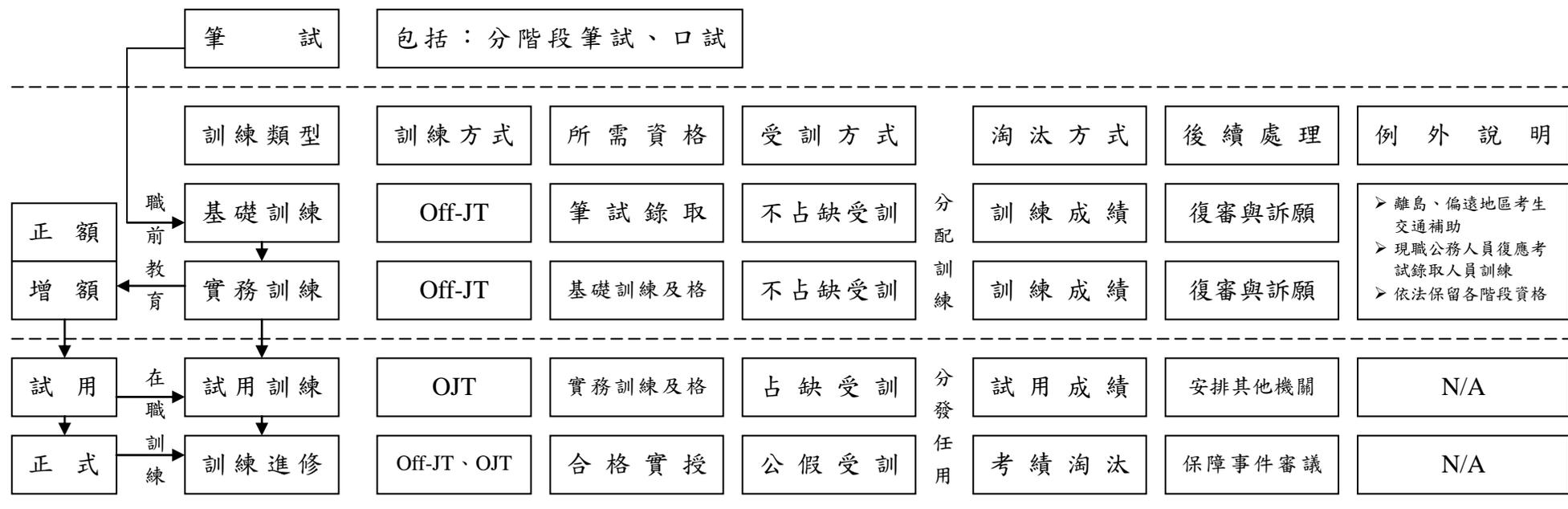
(一) 應結合訓練方式考量調整專業訓練與實務訓練的定位

建議以 Off-JT 訓練形式結合實務訓練，OJT 訓練形式結合試用訓練。在此實務訓練與試用訓練之別主要是「地點」、「是否分發占缺」，以及受訓者是否具備公務人員資格。而將實務訓練置於基礎訓練之後，在於結合筆試成績、確認其基礎條件後，思考其是否值得政府投入培訓經費、是否符合人力投資標準。對此，深度訪談期間，甚有受訪者建議應該導入「行政契約觀念」。再者，比照國外採行資格考的國家經驗，符合試用資格到取得正式公務人員身分之間，應該施予實務訓練、就近觀察，甚至搭配一定的時間與年齡為必要條件。

(二) 逐步強化分階段淘汰機制、提高淘汰率

依據圖 5-1 所示，本研究所建議的淘汰方式與時間點有四，分別是依據「基礎訓練成績、實務訓練成績、試用期間總評價、平時年終考績」，藉此結合四種訓練類型。

綜言之，從圖 5-1 的規劃可以發現，本文建議未來公務人員考試錄取人員訓練應依序在「筆試及格、基礎訓練及格、實務訓練及格」之間循序前進，同時將此期間訓練定義為職前教育性質，既有學習成分自不得享有過多、過高的訓練津貼、福利等，據此也得以彰顯具有專業能力而且取得正式公務人員資格的實務工作者價值。何況訓練屬於投資，政府的訓練經費屬於公共財，應當節用、慎用。在完成職前教育並取得試用資格後，便屬於占缺狀態，自然在待遇、福利、退休、撫卹各層面的照顧相對完整。據此將占缺與不占缺，跟是否具有公務人員資格予以連結。



權益類型	津貼俸給	技術(專業)加給	地域加給	健康保險 勞工保險	公教人員保險	公務人員退休	公務人員撫卹	公務人員協會
基礎訓練	受訓津貼	無支領資格	可支領	兩項皆納保	未具納保資格	未具適用資格	因公予以撫卹	未具參加資格
實務訓練	受訓津貼	無支領資格	可支領	兩項皆納保	未具納保資格	未具適用資格	因公予以撫卹	未具參加資格
試用訓練	試用薪俸	有支領資格	可支領	納健保	已具納保資格	已具適用資格	已具撫卹資格	已具參加資格
訓練進修	正式薪俸	有支領資格	可支領	納健保	已具納保資格	已具適用資格	已具撫卹資格	已具參加資格

圖 5-1：公務人員考試錄取人員訓練類型暨權益規劃構想圖

資料來源：本研究。

參考文獻

一、期刊及會議文章

- 史美強 (民 89)。考用配合政策之研究。發表於民國 89 年「**考選制度學術研討會--跨世紀考選政策及方法技術之探討**」。台北：考試院考選部。
- 江明修、陳秋政 (民 93a)。政府人力斷層現象研析:以 OECD 會員國為例。**公務人員月刊**，第 100 期，頁 26-32。
- 江明修、陳秋政 (民 93b)。高階行政主管培訓與進用之研究：理論與國際經驗析探。**考銓季刊**，第 37 期，頁 41-54。
- 林逸舒 (民 93)。初任公務人員訓練對策之探討。**公務人員月刊**，第 92 期，頁 33-37。
- 施能傑、曾瑞泰、蔡秀涓 (民 98)。美國、英國和日本中央政府初任文官的甄補制度介紹。**國家菁英**，第 5 卷第 1 期，頁 13-34。
- 許南雄 (民 88)。**各國人事制度** (第 4 版)。台北：商鼎文化出版社。
- 彭錦鵬 (民 94)。從英美等國文官制度發展探討我國考試制度改進方向。**國家菁英季刊**，第 1 卷第 3 期，頁 35-62。
- Blanchard, P. N. and Thacker, J. W. (1999). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. New Jersey: Prentice Hall.
- Chen, José Chiu-C. et al. (2009.10.4~6). Reinventing the Public Training Agencies under the Trend of Globalization: A Case of Taiwan. Presented to *The 36th ARTDO International Leadership & HRD Conference*. Penang, Malaysia.
- Chen, José Chiu-C. et al. (2010.4.11). A Study on Indicators Creating of Public Service Satisfaction. Presented to *The 2010 ASPA Annual Conference*. San José, CA, United States.
- Chiang, Min-Hsiu, Tin-Min Chen, and José Chiu-C. Chen (2012). Reinventing Strategies of Oral Examination in Taiwan Civil Service Recruitment. *Public Personnel Management*.
- Condrey, Stephen E. (ed.) (1998) *Handbook of Human Resource Management in Government*. San Francisco, CA.: John Wiley & Sons.
- Dalkey, G. B. (1969). *The Delphi Method: An Experimental Study of Group Opinion*. Rand Corp, Research Paper RM-5888-PR.
- Dessler, G. (2004). *A Framework for Human Resource Management (3rd Ed.)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hartman, A. (1981). Reaching consensus using the Delphi technique. *Education Leadership*, 38, 495-97.
- Ingraham, P. W., Selden, Sally C. & Moynihan, D. P. (2000). People and Performance: Challenges for the Future Public Service-the Report from the Wye River Conference. *Public Administration Review*, 60 (1): 54-60.

- Kim, P. S. and Hong, K. P. (2006). Searching for Effective HRM Reform Strategy in the Public Sector: Critical Review of WPSR 2005 and Suggestions. *Public Personnel Management*, 35(3): 203.
- Kudo, H. (2012). Administrative innovation and reform: local culture and traditions, international learning and influence. 2012.02.10~11 presented in “*The Asian Association for Public Administration (AAPA) 3rd Annual Conference*”. Hong Kong: The Hong Kong Institute of Education.
- Linstone, H. A. & Turoff, M. (1979). *The Delphi method: Techniques and applications*. MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Meyer-Sahling, Jan-Hinrik (2009). *Sustainability of civil service reforms in Central and Eastern Europe five years after EU accession (SIGMA paper NO. 44)*. Paris, France: OECD.
- National Personnel Authority (2011). *Annual Report FY 2009*. Japan: National Personnel Authority
- Rosenbloom, D. H. et al. (2009). *Public Administration: Understanding Management, Politics, and Law in the Public Sector* (7th Edition). Singapore: McGraw-Hill Higher Education.

二、研究（出國）報告

- 公務人員保障暨培訓委員會（民 99）。亞洲國際培訓總會第 37 屆年會報告。
- 史美強、陳秋政（民 100）。公務人員考試錄取人員訓練篩選機制之研究。台北：考試院保訓會委託研究。
- 江明修（民 91）。建立公務人員教、考、訓、用配合制度可行性之研究。考試院委託研究案。
- 江明修、陳秋政（民 87）。各國行政體制與文官制度之改革比較研究。銓敘部委託研究案。
- 江明修、陳秋政（民 91）。公務人員各官等核心能力與訓練體系建立之研究。公務人員保障暨培訓委員會。
- 江明修、陳秋政（民 99）。我國高階文官培訓之前瞻研究。考試院委託研究案。
- 考試院（民 89）。考試院研究發展委員會專題研究報告彙編（二）。台北：考試院。
- 考試院（民 91）。考試院研究發展委員會專題研究報告彙編（四）。台北：考試院。
- 考選部（民 96）。考選部暨相關機關 2007 年赴德國內政部聯邦公共行政學院研習考察報告。台北：考選部。
- 施能傑（民 90）。公務人員淘汰機制之研究。台北：考試院委託研究報告。
- 胡龍騰（民 95）。各國中高階公務人員培訓策略蒐集編譯報告。人事行政局委託研究案。

- 曹俊漢、仇桂美（民 99）。面對全球化我國文官甄才與培訓機制的轉型趨勢。考試院委託研究案。
- 陳清秀等（民 98）。新加坡政府人力資源管理制度考察報告。行政院人事行政局出國報告，未出版。
- 彭錦鵬、江瑞祥、陳秋政（民 99）。法務部檢察機關人力合理化之研究。法務部委託研究案。
- 彭錦鵬、劉坤億（民 98）。我國公務人力資源改革方向之研究。行政院研究發展考核委員會委託研究案。
- 劉坤億等（民 97）。英、美公務人員培訓制度變革對我國公務人員培訓制度改進之研究。保訓會委託研究案。

三、其他

- 考選部（民 99）。考選制度回顧與前瞻研討會會議實錄。台北：考選部。
- 考試院（民 101a）。強化文官培訓功能規劃方案（修正版）。台北：考試院。
- 考試院（民 101b）。文官制度興革規劃方案（修正版）。台北：考試院。
- 銓敘部（民 101）。公務人員考試錄取人員占缺或未占缺訓練期間及訓練期滿派代後相關權利義務研議分析報告。台北：銓敘部。
- 考試院（民 100）。100 年全國人事行政會議進行分組總結報告及綜合討論。2012.6.30 檢索自考試院網站，網址為 <http://www.exam.gov.tw/ct.asp?xItem=15178&ctNode=410&mp=1>。

附錄 1：100 年公務人員高等考試三級考試考試錄取人員基本統計表

類別	職組	名稱	報名人數	需用人數	錄取人數	正額人數	增額人數	錄取標準	錄取率
行政類	普通行政	一般行政	4831	140	210	141	69	61.37	6.30
		一般民政	898	14	22	15	7	63.13	3.72
		社會行政	2092	55	85	57	28	61.10	5.97
		人事行政	5306	230	273	231	42	56.90	7.76
		戶政	993	46	56	46	10	58.30	9.32
		原住民族行政	-	-	-	-	-	-	-
		社會工作	-	-	-	-	-	-	-
		勞工行政	907	60	90	60	30	59.40	14.61
	文教新聞行政	文化行政	2190	29	38	29	9	57.67	2.53
		教育行政	1947	39	59	39	20	53.93	5.28
		新聞	-	-	-	-	-	-	-
	財務行政	財稅行政	5486	253	358	253	105	62.87	8.97
		金融保險	1109	44	56	45	11	65.40	9.08
		統計	1061	38	43	38	5	61.97	6.06
		會計	3616	231	276	231	45	64.70	10.84
		審計	-	-	-	-	-	-	-
	法務行政	司法行政	-	-	-	-	-	-	-
		矯正	-	-	-	-	-	-	-
		法制	3895	33	46	33	13	60.57	1.93
		廉政	-	-	-	-	-	-	-

	經建行政	經建行政	1236	51	71	51	20	64.27	8.69
		企業管理	-	-	-	-	-	-	-
		工業行政	-	-	-	-	-	-	-
		商業行政	134	6	9	6	3	61.37	12.33
		農業行政	167	6	9	6	3	58.83	7.89
		智慧財產行政	-	-	-	-	-	-	-
		消費者保護	54	2	2	2	0	60.10	8.33
	外務行政	外交事務	-	-	-	-	-	-	-
		僑務行政	-	-	-	-	-	-	-
	審檢	審檢	-	-	-	-	-	-	-
	警政	警察行政	-	-	-	-	-	-	-
	衛生環保行政	衛生行政	820	24	36	24	12	60.00	6.53
		醫務管理	147	3	3	3	0	63.60	3.57
		環保行政	429	14	17	14	3	55.70	6.03
	消防行政	消防行政	-	-	-	-	-	-	-
	海巡行政	海巡行政	-	-	-	-	-	-	-
	地政	地政	1236	24	37	24	13	56.70	4.52
	博物圖書管理	博物館管理	-	-	-	-	-	-	-
		圖書資訊管理	535	6	12	6	6	67.83	3.20
		檔案管理	56	3	3	3	0	64.87	11.11
史料編纂		-	-	-	-	-	-	-	
安全	安全保防	-	-	-	-	-	-	-	

		情報行政	-	-	-	-	-	-	-
		移民行政	-	-	-	-	-	-	-
	交通行政	交通行政	488	26	38	26	12	50.00	10.13
技術類	農林保育	農業技術	694	28	42	28	14	56.53	8.90
		林業技術	609	17	26	17	9	55.03	5.57
		農業化學	-	-	-	-	-	-	-
		園藝	291	14	21	14	7	54.60	8.97
		植物病蟲害	-	-	-	-	-	-	-
		防治	-	-	-	-	-	-	-
		自然保育	213	4	6	4	2	70.00	4.05
	土木工程	土木工程	2553	298	297	297	0	50.00	19.48
		結構工程	49	2	1	1	0	50.00	8.33
		水利工程	488	32	37	32	5	50.00	12.46
		環境工程	336	26	18	18	0	50.00	9.18
		建築工程	740	45	68	45	23	59.10	14.69
		都市計畫技術	472	31	43	31	12	54.10	12.57
		水土保持工程	261	7	8	7	1	60.27	4.49
	機械工程	機械工程	583	26	37	26	11	65.87	11.56
	電機工程	電力工程	925	29	44	29	15	61.63	9.44
		電子工程	606	15	23	15	8	67.93	6.74
		電信工程	139	5	6	5	1	68.25	7.59
	資訊處理	資訊處理	2188	58	87	58	29	65.77	6.46

物理	物理	-	-	-	-	-	-	-
	原子能	-	-	-	-	-	-	-
化學工程	化學工程	291	4	8	4	4	62.27	6.15
檢驗	衛生檢驗	-	-	-	-	-	-	-
	環境檢驗	86	3	3	3	0	64.10	6.82
	農畜水產品檢驗	-	-	-	-	-	-	-
	商品檢驗	-	-	-	-	-	-	-
地質礦冶	地質	56	2	2	2	0	68.20	6.90
	礦冶材料	-	-	-	-	-	-	-
測量製圖	測量製圖	582	48	72	48	24	50.77	18.14
藥事	藥事	225	5	6	5	1	56.70	5.22
刑事鑑識	法醫	-	-	-	-	-	-	-
	刑事鑑識	-	-	-	-	-	-	-
交通技術	交通技術	347	26	36	26	10	52.80	14.63
天文氣象	天文	-	-	-	-	-	-	-
	氣象	204	19	24	19	5	53.37	17.14
技藝	技藝	-	-	-	-	-	-	-
視聽製作	視聽製作	77	2	2	2	0	67.80	3.92
衛生技術	衛生技術	1015	20	30	20	10	68.40	4.42
消防技術	消防技術	-	-	-	-	-	-	-
海巡技術	海巡技術	-	-	-	-	-	-	-
水產技術	水產技術	-	-	-	-	-	-	-

畜牧獸醫	畜牧技術	185	2	4	2	2	58.77	3.39
	獸醫	-	-	-	-	-	-	-
工業工程	工業工程	126	4	4	4	0	70.63	4.65
	工業安全	157	5	6	5	1	61.63	6.82
醫學工程	醫學工程	17	2	4	2	2	53.43	40.00
環保技術	環保技術	717	27	38	27	11	54.27	8.17
航空技術	航空管制	-	-	-	-	-	-	-
	航空駕駛	25	3	3	3	0	59.90	15.79
船舶駕駛	船舶駕駛	-	-	-	-	-	-	-
景觀設計	景觀設計	-	-	-	-	-	-	-
生物技術	生物技術	-	-	-	-	-	-	-
總計（或小計、平均率取標準、錄取率）		54890	2186	2855	2182	673	33.94536	5.024124

資料來源：考選部（2012.6.30 檢索自 http://www.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?menu_id=158）

附錄 2：98 年至 100 年各項公務人員考試訓練(含占缺與不占缺)及格與不及格人數 (本表統計至 101 年 8 月 17 日止)

訓練期間 占缺 與否	考試(類科)名稱	98年			99年			100年			
		及格人數	不及格人數	不及格以外 之廢人數	及格人數	不及格人數 (括弧內為第 一次基礎訓 練不及格人 數)	不及格以外 之廢止人數	及格人數	不及格人數(括弧內為 第一次基礎訓練不及 格人數)	不及格以外之廢止 人數	
占缺	1、高考一二級	77	0	3	74	0	4	5	0	1	
	2、高考三級	2,024	0	71	1,918	0(第一次基礎訓練不及格人數為14人)	73	1,183	0(自費重訓尚未完成,不及格人數未定(目前基礎訓練不及格人數為22人))	90	
	3、普考	703	1	504	731	0(第一次基礎訓練不及格人數為7人)	507	362	0(自費重訓尚未完成,不及格人數未定(目前基礎訓練不及格人數為24人))	937	
	4、初考	528	0	144	453	0	112	387	0	115	
	5、地方特考	2,173	0	174	2,013	0(第一次基礎訓練不及格人數為21人)	171	617	0(自費重訓尚未完成,不及格人數未定(目前基礎訓練不及格人數為26人))	13	
	6、原住民特考	167	0	8	130	0	3	122	0	4	
	7、身心障礙特考	277	0	10	261	0	5	286	0	10	
	8、社福特考	未招考			未招考			52	0	24	
	9、專利商標特考	未招考			未招考			未招考			
	10、退除役特考	60	0	2	未招考			67	0	2	
	11、關務特考	228	0	7	176	0	9	198	0	20	
	12、稅務特考	253	0	13	未招考			119	0	16	
	13、鐵路特考	455	0	76	993	0	123	578	0	142	
	14、國際經濟商務特考	未招考			9	0	0	101年1月受訓,同年7月訓練期滿(尚在請領及格證書)		0	1
	15、海巡特考	43	0	1	19	0	0	30	0	1	

訓練 期間 占缺 與否	考試(類科)名稱	98年			99年			100年		
		及格人數	不及格人數	不及格以外 之廢止人數	及格人數	不及格人數 (括弧內為第 一次基礎訓 練不及格人 數)	不及格以外 之廢止人數	及格人數	不及格人數(括弧內為 第一次基礎訓練不及 格人數)	不及格以 外之廢止 人數
	16、民航特考	16	3	0	未招考			8	0	1
	17、水利特考	86	0	1	未招考			未招考		
	18、外交領事及國 際新聞特考	29	0	0	28	0	0	29	0	0
	19、司法特考(不 含未占缺之司 法官、檢察事 務官、司法事 務官等類科	1,037	0	24	601	0	8	491	0	15
	歷年占缺訓練小 計	8,156	4	1,039	7,466	42	1,019	4,534	66	1,392
不 占 缺	1、司法特考三等 考試司法官 類科	99年9月受訓，預定 101年9月結訓。			100年9月受訓，預定 102年9月結訓。			預定101年9月開訓。		
	2、司法特考三等 考試檢察事 務官類科	19	0	0	34	0	0	101年3月1日開訓，預定 101年11月30日訓練期滿。		
	3、司法特考三等 考試司法事 務官類科	59	0	0	10	0	0	未招考		
	4、國安特考	35	0	0	33	0	6	101年3 月受 訓，102 年3月訓 練期滿。	0	4
	5、調查特考	75	0	9	68	0	2	101年1 月受 訓，102 年1月訓 練期滿。	0	15
	歷年不占缺訓練 小計	189	0	9	145	0	8	0	0	19

訓練期間占缺與否	考試(類科)名稱	98年			99年			100年		
		及格人數	不及格人數	不及格以外之廢止人數	及格人數	不及格人數(括弧內為第一次基礎訓練不及格人數)	不及格以外之廢止人數	及格人數	不及格人數(括弧內為第一次基礎訓練不及格人數)	不及格以外之廢止人數
前階段不占缺、後階段占缺	1、警察特考	1,086	1	20	100年3月受訓,預定101年9月結訓。			1,245(三等尚有56人須接受教育訓練,101年1月受訓,同年12月訓練期滿)	0	5
	2、基層(一般)警察特考	1,464	0	89	698	0	69	101年2月受訓,預定102年8月訓練期滿。	0	29
	歷年前階段不占缺、後階段占缺小計	2,550	1	109	698	0	69	1,245	0	34

備註：

- 一、「及格人數」係指經該年度考試(類科)訓練期滿,成績及格,取得考試及格證書者。
- 二、「不及格人數」係指於該年度考試(類科)訓練期間,經訓練機關(構)評定訓練成績不及格,經本會廢止受訓資格者。
- 三、「不及格以外之廢止人數」係指除上開「不合格人數」以外,因其他事由(如自願放棄受訓資格、未於規定之時間內報到接受訓練或於訓練期間中途離訓等)經本會廢止受訓資格者。
- 四、司法特考三等考試司法事務官類科自99年起改採不占缺訓練;司法特考四等考試監所管理員類科、外交領事及國際新聞特考自100年起改採不占缺訓練。
- 五、99年高普初考及地方特考第一次基礎訓練不及格人數,另以括弧標註於「不及格人數」欄位(按渠等除放棄者外,餘經自費重新基礎訓練後均及格,爰該欄位最終人數仍為0)。

附錄 3：100 年公務人員高普初考試錄取人員訓練津貼、健保、年終工作獎金、公保、退撫及退休金等支出整體預估表

支付項目	基礎訓練 (高考一、二、三級 5 週，普考及初考 3 週)			實務訓練 (含基礎訓練)(4 個月)		
	現制占缺訓練	新制不占缺訓練		現制占缺訓練	新制不占缺訓練	
	以「俸給」標準計	以「俸給」標準計	以「俸額」標準計	以「俸給」標準計	以「俸給」標準計	以「俸額」標準計
1、訓練津貼支出	231,449,737	231,449,737	125,675,591	944,630,940	944,630,940	505,020,900
2、健保支出	23,519,093	23,519,093	13,250,959	58,722,996	58,722,996	32,741,228
3、團體意外險支出	0	322,735	322,735	0	834,540	834,540
4、年終工作獎金支出	47,235,607	47,235,607	25,772,153	118,078,868	118,078,868	63,127,613
5、訓練期間政府補助 公保費用支出	6,258,289	0	0	23,471,268	0	0
退休後公保養老給付	23,463,485	0	0	91,704,024	0	0
6、訓練期間退撫基金提撥費用	21,008,152	0	0	78,792,840	0	0
退休後退休金支出費用	257,159,790	0	0	1,005,076,103	0	0

7、基礎訓練開班相關支出	高考班(5週)	54,768,000	54,768,000	54,768,000	54,768,000	54,768,000	54,768,000
	普初考班(5週)	27,010,000	27,010,000	27,010,000	27,010,000	27,010,000	27,010,000
合計		691,872,153	384,305,172	246,799,438	2,402,255,039	1,204,045,344	683,502,281

說明：

- 一、以「俸給」標準計：高等考試一級考試錄取者比照薦任第八職等本俸四級俸給（57,130元）；高等考試二級考試錄取者比照薦任第六職等本俸三級俸給（48,225元）；高等考試三級考試錄取者比照委任第五職等本俸五級俸給（43,350元）；普通考試錄取者比照委任第三職等本俸一級俸給（36,275元）；初等考試錄取者比照委任第一職等本俸一級俸給（29,345元）。
- 二、以「俸額」標準計：高等考試一級考試錄取者比照薦任第八職等本俸四級俸額（32,430元）；高等考試二級考試錄取者比照薦任第六職等本俸三級俸額（27,435元）；高等考試三級考試錄取者比照委任第五職等本俸五級俸額（24,440元）；普通考試錄取者比照委任第三職等本俸一級俸額（18,445元）；初等考試錄取者比照委任第一職等本俸一級俸額（11,635元）。
- 三、100年高等考試一級、二級、三級考試錄取3,260人，基礎訓練5週；普通考試、初等考試錄取2,701人，基礎訓練3週。
- 四、訓練津貼支出核算基準，以高等考試一級考試「俸給」標準為例：基礎訓練為4人×57,130元×(35天/30天)=266,607元；實務訓練為4人×57,130元×4月=914,080元。
- 五、健保支出核算基準，以高等考試一級考試「俸給」標準為例：基礎訓練為4人×3,556元×2月=28,448元；實務訓練為4人×3,556元×4月=56,896元。
- 六、新制不占缺訓練始有團體意外險支出，以高等考試一級考試為例：基礎訓練為4人×420元(年繳)×2/12月=280元；實務訓練為4人×420元(年繳)×4/12月=560元。(按無涉區分「俸給」與「俸額」投保標準)
- 七、年終工作獎金支出核算基準，以高等考試一級考試「俸給」標準為例：基礎訓練為4人×57,130元×1.5×2/12月=57,130元；實務訓練為4人×57,130元×1.5×4/12月=114,260元。
- 八、公保、退撫及退休金支出係參考銓敘部「100年公務人員高普初考試錄取占缺訓練改採不占缺訓練後，公保及退休金支出可節省之經費概估表」。
- 九、基礎訓練開班相關支出核算基準，依「100年公務人員高等暨普通考試錄取人員基礎訓練自費受訓收費標準」，高考班(5週)每人16,800元，3,260人×16,800元=5,476,800元；普初考班(3週)每人10,000元，2,701人×10,000元=27,010,000元。

- 十、據上，以「俸給」標準計，倘未來公務人員高普初考試基礎訓練改採不占缺訓練後，預估將支出 384,305,172 元；倘實務訓練(含基礎訓練)改採不占缺訓練後，預估將支出 1,204,045,344 元，均須由國家文官學院編列預算支應。
- 十一、至高等考試一級、二級、三級、普通考試、初等考試錄取人員不占缺訓練期間，各用人機關應僱用相同人數之職務代理人辦理所遺業務，依相當該職務等別支出薪資、健保及年終工作獎金等，基礎訓練採不占缺訓練費用為 302,204,437 元(薪資 231,449,737 + 健保 23,519,093 + 年終工作獎金 47,235,607)；基礎訓練及實務訓練均採不占缺訓練為 1,121,432,804 元(薪資 944,630,940 + 健保 58,722,996 + 年終工作獎金 118,078,868)。(各項數額參見上表)

附錄 4：公務人員考試錄取人員占缺或未占缺訓練期間及訓練期滿派代後相關權利義務比較表

權利義務	訓練期間		訓練期滿派代後及訓練期間年資可否採計	
	占缺人員/依據	未占缺人員/依據	占缺人員/依據	未占缺人員/依據
1、津貼(俸給)	由各職缺所在之用人機關(構)學校，依公務人員考試錄取人員訓練辦法(以下簡稱訓練辦法)第 26 條所定標準發給津貼。(訓練辦法第 26 條)	比照訓練辦法第 26 條規定之標準，得由訓練機關(構)學校或申請舉辦考試機關，於訓練計畫訂定之。(訓練辦法第 28 條)	一、依公務人員俸給法、公務人員加給給與辦法、全國軍公教員工待遇支給要點之規定核給俸給。 (另關務人員依關務人員人事條例、警察人員依警察人員人事條例、交通事業人員依交通事業人員任用條例辦理) 二、訓練期間屬考試過程，尚未取得公務人員任用資格，爰該段期間不予採計提敘。(公務人員曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法第 8 條第 4 款)	一、依公務人員俸給法、公務人員加給給與辦法、全國軍公教員工待遇支給要點之規定核給俸給。(另法官、檢察官於 101 年 7 月 6 日起依法官法辦理) 二、訓練期間屬考試過程，尚未取得公務人員任用資格，爰該段期間不予採計提敘。(公務人員曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法第 8 條第 4 款)
2、婚、喪、生育及子女教育補助	得依規定支給。(訓練辦法第 27 條)	比照訓練辦法第 27 條規定，得由訓練機關(構)學校或申請舉辦考試機關，於訓練計畫訂定之。(訓練辦法第 28 條)	依全國軍公教員工待遇支給要點之規定支給。	

權利義務	訓練期間		訓練期滿派代後及訓練期間年資可否採計	
	占缺人員/依據	未占缺人員/依據	占缺人員/依據	未占缺人員/依據
3、年終工作獎金	依各年度訂頒之軍公教人員年終工作獎金及慰問金發給注意事項支給。		依各年度訂頒之軍公教人員年終工作獎金及慰問金發給注意事項支給。	
4、請假	<p>一、受訓人員在基礎訓練期間，得請公假、事假、喪假、娩假、產前假、陪產假、流產假及病假。（訓練辦法第 30 條、公務人員考試錄取人員基礎訓練請假注意事項）</p> <p>二、受訓人員在實務訓練期間之請假，比照公務人員請假規則辦理。事假、病假（含延長病假）、婚假、喪假、娩假、流產假應按實務訓練月數占全年比例計算，超過之日數應相對</p>	<p>比照左列規定，並得視訓練實況及實際需要，由訓練機關（構）學校或申請舉辦考試機關，於訓練計畫訂定之。（各項考試錄取人員訓練計畫）</p>	<p>依請假事由核予事假、病假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產假、喪假及公假。（公務人員請假規則第 3、4 條）</p>	

權利義務	訓練期間		訓練期滿派代後及訓練期間年資可否採計	
	占缺人員/依據	未占缺人員/依據	占缺人員/依據	未占缺人員/依據
	延長實務訓練期間。 (訓練辦法第 31 條)			
5、休假	無休假。 例外情形：現職公務人員具所占職缺法定任用資格，經銓敘部銓敘審定者，如與原任職年資銜接者，得繼續併計其年資給予休假(按實務訓練月數占全年比例計算，超過之日數應相對延長實務訓練期間)。(訓練辦法第 29 條)		一、依公務人員請假規則辦理。 二、訓練期間年資得併計休假年資。(公務人員請假規則第 7 條第 2 項)	
6、獎懲	訓練機關(構)學校或各用人機關(構)學校於訓練期間，得依受訓人員訓練表現辦理獎懲；獎勵分為嘉獎、記功、記大功；懲處分為申誡、記過、記大過。(訓練辦法第 33 條、公務人員考試錄取人員訓練獎懲要點)	比照左列規定，並得視訓練實況及實際需要，由訓練機關(構)學校或申請舉辦考試機關，於訓練計畫訂定之。(各項考試錄取人員訓練計畫)	一、依公務人員考績法規定辦理。(另交通事業人員依交通事業人員考成條例辦理) 二、獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。(公務人員考績法第 12 條)	一、依公務人員考績法規定辦理。(另法官、檢察官於 101 年 7 月 6 日起依法官法辦理) 二、獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。(公務人員考績法第 12 條)

權利義務	訓練期間		訓練期滿派代後及訓練期間年資可否採計	
	占缺人員/依據	未占缺人員/依據	占缺人員/依據	未占缺人員/依據
7、考績	不生辦理考績問題。 例外情形：占缺實施實務訓練人員如已具所占職缺權理資格，則先予派代送審，當年即可參加考績。 (銓敘部 78 年 8 月 16 日 78 台華登一字第 294714 號函)		一、依公務人員考績法規定辦理。(另交通事業人員依交通事業人員考成條例辦理) 二、訓練期間係為完成考試程序，故該等年資尚不併計考績年資。 (公務人員考績法第 3、4 條)	一、依公務人員考績法規定辦理。(另法官、檢察官於 101 年 7 月 6 日起依法官法辦理) 二、訓練期間係為完成考試程序，故該等年資尚不併計考績年資。 (公務人員考績法第 3、4 條)
8、健保	得參加。(機關投保)(訓練辦法第 27 條)	由錄取人員依第六類身分類別自行投保，訓練機關(構)學校或申請舉辦考試機關得補助健保費。(訓練辦法第 28 條、全民健康保險法第 10 條、第 15 條)	應參加。(全民健康保險法第 10 條)	
9、公保	得參加。(訓練辦法第 27 條)	一、不得參加。(銓敘部 100 年 11 月 16 日部退三字第 1003473226 號書函) 二、得由訓練機關(構)學校或申請舉辦考試機關，逕向民營保險公司	一、應參加。(公教人員保險法第 2 條) 二、考試錄取人員如占機關編制內實缺，並支相當薪俸者，自 67 年 7 月 1 日起得參加公保，並據以併計為公保年資。(銓敘部	一、應參加。 二、未占缺訓練期間，無法參加公保，爰不得併計為公保年資。 (公教人員保險法第 2 條)

權利義務	訓練期間		訓練期滿派代後及訓練期間年資可否採計	
	占缺人員/依據	未占缺人員/依據	占缺人員/依據	未占缺人員/依據
		投保必要保險類別。	67年7月1日(67)台楷特二字第20680號函)	
10、退休	不生辦理退休問題。		一、依公務人員退休法規定辦理。 二、占缺訓練期間，得自分發實務訓練到職之日，按月繳納退撫基金費用，並得併計退休年資。(銓敘部77年2月26日77台華特二字第140139號函、86年4月17日86台特三字第1440233號書函)	一、依公務人員退休法規定辦理。 二、未占缺訓練期間，與編制內有給專任之條件不合，爰不得按月繳付退撫基金費用，亦不得併計為退休年資。(公務人員退休法第2條及同法施行細則第2條)
11、撫卹	得比照用人機關(構)學校現職人員撫卹相關規定之標準支給遺族撫慰金。(訓練辦法第27條)	比照訓練辦法第27條規定，得由訓練機關(構)學校或申請舉辦考試機關，於訓練計畫訂定。(訓練辦法第28條)	一、依公務人員撫卹法規定辦理。 二、占缺訓練期間，得自分發實務訓練到職之日，按月繳納退撫基金費用，並得併計撫卹年資。(銓敘部77年2月26日77台華特二字第140139號函)	一、依公務人員撫卹法規定辦理。 二、未占缺訓練期間，與編制內有給專任之條件不合，爰不得按月繳付退撫基金費用，亦不得併計為撫卹年資。(公務人員撫卹法第2條及同法施行細則第2條)
12、留職停薪	不生辦理留職停薪問題。		依公務人員留職停薪辦法規定辦理。	

權利義務	訓練期間		訓練期滿派代後及訓練期間年資可否採計	
	占缺人員/依據	未占缺人員/依據	占缺人員/依據	未占缺人員/依據
	註：訓練期間如因服兵役、進修碩、博士、疾病、懷孕、生產、父母病危及其他不可歸責事由，得申請保留錄取（受訓）資格。（公務人員考試法第 2 條、訓練辦法第 15 條）			
13、服務	依公務員服務法規定辦理。（銓敘部 82 年 7 月 9 日 82 台華法一字第 0868706 號書函）		依公務員服務法規定辦理。	
14、行政中立	準用公務人員行政中立法規定。（公務人員行政中立法第 17 條）		依公務人員行政中立法規定辦理。	
15、保障	準用公務人員保障法規定。（公務人員保障法第 102 條）	依訴願法規定辦理。	依公務人員保障法規定辦理。	
16、參加公務人員協會	分配機關占編制職缺實施實務訓練之考試錄取人員，得加入服務機關之公務人員協會。（銓敘部 98 年 3 月 25 日部管二字第 0983033710 號令）	因目前尚無是類人員申請加入公務人員協會之案例，爰尚未有相關解釋。	依公務人員協會法規定辦理。	
17、送審	無須送審。 例外情形：考試錄取分發占缺訓練及學習人員，如具有該		應送審。 （公務人員任用法第 24 條）	

權利義務	訓練期間		訓練期滿派代後及訓練期間年資可否採計	
	占缺人員/依據	未占缺人員/依據	占缺人員/依據	未占缺人員/依據
	職缺之任用或權理資格，得先予派代送審。(銓敘部 79 年 8 月 21 日 79 台華甄四字第 0441960 號書函)			
18、現職人員復應其他公務人員考試錄取須否辦理卸職	須辦理卸職。(年資中斷)(銓敘部 82 年 7 月 20 日 82 台華甄三字第 0880311 號函) 例外情形：如具所占職缺法定任用資格，經銓敘部銓敘審定，而與原任職年資銜接者，無須辦理卸職。 (銓敘部 79 年 8 月 21 日 79 台華甄四字第 0441960 號書函)		不生須否辦理卸職問題。	

※備註：現職人員具所占職缺之法定任用資格者，其津貼原則依其銓敘審定職等支給，其他各項權益，依現職公務人員有關法令辦理；如係分配至公營事業機構或未納入銓敘之機關者，其相關權益，依各該機關(構)適用之人事法規辦理。(訓練辦法第 29 條)

附錄 5：公務人員考試錄取人員基礎訓練自(委)辦訓練班所資源一覽表

訓練機關(構)類別	訓練機關(構)名稱	最大訓練資源(容訓量)			可供基礎訓練容訓量		
		最大開辦班數	最大容訓人數	最大床位(住宿者)數	可開辦班數	可開辦最大容訓人數	可開辦最大床位(住宿者)數
自辦部分	國家文官學院	8	360	184	8	360	144
	國家文官學院 中區培訓中心	7	315	315	7	315	315
委辦部分	國立政治大學 公共行政及企業管禮教育中心	27	1,200	0	6	270	0
	台灣電力股份有限公司訓練所	8	360	330	4	180	100
	中華電信股份有限公司電信學院	24	1,200	366	2	100	50
	交通部公路總局公路人員訓練所	10	800	200	2	100	50
	國立臺北教育大學	2	100	0	2	100	0
	國立空中大學(臺北區)	3	150	0	2	100	0
	國家教育研究院	8	400	270	4	180	100
	國立新竹教育大學(暑假期間)	2	100	100	2	100	50
	中華電信股份有限公司電信學院臺中所	14	700	300	3	150	150
	漢翔航空公司附設職業訓練中心	6	300	216	4	180	100
	中興大學	2	100	60	2	100	23

蓮潭國際文教會館	10	50	500	2	100	0
國立嘉義大學	10	500	268	6	300	268
國立中山大學	20	1,000	36	2	100	36
台灣電力股份有限公司訓練所高雄訓練中心	12	540	396	2	100	100
交通部公路總局公路人員訓練所南部訓練中心	6	300	250	1	50	20
中華電信股份有限公司電信學院高雄所	10	500	160	3	150	150
合計	189	8,975	3,951	64	3,035	1,656

註1：各訓練機關(構)「最大訓練資源(容訓量)」係指該機關(構)所具備之最大訓練容量，「可供基礎訓練容訓量」則為各訓練機關(構)可以支援國家文官學院辦理基礎訓練之容訓量。

註2：資料更新日期 2012 年 11 月 9 日。

附錄 6：現行法規內容與研修重點一覽表

法規名稱	現行條文相關內容	研修重點歸納
公務人員考試法	<p>第 2 條第 2 項：前項考試，應依用人機關年度任用需求決定正額錄取人數，依序分發任用。並得視考試成績增列增額錄取人員，列入候用名冊，於正額錄取人員分發完畢後，由分發機關配合用人機關任用需要依考試成績定期依序分發任用。</p> <p>第 2 條第 3 項：正額錄取人員無法立即接受分發者，得檢具事證申請保留錄取資格，其事由及保留年限如下：</p> <p>一、服兵役，其保留期限不得逾法定役期。</p> <p>二、進修碩士，其保留期限不得逾三年；進修博士，其保留期限不得逾五年。</p> <p>三、疾病、懷孕、生產、父母病危及其他不可歸責事由，其保留期限不得逾二年。</p> <p>第 12-1 條：各種考試應考人總成績之計算及限制，其辦法由考試院定之。</p> <p>第 20 條第 1 項：公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類、科，接受訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，分發任用。列入候用名冊之增額錄取者，由分發機關依其考試成績定期依序分發。其訓練程序，與正額錄取者之規定相同。</p>	<p>➤ 推行不占缺訓練試圖改變現狀「先占缺後受訓」的實務，故建議應將第 2 條第 2 項，有關「分發任用」的規定用詞，應改為「分配訓練」。</p> <p>➤ 推行不占缺訓練將衍生「總成績計算」之爭議，因為 2 條第 3 項明訂考生得「申請保留錄取資格」。因此建議將考試成績與訓練成績分階段計算，避免不同年度成績併算衍生之疑義。</p> <p>➤ 推行不占缺訓練後，總成績之計算及限制將影響考生錄取結果與權益，因此建議在第 12-1 條中明定其原則，甚至增訂有關「未占缺訓練的成績計算方式」。</p> <p>➤ 正額增額錄取者取得公務人員及格證書的程序不應有別。用人機關應自行做好代理人力規劃。建議第 20 條第 1 項規定予以統一，並簡化為「正額增額錄取者，按錄取類、科，接受訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，分發任用。增額錄取者未分發則列入候用名單」。</p>
公務人員考試法施行細則	<p>第 3 條第 2 項：.....所稱正額錄取，指榜示錄取人員中依成績高低算至分發機關提報之用人需求人數，如算至需求人數尾數有二人以上成績相同者，皆視為正額錄取。所稱增額錄取人員，指榜示錄取人員中正額錄取外增加之錄取人員.....。</p> <p>第 16 條第 1 項：.....正額錄取人員經訓練期滿成績及格者，由公務人員保障暨培訓委員會報請考試院發</p>	<p>➤ 建議案前述母法之修正而予以修正。同時修正「人事行政總處」機關名。</p>

	給考試及格證書，並函請銓敘部、行政院人事行政局或申請舉辦考試機關分發任用。	
公務人員考試相關考試規則	<p>▶以「公務人員特種考試移民行政人員考試規則」第9條為例：本考試錄取人員須經訓練，訓練期滿成績及格，送由保訓會核定，始完成考試程序，報請考試院發給考試及格證書，並由內政部分發任用。</p> <p>▶以「公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則」第10條為例：本考試錄取人員須經訓練，訓練期滿成績及格，送由公務人員保障暨培訓委員會核定，始完成考試程序，報請考試院發給考試及格證書，並函請銓敘部、行政院人事行政總處分發任用。</p>	<p>▶依據「101年公務人員特種考試移民行政人員考試錄取人員訓練計畫」第18點(五)--成績考核規定(決定分發之總成績)，發現考試成績及訓練成績對其分發序位皆有不同比例之影響。因此長遠來看，建議予以分階段計算，讓不同階段考選訓練功能得以發揮其專業，同時避免考生保留不同年度考試錄取成績而衍生之併算爭議。</p> <p>▶另「100年公務人員高等暨普通考試錄取人員訓練計畫」第17點(成績考核)規定，發現並無前述移民行政特考所列之總成績併算規定。</p>
公務人員考試錄取人員訓練辦法	<p>第5條：基礎訓練以充實初任公務人員應具備之基本觀念、品德操守、服務態度及行政程序與技術為重點(第1項)。實務訓練以增進有關工作所需知能及考核品德操守、服務態度為重點(第2項)。</p> <p>第26條第1項：占缺訓練人員，由各職缺所在之用人機關(構)學校依下列標準發給津貼：.....三、高等考試三級考試或特種考試三等考試錄取者比照委任第五職等本俸五級俸給。.....</p> <p>第27條：占缺訓練人員訓練期間，得依規定支給婚、喪、生育及子女教育補助、參加公教人員保險、全民健康保險，及比照用人機關(構)學校現職人員撫卹相關規定之標準支給遺族撫慰金。</p> <p>第28條：未占缺訓練人員，其有關受訓期間津貼、福利及遺族撫慰等事項，得由訓練機關(構)學校或申請舉辦考試機關比照第26條及前條規定，於訓練計畫訂定之。</p>	<p>▶第5條有關訓練重點之規定，建議改以共同重點--「品德操守、服務態度」(持續觀察其是否適任公職)，以及個別重點--「基本觀念、行政程序與技術」(基礎訓練)、「工作所需知能」(實務訓練)。</p> <p>▶長遠來看，第26條有關津貼發放標準之規定，應予調整而能區隔出「考試錄取受訓人員、試用公務人員、合格實授公務人員」之津貼俸給差異。</p> <p>▶第27條有關「占缺受訓人員津貼與福利事項」之規定，其適用條件應修改為是否取得「公務人員及格證書」，而非是否占缺受訓。同樣第28條有關未占缺訓練得比照之規定亦應修正。</p>

公務人員任用法	<p>第 10 條第 1 項：.....應由分發機關就公務人員各等級考試正額錄取，經訓練期滿成績及格人員分發任用。如可資分發之正額錄取人員已分發完畢，由分發機關就列入候用名冊之增額錄取人員按考試成績定期依序分發，經訓練期滿成績及格後予以任用。.....</p> <p>第 12 條：公務人員各等級考試錄取，經訓練期滿成績及格者，應由分發機關分發各有關機關任用（第 1 項）。前項分發機關、程序、辦理方式、限制及有關事項之辦法，由考試院會同行政院定之（第 2 項）。</p>	<p>➤建議導正「正額、增額」之人力運用實務，應該回歸兩者同時接受基礎訓練，增額人員之實務訓練時間則視用人機關需求而定。不應為求用人便利性而犧牲應有的考試錄取人員訓練程序，而機關用人需求則應可另尋代理人力安排，彌補之。</p> <p>➤實務上，目前並未落實第 12 條第 1 項規定；建議修正「公務人員考試及格人員分發辦法」。</p>
公務人員任用法施行細則	<p>第 2 條第 1 項：本法所稱公務人員，指各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外，定有職稱及官等、職等之人員。</p>	<p>➤考試錄取受訓人員一旦占缺接受訓練，雖未經銓敘部審定其資格，也未接獲考試及格證書，但形式上已有特定職稱及官等可供對應，進而據以主張其權益。故有建議擴大採取不占缺訓練，以避免前述爭議之論。</p>
公務人員考試及格人員分發辦法	<p>第 2 條：.....二、考試及格人員：指前款考試錄取人員經訓練期滿，成績及格者。三、分配：指分發機關或申請舉辦考試機關，決定並通知考試錄取人員至用人機關占缺實施訓練。四、分發：指考試錄取人員，經分配至用人機關占缺實施訓練，訓練期滿成績及格，由用人機關以原訓練職缺派代任用。</p>	<p>➤應落實第 2 條有關「考試及格人員」之規定。</p> <p>➤建議將第 2 條第 3 款修改為「至用人機關占缺或不占缺實施訓練」。以配合「公務人員考試錄取人員訓練辦法」第 4 條規定。</p>
公務人員留職停薪辦法	<p>第 3 條：本辦法以公務人員任用法施行細則第二條所稱之公務人員為適用對象。</p> <p>第 4 條：公務人員具有下列情事之一者，應予留職停薪：.....（第 1 項）。公務人員具有下列情事之一</p>	<p>➤目前現職人員復應考試及格而接受考試錄取人員訓練時，實務上多採取卸職（辭職），這對現有公務人力流動而言是種限制，建議朝向「留職停薪」方式尋求配套，並配合補繳退輔基金（保費）方式。</p>

	者，得申請留職停薪，除第一款各機關不得拒絕外，其餘各款由各機關考量業務狀況依權責辦理：……（第2項）	
公務人員訓練進修法	第4條第1項：公務人員考試錄取人員、初任公務人員、升任官等人員、初任各官等主管人員，應依本法或其他相關法令規定，接受必要之職前或在職訓練。	▶建議明定公務人員考試錄取人員訓練--「基礎訓練、實務訓練、性質特殊訓練」為職前訓練（升任官等人員訓練亦應為職前訓練）。換言之，在其尚未取得該資格之前，就不應該負擔該資格的義務或享有其權利。
公務人員訓練進修法施行細則	第25條：公務人員考試錄取人員於訓練期間，不適用本法有關進修之規定。	▶換言之，目前有關「公務人員考試錄取人員」之訓練事宜，仍必須回歸「公務人員考試錄取人員訓練辦法」。
行政院暨所屬各機關公務人員國內訓練進修要點	第9點：在職訓練，按職務等級，分左列四個階段實施： （一）基礎訓練：以委任第五職等以下及相當職務人員為對象。使其熟悉工作技術和方法，公務人員應具有之品德操守及法治觀念。 （二）專業訓練：以薦任第六至第八職等及相當職務人員為對象。使其熟知專業及一般管理知能，以奠立發展業務之基礎……。	▶左列要點第9點，述及其「在職訓練」可區分為「基礎訓練、專業訓練」等，建議其訓練名稱應與「公務人員考試錄取人員訓練」所轄訓練名稱有所區隔。
司法人員人事條例	第27條第1項：司法官考試錄取人員，應接受司法官學習、訓練，以完成其考試資格。 第28條：具有第九條第三款及第四款任用資格之一者，於初任司法官前，應施予職前訓練。其他司法人員於任職前，得施予職前訓練。	▶據此及前述相關法規或辦法之規定，「公務人員考試錄取人員訓練」應屬「職前訓練」。
公務人員保障法	第3條第1項：本法所稱公務人員，係指法定機關依法任用之有給專任人員及公立學校編制內依法任用之職員。 第102條第5款：下列人員準用本法之規定……五、應各種公務人員考試錄取占法定機關、公立學校編制職缺參加學習或訓練之人員。	▶對照第3條第1項之規定，若無「占缺受訓之事實」，便無適用公務人員保障法之主張立場。 ▶建議修正第102條第5款之適用規定，以區隔實任（授）公務員及考試錄取受訓人員之保障差異，同時避免受訓人員提出各類「實體保障」之主張。

公務人員曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法	第 8 條第 1 項第 4 款：公務人員曾任下列年資，不予採計提敘：……四、應公務人員各類考試筆試錄取分配占各機關編制內實缺實施訓練(學習、實習)之年資。	<ul style="list-style-type: none"> ▶前開「公務人員曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法」規定，所指為「占缺接受實務訓練」。換言之，考試錄取人員受訓期間的年資，本不應列入計算服務年資。
公教人員保險法	第 2 條第 1 項：本保險之保險對象包括下列人員： 一、法定機關編制內之有給專任人員。 二、公立學校編制內之有給專任教職員。 三、依私立學校法規定，辦妥財團法人登記，並經主管教育行政機關核准立案之私立學校編制內之有給專任教職員。	<ul style="list-style-type: none"> ▶由左開規定得以發現，一旦實施「占缺訓練」，便會衍生適用公教人員保險法的疑義。建議於第 2 條第 1 項增列「考試錄取人員訓練期間不論占缺與否，均不得參加公保」。 ▶目前實務上已採取加保「勞工保險」取代之。惟爾後可能衍生不同保險之間權益是否容許轉換之疑慮。
公務人員俸給法	第 24 條第 2 項：現職人員……。依限申請改敘核准者，其為免經訓練、實習或學習程序之考試及格人員，自考試榜示及格之日改支；其為須經訓練、實習或學習期滿成績及格，始完成考試程序之人員，自訓練、實習或學習期滿成績及格之次日改支。……	<ul style="list-style-type: none"> ▶左列規定顯然在不同考試類科對「公務人員考試法第 20 條第 1 項」落實程度不一致的情況下，對於現職人員復應各類考試及格後的改敘有了差異對待。 ▶建議配合各類公務人員考試錄取人員訓練朝向階段化之規劃，統一現職人員復應考試所遭遇的不公平對待問題。
公務人員退休法	第 2 條：本法適用範圍，指依公務人員任用法律任用，並經銓敘審定之人員(第 1 項)。前項人員退休、資遣之辦理，除本法另有規定外，以現職人員為限(第 2 項)。	<ul style="list-style-type: none"> ▶依據左列法規，未取得公務人員資格者，便沒有適用公務人員退休法規的權利。 ▶實務上，考試錄取人員訓練期間不得按月繳付退撫基金費用，自然沒有將訓練期間採計為退休年資的議題。但目前實務上，亦存在所謂「購買年資」的情況。因此，回歸左列法規之規定，似能彌平不同案例之間的不平等現象。
公務人員撫卹法	第 2 條：本法適用範圍，指依公務人員任用法律任用，並經銓敘審定之人員(第 1 項)。前項人員撫卹之辦理，除本法另有規定外，以現職人員為限(第 2 項)。	<ul style="list-style-type: none"> ▶同上。

公務人員協會法	<p>第 2 條：本法所稱公務人員，指於各級政府機關、公立學校、公營事業機構（以下簡稱機關）擔任組織法規所定編制內職務支領俸（薪）給之人員（第 1 項）。前項規定不包括下列人員……（第 2 項）。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶對照左列規定，如果考試錄取人員受訓期間占缺，便可適用「公務人員協會法」，進而依法享有權利負擔義務。 ▶左列法規第 2 條第 2 項規定並未納入「各類公務人員考試錄取之受訓人員」，建議增列。
---------	--	--

附錄 7：公務人員各種考試占缺或未占缺訓練一覽表

訓練期間 占缺與否	考試（職系）名稱	訓練期間
一、占缺訓練	1、高普初考	基礎訓練及實務訓練合計 4 個月。(含基礎訓練高考 5 週或 3 週、普初考試 3 週)
	2、高普初考政風類科	基礎訓練及實務訓練合計 5 個月。(含基礎訓練高考 5 週或 3 週、普初考試 3 週)
	3、地方特考	基礎訓練及實務訓練合計 4 個月。(含基礎訓練三等考試 5 週或 3 週、四等及五等考試 3 週)
	4、地方特考政風類科	基礎訓練及實務訓練合計 5 個月。(含基礎訓練高考 5 週或 3 週、普初考試 3 週)
	5、原住民特考	基礎訓練及實務訓練合計 4 個月。(含基礎訓練三等考試 5 週或 3 週、四等及五等考試 3 週)
	6、身心障礙特考	實務訓練 4 個月。(自由報名參加實體基礎訓練三等考試 5 週或 3 週、四等及五等考試 3 週，或參加網路線上學習基礎訓練)
	7、退除役特考	基礎訓練及實務訓練合計 4 個月。(含基礎訓練三等考試 5 週或 3 週、四等考試 3 週)
	8、社福特考	基礎訓練及實務訓練合計 4 個月。(含基礎訓練三等考試 5 週、四等考試 3 週)
	9、專利商標特考	基礎訓練及實務訓練合計 4 個月。(含基礎訓練二、三等考試 5 週)
	10、國防部文職人員特考	基礎訓練及實務訓練合計 4 個月。(含基礎訓練二、三等考試 5 週或 3 週、四等及五等考試 3 週)
	11、關務特考	專業訓練及實務訓練合計 4 個月。(含專業訓練 4 週)
	12、稅務特考	專業訓練及實務訓練合計 4 個月。(含專業訓練 4 週)
	13、鐵路特考	實務訓練 4 個月。(含專業研習高員三級 5 週、員級 4 週、佐級 3 週)

訓練期間 占缺與否	考試（職系）名稱	訓練期間
	14、國際經濟商務特考	專業訓練及實務訓練合計6個月（含專業訓練3個月）
	15、海巡特考	專業訓練及實務訓練合計6個月。（含專業訓練4、5個月）
	16、民航特考	(1)飛航管制科：專業訓練及實務訓練合計11個月。（含專業訓練116日） (2)飛航諮詢科、航空通信科、航務管理科：專業訓練及實務訓練合計6個月。（含專業訓練68日、65日）
	17、司法特考三等考試行政執行官類科	專業訓練及實習訓練合計1年（含專業訓練3個月，實習訓練9個月）
	18、司法特考三等考試監獄官類科	教育訓練及實務訓練合計8個月（含教育訓練6個月、實務訓練2個月）
	19、司法特考三等考試公證人類科	實務訓練4個月。（含專業講習2週）
	20、司法特考三等考試觀護人類科	實務訓練4個月（含專業講習2週）
	21、司法特考三等考試公職法醫師類科	專業訓練及實習訓練合計6個月。（含專業訓練4個月、實習訓練2個月）
	22、司法特考三等考試鑑識人員類科	實務訓練6個月。
	23、司法特考三、四等考試書記官類科	專業訓練及實務訓練合計4個月。（含專業訓練2至4週）
	24、司法特考四等考試執達員類科	實務訓練4個月。（含專業訓練2週）
	25、司法特考四等考試法警類科	實務訓練4個月。（含專業訓練2週）
	26、司法特考四等考試執行員類科	實務訓練4個月。（含專業訓練2週）
	27、司法特考五等考試錄事類科	實務訓練4個月。（含專業訓練2週）
	28、司法特考五等考試庭務員類科	實務訓練4個月。（含專業訓練2週）

訓練期間 占缺與否	考試（職系）名稱	訓練期間
二、未占缺訓練	1、司法官考試	2年。(第1階段9週、第2階段35週、第3階段52週、第4階段8週)
	2、司法特考三等考試檢察事務官類科	9個月。(分3階段實施)
	3、司法特考三等考試司法事務官類科	6個月。(分3階段實施)
	4、國安特考	1、三等考試：1年 2、五等考試：6個月
	5、調查特考	1年。
	6、司法特考四等考試監所管理員類科	專業訓練及實習合計4個月。(專業訓練及實習各2個月) 註：100年考試起採未占缺；101、2、14開訓。
	7、外交領事及國際新聞特考	教育訓練及實務訓練合計6個月。 (1)外交領事人員：教育訓練5個月，實務訓練1個月。 (2)國際新聞人員：教育訓練2個月，實務訓練4個月。 註：100年考試起採未占缺；101、1、9開訓。
三、前階段訓練未占缺、 後階段訓練占缺	1、警察特考	三等考試：教育訓練（未占缺，10個月，如已具警察官任用資格，並經分配占缺接受訓練，經銓敘部銓敘審定者，得占缺訓練）及實務訓練（占缺，2個月）合計1年。 四等考試：實務訓練2個月（占缺）。

訓練期間 占缺與否	考試（職系）名稱	訓練期間
	2、一般警察特考	二等考試：教育訓練（未占缺，22 個月）及實務訓練（占缺，2 個月） 合計 2 年。 三等考試：同二等考試。 四等考試：教育訓練（未占缺，16 個月）及實務訓練（占缺，2 個月） 合計 1 年 6 個月。
	3、移民特考	暫定：基礎訓練、專業訓練及實務訓練合計 1 年。（基礎訓練未占缺， 二、三等考試 5 週、四等考試 3 週） 註：101 年考試起採未占缺；本考試於 101、3、10-11 次舉辦，預定 101、5 榜示，101、7 開訓。

資料來源：銓敘部（民 101）

附錄 8：近期各類試辦考試錄取不占缺訓練類科之新舊制比較表

壹、100 年司法特考監所管理員類科實施不占缺訓練實施方式

榜示日期：100 年 10 月 12 日

受訓人數：257 人

訓練時間：101 年 2 月 14 日至 101 年 6 月 13 日

項次	類科	訓練類別	訓練期間	占缺與否	分發(分配訓練)機關	辦理訓練機關	訓練津貼編列機關	分發依據
現制	監所管理員	實務訓練 1、課程研習	2 個月	占缺	法務部矯正署	法務部矯正署	職缺所在 用人機關	考試成績
		實務訓練 2、實習	2 個月			各矯正機關		
新制	監所管理員	專業訓練 (成績占 80%)	2 個月	不占缺	尚未分發	法務部矯正署	法務部矯正署	考試成績 10% 訓練成績 90%
		實習 (成績占 20%)	2 個月			各矯正機關		

貳、100 年外交領事及國際新聞人員特考實施不占缺訓練實施方式

榜示日期：100 年 12 月 20 日 受訓人數：外交領事 31 人、國際新聞 4 人

訓練時間：

一、外交領事人員

- (一) 教育訓練：5 個月，期間為 101 年 1 月 9 日至 2 月 5 日、2 月 18 日至 4 月 29 日、5 月 12 日至 7 月 8 日。
 (二) 實務訓練：1 個月，期間為 101 年 2 月 6 日至 17 日（事務單位），同年 4 月 30 日至 5 月 11 日（事務單位）。

二、國際新聞人員

- (一) 教育訓練：2 個月，期間為 101 年 2 月 29 日至 4 月 28 日，另含開訓及結業典禮、訓練法規介紹及國家安全局住班課程。
 (二) 實務訓練：4 個月，期間為 101 年 1 月 9 日至 2 月 28 日、同年 4 月 29 日至 7 月 8 日。

考試 年度	項目		訓練類別	訓練期間	占缺 與否	分發(分配訓練) 機關	辦理訓練機關	訓練津貼 編列機關	分發依據
	外交 人員	新聞 人員							
99 年特 考	外交 人員	教育訓練	5 個月	占缺	外交部	外交領事人員講習所	職缺所在 用人機關	依用人單位需 求、學員意 願、訓練期間 表現及語文能 力，綜合考 量。	
		實務訓練	1 個月			職缺所在用人機關			
	新聞 人員	教育訓練	2 個月	占缺	行政院新聞局	外交領事人員講習所	職缺所在 用人機關		
		實務訓練	4 個月			職缺所在用人機關			
100 年 特考新 制	外交 人員	教育訓練	5 個月 (成績占 85%)	不占缺	尚未分發	外交領事人員講習所	外交部、外交部外交領 事人員講習所		
		實務訓練	1 個月 (成績占 15%)			外交部所屬單位			
	新聞 人員	教育訓練	2 個月 (成績占 40%)			外交領事人員講習所	行政院新聞局或國際 新聞人員分發後之服 務機關分攤歸墊		
		實務訓練	4 個月 (成績占 60%)			行政院新聞局所屬單位			

參、101 年移民行政人員特考實施不占缺訓練實施方式

榜示日期：101 年 5 月 受訓人數：257 人 受訓時間：101 年 7 月

考試 年度	項目		訓練期間	占缺與否	分發(分配訓練)機關	辦理訓練機關	訓練費用 編列機關	訓練津貼 編列機關	分發依據
	訓練類別								
101 年	移民 行政 人員	基礎教育 訓練	二、三等考試：5 週 四等考試：3 週	不占缺	尚未分發	國家文官學院	國家文官學院	移民署	依據筆試成績 80%、基礎教育 訓練成績 20% 比例，計算總成 績後，再依個人 意願分配接受 專業訓練及實 務訓練
		專業訓練	8 個月	占缺	移民署	二、三等考 試：中央警察 大學 四等考試：警 政署保 2 總隊	二、三等考試：中 央警察大學 四等考試：移民署		
		實務訓練	4 個月 (與基礎訓練合 計，含參訪研習)	占缺		移民署	移民署		

附錄 9：相關文獻內容文本分析之已編段落清單

編碼	分析構面	起點	終點	文本段落	文本名稱
1	制度現況介紹	9	9	占缺訓練：計有高普初考等 28 種考試（類科），其中除民航特考飛航管制科（專業訓練及實務訓練合計 11 個月）、司法特考三等考試行政執行官類科（專業訓練及實習訓練合計 1 年）及司法特考三等考試監獄官類科（教育訓練及實務訓練合計 8 個月）外，其餘考試（類科）之訓練期間均為 6 個月以內。	Doc5
1	制度現況介紹	10	10	未占缺訓練：計有司法官考試、司法特考三等考試檢察事務官類科、司法特考三等考試司法事務官類科、國安特考、調查特考、司法特考四等考試監所管理員類科、外交領事及國際新聞特考等 7 種考試（類科），其中除司法官考試（2 年）、國安特考三等考試（1 年）、調查特考（1 年）之訓練期間為 1 年以上外，其餘考試（類科）之訓練期間均未滿 1 年。	Doc5
1	制度現況介紹	11	11	前階段訓練未占缺、後階段訓練占缺：計有警察特考（三等考試之教育訓練未占缺 10 個月，實務訓練占缺 2 個月；四等考試僅實務訓練占缺 2 個月）、一般警察特考（二、三等考試教育訓練未占缺 22 個月，四等考試教育訓練未占缺 16 個月，實務訓練均占缺 2 個月）及移民特考（基礎訓練未占缺，二、三等考試 5 週，四等考試 3 週；基礎訓練、專業訓練與實務訓練合計 1 年）等 3 種考試。	Doc5
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練現狀	31	31	考試類科及訓練期間：計有高普初考等 28 種考試（類科），其中除民航特考飛航管制科（專業訓練及實務訓練合計 11 個月）、司法特考三等考試行政執行官類科（專業訓練及實習訓練合計 1 年）及司法特考三等考試監獄官類科（教育訓練及實務訓練合計 8 個月）外，其餘考試（類科）之訓練期間均為 6 個月以內。	Doc7
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練現狀	32	32	近 3 年各種公務人員考試，其中採占缺訓練 20,156 人、廢止受訓資格 3,562 人。	Doc7
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練現狀	35	35	未占缺訓練之考試（類科）：計有司法官考試（2 年）、司法特考三等考試檢察事務官類科（9 個月）、司法特考三等考試司法事務官類科（6 個月）、國安特考（1 年）、調查特考（1 年）等 5 種考試（類科）。	Doc7
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練現狀	36	36	近 3 年（98 年至 100 年）未占缺訓練人數分析：近 3 年各種公務人員考試，其中採未占缺訓練者，共訓練 334 人、廢止受訓資格 36 人。	Doc7

1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練 現狀	63	63	歷辦採前階段未占缺、後階段占缺之訓練類科：計有警察特考（三等考試：除具中央警察大學畢業學歷，依規定免除教育訓練者外，餘均應受教育訓練未占缺 10 個月，實務訓練占缺 2 個月；四等考試：因均具中央警察大學或臺灣警察專科學校畢（結）業學歷，依規定免除教育訓練，爰僅需受實務訓練占缺 2 個月）及一般警察特考（教育訓練未占缺：二、三等考試 22 個月，四等考試 16 個月，另實務訓練均占缺 2 個月）2 種考試。	Doc7
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練 現狀	64	64	近 3 年（98 年至 100 年）未占缺訓練人數分析：近 3 年各種公務人員考試，其中採前階段訓練未占缺、後階段訓練占缺者，共訓練 4,493 人、廢止受訓資格 213 人。	Doc7
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練 現狀	21	21	考試方法應指考試法第 8 條所列舉之方法（包括筆試、口試、著作審查等），不包含訓練，且自「公務人員考試錄取人員訓練辦法（以下簡稱訓練辦法）」之名稱觀之，係指考試錄取後之訓練，訓練結果並不影響筆試放榜成績或名次；訓練如係考試方法之一，則應待訓練完畢，併計訓練成績後，才能放榜，這是不同的概念。因此，訓練僅係考試程序，並非考試方法。	Doc6
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練 現狀	22	22	公務人員考試錄取人員無論係採占缺或未占缺訓練，均屬考試程序之一環，除現職公務人員應其他考試錄取占缺訓練時，具所占職缺法定任用資格並經銓敘審定者外，均不具公務人員身分。	Doc6
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練 現狀	66	66	近 3 年各種公務人員考試，其中採占缺訓練 20,156 人、廢止受訓資格 3,562 人。	Doc3
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練 現狀	73	73	近 3 年（98 年至 100 年）不占缺訓練人數分析：依近 3 年人數統計表顯示，近 3 年各種公務人員考試，其中採不占缺訓練者，共訓練 334 人、廢止受訓資格 36 人。	Doc3
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練 現狀	101	101	採前階段不占缺、後階段占缺之訓練類科：計有警察特考（三等考試：除具中央警察大學畢業學歷，依規定免除教育訓練者外，餘均應受教育訓練未占缺 10 個月，實務訓練占缺 2 個月；四等考試：因均具中央警察大學或臺灣警察專科學校畢（結）業學歷，依規定免除教育訓練，爰僅需受實務訓練占缺 2 個月）及一般警察特考（教育訓練未占缺：二、三等考試 22 個月，四等考試 16 個月，另實務訓練均占缺 2 個月）2 種考試。	Doc3
1-2-1	制度現況介紹\ 權利義務差異\ 現狀	13	13	公保不同（占缺訓練人員得參加公保，未占缺訓練人員不得參加公保）外，其餘權利義務兩者原則大抵相同。	Doc5

	訓練期間				
1-2-1	制度現況介紹\ 權利義務差異\ 訓練期間	13	13	現職人員復應其他公務人員考試錄取原則上均須辦理卸職，兩者並無不同，僅於例外情形，如具所占職缺法定任用資格並經銓敘審定者，始無須辦理卸職	Doc5
1-2-1	制度現況介紹\ 權利義務差異\ 訓練期間	31	31	民航特考飛航管制科（專業訓練及實務訓練合計 11 個月）	Doc7
1-2-1	制度現況介紹\ 權利義務差異\ 訓練期間	31	31	司法特考三等考試行政執行官類科（專業訓練及實習訓練合計 1 年）及司法特考三等考試監獄官類科（教育訓練及實務訓練合計 8 個月）	Doc7
1-2-1	制度現況介紹\ 權利義務差異\ 訓練期間	81	81	除公保不同（占缺訓練人員得參加公保，未占缺訓練人員不得參加公保）外，其餘權利義務兩者原則大抵相同。另現職人員復應其他公務人員考試錄取原則上均須辦理卸職，兩者並無不同，僅於例外情形，如具所占職缺法定任用資格並經銓敘審定者，始無須辦理卸職；惟是類人員如於訓練期間被淘汰，原職務因已辦理卸職，將造成無法回任原職務，影響其工作權至鉅。	Doc7
1-2-1	制度現況介紹\ 權利義務差異\ 訓練期間	72	72	司法官不占缺訓練 2 年，檢察事務官 9 個月，司法事務官 6 個月，國家安全情報人員三等考試 1 年、五等考試 6 個月，一般警察特考不占缺訓練三等考試 22 個月，四等考試 16 個月。	Doc2
1-2-1	制度現況介紹\ 權利義務差異\ 訓練期間	64	65	占缺訓練： 1.考試類科及訓練期間：計有高普初考等 28 種考試（類科），其中除民航特考飛航管制科（專業訓練及實務訓練合計 11 個月）、司法特考三等考試行政執行官類科（專業訓練及實習訓練合計 1 年）及司法特考三等考試監獄官類科（教育訓練及實務訓練合計 8 個月）外，其餘考試（類科）之訓練期間均為 6 個月以內。	Doc3
1-2-1	制度現況介紹\ 權利義務差異\ 訓練期間	72	72	不占缺訓練之考試（類科）：計有司法官考試（2 年）、司法特考三等考試檢察事務官類科（9 個月）、司法特考三等考試司法事務官類科（6 個月）、國安特考（1 年）、調查特考（1 年）等 5 種考試（類科）。	Doc3
1-2-2	制度現況介紹\ 權利義務差異\ 訓練期滿派代	14	14	除公保、退休及撫卹不同（占缺訓練人員得參加公保及繳納退撫基金，並得於訓練期滿派代後，據以併計公保及退休、撫卹年資；未占缺訓練人員則不得參加公保及繳納退撫基金，訓練期滿派代後，亦不得據以併計為公保及退休、撫卹年資）外，其餘權利義務	Doc5

	後			兩者原則亦大抵一致。	
1-2-2	制度現況介紹\ 權利義務差異\ 訓練期滿派代後	82	82	除公保、退休及撫卹不同（占缺訓練人員得參加公保及繳納退撫基金，並得於訓練期滿派代後，據以併計公保及退休、撫卹年資；未占缺訓練人員則不得參加公保及繳納退撫基金，訓練期滿派代後，亦不得據以併計為公保及退休、撫卹年資）外，其餘權利義務兩者原則亦大抵一致。	Doc7
2-2	不占缺訓練安 排\分發依據	173	173	公務人員考試錄取人員無論係採占缺或未占缺訓練，均屬考試程序之一環，故除現職公務人員應其他考試錄取占缺訓練時，具所占職缺法定任用資格並經銓敘審定者外，均不具公務人員身分。	Doc7
2-2	不占缺訓練安 排\分發依據	101	101	實施方式，係先辦理一段時間之集中訓練，俟結訓後以訓練成績，再至實際用人機關占缺實施實務訓練，實務訓練期滿成績及格者，即以原職缺派代分發任用。	Doc3
2-3	不占缺訓練安 排\成績評量	85	86	推動雙輔導員制，進行多元評量 1.精進本質特性考評：自 100 年高普初考錄取人員基礎訓練開始採行「雙輔導員」制度。除現行班務輔導人員 1 人之外，另洽聘退休公務人員擔任生活輔導員，藉以客觀評核學員受訓成績。	Doc7
2-3	不占缺訓練安 排\成績評量	88	88	辦理輔導員認證，提高輔導員素質	Doc7
2-3	不占缺訓練安 排\成績評量	89	89	辦理基礎訓練專業職能講習：1	Doc7
2-3	不占缺訓練安 排\成績評量	90	90	規劃試辦輔導員認證制度：	Doc7
2-3	不占缺訓練安 排\成績評量	91	91	精進命題技術，重視核心價值	Doc7
2-3	不占缺訓練安 排\成績評量	94	94	統一考評機制，提升信度與效度	Doc7

2-3	不占缺訓練安排\成績評量	95	99	<p>1.針對「專題研討」及「本質特性」成績考評改進作法</p> <p>(1)專題研討部分：</p> <p>甲、專題研討分組依班級分編成6組，每組8至9人，分編原則係依職系（行政類科及技術類科）、性別、學歷、服務單位等條件平均分編至不同組別，進行專題研討及撰寫小組報告。每組分工必須明確，並詳細載明，供指導講座參考，並避免有搭便車之情形。</p> <p>乙、專題研討場地依講座之要求，佈置成小組型或於原教室座位進行，進行程序、時間、須備物品皆依標準作業流程要求辦理。</p> <p>(2)本質特性考評：文官學院自100年高普初考錄取人員基礎訓練採行「雙輔導員」制度（如前述），以達到公平、公正與客觀原則。</p>	Doc7
2-3	不占缺訓練安排\成績評量	100	100	研擬標準作業程序：為提升考試錄取人員訓練成績評量之信度與效度，保訓會業訂定公務人員考試錄取人員基礎訓練測驗入闈、複（選）審題及製卷標準作業，明確規定測驗前置、闈內及出闈相關作業程序，並逐步推廣應用在其他種類之訓練。	Doc7
2-3	不占缺訓練安排\成績評量	90	90	為了考評公正客觀，雙輔導員確有必要	Doc2
2-3	不占缺訓練安排\成績評量	188	188	精進命題技術，重視思考、判斷及公務人員核心價值	Doc3
2-3	不占缺訓練安排\成績評量	191	192	<p>統一考評機制，提升信度與效度</p> <p>（一）針對「專題研討」及「本質特性」成績考評改進作法</p>	Doc3
2-4	不占缺訓練安排\教學輔導活動	87	87	指派專人駐點服務：自100年地方特考錄取人員基礎訓練起，指派專人至各委託訓練機關(構)、學校進行駐點服務，並提供相關訓練及班務工作諮詢與建議，俾確保訓練品質與成效。	Doc7
2-4	不占缺訓練安排\教學輔導活動	93	93	為使受訓學員著重個人思考、活化所學，並確實鑑別其學習吸收程度，以深化學習效果，自100年高普初考及地方特考基礎訓練學業成績測驗之實務寫作題，保訓會業聘請專家學者改以公務情境模擬方式協助命題。	Doc7
2-4	不占缺訓練安排\教學輔導活動	182	184	<p>推動雙輔導員制，進行多元評量</p> <p>（一）精進本質特性考評：自100年高普考錄取人員基礎訓練開始採行「雙輔導員」制度。除現行班務輔導人員1人之外，另洽聘退休公務人員擔任生活輔導員，藉以客觀評核學員受訓成績。</p>	Doc3

				(二) 指派專人駐點服務：自 100 年地方特考錄取人員基礎訓練起，指派專人至各委託訓練機關(構)、學校進行駐點服務，並提供相關訓練及班務工作諮詢與建議，俾確保訓練品質與成效。	
2-5	不占缺訓練安排\行政支援	131	134	(四) 應妥善解決編班、檔期安排及受託意願等問題 1.編班費時：現行編班作業，係學員報到後，由服務機關學校（用人機關學校）報送實務訓練計畫表，依序按學員戶籍地、通訊地址辦理編班調訓，並於該梯次訓練辦理完竣後，返回原機關接續辦理實務訓練。如採新制未占缺訓練，文官學院須直接將訓練通知及相關訊息寄達參訓學員住居所在地，並配合網路選填訓練檔期及申請免訓、保留相關事宜，編班調訓作業所需時間及困難度等均應列入考量。 2.檔期安排不易：委訓機關（構）學校係配合其本身訓練外之空檔，始接受文官學院委託辦理各項訓練。在 1 次調訓統一調訓期日之前提下，委訓機關難以彈性安排檔期配合各項考試榜示時間。 3.梯次減少恐降低委訓機關（構）學校意願：按現行各受委託辦理訓練之機關（構）學校，為提高教室使用率，多願與文官學院合作，進行多梯次之各項訓練。惟採行新制未占缺訓練後，將不再以多梯次委託渠等機關（構）學校，甚至如採基礎訓練及實務訓練均未占缺訓練，致訓期必須延長而排擠到委訓機關（構）本身訓練業務時，恐降低渠等受委託之意願。	Doc7
2-5	不占缺訓練安排\行政支援	168	169	師資需求量 現行擔任公務人員考試錄取人員基礎訓練之講座，係由本會審查通過之講座薦介名單中洽聘，因文官學院之講座均為兼任（按有本職工作），屬臨時洽聘性質。目前每科目講座約須 40 人，如採不占缺訓練 1 梯次調訓，同時開辦班次達 120 班之多，勢須大幅增加講座來源，方能應付同時開班所產生之講座需求；但目前部分課程講座供給量有限，且如何維持大量講座教學品質，以免影響訓練成效評量，均須審慎研酌。	Doc3
2-5	不占缺訓練安排\行政支援	171	172	編班費時 現行編班作業，係學員報到後，由服務機關學校（用人機關學校）報送實務訓練計畫表，依序按學員戶籍地、通訊地址辦理編班調訓，並於該梯次訓練辦理完竣後，返回原機關接續辦理實務訓練。如採不占缺訓練，文官學院須直接將訓練通知及相關訊息寄達參訓學員住居所在地，並配合網路選填訓練檔期及申請免訓、保留相關事宜，編班調訓作業所需時間及困難度等均應列入考量。	Doc3

2-5	不占缺訓練安排\行政支援	173	174	檔期安排不易 委訓機關（構）學校係配合其本身訓練外之空檔，始接受文官學院委託辦理各項訓練。在 1 次調訓統一調訓期日之前提下，委訓機關難以彈性安排檔期配合各項考試榜示時間。	Doc3
2-5	不占缺訓練安排\行政支援	175	176	梯次減少恐降低委訓機關（構）學校意願 按現行各受委託辦理訓練之機關（構）學校，為提高教室使用率，多願與文官學院合作，進行多梯次之各項訓練。惟採行不占缺訓練後，將不再以多梯次委託渠等機關（構）學校，甚至如採基礎訓練及實務訓練均不占缺訓練，致訓期必須延長而排擠到委訓機關（構）本身訓練業務時，恐降低渠等受委託之意願。而本會因公務人員考試錄取人員訓練係屬公權力之行使，尚不宜委託民間機構辦理。	Doc3
2-5	不占缺訓練安排\行政支援	235	235	增加訓練專業人員（如專任講師或增加研究員職務）及其他行政人力。	Doc3
2-5-1	不占缺訓練安排\行政支援\容訓量	111	111	配合考訓結合新制，逐步擴增基礎訓練場所與容量；同時考量訓練容量，調整考試期日，及分梯次（同類科同梯次）訓練。	Doc7
2-5-1	不占缺訓練安排\行政支援\容訓量	129	129	容訓量：依 100 年高等考試三級、普通考試錄取人員合計 5,373 人計，一次調訓必須開辦約 120 班，惟目前文官學院（含中區培訓中心）在擴建工程完工後之容訓量，每班 45 人計，單一梯次最大容訓量亦僅辦理 15 班，尚有 105 班須委託其他訓練機關（構）學校代訓，方能達成目標。委訓比例高達 87.5%，且分散 10 多個委託代訓之訓練機構，難以齊一訓練品質，構成訓練評量之重要干擾因素。	Doc7
2-5-1	不占缺訓練安排\行政支援\容訓量	130	130	現行擔任公務人員考試錄取人員基礎訓練之講座，係由保訓會審查通過之講座薦介名單中洽聘，因文官學院之講座均為兼任（按有本職工作），屬臨時洽聘性質。目前每科目講座約須 40 人，如採新制未占缺訓練 1 梯次調訓，同時開辦班次達 120 班之多，勢須大幅增加講座來源，方能應付同時開班所產生之講座需求；但目前部分課程講座供給量有限，且如何維持大量講座教學品質，以免影響訓練成效評量，均須審慎研酌。	Doc7
2-5-1	不占缺訓練安排\行政支援\容訓量	154	154	為解決目前文官學院容訓量不足之問題，應整合現有訓練資源，擴大委外辦理訓練，加強與各大專院校及訓練機構策略聯盟，以發揮更大訓練效益，	Doc7
2-5-1	不占缺訓練安排\行政支援\容	21	21	訓練容量不足：國家文官學院（以下簡稱文官學院）最大容訓量只有 15 班，無法容納所有基礎訓練的需求，必須委託其他訓練機關辦理。	Doc2

	訓量				
2-5-1	不占缺訓練安排\行政支援\容訓量	135	135	逐步擴增基礎訓練場所與容量：配合考訓結合新制，逐步擴增基礎訓練場所與容量；同時考量訓練容量，調整考試期日，及分梯次（同類科同梯次）訓練。	Doc3
2-5-1	不占缺訓練安排\行政支援\容訓量	166	167	容訓量 依 100 年高等考試三級、普通考試錄取人員合計 5,373 人計，一次調訓必須開辦約 120 班，惟目前文官學院（含中區培訓中心）在擴建工程完工後之容訓量，每班 45 人計，單一梯次最大容訓量亦僅辦理 15 班，尚有 105 班須委託其他訓練機關（構）學校代訓，方能達成目標。委訓比例高達 87.5%，且分散 10 多個委託代訓之訓練機構，難以齊一訓練品質，構成訓練評量之重要干擾因素。	Doc3
2-5-1	不占缺訓練安排\行政支援\容訓量	235	235	依文官學院組織法第 7 條規定，學院為應各地區公務人員培訓需要，得設區域培訓中心。因此，為實施新制不占缺訓練，應考慮增設南區及東區培訓中心，俾擴增基礎訓練場所與容量。	Doc3
2-5-1	不占缺訓練安排\行政支援\容訓量	236	236	為因應考訓新制必須一次調訓所需容訓量、師資及輔導員，將加強與各大專院校及訓練機構策略聯盟；且為齊一訓練及評鑑品質，將針對委訓機關（構）學校，訂定標準化作業流程。	Doc3
2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	32	32	未占缺訓練人員並未支領相當俸給，如何計算其保險俸(薪)給恐生疑慮。	Doc5
2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	33	33	若放寬未占缺人員亦得參加公保，則其原屬 65%之補助部份究應由被保險人自行負擔，抑或屬訓練機關(構)之財務責任	Doc5
2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	33	33	占缺訓練人員訓練期間之津貼（含俸額與加給）、福利（婚、喪、生育及子女教育補助、參加公教人員保險《以下簡稱公保》、全民健康保險《以下簡稱健保》）及遺族撫慰金等，所需經費由各職缺所在之用人機關（構）學校負責編列支應。	Doc7
2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	35	35	未占缺訓練人員訓練期間之津貼（含俸額與加給）、福利（婚、喪、生育及子女教育補助、投保民間保險、健保）及遺族撫慰金等，所需經費由申辦考試機關負責編列。	Doc7

2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	63	63	教育訓練（未占缺）訓練期間之津貼（僅支俸額）、福利（婚、喪、生育及子女教育補助、健保）及遺族撫慰金等，由中央警察大學、臺灣警察專科學校各自編列預算支應；實務訓練（占缺）訓練期間之津貼（俸額與加給）、福利（婚、喪、生育及子女教育補助、公保、健保）及遺族撫慰金等，由各用人機關支應。	Doc7
2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	124	126	經費支出 高等考試一級、二級、三級、普通考試、初等考試錄取人員未占缺訓練期間，如本部透過修法或函釋，規定一律不得採計年資，則基礎訓練採未占缺訓練所需經費約計新臺幣《以下同》3億8千4百萬餘元；若基礎訓練及實務訓練均採未占缺訓練則需計12億零4百萬餘元。雖相較於現制占缺訓練，基礎訓練採未占缺訓練可節省3億零7百萬餘元；基礎訓練及實務訓練均採未占缺訓練則可節省11億9千8百萬餘元。惟各用人機關應僱用相同人數之職務代理人辦理出缺未補之職務業務，仍應依相當該職務等別支出薪資、健保及年終工作獎金等（基礎訓練採未占缺訓練僱用職務代理人需支出3億零2百萬餘元；基礎訓練及實務訓練均採未占缺訓練僱用職務代理人需支出11億2千1百萬餘元）。以上經費係以100年度高普初考錄取人數作粗估，未來仍應依年度錄取錄取人數實際變動狀況計算，由文官學院統一編列，協調行政院主計總處（以下簡稱主計總處）同意增加。	Doc7
2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	127	127	新制未占缺訓練實施後，文官學院因涉及新增辦理津貼發放、全民健康保險、團體意外險等業務，將增加出納、會計及辦班人力之作業量。	Doc7
2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	158	158	未來高普初考基礎訓練及實務訓練均採未占缺訓練，文官學院必須編列12億零4百萬餘元始足以因應。	Doc7
2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	22	22	訓練經費的問題：我們的預算是不足的，所以常有今年不足的部分，先由明年經費來補足的情形，造成年年經費都不足，透過精算發現，是行政院主計總處（以下簡稱主計總處）核給我們訓練經費不足，以致大部分班別要委託給其他訓練機關辦理，他們也不太願意接辦。	Doc2
2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	67	67	占缺訓練人員訓練期間之津貼（含俸額與加給）、福利（婚、喪、生育及子女教育補助、參加公教人員保險《以下簡稱公保》、全民健康保險《以下簡稱健保》）及遺族撫慰金等，所需經費由各職缺所在之用人機關（構）學校負責編列支應	Doc3

2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	72	72	不占缺訓練人員訓練期間之津貼（含俸額與加給）、福利（婚、喪、生育及子女教育補助、投保民間保險、健保）及遺族撫慰金等，所需經費由申辦考試機關負責編列。	Doc3
2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	101	101	教育訓練（不占缺）訓練期間之津貼（僅支俸額）、福利（婚、喪、生育及子女教育補助、健保）及遺族撫慰金等，由中央警察大學、臺灣警察專科學校各自編列預算支應	Doc3
2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	101	101	實務訓練（占缺）訓練期間之津貼（俸額與加給）、福利（婚、喪、生育及子女教育補助、公保、健保）及遺族撫慰金等，由各用人機關支應。	Doc3
2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	160	162	<p>經費支出</p> <p>高等考試一級、二級、三級、普通考試、初等考試錄取人員不占缺訓練期間，如銓敘部透過修法或函釋，規定一律不得採計年資，則基礎訓練採不占缺訓練所需經費約計新臺幣《以下同》3億8千4百萬餘元；若基礎訓練及實務訓練均採不占缺訓練則需計12億零4百萬餘元。雖相較於現制占缺訓練，基礎訓練採不占缺訓練可節省3億零7百萬餘元；基礎訓練及實務訓練均採不占缺訓練則可節省11億9千8百萬餘元。惟各用人機關應僱用相同人數之職務代理人辦理出缺未補之職務業務，仍應依相當該職務等別支出薪資、健保及年終工作獎金等（基礎訓練採不占缺訓練僱用職務代理人需支出3億零2百萬餘元；基礎訓練及實務訓練均採不占缺訓練僱用職務代理人需支出11億2千1百萬餘元）。</p> <p>以上經費係以100年度高普考錄取人數作粗估，核算如附件4。未來仍應依年度錄取錄取人數實際變動狀況計算，由文官學院統一編列，協調行政院主計總處（以下簡稱主計總處）同意增加。</p>	Doc3
2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	250	251	<p>籌編不占缺所需經費一文官學院（105年12月前完成）。</p> <p>承前「伍、實施考試新制相關問題」之「二、文官學院須另外請增經費及增加相關行政作業人力」之分析，未來高普初考基礎訓練及實務訓練均採不占缺訓練，文官學院必須編列12億零4百萬餘元始足以因應。</p>	Doc3
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	24	24	增加口試，延長考試錄取人員分發期程，似對用人機關更為不利，建議妥慎處理	Doc1

3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	4	4	「津貼（俸給）」、「婚喪生育及子女教育補助」、「年終工作獎金」、「請假」、「休假」、「獎懲」、「考績」、「健保」、「公保」、「退休」、「撫卹」、「留職停薪」、「服務」、「行政中立」、「保障」、「參加公務人員協會」、「送審」及「現職人員復應其他公務人員考試錄取須否辦理卸職」計 18 個面向之權利義務	Doc5
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	13	13	惟是類人員如於訓練期間被淘汰，原職務因已辦理卸職，將造成無法回任原職務，影響其工作權至鉅。	Doc5
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	108	108	研修考試法及公務人員任用法（以下簡稱任用法）：檢討考試、訓練、分發相關配套機制，通盤研修考試法及任用法，增加得併計考試成績及基礎訓練成績為總成績，並據以決定正額、增額人員及相關分發之規定。	Doc7
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	114	114	強化考試錄取訓練功能：以往考試錄取人員因係占缺接受訓練，不僅心態上認為已考試及格，實務上，其所享有之權利義務亦均比照機關內現職公務人員，導致受訓人員對於訓練輕忽不重視，且用人機關囿於用人需求，未盡落實嚴格執行篩選或淘汰機制，訓練制度淪為形式，成效不彰。若改採未占缺訓練，則由於受訓人員尚未獲分發，甚至當訓練成績將成為影響能否錄取、正額或增額，至少是影響分發順序之重要因素時，勢將促使受訓人員全心投入訓練，以爭取優秀訓練成績，從而真正發揮考試錄取培訓之功能。	Doc7
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	115	115	現行國家考試偏重紙筆測驗，僅能驗證考試錄取人員符合該次考試標準，具有相當認知能力，因此考試法設計期能透過訓練，進一步檢測其態度、動機、服務熱忱及品德操守等人格特質。但由於國家考試競爭激烈錄取不易，故一般均採占缺訓練，縱有考試錄取人員有不適任之情形，用人機關囿於用人需求及鄉愿心態，除非考試錄取人員表現異常或顯已不適任該項工作，通常並不會將之淘汰。	Doc7
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	121	121	由於新制未占缺訓練規劃必須 1 梯次調訓，屆時軟硬體設備均需配合，囿於文官學院容訓量所限，委訓機關（構）學校硬體學習設備不一，同一時間大量講座需求，教學品質恐難一致，因而影響訓練客觀性與公正性。	Doc7
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	122	122	訓練是考試程序之一環，在考試法已有明定，但如進一步實施嚴謹之考訓成績合併計算決定錄取與否，未來在評量方式、命題作業及閱卷計分與篩選標準尚有相當多改善空間。	Doc7
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制	136	136	惟考選部草擬之方案對現狀變動幅度較大，影響深遠，為免產生負面影響，應有更完備的配套措施，始能穩健推動。	Doc7

	推動顧慮				
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	136	136	關於訓練篩選機制必要性仍宜進一步思考，對技術面應有更完整之配套措施。	Doc7
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	136	136	在合法化過程中，並應充分討論、集思廣益，以達到『完善考選機制，篩選適格公務人員』之目標。	Doc7
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	171	171	新制未占缺訓練成績將納入考試成績之一部分，而在訓練過程中被淘汰者，即無法接受分發任用，對於應考人影響甚鉅，故目前輿論及標的團體多持否定之意見。	Doc7
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	175	175	為兼顧現職人員復應其他公務人員考試錄取參加訓練，除具所占職缺法定任用資格並經銓敘審定者外之權益，本部將修正公務人員留職停薪辦法，增列上開情形為應予留職停薪之事由，以免發生渠等參加訓練如被淘汰時，原職務因已辦理卸職，而無法回任原職務之情事。	Doc7
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	19	19	占缺訓練人員之分發係依公務人員考試及格人員分發辦法(以下簡稱分發辦法)之規定，未占缺人員之分發則適用分發辦法第15條規定，例如司法官考試錄取人員未占缺訓練成績，會影響分發單位，且訓練成績所占比例甚至高於筆試成績，因此，訓練固為考試程序之一環，但是否亦為考試方法之一種，	Doc6
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	28	28	藉由強化訓練評鑑達到淘汰之目的，如不訂出一定比例，淘汰之目的將會落空；且關涉考生權益，加以諸多民意反應，以及法律保留之考量，	Doc6
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	29	29	保訓會所規劃106年12月全面實施未占缺訓練，究係於修法或不修法之前提下實施？又究屬增加錄取人數或不增加錄取人數之情形？	Doc6
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	36	36	訓練之評鑑很難做到像筆試一樣客觀，未來是否實施增加錄取人數後再大量淘汰之機制，建議應謹慎思考。	Doc6

3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	9	9	考試錄取人員占缺或未占缺訓練期間，針對「津貼（俸給）」等 18 個面向之權利義務詳予說明比較，有關訓練期間之「公保」與訓練期滿派代後之「公保」、「退休」及「撫卹」事項權益不一，此將造成同屬機關內人員，因不同年度之同類考試（全面實施）及同年度之不同類考試（分階段實施）之權利義務不一致疑慮；且依現行公務人員考試錄取人員訓練辦法尚未對考試錄取人員於未占缺訓練期間之權益如何保障予以規範。	Doc4
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	10	10	基礎訓練之課程設計及考核標準如何達到客觀公正：現行基礎訓練受限場地及人力，同一考試類科係採分班訓練，而非一次集中評比，且訓練時不區分考試之類科或學科背景，皆採混合編班授課，以鑑別其共通能力，如基礎訓練成績併入考試成績計算，部分需用名額較多之考試類科，必須採分班訓練，此將涉及講師、教材設計及評比標準之一致性；另部分需用名額較少之類科，係採獨立開班或與其他類科合併舉行，其合併後其成績考核如何達到客觀公平，均尚待克服。	Doc4
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	16	16	公務人員考試錄取人員於短期間內實施未占缺訓練，其訓練之篩選機制（課程設計、考核標準）應客觀公正	Doc4
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	23	23	囿於容訓量，我們不得不分梯次辦理訓練，然而不同梯次的評鑑結果實難以比較，倘以此作為淘汰理由，恐缺乏說服力。	Doc2
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	62	62	不占缺目的在於篩選，而所謂篩選，一是淘汰，二是據以分配到適當的機關，在此假設之下，倘錄取人數與需用員額差不多，作用相當有限。	Doc2
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	83	83	強化人才考選的機制部分，關於基礎訓練課程的設計，考核（評）的標準該如何更客觀公正的問題，其中還包含行政類與技術類差異的問題、筆試成績與訓練成績如何併計為總成績？且該成績究竟是作為退場機制還是僅作為分發順序等，這幾個問題都是應該請併同考慮。	Doc2
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	118	118	公務人員考試錄取人員占缺或未占缺訓練期間，以及訓練期滿派代後包括「津貼（俸給）」等計 18 個面向之權利義務，其中僅有訓練期間之「公保」與訓練期滿派代後之「公保」、「退休」及「撫卹」等年資採計事項，兩者權益不一。	Doc3
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制	144	144	關於訓練篩選機制必要性仍宜進一步思考，對技術面應有更完整之配套措施。	Doc3

	推動顧慮				
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	153	153	訓練評量嚴謹度有待提升	Doc3
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	156	156	同一時間大量講座需求，教學品質恐難一致，因而影響訓練客觀性與公正性。	Doc3
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	158	158	考訓成績合併計算決定錄取與否，未來在評量方式、命題作業及閱卷計分與篩選標準尚有相當多改善空間。	Doc3
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	178	178	現行公務人員考試錄取人員訓練期間權利義務均比照公務人員相關法令辦理。未來考訓新制實施不占缺訓練，受訓人員權利義務是否仍均比照公務人員相關法令辦理，不無疑義。	Doc3
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	178	178	公務人員考試錄取人員訓練期間均不具公務人員身分，現行占缺訓練者所享有公保、退休及撫卹等之相關函釋將配合本案停止適用，使占缺、未占缺權利義務衡平	Doc3
3-2	考訓新制政策見解\考訓新制推動論據	3	3	考試院文官制度興革規劃方案	Doc5
3-2	考訓新制政策見解\考訓新制推動論據	3	3	強化文官培訓功能規劃方案	Doc5
3-2	考訓新制政策見解\考訓新制推動論據	19	19	依 99 年 12 月 2 日鈞院第 11 屆第 114 次會議通過強化文官培訓功能規劃方案第一案「1. 規劃選定部分特種考試試辦未占缺訓練」及「4. 先就三等特考及高考三級以上考試實施考訓結合新制」之政策方向	Doc5
3-2	考訓新制政策見解\考訓新制推動論據	19	19	未來公務人員各種考試如全面採行未占缺訓練，將可解決目前占缺或未占缺訓練部分權利不一之問題。	Doc5

3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	43	43	因應公務人員考試錄取人員分配訓練制度之規劃，且為免同樣應公務人員考試錄取人員，因占缺或未占缺訓練之不同而發生兩者權利義務不衡平之疑慮，宜回歸法制規範	Doc5
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	21	21	「強化文官培訓功能規劃方案」（以下簡稱培訓方案），其中第一案「增加錄取名額、落實選訓功能、完善考選機制」	Doc7
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	21	21	「1.規劃選定部分特種考試試辦不占缺訓練」及「4.先就三等特考及高考三級以上考試實施考訓結合新制」	Doc7
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	37	37	保訓會依據鈞院培訓方案，選定 100 年司法特考四等考試監所管理員類科、外交領事及國際新聞人員特考（100 年舉辦考試，101 年實施訓練），優先試辦未占缺訓練。	Doc7
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	65	65	保訓會依據鈞院培訓方案，試辦 101 年移民行政人員特考第一階段基礎教育訓練採未占缺訓練（二、三等考試 5 週，四等考試 3 週），第二階段之專業訓練及第三階段之實務訓練（合計 1 年）採占缺訓練，	Doc7
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	101	103	持續精進實務訓練成效，強化篩選與淘汰機制 1.辦理實務訓練機關實地訪視及分區座談會：保訓會為加強宣導及督導各用人機關落實實務訓練輔導相關規定與政策，近年來於實務訓練期間賡續派員親赴各實務訓練機關訪視錄取人員及輔導員，並舉辦實務訓練機關分區座談會，安排人事人員、輔導員及受訓人員分場進行座談，透過面對面的溝通與意見交換，有效解決實務作業之問題。 2.研修訓練辦法：為落實篩選適格公務人員之訓練本旨，淘汰不適任人員，保訓會已著手研修訓練辦法，特別針對基礎訓練測驗冒名頂替、傳遞文稿及參考資料等舞弊情事者，以及經依公務人員考試錄取人員訓練獎懲要點規定，獎懲相互抵銷後，累計仍達二大過處分者，增訂廢止受訓資格相關規定，以及時淘汰不適任人員。	Doc7
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	116	116	由於人格特質、觀念態度、人際溝通能力等，無法透過筆試測得，而必須藉由長期且持續觀察，才能評量，因此，「考」、「用」之間必須以訓練加強其能力，並評鑑其適任程度，才能形成一套完整的用人篩選機制。	Doc7
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制	116	116	採未占缺訓練，旨在彰顯並落實篩選機制功能，不僅可一舉扭轉各界對於考試錄取訓練之刻板認知，實際上更有助於國家整體公務人員素質之提昇，以及公共服務品質、國家	Doc7

	推動論據			競爭力之改善。	
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	138	138	保訓會業依鈞院培訓方案，選定 100 年司法特考四等考試監所管理員類科、外交領事及國際新聞人員特考，及 101 年移民特考優先試辦未占缺訓練。	Doc7
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	174	174	惟為使目前占缺與未占缺訓練人員之權利義務趨於衡平，依保訓會建議，本部將於 102 年 7 月公告，自 103 年度之考試起，停止適用占缺與未占缺訓練兩者權益不一致之函釋，並請考選部於各項考試報名簡章內載明，俾利考生有充足時間了解；	Doc7
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	32	32	未占缺訓練之規劃可分為 4 層次，第 1 層次，係增加錄取人數並經訓練後淘汰部分人員，再就剩餘人員區分為正額及增額。第 2 層次，係錄取人員於訓練後區分為正額及增額，但將增額改為備取。第 3 層次，係將未占缺訓練成績作為分發依據。第 4 層次，訓練成績不改變排序，僅淘汰訓練表現不好人員。第 4 層次保訓會可立即執行，但考試委員係要求第 1 層次之未占缺訓練。	Doc6
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	35	35	本案可分成 2 部分，第 1 部分，係增加錄取人數後再大量淘汰，須修正法律才能實施；第 2 部分，係不增加錄取人數，而將訓練成績作為分發依據，並淘汰訓練成績不及格者，此種作法無須修正法律，僅需修改法規即可實施。	Doc6
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	40	42	未占缺訓練分為 2 階段實施： 1. 第 1 階段：全面實施「不增加錄取人數之未占缺訓練」，另為兼顧預算編列及修改法規之期程，再區分為特考（預計於 103 年 8 月 31 日前），以及高普初考（預計於 104 年 12 月 31 日前）等 2 步驟實施。 2. 第 2 階段：全面實施「增加錄取人數之未占缺訓練」（預計於 106 年 12 月 31 日），實施前須先配合修正相關法律。	Doc6
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	50	50	占缺與未占缺訓練人員權益衡平部分，已有規劃措施，於相關函釋停止適用前，占缺人員訓練期間仍得加入公保及退撫基金，相關函釋停止適用後，是類人員即不得加入公保及退撫基金。	Doc6
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	53	53	在特考全面實施未占缺訓練時，本部將停止適用相關函釋，使占缺及未占缺人員權利義務衡平；另針對現職人員參加公務人員考試錄取者，為保障其權益，建議修正公務人員留職停薪辦法，使其可透過申請留職停薪之方式參加訓練，如訓練不及格，尚可申請復職。	Doc6

3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	48	48	考試、訓練能夠分批舉辦，一方面機關可以在訓練期間觀察他們想要用的人，比如移民特考基礎教育訓練，內政部入出國及移民署特別派人來擔任輔導員就地觀察是否適任，這才是目的。	Doc2
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	54	54	「強化文官培訓功能規劃方案」（以下簡稱培訓方案），其中第一案「增加錄取名額、落實選訓功能、完善考選機制」推動事項「1.規劃選定部分特種考試試辦不占缺訓練」及「4.先就三等特考及高考三級以上考試實施考訓結合新制」	Doc3
3-3	考訓新制政策 見解\考訓新制 實施點	106	106	依據鈞院培訓方案規劃構想，為加強考用配合、提昇公務人力素質及施政品質，宜研修考試法、考試規則、訓練辦法等相關法規，除配合任用需求人數外，並適當增加錄取人數，訓練階段再就基礎訓練及格人員，擇優錄取為正額及增額人員，並於考試應考須知及訓練計畫載明相關規定。	Doc7
3-3	考訓新制政策 見解\考訓新制 實施點	107	107	規劃選定部分特種考試試辦未占缺訓練：在現行法制下，規劃優先選定部分特種考試試辦未占缺訓練，並增加增額錄取名額，落實訓練淘汰機制，同時檢討其執行情形及成效。其推動期程訂為102年12月前完成，但如情況許可，可提前於101年12月前完成。	Doc7
3-3	考訓新制政策 見解\考訓新制 實施點	108	108	研修考試法及公務人員任用法（以下簡稱任用法）：檢討考試、訓練、分發相關配套機制，通盤研修考試法及任用法，增加得併計考試成績及基礎訓練成績為總成績，並據以決定正額、增額人員及相關分發之規定。	Doc7
3-3	考訓新制政策 見解\考訓新制 實施點	140	140	依培訓方案之構想，新制未占缺訓練將適當增加錄取人數，訓練階段再就基礎訓練及格人員，擇優錄取為正額及增額人員。	Doc7
3-3	考訓新制政策 見解\考訓新制 實施點	142	146	（一）第1階段： 於不增加錄取人數之前提下，全面實施未占缺訓練，另為兼顧預算編列及修改法規之期程，再區分為特考（預計於103年8月31日前），以及高普初考（預計於104年12月31日前）等2步驟實施。 特考部分，得依各該專業需求，由保訓會委託各該申辦考試機關，辦理專業訓練及實務訓練，均採未占缺方式實施，期間依實際需要訂定（如現行已採不占缺訓練之司法官特考、警察特考，訓練期間約達2年）。 高普初考部分，建議將基礎訓練結合實務訓練期間，均改採未占缺方式實施，期間以4個月為原則。主要理由有二：1.現行基礎訓練期間過短，無法有效觀測考試錄取人員是否具備公務人員應有之人格特質。2.未占缺訓練如能包括實務訓練，則基礎訓練可	Doc7

				採行政類、技術類分別一梯次調訓，不僅可解決容訓量不足之困境外，亦可針對不同學科背景學員以不同課程重點實施教學及評量，有效改善目前技術類考生成績不合格率較高之情形。 (二)第2階段：全面實施新制未占缺訓練(即增加錄取人數之未占缺訓練)。考量此係考選制度重大變革，影響應考人身份權益甚鉅，且牽涉因素之多，層面之廣，難度之高，需要考選部、保訓會、本部、人事總處等機關之通力合作，預計於106年12月31日前完成，實施前須先配合修正相關法律及完備相關配套措施。	
3-3	考訓新制政策 見解\考訓新制 實施點	156	156	基礎訓練：保訓會已研擬「改進考試錄取人員基礎訓練成績評量方案」，分短期(101年底)、中期(102年至採行新制未占缺訓練前)與長期(配合文官培訓方案，採行新制未占缺訓練後)等三階段精進訓練考評方式、調整考評項目比重、提升命題技術、強化初選(審)題功能、統一閱卷標準、調整計分方式，及調整篩選標準等，以提高訓練之信度及效度。	Doc7
3-3	考訓新制政策 見解\考訓新制 實施點	167	167	按高普初考未占缺訓練期間4個月，包括基礎訓練與實務訓練，實務訓練部分，建議仍可規劃參考現行做法，將受訓人員安排至用人機關未占機關編制內職缺實習，因其作業程序與現行分配實務訓練作法相類似	Doc7
3-3	考訓新制政策 見解\考訓新制 實施點	25	25	依分發辦法第15條規定，特考部分無須修法即可實施未占缺訓練，如訓練結果不改變考試成績或影響分發排序，僅單純實施未占缺訓練並不困難。	Doc6
3-3	考訓新制政策 見解\考訓新制 實施點	131	131	規劃選定部分特種考試試辦不占缺訓練	Doc3
3-3	考訓新制政策 見解\考訓新制 實施點	134	134	先就三等特考及高考三級以上考試實施考訓結合新制	Doc3
3-3	考訓新制政策 見解\考訓新制 實施點	144	144	未來如果政策決定採行新制，宜以高考一、二級考試或其他等級較高之考試先行試辦	Doc3
3-3	考訓新制政策	198	198	公務人員考試錄取人員基礎訓練測驗入闈、複(選)審題及製卷標準作業，明確規定測	Doc3

	見解\考訓新制 實施點			驗前置、闈內及出闈相關作業程序，並逐步推廣應用在其他種類之訓練	
3-3	考訓新制政策 見解\考訓新制 實施點	208	208	基礎訓練成績與考試成績併計，依成績高低及需用人數，擇優區分正額及增額錄取，餘則予以淘汰；實務訓練則採合格制，不合格仍予淘汰。	Doc3
3-3	考訓新制政策 見解\考訓新制 實施點	212	212	預估應能於 106 年 12 月不分考試、等級全面實施不占缺訓練。	Doc3
3-3	考訓新制政策 見解\考訓新制 實施點	221	221	預定 106 年 12 月全面實施不占缺訓練之期程，考量修法所需時程並及早告知應考人相關權益，及修法通過後所需後續相關配套作業等，本會建議至遲於全面實施前 2 年（104 年 12 月）前完成，並於考試法中明定自修法通過後 2 年起（106 年 12 月）實施考訓新制。	Doc3
3-3	考訓新制政策 見解\考訓新制 實施點	239	239	精進訓練考評方式、調整考評項目比重、提升命題技術、強化初選（審）題功能、統一閱卷標準、調整計分方式，及調整篩選標準等，以提高訓練之信度及效度。	Doc3
3-3	考訓新制政策 見解\考訓新制 實施點	240	240	實務訓練機關當得以公正客觀的態度及標準，就其人格特質、學習能力、專業知識等多元面向進行考核，如經檢視有不適任公務人員者，當可及時篩選淘汰，發揮考訓合一之效。	Doc3
3-3	考訓新制政策 見解\考訓新制 實施點	255	255	賡續擴大單一類科考試實施不占缺訓練	Doc3
3-4	考訓新制政策 見解\未來推廣 建議	6	6	新制將著重於研商錄取標準併計考試及基礎訓練成績之比例、不同年度考試成績換算及處理程序、建立公平及客觀之基礎訓練考核機制。	Doc1
3-4	考訓新制政策 見解\未來推廣 建議	7	7	「完善考選機制，篩選適格公務人員」的考選部草案對現狀變動幅度較大，影響深遠，為免產生負面影響，建議應有更完備的配套措施，始能穩健推動。	Doc1
3-4	考訓新制政策 見解\未來推廣	8	8	關於訓練篩選機制必要性，與會人員有不同意見，建議仍宜進一步思考，對技術面應有更完整之配套措施，忠實紀錄與會人員的發言，作為日後研議相關配套措施的基礎。並	Doc1

	建議			建議在合法化過程中，應充分討論、集思廣益。	
3-4	考訓新制政策見解\未來推廣建議	9	9	未來政策如決定採行新制，建議由高考一、二級考試或其他等級較高之考試先行試辦	Doc1
3-4	考訓新制政策見解\未來推廣建議	19	19	依 99 年 12 月 2 日鈞院第 11 屆第 114 次會議通過強化文官培訓功能規劃方案第一案「1. 規劃選定部分特種考試試辦未占缺訓練」及「4. 先就三等特考及高考三級以上考試實施考訓結合新制」	Doc5
3-4	考訓新制政策見解\未來推廣建議	29	29	依目前實務運作，訓練期間是否占缺係區分為「占缺訓練」、「未占缺訓練」，及「前階段訓練未占缺、後階段訓練占缺」等 3 種	Doc7
3-4	考訓新制政策見解\未來推廣建議	110	110	先就三等特考及高考三級以上考試實施考訓結合新制：配合任用需求，先就三等特考及高考三級以上考試適當增加錄取人數，訓練階段再就基礎訓練及格人員之總成績，決定正額及增額人員。	Doc7
3-4	考訓新制政策見解\未來推廣建議	174	174	未來如全面實施未占缺訓練，因所有考試錄取人員之訓練均為未占缺訓練，其訓練期間之權利義務即予一致，自不生占缺或未占缺人員權利義務不一之現象。	Doc7
3-4	考訓新制政策見解\未來推廣建議	49	49	建議所有特考之未占缺訓練，於 103 年 8 月 31 日完成，高普初考之未占缺訓練，於 104 年 12 月 31 日完成，最後，增加錄取人數之未占缺訓練，訂於 106 年 12 月 31 日完成。本部並自 103 年 8 月 31 日特考全面實施未占缺訓練起，配合停止適用公保及退撫相關函釋。	Doc6
3-4	考訓新制政策見解\未來推廣建議	44	44	按照高考及地方特考報名人數與錄取人數增多的趨勢來看，這些都會增加考選部的試務負擔，並且與日後所增加訓練班期過度集中同一時間情形密切相關，如果可以的話，建議以次數分散人數，讓報名人數與錄取人數不要那麼龐大，俾利處理不占缺訓練的配套措施	Doc2
3-4	考訓新制政策見解\未來推廣建議	152	152	建立統一之評鑑標準，因此當年度相同考試錄取人員不宜分梯調訓、分梯評量，而應以 1 梯次完成調訓及訓練成績評量之方式辦理。	Doc3
3-4	考訓新制政策見解\未來推廣	205	205	不占缺訓練期間應至少為 4 個月	Doc3

	建議				
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	24	24	與會人員就地方特考增加口試，雖符合用人機關要求，但涉及口試委員人選、口試內容及人情關說，可能產生考試不公平之疑慮，建議應在用人機關需求與考試技術間取得平衡點	Doc1
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	24	24	考選部擬具考試改革方案，對於考試現況變動甚大，建議妥向外界說明，避免引起爭議	Doc1
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	23	23	於令釋發布以前，原已依規定分配並占缺訓練，且於訓練期滿予以補實者，其訓練期間參加公保之年資仍得併計公保年資。	Doc5
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	28	28	現行公保之給付項目為殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬及育嬰留職停薪津貼五種，倘考試錄取人員訓練期間均不得參加公保，於該段訓練期間仍得依相關規定參加勞工保險、國民年金保險，爰是類人員於訓練期間發生上述保險事故時，仍得依各該法令請領相關給付，不影響權益。	Doc5
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	29	29	未占缺者如准予加保，勢將產生必須全額自繳保費，進而引發占缺與未占缺者之繳費義務不衡平問題，顯有違公平原則。	Doc5
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	30	30	訓練期間既屬考試程序之一環，因尚未完成考試程序經正式派任，其身分屬性未定，是無論占缺與否，仍有訓練成績不合格或訓練未滿即離職等未完成考試程序之可能性，屆時原訓練期間之加保年資是否予以追溯退保或保留，亦不無疑義。	Doc5
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	35	35	倘政策上放寬是類人員亦得參加公保，恐將引發現行公務人員要求追溯適用，或質疑本部立場未能一致，衍生日後爭訟問題。	Doc5
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	39	39	令釋發布以前，已依規定分配並占缺訓練，且於訓練期滿予以補實者，其訓練期間年資仍得併計公務人員退休年資。	Doc5
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	45	45	今如同意應公務人員考試錄取未占缺訓練年資准予併計公務人員退休年資，將引發其他更多類此非編制內人員要求援引比照（例如：約僱人員、中研院技術員、防癆保健員、僱代主計人員、職務代理人及論件計酬人員等），進而產生無法補救之負面連鎖效應，	Doc5

				恐嚴重衝擊公務人員退休法制。	
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	46	46	若同意是類未占缺之訓練期間得併計公務人員退休年資，即與前開採計規定相違，勢必須循修法途徑處理；此期間恐引發具有類此非編制內年資者爭相要求修法納入，其影響所及，將使公務人員退休法制面臨不斷修正之窘境。	Doc5
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	48	48	如主動修法同意放寬是類年資得以併計公務人員退休年資，恐將引發已退休人員要求追溯適用及質疑本部立場未能一致之問題，屆時本部對於是類訴求，恐難自圓其說。	Doc5
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	49	49	若同意比照義務役年資補繳規定，由其初任服務機關負擔 65%之退撫基金費用本息（按目前僅有義務役年資因司法院釋字第 455 號解釋准由初任服務機關負擔 65%費用），此對於其他依規定得予採計年資（如公營事業年資等），均須全額自繳退撫基金費用之標準而言，亦將產生極大衝擊。	Doc5
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	50	50	公務人員之撫卹年資採計標準與退休年資採計標準相同，爰撫卹部分係同退休之擬處方案辦理。	Doc5
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	56	56	以免發生渠等參加訓練如被淘汰時，原職務因已辦理卸職，而無法回任原職務之情事。	Doc5
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	110	110	除配合新修正之考試法，研修相關考試規則，俾據以實施外，並於各該考試應考須知及訓練計畫載明相關規定，使應考人能充分瞭解個人之權利與義務，以利其生涯規劃。	Doc7
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	118	118	未來若實施新制未占缺訓練，為求公平客觀，必須建立統一之評鑑標準，因此當年度相同考試錄取人員不宜分梯調訓、分梯評量，而應以 1 梯次完成調訓及訓練成績評量之方式辦理。爰以 100 年高等考試一級、二級、三級考試錄取 3,260 人，基礎訓練 5 週；普通考試、初等考試錄取 2,701 人，基礎訓練 3 週，擬一次調訓之規模作為假設前提，但不包括增加一定比例錄取名額之情形，	Doc7
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	120	120	新制未占缺訓練成績，將影響錄取與否，及選填服務機關志願排序，因此，其成績評量是否嚴謹、客觀、公平，並具信效度，乃各方支持本政策之重要關鍵。	Doc7

4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	170	170	兩院協商爭取經費（鈞院、行政院，106年3月前完成）：考試法及任用法完成修法後，新制未占缺訓練已有法律依據，自須配合編列所需經費，以利執行。由於涉及國庫預算資源整體重新分配，宜由鈞院、行政院進行兩院協商。	Doc7
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	11	11	訓練與筆試成績所占比率及淘汰機制如何客觀建立：將訓練成績併入考試成績計算，其所占成績比率及淘汰機制應如何建制，如訓練所占比率太低，併入考試成績計算後是否可達到淘汰不適任人選之目的；反之，訓練所占成績比率如過高，將造成涉及主觀因素考評之訓練成績，凌駕公正客觀筆試之疑慮，進而影響國家考試之公平性，又上開機制已影響考生重大權益，為期審慎，宜妥為研究因應。	Doc4
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	12	12	衝擊錄取人員資格保留機制是否仍予維持：如依考選部規劃基礎訓練成績併計訓練成績作為總成績，並作為分發之依據，現行考試錄取人員仍得保留受訓資格，惟每年度考試錄取人員考試之錄取分數不一，不同年度之考試錄取人員成績及名次如何併計換算，其分配順序及公平性為何？不無疑義。	Doc4
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	222	222	規劃改變考試舉行時程及相關配套：期程一建議1年至少辦理2次以上高普考，並配合考試法修法時程，於104年12月前完成。	Doc3
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	157	157	配合未來改採未占缺訓練，訓練所在機關未必就是未來實際分發任用之機關，即可免除人情包袱及機關用人壓力。透過保訓會持續規劃辦理之輔導員認證制度，實務訓練機關當得以公正客觀的態度及標準，就其人格特質、學習能力、專業知識等多元面向進行考核，如經檢視有不適任公務人員者，當可及時篩選淘汰，發揮考訓合一之效。	Doc7
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	169	169	新制未占缺訓練，除配合任用需求人數外，並將適當增加錄取人數，經訓練後再擇優錄取，因此，準確查估並彙整各用人機關提報缺額，對後續決定錄取訓練之人數及訓練實習機關，極為重要。	Doc7
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	230	230	配合考試法及任用法於104年12月完成修法，後續之分發辦法、訓練辦法訂於105年12月完成修訂。其中有關實務訓練採不占缺訓練部分，涉及各用人機關職缺開放、受訓人員選填實習機關、實習執行方式等，均須與上開分發辦法、訓練辦法相關規定，一併配套設計。應由銓敘部偕同人事總處，協調各用人機關於105年12月前，完成安排錄取人員實施不占缺實務訓練之相關規劃及法制作業。	Doc3
4-3-1	不占缺訓練配套措施\筆試錄	4	4	僅有訓練期間之「公保」與訓練期滿派代後之「公保」、「退休」及「撫卹」等事項，兩者權益不一	Doc5

	取人員權益\實然面權益				
4-3-1	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\實然面權益	17	17	現行占缺或未占缺訓練期間，以及訓練期滿派代後，兩者權利（公保、退休與撫卹）不	Doc5
4-3-1	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\實然面權益	26	26	在未完成考試程序並取得考試資格前，原尚非屬公務人員，係屬斷資狀態，自不符公保	Doc5
4-3-1	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\實然面權益	27	27	法所定得加保之條件。	Doc5
4-3-1	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\實然面權益	27	27	公保法第 2 條規定，編制內有給專任人員始為公保法之加保對象。	Doc5
4-3-1	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\實然面權益	28	28	現行公保之給付項目為殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬及育嬰留職停薪津貼五種，倘考試錄取人員訓練期間均不得參加公保，於該段訓練期間仍得依相關規定參加勞工保險、國民年金保險，爰是類人員於訓練期間發生上述保險事故時，仍得依各該法令請領相關給付，不影響權益。	Doc5
4-3-1	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\實然面權益	34	34	倘政策上同意未占缺人員於日後完成考試程序經正式派任後，得以補繳該段訓練期間保費並據以併計為公保年資，一則以公保法並無補繳保險費之機制，二則以保險係保障加保期間所生之事故，得以獲得若干之補償性質，是日後補繳公保保費並無實益。	Doc5
4-3-1	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\實然面權益	42	42	退休法第 2 條及其施行細則第 2 條規定，退休法適用範圍，指依公務人員任用法律任用，並經本部依據公務人員任用法律審定資格或登記，或經法律授權主管機關審定資格，且具有現職身分並依公務人員俸給法律核敘等級及支領俸（薪）給之有給專任人員。	Doc5
4-3-1	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\實	45	45	本部歷來對於公務人員退休年資之採認，均以退休法第 2 條及其施行細則第 2 條之採計規定為準據，是對於許多非編制內年資向以其「未占缺」為由而予否准併計公務人員退休年資（即便係占缺而經銓敘審定不合格者，其年資亦不予採計）	Doc5

	然面權益				
4-3-1	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\實然面權益	48	48	本部基於依法行政及行政自我拘束原則，過去對於退休人員所具未占缺訓練年資向來予以否准採計，退休人員對之提起之行政救濟，本部亦均能獲得勝訴	Doc5
4-3-1	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\實然面權益	49	49	是類未占缺訓練者，因尚未分配至行政機關任職支薪，爰並無服務機關可為其負擔 65% 之退撫基金費用，故無法比照現行占缺訓練者，得按月與其服務機關按比例共同繳納退撫基金費用	Doc5
4-3-1	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\實然面權益	49	49	若同意其得於初任到職後，始循補繳退撫基金費用本息方式進行補繳，依照現行補繳規定，其所須費用（須計算收益利息）應由其全額負擔並一次繳納，此相較於占缺訓練者，得按月與其服務機關按比例共同繳納退撫基金費用（無須計算收益利息）而言，二者間實已產生權益失衡情形。	Doc5
4-3-1	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\實然面權益	51	51	現職人員復應其他公務人員考試錄取，除具所占職缺法定任用資格並經銓敘審定者外，均須辦理卸職	Doc5
4-3-1	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\實然面權益	81	81	現職人員復應其他公務人員考試錄取原則上均須辦理卸職，兩者並無不同，僅於例外情形，如具所占職缺法定任用資格並經銓敘審定者，始無須辦理卸職；惟是類人員如於訓練期間被淘汰，原職務因已辦理卸職，將造成無法回任原職務，影響其工作權至鉅。	Doc7
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應然面權益	24	24	特考錄取人員以不占缺方式實施訓練，建議訓練期間納入退休年資採計，以為配套	Doc1
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應	16	16	公務人員考試錄取人員無論係採占缺或未占缺訓練，均屬考試程序之一環，故除現職公務人員應其他考試錄取占缺訓練時，具所占職缺法定任用資格並經銓敘審定者外，均不具公務人員身分。	Doc5

	然面權益				
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應然面權益	17	17	公務人員考試錄取人員無論係採占缺或未占缺訓練，既均屬考試程序之一環，兩者於訓練期間之權利義務，宜予一致	Doc5
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應然面權益	27	27	公務人員考試錄取人員訓練期間，並非「依公務人員任用法律審定資格或登記，或經法律授權主管機關審定資格，且具有現職身分並依公務人員俸給法律核敘等級及支領俸(薪)給」之有給專任人員(占缺訓練人員亦僅支領相當俸給)，爰不論占缺或未占缺訓練期間，理應不予採計為公保年資，始符法制。	Doc5
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應然面權益	42	42	公務人員退休年資之採計，係以「經本部銓敘審定或登記有案之編制內有給專任年資」為限。	Doc5
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應然面權益	42	42	應公務人員考試錄取人員分配訓練期間，因尚未完成考試程序經正式派任，其身分屬性未定(部分人員仍有訓練成績不合格而無法取得考試資格之可能)，自非屬經銓敘審定之年資，核與上開公務人員退休年資採計規定不符，爰不論係占缺或未占缺訓練期間，理應不予採計為公務人員退休年資，始符法制。	Doc5
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應然面權益	47	47	歷來退休法及其施行細則所定退休年資採計標準，其立法本旨，除在維護公務人員任用制度之健全外，就退休制度之建置目的而言，亦對服務機關實際從事公職者，給予計算退休金以為酬謝及退休安養之意。	Doc5
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應然面權益	47	47	未占缺訓練者並未實際在服務機關從事公務支有俸薪，倘同意是類年資亦得併計公務人員退休年資，實非公平合理且將嚴重衝擊上述退休制度之建置本旨，並使退休年資之採計準則，形同具文。	Doc5
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應	55	55	是類人員實施該等考試之基礎及實務等訓練係在完成考試程序，屬職前訓練，並非基於公務人員現職之身分而受訓	Doc5

	然面權益				
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應然面權益	55	55	公務人員請假規則（以下簡稱請假規則）第4條第6款所稱之公務人員奉派或奉准參加與其職務有關之訓練進修不同，爰不宜依請假規則核給公假。	Doc5
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應然面權益	81	81	訓練期間：除公保不同（占缺訓練人員得參加公保，未占缺訓練人員不得參加公保）外，其餘權利義務兩者原則大抵相同。	Doc7
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應然面權益	82	82	除公保、退休及撫卹不同（占缺訓練人員得參加公保及繳納退撫基金，並得於訓練期滿派代後，據以併計公保及退休、撫卹年資；未占缺訓練人員則不得參加公保及繳納退撫基金，訓練期滿派代後，亦不得據以併計為公保及退休、撫卹年資）外，其餘權利義務兩者原則亦大抵一致。	Doc7
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應然面權益	53	53	特考全面實施未占缺訓練時，本部將停止適用相關函釋，使占缺及未占缺人員權利義務衡平	Doc6
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應然面權益	53	53	針對現職人員參加公務人員考試錄取者，為保障其權益，建議修正公務人員留職停薪辦法，使其可透過申請留職停薪之方式參加訓練，如訓練不及格，尚可申請復職。	Doc6
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應然面權益	52	52	訓練辦法第43條規定訓練是考試的一部分，而且完成了訓練才叫完成考試程序，考生根本沒有通過公務人員考試及格，那有什麼公務人員的權利呢？如果怕衝擊，那麼3年或5年後實施又會有什麼衝擊呢？我們沒有說現在要淘汰多少人，只是要把不合法的現行方式改成合法的方式而已，如果不是公務人員該享受的，就該拿掉，拿掉以後國家的總支出考量現行支出薪俸之廢除，增加受訓加給之給予毫無疑問是會減少。	Doc2
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄	73	73	公保、各項補助等福利對於新進公務人員實際上並無太多作用，應重視的是訓練津貼的內涵，現在占缺訓練的津貼包含本俸與加給，不占缺訓練的津貼內涵到底為何？照理應	Doc2

	取人員權益\應然面權益			是占缺有實際工作才有加給。至於其他休假年資等差距都很小。	
4-4	不占缺訓練配套措施\用人機關選才權	9	9	地方特考並宜研究增加口試，以利地方政府有效參與用人選拔等意見	Doc1
4-4	不占缺訓練配套措施\用人機關選才權	115	115	改採未占缺訓練，除受託辦理實務訓練機關，因為受訓者未來不一定到該機關服務，除可免除情感包袱，以公正客觀的態度評鑑，及時淘汰不適任人員外，若再搭配增加錄取名額之制度設計，即可以擇優篩選出既擁有專業認知能力，同時兼具擔任公務人員應有之人格特質者，以落實考訓用合一之政策目標。	Doc7
4-4	不占缺訓練配套措施\用人機關選才權	6	6	影響機關用人時間：現行用人機關自本總處列管考試職缺至分配考試錄取人員，歷時近1年，本總處迭獲機關反映等待用人期程過長，已影響業務之推展，如須俟基礎訓練合格後始予分配，勢將更延長考試用人期程，並影響機關用人時間，進而導致影響各機關首長提報考試職缺之意願。	Doc4
4-4	不占缺訓練配套措施\用人機關選才權	7	7	依「各機關職務代理應行注意事項」第2點第2項規定略以，各機關出缺職務之代理期間，除經提列公務人員相關考試任用計畫之特殊情形外，以1年為限。所稱特殊情形，依同點第2項第2款規定，經提列公務人員相關考試任用計畫之職缺，因錄取不足額、錄取人員未報到、錄取人員保留受訓資格或廢止受訓資格，且無正額、增額錄取人員或補訓人員可資分發，並列入其他公務人員相關考試任用計畫者等情形。如採未占缺訓練，各用人機關約僱人員辦理相關業務期間恐將逾1年，且尚非上開所稱之特殊情形，在未修正該注意事項前，得否延長代理期間，尚有疑義。	Doc4
4-4	不占缺訓練配套措施\用人機關選才權	14	14	增加錄取人員，無法確實反映機關用人需求；另延長考試用人期程，恐影響下年度查缺相關作業：	Doc4
4-4	不占缺訓練配套措施\用人機關選才權	73	73	從用人機關的角度來看，要能很快的補足人力，現在從報缺到分發所需的時間太長，而高普考及格後只綁1年又可以商調，致使各機關都在用約聘僱人員，故用人機關希望訓練時間不要太長	Doc2
4-4	不占缺訓練配套措施\用人機關選才權	246	246	應研議整體規劃未來10年公務人力結構及人數消長趨勢，作為公務人員考試錄取人數之參考	Doc3

5-1	考訓法制修訂 規劃\現行相關 法令依據	6	6	公務人員考試法(以下簡稱考試法)第20條第1項規定,公務人員各等級考試正額錄取者,按錄取類、科,接受訓練,訓練期滿成績及格者,發給證書,分發任用。	Doc5
5-1	考訓法制修訂 規劃\現行相關 法令依據	6	6	公務人員考試錄取人員訓練辦法(以下簡稱訓練辦法)第4條規定,公務人員考試錄取人員之訓練,得以受訓人員經分配各用人機關(構)學校占編制職缺訓練,或未占編制職缺訓練方式辦理。	Doc5
5-1	考訓法制修訂 規劃\現行相關 法令依據	6	6	公務人員考試錄取人員,需接受訓練,訓練期滿成績及格者,始發給證書並分發任用;而訓練依受訓人員是否占機關(構)學校編制職缺,區分為占缺訓練或未占缺訓練2種類型。	Doc5
5-1	考訓法制修訂 規劃\現行相關 法令依據	16	16	依考試法第20條規定,公務人員考試錄取後,需接受訓練,訓練期滿成績及格者,始發給證書並分發任用。	Doc5
5-1	考訓法制修訂 規劃\現行相關 法令依據	22	22	公教人員保險法(以下簡稱公保法)第2條規定	Doc5
5-1	考訓法制修訂 規劃\現行相關 法令依據	27	27	公保法第2條規定,編制內有給專任人員始為公保法之加保對象。	Doc5
5-1	考訓法制修訂 規劃\現行相關 法令依據	32	32	公保法第8條第3項規定,保險俸(薪)給係以公務人員及公立學校教職員俸(薪)給法規所定之本俸(薪)或年功俸(薪)為準據(私立學校係比照公立學校同薪級教職員保險俸給)	Doc5
5-1	考訓法制修訂 規劃\現行相關 法令依據	33	33	公保法第9條第1項規定,公保保費係被保險人自付35%,政府補助65%(私立學校教職員由政府及學校各補助32.5%)	Doc5
5-1	考訓法制修訂 規劃\現行相關 法令依據	38	38	公務人員退休法(以下簡稱退休法)第2條及其施行細則第2條	Doc5
5-1	考訓法制修訂 規劃\現行相關	43	43	86年間亦承襲相同標準,以86年4月17日86台特三字第1440233號及86年8月5日86台特二字第1495057號書函規定	Doc5

	法令依據				
5-1	考訓法制修訂 規劃\現行相關 法令依據	52	52	公務人員留職停薪辦法	Doc5
5-1	考訓法制修訂 規劃\現行相關 法令依據	55	55	公務人員請假規則（以下簡稱請假規則）第 4 條第 6 款	Doc5
5-1	考訓法制修訂 規劃\現行相關 法令依據	27	27	第 20 條第 1 項規定，公務人員考試錄取人員需接受訓練，訓練期滿成績及格者，始發給證書並分發任用	Doc7
5-1	考訓法制修訂 規劃\現行相關 法令依據	27	27	第 2 條規定，係按錄取人員考試成績高低分配其至用人機關占缺實施實務訓練，訓練期滿成績及格者，即以原占職缺派代分發任用。	Doc7
5-1	考訓法制修訂 規劃\現行相關 法令依據	27	27	公務人員考試錄取人員訓練辦法（以下簡稱訓練辦法）第 4 條規定，訓練依受訓人員是否占機關（構）學校編制職缺，區分為「占缺訓練」與「未占缺訓練」2 種類型	Doc7
5-1	考訓法制修訂 規劃\現行相關 法令依據	33	33	分發辦法第 2 條規定，按錄取人員考試成績及個人意願、錄取分發區等，分配錄取人員至用人機關占缺實施實務訓練，由用人機關指派專人施予輔導學習。	Doc7
5-1	考訓法制修訂 規劃\現行相關 法令依據	15	15	考試法第 20 條第 1 項之規定，公務人員各等級考試錄取者，須按錄取類、科接受訓練，訓練期滿成績及格，始完成考試程序，故訓練應為法定考試程序之一部分。	Doc6
5-1	考訓法制修訂 規劃\現行相關 法令依據	35	35	考試法修正條文第 3 條第 2 項之內容為：「公務人員外交人員考試、國際經濟商務人員考試、司法官考試及國家安全情報人員等特殊性質機關之考試，考試院得依用人機關年度任用需求，增加錄取人數，集中施予基礎訓練，訓練期滿，成績及格者，併計考試及基礎訓練成績，再依用人機關年度任用需求決定正額錄取人數，依序分配訓練。其餘未列入正額錄取之人員改分配其他相關職系訓練。訓練期滿成績及格完成公務人員考試程序，由行政院人事行政總處分發。」	Doc2

5-1	考訓法制修訂 規劃\現行相關 法令依據	61	61	公務人員考試法（以下簡稱考試法）第 20 條第 1 項規定，公務人員考試錄取人員需接受訓練，訓練期滿成績及格者，始發給證書並分發任用；另依公務人員考試及格人員分發辦法（以下簡稱分發辦法）第 2 條規定，係按錄取人員考試成績高低分配其至用人機關占缺實施實務訓練，訓練期滿成績及格者，即以原占職缺派代分發任用。公務人員考試錄取人員訓練辦法（以下簡稱訓練辦法）第 4 條規定，訓練依受訓人員是否占機關（構）學校編制職缺，區分為「占缺訓練」與「未占缺訓練」2 種類型。	Doc3
5-1	考訓法制修訂 規劃\現行相關 法令依據	67	67	分發辦法第 2 條規定，按錄取人員考試成績及個人意願、錄取分發區等，分配錄取人員至用人機關占缺實施實務訓練，由用人機關指派專人施予輔導學習。並於訓練期間由國家文官學院（以下簡稱文官學院）另行安排基礎訓練。	Doc3
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	22	22	以令釋公務人員考試錄取人員無論占缺或未占缺訓練期間均不得併計為公保年資，並停止適用本部 67 年 7 月 1 日(67)台楷特二字第 20680 號函，訓練辦法第 27 條亦應配合修正。	Doc5
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	31	31	未占缺訓練人員如納入公保，除須修正公保法	Doc5
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	38	38	以令釋公務人員考試錄取人員占缺或未占缺訓練期間均不得繳付退撫基金費用，並不得採計為公務人員退休年資；同時停止適用與本提案不合之相關函釋。	Doc5
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	43	43	本部 77 年 2 月 26 日 77 台華特二字第 140139 號函釋之所以同意占缺實務訓練者於訓練期滿並予補實後，該段實務訓練年資得併計為公務人員退休年資	Doc5
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	43	43	將上開 77 年 2 月 26 日、86 年 4 月 17 日及 86 年 8 月 5 日函等相關解釋予以停止適用。	Doc5
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	52	52	修正公務人員留職停薪辦法，將現職人員復應其他公務人員考試筆試錄取參加訓練期間，除具所占職缺法定任用資格並經銓敘審定者外，增列為應予留職停薪之事由。	Doc5
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修	56	56	建議修正公務人員留職停薪辦法，將上開情形增列為應予留職停薪之事由	Doc5

	法令條文				
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	109	109	配合考試法及任用法律修正，研修相關子法：配合考試法、任用法之修正，研修其施行細則暨訓練辦法、分發辦法及相關考試規則。	Doc7
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	151	151	分發辦法有關「分配訓練」等法定名詞及相關條文，須再行審視並酌予修正。	Doc7
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	152	152	訓練辦法第7條第2項有關「實務訓練經費，由各用人機關(構)學校編列預算支應」等相關條文，須再行審視並酌予修正。	Doc7
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	161	161	建議修正考試法，明定增加錄取人數比例及考訓成績併計方式-基礎訓練成績與考試成績併計，依成績高低及需用人數，擇優區分正額及增額錄取，餘則予以淘汰；實務訓練則採合格制，不合格仍予淘汰，俾作為實施之依據。	Doc7
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	162	162	任用法中有關分發等相關規定，須配合一併檢討修正，其修法時程應配合考試法修法期程辦理。	Doc7
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	163	163	新制未占缺訓練規劃實務訓練成績採合格制，基礎訓練成績與考試成績併計作為決定錄取與否及選填職缺之要件，均與現行分發規定不同，爰分發辦法有關條文，須再行審視界定，配合考試法之規定	Doc7
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	164	164	配合考試法及任用法之修正，重新檢視修正訓練辦法整體規範架構，明定各項公務人員考試全面採行未占缺訓練，併計考試成績及訓練成績為總成績，並據以作為分發依據。另建議保訓會函請考選部於各該考試應考須知載明相關規定。	Doc7
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	174	174	將第27條有關占缺訓練人員得參加公教人員保險之規定予以刪除。	Doc7
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	15	15	公務人員考試錄取人員無論係採占缺或未占缺訓練，應均屬考試程序之一環；且除現職公務人員應其他考試錄取占缺訓練時，具所占職缺法定任用資格並經銓敘審定者外，應均不具公務人員身分。	Doc6

5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	20	20	建議修正考試法第 8 條，將訓練列入考試方法之一，以作為筆試與訓練成績併計之依據。	Doc6
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	39	39	未來如全面實施未占缺訓練，則分發辦法第 2 條必須配合修改，因多數訓練係屬占缺訓練，故該辦法基本上係占缺訓練之分發辦法	Doc6
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	40	40	現行公教人員保險法、公務人員退休法，均以有給專任編制內的正式人員為規範對象，由於基礎訓練及實務訓練都是完成考試的階段，尚不屬於現職專任人員，這些人如果占缺訓練，公保及退休年資未來都可以併計，相對於不占缺者，權益影響確實很大，但未來如全面不占缺訓練，也就不會有權益衡平的問題，所以這問題還是要看政策的方向才能解決。	Doc2
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	80	80	考試法第 8 條小修，明訂除筆試、口試、測驗、審查著作發明外亦得併計職前訓練或實務考核，就可以在不動到太多的法條情形下找到「不占缺訓練」（注意此辭有預設立場並不利於將訓練視為篩選過程之邏輯）之法源。	Doc2
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	132	132	檢討考試、訓練、分發相關配套機制，通盤研修考試法及公務人員任用法（以下簡稱任用法），增加得併計考試成績及基礎訓練成績為總成績，並據以決定正額、增額人員及相關分發之規定。	Doc3
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	133	133	配合考試法、任用法之修正，研修其施行細則暨訓練辦法、分發辦法及相關考試規則。	Doc3
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	201	201	研修訓練辦法：為落實篩選適格公務人員之訓練本旨，淘汰不適任人員，本會已著手研修訓練辦法，特別針對基礎訓練測驗冒名頂替、傳遞文稿及參考資料等舞弊情事者，以及經依公務人員考試錄取人員訓練獎懲要點規定，獎懲相互抵銷後，累計仍達二大過處分者，增訂廢止受訓資格相關規定，以及時淘汰不適任人員。	Doc3
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	217	217	明確界定訓練亦為考試方式之一：現行考試法第 20 條單獨界定訓練，第 8 條另單獨界定考試方式得採筆試、口試、實地測驗等方式，難免讓外界認定「訓練」乃考取「後」之作為。因此應研修考試法第 8 條，明訂除筆試、口試、測驗、審查著作發明外，亦將訓練列為考試方式之一，俾據以取得法源依據。	Doc3
5-2	考訓法制修訂	218	218	考試法明文規定併計考試及基礎訓練成績比例，例如初期先採考試成績占 90%、基礎訓	Doc3

	規劃\相關應修法令條文			練成績占 10% 方式或類似文字，以落實選訓制度，強化訓練功能。	
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	219	219	依考試法第 2 條第 3 項規定各項事由保留受訓資格人員，於申請補訓或重新訓練時，不同年度考試成績如何換算採計等配套措施必須通盤研議。另為利新制不占缺訓練順利實施，本會建議應一併檢討取消保留受訓資格規定之可行性。	Doc3
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	220	220	明定增加錄取人數之比例：應研議增加錄取人數占總錄取人數比例之問題，並據以增訂於考試法相關條文內。	Doc3
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	226	226	公務人員任用法中有關分發等相關規定，須配合一併檢討修正，其修法時程應配合考試法修法期程辦理。	Doc3
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	228	228	考訓新制之不占缺訓練因係規劃實務訓練成績採合格制，基礎訓練成績則與考試成績併計作為決定錄取與否及選填職缺之要件，以其與現行分發規定不同，爰分發辦法有關「考試及格人員」、「分配訓練」、「分發任用」等法定名詞及有關條文，須再行審視界定，配合考試法之規定，由銓敘部會同人事總處研修分發辦法。	Doc3

附錄 10：焦點團體座談議程與提綱

壹、研究背景說明

由東海大學行政系史美強教授所帶領的研究團隊，刻正執行公務人員保障暨培訓委員會委託研究計畫（題目：公務人員考試錄取人員不占缺訓練之研究），研究焦點是針對目前公務人員考試錄取人員之訓練法制，擬由「占缺訓練」改為「不占缺訓練」的議題，就「實施方式、訓練內容、受訓規模、受訓權益、應修法制」等層面，研討相關改制措施與具體建議。因此，希望透過面對面焦點座談，邀請相關實務的專家學者與會交流意見，交流對研究議題的瞭解與改制規劃的構想。

貳、座談議程與受邀機關代表

一、考選機關場次

2012年6月18（星期一）上午10點，假「公務人員保障暨培訓委員會7樓會議室」召開。

時間	議題	備註
10:00~10:05	來賓介紹	史美強 教授
10:05~10:15	研究成果簡報	陳秋政 助理教授
10:15~11:30	內容討論與結論	所有與會者

受邀機關或單位		備註
考選部	高普考試司代表	
	特種考試司代表	
	法規委員會代表	
保訓會	培訓評鑑處代表	

二、銓敘機關場次

2012年6月18（星期一）下午2點整，假「世新大學管理學院7樓M705會議室」（台北市木柵路一段111號5樓）召開。

時間	議題	備註
14:00~14:05	來賓介紹	史美強 教授
14:05~14:15	研究成果簡報	陳秋政 助理教授
14:15~15:30	內容討論與結論	所有與會者

受邀機關或單位		備註
銓敘部	法規司代表	
	銓審司代表	
	特審司代表	
	退撫司代表	
	人事管理司代表	

三、訓練機關場次

2012年6月19(星期二)下午2點整,假「公務人員保障暨培訓委員會7樓會議室」召開。

時間	議題	備註
14:00~14:05	來賓介紹	陳秋政 助理教授
14:05~14:15	研究成果簡報	陳秋政 助理教授
14:15~15:30	內容討論與結論	所有與會者

受邀機關或單位		代表性	備註
法務部	矯正署人事室代表	「監所管理員」類科之用人機關與實務訓練機關	矯正署人事室人力培育科蔡專員
外交部	人事處代表	「外交領事人員」類科之用人機關與實務訓練機關	
	外交領事人員講習所代表	「外交領事人員」、「國際新聞人員」類科之教育訓練機關	
內政部入出國及移民署	人事室代表	「移民行政」類科之用人機關與專業訓練、實務訓練機關	

參、座談提綱

座談提綱主要依據研究團隊目前所整理之研究成果,建請與會機關代表提供意見並進行討論。本系列焦點座談將分依「考選、銓敘、基礎與實務訓練機關」等類別辦理。座談主題包括「考訓新制政策見解、考訓變革配套措施、考訓法制修訂規劃」等。詳細座談提綱條列如下,請就與您任職機關相關的題項,從機關角度分享具體主張與觀察。

(一) 考訓新制政策見解

- 1、當前「占缺訓練」(例如:多數高普考職系類科)、「不占缺訓練」(例如:司法特考監所管理員類科、外交及國際新聞人員特考、移民行政特考)之實施情況,各自存在哪些重要議題必須加以討論?其內容為何?
- 2、推動「不占缺訓練」的主要政策論據應當為何?

- 3、未來如欲擴大「不占缺訓練」的適用，建議可由哪些職組、職系、類科著手？推動之優先順序為何？前述主張的考量為何？
- 5、考試錄取人員訓練因不同類科與層級而有不同階段期程之劃分，從學理與實務的角度來看，試問其應屬「職前教育、職前訓練或在職訓練」？
- 6、改採「不占缺訓練」的實施點為何？（限於基礎訓練、限於實務訓練、擴及試用期間）主要考量為何？
- 4、相對於我國以「不占缺訓練」作為變革手段，試圖落實並改善「正式公務人員資格」的取得程序，以回應國人對文官體制革新的期待。請問國際上是否有相關經驗，值得分享與討論？

（二）考訓變革配套措施

- 1、以「司法特考監所管理員類科、外交及國際新聞人員特考、移民行政特考」改採不占缺訓練的規劃內容為例（詳見附件 1），請就「實施方式、訓練內容、成績考核機制（或淘汰機制）、分發依據、預算編製、受訓人員權益事項」等層面之配套措施，說明是否有進一步調整之必要？依據及考量為何？
- 2、改採「不占缺訓練」牽動之配套措施甚廣，於下僅條列主要構面，提請討論、分享見解與觀察：
 - （1）訓練淘汰及其標準擬定議題（包括：如何落實訓練淘汰、淘汰標準應如何擬定、是否預設淘汰率以明訂考試及格人數）
 - （2）訓練方式與訓練內容調整議題（包括：課程設計架構、課程內容等）
 - （3）訓練評估方式與評估執行者條件議題（包括：成績評量方式、考核標準、評估者資格認定等）
 - （4）訓練經費編列與訓練機關容訓量議題（例如：用人機關是否編列實務訓練經費、增加錄取筆試及格人員而衍生訓練機構協調議題等）
 - （5）受訓期間權益問題（包括：現職人員與非現職人員之區別、支領受訓津貼或薪資、是否加計退休年資、是否加計公保年資、是否支領加給、受訓薪資是否不宜過低等）
- 3、實施不占缺「基礎訓練」或不占缺「實務訓練」之可行做法與其效益評估分別為何？於下區分短期、中長期列舉討論要點，僅供參考？
 - （1）短期：就基礎訓練而言，其試辦範圍、基礎訓練功能定位、成績評量方式及考核標準；就實務訓練而言，實務訓練與用人機關之連結（職務見習）、成績評量方式及考核標準等。
 - （2）中長期：就基礎訓練而言，支領受訓薪資改為受訓津貼的法制依據、明訂訓練淘汰比例等；就實務訓練而言，跨機關實務訓練（如何確認其志趣與增加機關用人選擇）、用人機關參與訓練淘汰過程之可能性等。
- 4、實施不占缺訓練後，預期的考生反應與社會觀感為何？應如何預作回應準備？（包括：考訓新制調整、相關配套的替選方案等）

(三) 考訓法制修訂規劃

- 1、相關文獻檢閱成果歸納改採「不占缺」訓練之規劃，涉及相關法規之修訂（請見相關法規應修一覽表，附件 2）。請您從個別服務機關的角度，針對「修定條文相關內容」、「研修重點」提出機關見解。
- 2、此外，您認為還有哪些相關法規必須提出討論？是否有其他的修法建議？相關修訂建議的考量為何？

附錄 11：焦點團體座談記錄文本分析之已編段落清單

編碼	分析構面	起點	終點	文本段落	文本名稱
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練 現狀	19	19	99 年的高普考、地方特考就已經在改了，當時 99 年的高考三級 1868 人參選，13 個人沒通過，淘汰率是 0.7，普考 78 人參與、8 人沒通過淘汰率是 1.03，99 年地方特考三等是淘汰 4 人淘汰率是 0.92，四等的淘汰 8 個淘汰率是 1.06，五等淘汰 3 個淘汰率 1.51	考選機關場次 逐字稿
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練 現狀	27	27	三個訓練機關裡面推動不占缺訓練，這三個訓練機關的訓練結果可以發現三個機關分發的情況是三個不同的態樣，以剛剛說的監所管理員他是考試成績占 10%、訓練成績占 90%，移民行政他是筆試成績占 80%、訓練成績占 20%	考選機關場次 逐字稿
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練 現狀	28	28	不占缺訓練的一個推動，目前這三個機關我覺得是比較簡單的	考選機關場次 逐字稿
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練 現狀	32	32	99 年開始保訓會就有適時在淘汰，這樣慢慢淘汰也是一種方法，這麼做我覺得還是有達到殺一儆百、篩選不適任的效果	考選機關場次 逐字稿
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練 現狀	43	43	現行公務人員考試是配合用人機關需要，決定錄取人數，錄取人員分發至用人機關實務訓練，訓練期滿成績及格後，再分發任用，往年及格率幾乎 100%，甚少有被淘汰者，近來案例有逐增趨勢。	考選機關場次 逐字稿
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練 現狀	11	11	現在到文官學院受訓，高考及格一樣有淘汰，現在國考錄取率這麼低，能夠考上已經是很不容易了，我個人去帶那些高考訓練人員的感覺是資能的部分都是沒有問題，有些人被淘汰可能是態度、上課態度的問題	銓敘機關場次 逐字稿
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練 現狀	16	16	從過去到現在一直都有不占缺的訓練人員，可以去看一下過去不占缺訓練人員淘汰的比例有多高？這是過去很好的實證資料，現在要實施不占缺訓練真得有那麼困難嗎？	銓敘機關場次 逐字稿
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練 現狀	25	25	從任用法來看，任用一定是要考試及格，考試及格就是筆試、分發、訓練、然後成績及格，所以他有兩個，前面就是你筆試、口試及格，後面就是你分發訓練及格，然後我們才正式任用。那任用的話如果初任各官等的話，如果過去沒有相關的資歷或職等的話，就要試用考試，所以原則上試用已經算是正式任用了。	銓敘機關場次 逐字稿
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練	25	25	在任用法裡面，從試用開始就開始淘汰，如果試用不及格就淘汰，如果考試及格的話也沒用，問題是現在實務上試用被淘汰的是非常有限，因為大家都不願意做。那正式任用以後，	銓敘機關場次 逐字稿

	現狀			合格實授試用期滿，合格實授以後用考績法來淘汰的更少，所以變成進來以後就出不去，變成鐵飯碗	
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練 現狀	25	25	目前考試院是希望要把考試的信、效度提高，考試及格的人員送到機關去，機關就滿意，事實上目前高考分發的，各機關普遍滿意度都滿高的，所以這樣做的話提高滿意度是非常有限的。	銓敘機關場次 逐字稿
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練 現狀	25	25	要淘汰也只能集中訓練，如果不集中訓練標準就會不一。	銓敘機關場次 逐字稿
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練 現狀	29	29	現在的基礎訓練通常是包括在實務訓練裡頭，比如他可能先分發到銓敘部占缺，做一兩個禮拜就分發調去基礎訓練，所以剛剛講說基礎訓練是不占缺，要分開來處理的話，就現況來講訓練狀況可能要再處理就是調訓程序的部分，所以一個新進人員可能先來報到沒多久在被調去受訓一個月的時間，再回過頭來完成實務訓練，那實務訓練是完成考試的一部份，這個是一個確定的事實。	銓敘機關場次 逐字稿
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練 現狀	29	29	因為訓練沒有完成就拿不到考試及格證書，派代送審一樣要經過銓敘部銓敘審定之後才有公務人員的身份、資格，那送審的時間是什麼，就是考試及格的隔天，所以初任公務人員就是送審之後的資料，一定是考試及格證書的翌日，所以說這個訓練不是考試成績及格的一部份恐怕也說不過去，所以這部分是確定的。	銓敘機關場次 逐字稿
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練 現狀	39	39	目前占缺根據過去的解釋，因為他有權力去執行職務的事實，從過去的角度來看，因為他跟辦公室的同仁一樣在同一個辦公室服務、做同樣的事情，所以就把占缺從寬，讓他能夠去購買年資，取得跟正式公務人員一樣的公保、退休、撫卹的權益，那如果今天沒分發到政府機關，就不會有這個問題，集中訓練當然就沒有缺可以占，比較大的問題就是說，就我們部裡的意思立場很明確，就是你一定要拿到考試及格證書才是公務人員，什麼時候拿到考試及格證書，就是讓考選部的保訓會去決定，這前提的作法是你沒有訓練及格就拿不到考試證書，考試及格證書什麼時候發，我們就在發的翌日開始聘任。	銓敘機關場次 逐字稿
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練 現狀	30	30	移民特考，有回到基礎教育訓練、專業訓練以及實務訓練三個部分，那我們今年為了配合考試院，錄取人員就透過文官學院這邊來接受了基礎教育，而基礎教育訓練結束之後我們會在三等特考的部分追加在警大的部分，在警大這邊接受專業訓練，至於四等特考我們就請保二總隊來幫我們做訓練。	訓練機關場次 逐字稿
1-1	制度現況介紹\ 考試錄取訓練 現狀	30	30	基礎訓練沒有甚麼特別的部分！因為他大概是上一般的訓練課程。另一方面要讓學員心服	訓練機關場次

	考試錄取訓練現狀			口服也是需要克服的地方！	逐字稿
1-2-1	制度現況介紹\ 權利義務差異\ 訓練期間	40	40	占缺訓練者之服務年資得併入計算退休年資，不占缺訓練者則不得併入。	考選機關場次 逐字稿
1-2-1	制度現況介紹\ 權利義務差異\ 訓練期間	41	41	占缺訓練者可參加公教人員保險，不占缺訓練者尚不可參加公教人員保險，僅參加全民健保。	考選機關場次 逐字稿
1-2-1	制度現況介紹\ 權利義務差異\ 訓練期間	17	17	把那些占缺人員的權益通通把他排除掉，其實這樣占不占缺有什麼差別？	銓敘機關場次 逐字稿
1-2-1	制度現況介紹\ 權利義務差異\ 訓練期間	39	39	不占缺就是發個訓練津貼，沒有這些什麼公保、退休、撫卹的，但問題是基礎訓練回來後還是要占缺，那這些權利義務要怎麼處理？	銓敘機關場次 逐字稿
1-2-2	制度現況介紹\ 權利義務差異\ 訓練期滿派代後	29	29	不管你占不占缺退休這一塊要不要讓你採？所以那個訓練毫無疑義，我們認定一個人有沒有公務人員身份，我們看你考試及格證書。	銓敘機關場次 逐字稿
2-1	不占缺訓練安排\ 基礎訓練不占缺安排	8	8	公務人員核心價值部分，比如說廉、正、忠、誠這部分在筆試裡考不出來，所以可能會在本質特性部分把公務人員的核心價值列入考評比例項目中，這也是未來配合的一個措施。	考選機關場次 逐字稿
2-1	不占缺訓練安排\ 基礎訓練不占缺安排	9	9	未來會提升命題技術，會在試題中以強調情境模擬的方式出題。	考選機關場次 逐字稿
2-1	不占缺訓練安排\ 基礎訓練不占缺安排	10	10	針對篩選標準，可能也要作一個調整。目前篩選標準就是本質特性再加上學業成績，如果成績及格就是及格，但如果要按照受訓人員與機關是否相合？或許會增加在本質特性的部分，如果本質特性沒有合格，是不是就淘汰？而不是將兩個分數加總計算。也可能會分項設定標準，這些都是未來要配合不占缺訓練內部有考慮的配套措施。	考選機關場次 逐字稿
2-1	不占缺訓練安	14	14	目前針對本質特性的部分，因為擔心有分數上的爭議，所以大概都評分在 55、56，大概相	考選機關場次

	排\基礎訓練不占缺安排			差一兩分中間的距離，目前是希望在分數上能有夠將距離再拉大	逐字稿
2-1	不占缺訓練安排\基礎訓練不占缺安排	14	14	目前會裡面採取的作法大概就是採取雙輔導員的機制，由於過去在所有的評量包括一些紙筆測驗，都是參考考選部作法，平行雙閱由兩位老師評分，只有在本質特性的部分過去只有一位輔導員評分，未來希望在觀察參加者的過程中會增加，由兩位輔導員評分，目的希望可透過多人的觀察來做比較客觀的評分。	考選機關場次逐字稿
2-1	不占缺訓練安排\基礎訓練不占缺安排	16	16	涉及不同年度，也就是學員今年可能保留資格到明年，後年才來參訓，這部分的文字就是不同年度的考試成績換算及處理程序的規定	考選機關場次逐字稿
2-1	不占缺訓練安排\基礎訓練不占缺安排	16	16	考試加計訓練成績，合併計算決定正額、增額，這部分也引起很大的反彈	考選機關場次逐字稿
2-1	不占缺訓練安排\基礎訓練不占缺安排	22	22	四等的監所管理員從占缺改成不占缺訓練，分發的依據是考試成績佔 10%，訓練成績佔 90%，應該不要讓兩者那麼失衡，應該是兩個都各 50%，或者就像司法官一樣，將考試通過視為一個門檻，入門資格取得後完全是看訓練，不要把考試併計進去，比起用 10%跟 90%反而會比較失衡	考選機關場次逐字稿
2-1	不占缺訓練安排\基礎訓練不占缺安排	16	16	占缺或不占缺應該不是這個訓練的核心議題，訓練的核心議題應該是訓練的內容，訓練主要是要去評量他，以及訓練人員跟用人機關有沒有辦法連結？這幾個才是訓練的核心議題。	銓敘機關場次逐字稿
2-1	不占缺訓練安排\基礎訓練不占缺安排	39	39	現在的問題是訓練，就是基礎與實務訓練可不可以分開？在早期的時候是先基礎訓練再實務訓練，事實上剛剛黃司長也提到訓練的目的是考試的一環，其目的就是篩選，篩選考試沒有辦法篩選的，比如說適不適合當公務人員等等的一些東西，那是在基礎訓練的時候就看的出來的，不是在實務訓練	銓敘機關場次逐字稿
2-1	不占缺訓練安排\基礎訓練不占缺安排	41	41	那個機制是沒有用的機制。所以說很難看的出來這個人到底適不適合，所以我覺得這部分的东西其實應該要好好去考量的。	銓敘機關場次逐字稿
2-1	不占缺訓練安排\基礎訓練不占缺安排	10	10	簡報裡有提到英國的一些輔導制度，關於分數怎麼打？我知道有專業輔導員再打分數，但我曾任輔導員，知道其工作非常忙碌，即便品質很高，也應該沒有機會或閒暇時間做其他事情，建議成立一個組織或團隊，讓裡面專業的人員，也就是現職的人員來打分數，比較	訓練機關場次逐字稿

				客觀實在。	
2-1	不占缺訓練安排\基礎訓練不占缺安排	12	12	第三十八期，我們就分成六組，一組六到七個人，好處就是我們可以對每一個人都有進一步的了解，大約兩個月就換一組，才不會有一、兩人特別挨餓，這樣評分起來也比較客觀。	訓練機關場次逐字稿
2-1	不占缺訓練安排\基礎訓練不占缺安排	13	13	關於教育訓練成績怎麼算（第七頁）？有些人是去補習班考試，那種填鴨式教學，儘管考上了也不一定會在實務成績上有很亮眼的表現，所以呢，本來四十五，我們就把他降了百分之三十	訓練機關場次逐字稿
2-1	不占缺訓練安排\基礎訓練不占缺安排	15	15	輔導員的制度，不只是雙輔導員，甚至應該是更複雜的操作！六位輔導員都會接觸到全部的受訓人員。	訓練機關場次逐字稿
2-1	不占缺訓練安排\基礎訓練不占缺安排	22	22	以前占缺的時候，成績的計算學院比較能控管，但若是變成兩梯次的話，因為分成兩個梯次，一個梯次三個班，要全體授課老師時間都可以配合的話比較困難，勢必在老師的挑選上比較無法統一，若授課老師不同，分數計算與衡量的準則可能會不太一樣，在做學分計算時容易形成困擾，造成學員對成績比較無法心服口服的狀況，那麼以上是目前在我們單位裡面比較大的問題。	訓練機關場次逐字稿
2-1	不占缺訓練安排\基礎訓練不占缺安排	48	48	我們有沒有很明確的核心職能？來去對應到我們的課程，我們的課程有沒有對應到我們的課綱，而我們的課綱又是否足以去邀請到適任的師資？	訓練機關場次逐字稿
2-1	不占缺訓練安排\基礎訓練不占缺安排	59	59	訓練成績考核的部份有分幾個大項，一個大項是學科測驗，包括學術課程以及考試，另一個大項是實地測驗，老師會現場請同學試做，當場做評比，另外一個還有一個術科測驗，因為其實監所管理員需要有一些防身術、綜合反應術...等。	訓練機關場次逐字稿
2-1	不占缺訓練安排\基礎訓練不占缺安排	59	59	操行分數，由我們的輔導員來做評分，而這個部份對輔導員來講，通常是比較有壓力的。因為在監所管理員來講，除了實務訓練之外，我們還很重視品操的部份，所以對於人格操守這個部份必須要嚴格的把關！但是這對我們來講...其實是有一點點難度的！像有的學歷背景不錯的學員，不表示他在實務這個部份或是行為操守部份也同樣優秀，因為不是長時間的關係，很難看出真正的行為操守！	訓練機關場次逐字稿
2-1	不占缺訓練安排\基礎訓練不占缺安排	10	10	實務上基礎訓練與實務訓練的淘汰機制無法落實。	非正式座談記錄

	占缺安排				
2-1	不占缺訓練安排\基礎訓練不占缺安排	11	11	若將基礎訓練、實務訓練以及試用階段均採不占缺時，那個階段應採取哪些評分機制才合宜？	非正式座談記錄
2-5-1	不占缺訓練安排\行政支援\容訓量	10	10	容訓量有限，不可能一次容納這麼多人參加訓練，且目前我們是分梯次來辦理訓練	考選機關場次逐字稿
2-5-1	不占缺訓練安排\行政支援\容訓量	4	4	這不單只是容訓量的問題	銓敘機關場次逐字稿
2-5-1	不占缺訓練安排\行政支援\容訓量	25	25	還有這個複雜的機制其實還有他的容訓量	銓敘機關場次逐字稿
2-5-1	不占缺訓練安排\行政支援\容訓量	43	43	容訓量，基礎訓練必須一開始就全部訓練，沒有辦法像現在分好幾期，四個月內可以分四個階段，然後來調訓，這個是以後必須在一放榜之後的五個禮拜之內，所有的人通通訓練，那哪有這麼多的訓練容量去處理？容訓量要增加十倍以上，要怎麼去處理？	銓敘機關場次逐字稿
2-5-1	不占缺訓練安排\行政支援\容訓量	20	20	第二個就是訓練場所的問題，因為我們監所管理員的作息是跟其他不太一樣的，有的是隔日制、有的是日勤的、還有三班制...等。各監所的工作型態都不太一樣，所以流動性很大，目前已經有 277 位了，但重要的是要考慮我們現在的容訓量，還有訓練之後分發的問題，有時候無法分發到所要的數量。	訓練機關場次逐字稿
2-5-1	不占缺訓練安排\行政支援\容訓量	22	22	我想應該就是剛才主任所提到的容訓量的問題！	訓練機關場次逐字稿
2-5-1	不占缺訓練安排\行政支援\容訓量	22	22	目前矯訓所所能容納的人數，像寢室大概可以容納的最大數量是 180 人左右，所以勢必我們要把學員分成兩個梯次來受訓，一個梯次先在署內上課，另一個梯次先去實習	訓練機關場次逐字稿
2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	30	30	在權益部分，占缺與不占缺訓練，在用人機關與訓練機關可能要共同均攤訓練經費，就是人事費與訓練津貼要怎麼分攤？這部分可能用人機關與訓練機關對於占缺、半占缺、全占缺這些不同的辦理方法要有不同的配套與分擔。	考選機關場次逐字稿

2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	39	39	占缺訓練者與不占缺訓練者之人事、訓練等經費預算相關支出或分攤事宜，訓練及用人機關須預為協商。	考選機關場次逐字稿
2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	4	4	延後的這四個月也是雙重支出，因為一般來講機關出缺的時候，在考試及格人員分發之前，會有約聘僱人，過去是提早四個月就結束了，現在還要再延後約聘僱人四個月，而且訓練的期間這四個月還是要支付薪水，不管他是津貼還是什麼，所以會變成什麼？等於是如果實施全面不占缺政府機關等於有四個月的時間要重複支出相關人事費用，這是會增加支出成本。	銓敘機關場次逐字稿
2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	7	7	如果說確立以後是不占缺的狀況之下，在訓練津貼的這部分可能就要回歸到訓練人員的身份，而要去釐清的是他原薪資的部分是要怎麼來做處理？	銓敘機關場次逐字稿
2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	43	43	再來就是訓練津貼統編，因為第一開始先基礎訓練，所有的訓練津貼開缺機關是不會編列的，那是誰要來負責？辦理訓練的機關要發錢給他們，而且還要多錄取一成到兩成，所以這幾個問題是必須要去處理的。	銓敘機關場次逐字稿
2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	47	47	只要提早半年對外公告就可以了。所以你覺得訓練期間津貼不要這麼高，只要公告有法律依據就可以了。因為訓練人員也不會計較因為他重點是考試及格以後。	銓敘機關場次逐字稿
2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	19	19	從今年二月十四號進來之後總共有 257 位，男生 226 位，女生 31 位，四等監所管理員，訓練四個月，但我們目前面臨到一個叫做訓練津貼的問題，依照訓練計畫，比照三本一的訓練津貼和專業加給，另外也有受訓學員曾經解析過，除了任何津貼方面上，還有喪假的，還有喪葬補助費、子女教育補助費等	訓練機關場次逐字稿
2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	7	7	以「受練人員支領津貼或薪資」為例，業務主管機關主張受訓人員應支領「受訓津貼」，試用人員則應支領「試用薪資」。	非正式座談記錄
2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	25	25	假若不占缺訓練延伸至實務訓練階段，那麼其訓練津貼（或薪資）是否應完全改由中央負擔？	非正式座談記錄
2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	26	26	必須確保訓練期間之代理人機制要繼續存在。	非正式座談記錄

	費需求				
2-5-2	不占缺訓練安排\行政支援\經費需求	31	31	試用期間到底應該支領「津貼或薪資」？	非正式座談記錄
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	17	17	用訓練篩選要慎重，考試本身是具有相當的公信力，通過考試再用訓練來篩選是不太好的，甚至認為已經否定考試的公信力	考選機關場次逐字稿
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	19	19	提升訓練功能適度淘汰，這個出發點很好，但不要無限上綱，為了淘汰而淘汰而去建議淘汰機制	考選機關場次逐字稿
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	19	19	沒有必要建立一個法源將淘汰機制寫在裡面？增加訓練人員的目的為的是要加計訓練成績之後要再淘汰，有沒有必要這樣做？我是對這個部分比較存疑。	考選機關場次逐字稿
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	23	23	希望在條文中不要看到類似淘汰的字樣，不管是考試成績、基礎訓練成績要怎麼併計、百分比都沒有意見，只是排個序而已，就是從正額變增額、增額變正額，但是這不影響權益，還是要再強調一句話，百分之三進來的，這種人還說他不適格、把他淘汰，這個在道理上有一點說不過去。	考選機關場次逐字稿
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	28	28	民航考試最終的工作職場是在各個機場去執行工作，因為他們在不同的地點有不同的工作環境有不同的工作設備，尤其是雷達的管制費用，所以在台北跟高雄乃至於在台東跟花蓮等等，這些都是不一樣的環境，倘若今天要推動不占缺的訓練，其訓練設備、訓練環境都是不一樣的，這樣的情況下要如何去作訓練的評比？	考選機關場次逐字稿
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	28	28	民航局也有來跟我們反映希望不要推動不占缺訓練，如果真的要執行，希望以分區來錄取訓練，也就是同一個考區的人作同一區的考試成績比較，來作錄取訓練，這樣的分區報名、分區錄取是不是能夠篩選到最好的人力，或者是他們的流動性，是不是能夠讓他們日後在流動上不會造成太大的困擾，這些都是要考慮的。	考選機關場次逐字稿
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	28	28	我們會比較傾向在考試的時候不要分區域報考，不要分區錄取，還是可以將全部成績按照高低來分，再由這些人去填志願，選填完之後就到那個地區訓練，換句話說，在筆試那一塊還是能篩選到最優秀的人，至於在訓練這一部份可能有不同的情境、不同的競爭對手，但這是他們自己去作選擇的，這個部分他可能在用人方面會比較好，因為不占缺最終還是	考選機關場次逐字稿

				要篩選出比較好的人才，只是這篩選有很多面向，不會說只是針對人格特質與人相處的而已。	
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	30	30	占缺與不占缺的不同會對分發依據的保障與利益有影響，比較重視的是在保障部分，占缺訓練會將考試及格的人員分發到機關去訓練並占缺，錄取人員會比較快的融入到組織文化，經過成績高低分發，也有可能分發到他選填分發的地方，所以綜合這兩個條件會使得人員對機關比較有認同感，對機關比較有保障對他個人也比較有保障，這是占缺訓練的一個好處。	考選機關場次 逐字稿
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	30	30	不占缺訓練的話，當然他的壞處可能就是對機關比較不具有認同感與歸屬感，但學員為了要及格，可能會有假性認真的心態，這對個人與機關都比較沒有保障	考選機關場次 逐字稿
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	31	31	因為占缺與不占缺，最後影響到的是學員會分發到哪裡，像是他可能住台北他要留在台北工作，可是加上訓練成績一變動後要叫他去別地方工作，他可能就沒辦法接受，所以這部分也是要慎思。	考選機關場次 逐字稿
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	31	31	不占缺訓練時間點的選定，基本上訓練時間四個月是很長，如果不占缺訓練又要再延長訓練期程，這對機關來說可能又會增加經費，耗費、投資的時間太多，這也影響很大。所以不占缺要評估的其實還有很多。	考選機關場次 逐字稿
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	36	36	占缺訓練係將考試及格人員分發至用人機關占缺訓練，錄取人員能快速融入機關組織文化，且係經由本人依成績高低順序選填志願後分發，較具認同感與保障性。	考選機關場次 逐字稿
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	37	37	不占缺訓練因非直接占用人機關職缺訓練，對分發之實習機關可能較不具認同感與歸屬感，恐存有於取得正式及格證書前之假性認真與不安心態，較不具認同感與無保障性。	考選機關場次 逐字稿
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	42	42	不占缺者不合格人員是否遞補，攸關上游考試階段增額（備取）錄取名額如何設計相關問題，須有配套措施。	考選機關場次 逐字稿
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	45	45	就算他筆試成績很好，但如果訓練階段發現不適任，也要淘汰；不過，到底要怎麼淘汰「執行的困難度很高」，仍待各主管機關提出縝密周延的規劃設計，相關配套必須完備，否則容易引起爭訟	考選機關場次 逐字稿

3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	49	49	原則上宜以占缺訓練為主，以維護國家考試良有之公信力與優良傳統，至訓練與考核機制則尊重保訓會與各用人機關專業判斷。	考選機關場次 逐字稿
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	57	57	不占缺訓練如果要大幅度改變的話，可能要先修法，像是高考一、二級要現辦的話就要先修法，但修法以目前立法院生態，以及大家反應這麼不好的情況下，可能在短期內也不可能實施，而且也需要一些緩衝期。	考選機關場次 逐字稿
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	3	3	從考試院的角度來看，院裡面為了的選才為了要更符合機關需要，原則上是靠筆試來選才，如果要把訓練變成考試的一環，事實上依照現在的制度，考選部考試法的規定跟任用法的規定不是那麼一致	銓敘機關場次 逐字稿
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	4	4	用人機關提出需求，他是用人要急，依照現在的分發任用的情形，機關報缺後要等到半年甚至一年才會有人分發過來，這已經等很久了。如果現在把這些考試都改成不占缺的話，因為現在的訓練期間有四個月，所以等於要再延後四個月	銓敘機關場次 逐字稿
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	4	4	要顧慮的是基礎訓練，不占缺容易做，但是實務訓練呢？不占缺到底要怎麼訓練？	銓敘機關場次 逐字稿
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	7	7	考是事實上都是占缺的情況，這部分會涉及到如果現職公務人員去考另外一個考試，差別點在於如果今天是占缺進行訓練的狀況，如果占缺是具有任用資格的話，與他的原資格是可以做銜接的，但是如果未來全面推動不占缺的話，是不是可能對於現職人員會有一個年資中斷的狀況？	銓敘機關場次 逐字稿
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	14	14	現在大家在心態上就是覺得年資採計如果可以提早退休那有多好！	銓敘機關場次 逐字稿
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	16	16	現在現行所產生的占缺與不占缺他所產生不一樣的權益，才衍生出這樣的一個議題出來。	銓敘機關場次 逐字稿
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	25	25	但是對於機關來講，機關要慢了好久才有人來而且還要有另外的支出，目前來講其實這塊是很複雜的，因為有的占缺有的不占缺，不占缺的部分他是沒有任何公務人員的利益的，以這些現狀是不是短時間就可以改的？那改了以後是不是要全面性的，但又會有什麼衝擊？這些其實是要再去分析的。	銓敘機關場次 逐字稿

3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	43	43	這有一個盲點就是我們筆試一考完就放榜，造成放榜以示天下等於金榜題名，怎麼還會被淘汰掉？	銓敘機關場次 逐字稿
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	43	43	所以變成榜單上面要備註，放榜了還要經過訓練還有百分之多少會被淘汰！還有在來就是我知道保訓會他們壓力很大，如果他不能改全面不占缺，那他們就會傾向基礎訓練不占缺，基礎訓練不占缺有幾個問題要克服，淘汰應該在基礎訓練時要淘汰，因為必須要比機關所開出的缺錄取的還要多，第一就是必須在基礎訓練時淘汰，基礎訓練淘汰的評核標準、核心知能在哪？	銓敘機關場次 逐字稿
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	43	43	事實上我們現在基礎訓練是偏向行政的，對技術人員的不公平。所以如果用這個階段來淘汰，那被淘汰的可能都是技術類科的人員，行政類科的本來就很熟悉了，上的科目就是他的專長，所以這個評核的標準就會有爭議	銓敘機關場次 逐字稿
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	43	43	目前想的就是基礎訓練，他們知道實務訓練不可能不占缺，如果不占缺就不叫實務訓練了！如果要變成不占缺就要把不同質性類科的考試在同一時間作統一集中的訓練，那哪一個機關有空做這些事情？	銓敘機關場次 逐字稿
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	8	8	但占缺確實也是可以做到關於經驗的傳承或是實務上的累積！	訓練機關場次 逐字稿
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	32	32	目前公務人員考試錄取人員這塊，大概就有分為正額錄取人員，還有增額錄取人員，納在增額的這個部分事實上是有另外做分發的這個機制上面也可以補充我們如果在現有機制上要做淘汰動作的話。那前面也有提到就是說，淘汰的部分的話，機關就可能要再等一年，也就是下一次的考試分發。	訓練機關場次 逐字稿
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	42	42	每一種訓練之下，都可以依照訓練的專業來訂定一些淘汰的機制，把它明訂好，如果說基礎訓練不行就請他走，前提是這樣的淘汰機制是必須讓人家心服口服的，讓被淘汰的人員覺得自己是不符合這樣的資格，更不要說留到專業訓練之後再來淘汰，應該就一關一關的把機制設定好，去蕪存菁，這樣留下來的就可以直接做訓練，成為機關裡面需要的人才	訓練機關場次 逐字稿
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	8	8	搭配現行考試錄取人員訓練開始推動「訓練淘汰」，那麼「筆試及格人員」應該增加錄取多少人數，以回應後續訓練階段的實務需求。	非正式座談記 錄
3-1	考訓新制政策	10	10	用人機關應如何來避免關說的問題？	非正式座談記

	見解\考訓新制推動顧慮				錄
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	12	12	人力運用與薪資配套問題，機關會編列代理人的預算，除了正式人員的人力預算編列外，又必須編列職務代理人所需人事費，這些重複編列的預算問題應如何克服？	非正式座談記錄
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	13	13	若要採取不占缺訓練，可能會導致用人機關不敢交派任務給受訓人員，對用人機關而言就會產生是否訓練人才的疑慮！	非正式座談記錄
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	16	16	新方案適用對象應如何劃定？比如是否包含技術類科？	非正式座談記錄
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	16	16	不同對象會有不同的訓練內容，對此是否能產生個別的訓練評估標準，用以分辯受訓人員之優劣？	非正式座談記錄
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	17	17	試用階段是否給不一樣的待遇？如何訂定標準？前述標準是否可以吸引更多的人員加入公務機關？	非正式座談記錄
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	18	18	用人機關經常面臨考試錄取人力頻繁流動的問題，新制度的變革是否有助於解決人力流動問題？	非正式座談記錄
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	20	20	不占缺訓練可加強對受訓人員之約束，但也可能會造成用人機關與受訓人員之認同度不一。	非正式座談記錄
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	20	20	不占缺若延伸至實務訓練階段，受訓人之不確定感可能會影響其學習態度與效果，而用人機關可能也會面臨到擔心受訓人無法全心投入導致不敢交派任務。	非正式座談記錄
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	21	21	不占缺訓練會產生社會成本的損失，除了訓練成本之外，可能還會面臨到受訓人被淘汰後提起之行政訴訟，也造成另一個成本。	非正式座談記錄

3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	24	24	改採不占缺後，筆試錄取人員相對要增加，增加幅度應如何判斷？	非正式座談記 錄
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	28	28	要增額又要淘汰，那在評分標準上就要更嚴謹。負責評分權責的人選應如何決定（例如：輔導員）？應該具有哪些資格條件？	非正式座談記 錄
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	29	29	如何克服評分者的主觀差異問題？評分工具的信效度差異應如何降低？	非正式座談記 錄
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	33	33	建議不占缺訓練延伸至試用期，但相關配套為何？	非正式座談記 錄
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	34	34	為配合用人機關實施訓練篩選，那麼應該在前階段增加多少錄取名額？如何訂定適當的篩選比例，留給實務機關來執行訓練篩選？每個篩選階段的比例如何評定？	非正式座談記 錄
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	35	35	受訓津貼與試用薪資不應該太低，否則難以吸引適格的人選投入公職生涯！	非正式座談記 錄
3-1	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動顧慮	36	36	受訓者若具備現職公務人員身分，應如何設定其支領受訓津貼（或薪資）的標準？	非正式座談記 錄
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	4	4	不占缺訓練在訓練過程中可增加行為觀察的時間，由於筆試或結構化口試，其時間是比較短暫的，如果在訓練時間拉長對參加者作行為觀察，便可更瞭解參加者是否適合擔任公務人員。	考選機關場次 逐字稿
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	5	5	從人力資源的角度來看，一般民間在挑選相關適任人員的部分強調兩個，它需要知道這個人和這個組織是否相合，或是這個人和這個工作是否相合？如果單純只有筆試的部分，事實上，很難看出參加者這兩個部分	考選機關場次 逐字稿
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制	6	6	目前如果是占缺訓練，機關要再辦理相關的淘汰難免會有一些人情上的壓力，如果改不占缺訓練的話，對於現階段機關的人情壓力，這部分是可以減低的。	考選機關場次 逐字稿

	推動論據				
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	6	6	不占缺可以增加對篩選的機制，不論是否有增加錄取人員名額，如果增加錄取人員名額，其淘汰比例就會是明訂的，如果沒有增加錄取人員的名額，則可以改變他的分配順序，以增加篩訓訓練的機制	考選機關場次 逐字稿
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	8	8	不占缺訓練最大好處是希望達到組織相合	考選機關場次 逐字稿
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	23	23	第一個不占缺訓練不要全面實施，但現行有一些不占缺可以適度擴大，不過還是要維持占缺訓練，因為占缺與不占缺訓練，顯然占缺訓練對應考人的保障是比較多的，不占缺是在不確定的狀態下，如果學員訓練結束完不及格就遭受淘汰，這衝擊是很大的！所以希望訂出來的條文可能是針對特殊考試的類型和類科來採不占缺訓練，原則上也許將來條文會朝這方面進行。	考選機關場次 逐字稿
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	25	25	除了原有完善的考試制度外，是不是能夠有更多的觀察學員適不適任於公務部門？像是在民間部門，在徵求人才時的彈性也很大，並不代表筆試成績高就代表以後的工作績效好，我們希望能在訓練時多增加一點對學員的觀察，當然這些觀察、配套措施等還是需要再更精進的討論。	考選機關場次 逐字稿
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	25	25	應考人固然是需要去考量的，但是機關用人也是需要去關注的。	考選機關場次 逐字稿
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	25	25	曾有接觸機關說考選進去的人，考試很會考試，但是工作上卻是普普，他認為這部分有時候好像沒有辦法完全符合機關的需求	考選機關場次 逐字稿
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	30	30	不占缺訓練的好處在於這樣可以比較容易看出學員的本質，如果他想要違規的話就會比較容易察覺，所以不占缺訓練是可以達到適度篩選的作用。	考選機關場次 逐字稿
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	43	43	考試院會通過強化文官培訓功能規劃方案，未來將「增加錄取名額、落實選訓功能」，即應考人就算通過筆試，若訓練階段發現不適任公務員，還是要淘汰。	考選機關場次 逐字稿

3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	3	3	如果說訓練是考試的一環，但是現在訓練幾乎沒有淘汰，除非當事人真得不好，否則的話也沒有淘汰功能，那就跟現行制度不太一致，跟目前考試院的作法落實考訓合一、考訓結合，這方面希望可以藉由訓練來篩選，如果要藉由訓練來篩選，占缺與不占缺訓練就是很重要的關鍵，一旦占缺筆試及格就分發占缺，事實上已經占機關的缺，將來要淘汰就會造成爭議，原則上目前就是朝向不占缺訓練去規劃	銓敘機關場次 逐字稿
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	14	14	從國家人資源的角度來看，從國家退撫經費的支出來看，其實讓公務人員延後退休是當前政府既定的政策，所以如果讓他少幾個月的年資計算而讓他延後幾個月退休，對政府部門來講沒有什麼不好啊！	銓敘機關場次 逐字稿
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	16	16	再把這三階段的成績加起來，才是整體的所謂的考試第二階段，然後再跟第一階段這個筆試人員的成績加起來，是不是作為整體考試及格人員的主要依據。	銓敘機關場次 逐字稿
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	33	33	這中間當然還是要看政策！政策到底要怎麼定？那現在就是說這個不占缺、占缺這個問題，剛剛有一個問題就是說從一個比較微觀的角度來看當事人，我是覺得那個不是大問題，比方說我從兩年之後開始實施不占缺訓練，那兩年之後那一屆要考試的人，那我在這之前就已經昭告說這就是不占缺，所以近來就沒什麼好爭議的！但就是現有的人，那些權益福利都是用行政命令，但事實上用嚴謹的角度去看那些都是違法的，跟法都會抵觸啊！	銓敘機關場次 逐字稿
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	39	39	所以真正要看這個人有沒有適合擔任公務人員是要在基礎訓練看的，所以基礎訓練跟實務訓練是可以拆開來的，也許不占缺是這一部份，要淘汰也應該是在這一部份。	銓敘機關場次 逐字稿
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	8	8	占缺是比較難去淘汰啦...但是淘汰不淘汰，篩選機制是可以去調整的，不一定說占缺就不能淘汰，其實還是可以淘汰的！	訓練機關場次 逐字稿
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	9	9	外交部曾經遇過很害羞的新進人員，那要派他出去還是不派？我們也很頭痛這類的問題，所以也希望有這樣的一個篩選機制！	訓練機關場次 逐字稿
3-2	考訓新制政策 見解\考訓新制 推動論據	23	23	因為錄取人員數量比較多的關係，我們也在想說是不是有可能把它分成兩次考試？在一個梯次裡面，全體學員四個月都可以一起在署內受訓、一起下單位去實習的方式來同步進行，這樣對我們或學員來講，辦不占缺訓練的公平性會比較高。	訓練機關場次 逐字稿
3-2	考訓新制政策	11	11	基礎訓練或實務訓練主要是想探測筆試無法測出的項目，例如 EQ、但應如何來判斷？	非正式座談記

	見解\考訓新制推動論據				錄
3-2	考訓新制政策見解\考訓新制推動論據	20	20	不占缺訓練可加強對受訓人員之約束	非正式座談記錄
3-2	考訓新制政策見解\考訓新制推動論據	30	30	受訓人福利津貼不應該打折扣，如此才可以吸引更多人有意投入公務機關。	非正式座談記錄
3-2	考訓新制政策見解\考訓新制推動論據	33	33	一試定江山，很難看出受訓人是否符合公務體系，建議不占缺訓練延伸至試用期	非正式座談記錄
3-3	考訓新制政策見解\考訓新制實施點	49	49	建議實施點與現行之基礎訓練與實務訓練階段相同，考量原因為其變動性必影響性較小，且現行訓練期程為四個月，於四個月內之訓練階段，應可具觀察各筆試錄取人員之生活習性、學習力、積極性、配合度等個人特質，如擴及試用期間，除增加機關經費支出外，亦使未來遭淘汰者浪費更長之等待時間，間接消耗社會成本。	考選機關場次逐字稿
3-3	考訓新制政策見解\考訓新制實施點	53	53	我覺得目前能夠做的就是銓敘部三個月內能夠提報出來讓整個明朗那是最好，否則就是順著全國人事行政會報的結論，重新檢討方案修正的方向去作一些調整，局部適度的擴充。全面去推動我是覺得等中程以後再說。	考選機關場次逐字稿
3-3	考訓新制政策見解\考訓新制實施點	3	3	但是不占缺訓練有很多不同的方式，到底要採哪一種方式？第一個是要分考試不占缺訓練？還是要全部考試都不占缺訓練？第二個是不管事前期不占缺還是後期不占缺，這不占缺是基礎訓練不占缺？還是涵蓋實務練的不占缺？這都是不一樣的規劃方式。目前來講如果是以不占缺訓練研究，制度要提供幾個不占缺訓練的方式來說明，可能也比較有意義。	銓敘機關場次逐字稿
3-3	考訓新制政策見解\考訓新制實施點	10	10	其實適用不是，是要在實務訓練結業之後取得公務人員考試及格證書，才具有公務人員的身份。這時候才能適用公務人員任用法來做審查，才有開始所謂的六個月的試用期，所以能夠適用表示他已經拿到證書取得身份了才開始試用。所以適用與否跟訓練其實不是一回事，因為那是有身份以後才會產生的一個狀況。	銓敘機關場次逐字稿
3-3	考訓新制政策見解\考訓新制實施點	43	43	所以目前作法很明顯就是有侷限性，頂多做到基礎訓練不占缺。但這其實已經對現狀衝擊很大了，也不是他們能夠承受的。	銓敘機關場次逐字稿

3-3	考訓新制政策 見解\考訓新制 實施點	3	3	占缺改採不占缺，應劃分在哪個時間點？	非正式座談記 錄
3-3	考訓新制政策 見解\考訓新制 實施點	4	4	基礎訓練訓練不占缺、實務訓練占缺	非正式座談記 錄
3-3	考訓新制政策 見解\考訓新制 實施點	5	5	基礎訓練不占缺、實務訓練不占缺	非正式座談記 錄
3-3	考訓新制政策 見解\考訓新制 實施點	6	6	基礎訓練不占缺、實務訓練不占缺、試用階段亦不占缺	非正式座談記 錄
3-3	考訓新制政策 見解\考訓新制 實施點	33	33	一試定江山，很難看出受訓人是否符合公務體系，建議不占缺訓練延伸至試用期	非正式座談記 錄
3-4	考訓新制政策 見解\未來推廣 建議	16	16	未來政策若決定採行新制建議由高考一、二級考試或者其他等級較高的考試先行試辦。這是當時全國人事行政會議的一個結論，是一個非常妥協的結論。	考選機關場次 逐字稿
3-4	考訓新制政策 見解\未來推廣 建議	28	28	所以在不占缺訓練推動下，可能要經過非常審慎的分析之後才可以去推動，不要把他變成不占缺訓練就是一個萬靈丹，好像在不同的類科上都可以去推動。	考選機關場次 逐字稿
3-4	考訓新制政策 見解\未來推廣 建議	31	31	假如要採不占缺制度的話，建議是採漸進式的，比較性質類性的特考類科，或者在高考部分的話可能就是從那些一條鞭可能就像是人事行政、政風、會計、警消、海巡這些可能會比較容易一些。	考選機關場次 逐字稿
3-4	考訓新制政策 見解\未來推廣 建議	32	32	對於被淘汰的還是要有一些配套，因為有些人可能目前這個狀態不適合但並不代表他以後也是不適合，對於淘汰比較高階的像是高普考可能就要淘汰的比較多，因為我們對他要求會比較多，相對比較低階的我們對他事務上的要求沒有這麼高所以不見得要淘汰這麼多，像是如果高考一級他考試過了但是在訓練那關沒過，那我們是不是就可以把他再往下一級丟丟看搞不好他比較適合下一級	考選機關場次 逐字稿

3-4	考訓新制政策 見解\未來推廣 建議	44	44	部分考試委員認為，國家考試應該多錄取一些名額，培訓階段再淘汰一定比例不適任者，例如，需要 100 的個職缺，但錄取 110 個，培訓時淘汰最後 10 名，但也有考試委員認為不應設淘汰比例，因為每項考試情況都不一樣。	考選機關場次 逐字稿
3-4	考訓新制政策 見解\未來推廣 建議	46	46	未來如欲擴大「不占缺訓練」的適用，建議可考量錄取人數較多之「一般行政」、「人事行政」、「土木工程」、「財稅行政」、「會計」等類科優先適用，以利安排基礎訓練及實務訓練課程。	考選機關場次 逐字稿
3-4	考訓新制政策 見解\未來推廣 建議	53	53	全國人事會議當時對這個案子的建議是從高考一、二及考試還有其他等級比較高的考試先來試辦，所以將來高考一、二級應該是優先採行，我個人是比較贊同。	考選機關場次 逐字稿
3-4	考訓新制政策 見解\未來推廣 建議	53	53	其他三等的考試現在有一些本來已經在做了向是司法官、檢察官、檢察事務官、司法事務官，將來在擴大試辦的我也建議從三等看開始辦，那些初等本身事務要求就沒這麼高，同時，我也不建議一定要淘汰多少人，我覺得沒必要。	考選機關場次 逐字稿
3-4	考訓新制政策 見解\未來推廣 建議	53	53	強化文官培訓功能規劃方案院會在前陣子有做出一些修正，比對前後差別，新的修正案在現行法制下規劃優先選定部分特考，試辦不占缺訓練並增加增額錄取人員落實訓練淘汰機制	考選機關場次 逐字稿
3-4	考訓新制政策 見解\未來推廣 建議	69	69	選用一條鞭最主要就是因為工作權，考生成績高就可以選到他想去的地方，那這是考生的一個特性，如果他今天沒有考到他想要的地方，他可能會先屈就一下但他還是會再考，考到他想要的地方去。之所以用一條鞭來優先試辦是因為一條鞭的這些他本來就不能確定他可能會分發到哪裡，也就不會造成這麼大的反彈，所以我剛剛為什麼說要用漸進式的方式，不然的話我們就要做整個大變革，但這就要改變考試的方式了。	考選機關場次 逐字稿
3-4	考訓新制政策 見解\未來推廣 建議	39	39	但如果有些訓練是很長的，像是法官、警察，像樣的訓練憑良心講我們是要切開的！所以我們今天講所有的考試通通都不占缺或占缺是會有一個盲點的。我們還是要跟不同的考試類別有不同的處理，那至於講到公不公平？其實我覺得那是不同的考試有不同的選擇嘛！	銓敘機關場次 逐字稿
3-4	考訓新制政策 見解\未來推廣 建議	33	33	建議不占缺訓練延伸至試用期	非正式座談記 錄
4-1	不占缺訓練配 套措施\政策衝 擊與回應	16	16	當時院會通過的規劃方案之所以改成這樣的用語，而不是使用強制淘汰的用語，基本上就是要避免爭議，如果要多錄取 20%、30%的人，最後再來淘汰，這對過去多年來的考生會是一個很大的衝擊，部裡面採取這樣的作法是一個比較和緩的作法	考選機關場次 逐字稿

4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	19	19	統一命題、統一試卷這很重要，因為以前都是不同老師出不同題目，標準不一，但現在授課內容一致、命題內容一樣、閱卷的標準一致	考選機關場次逐字稿
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	20	20	針對不占缺訓練或是分階段來實施的可行性如何，要思考這樣做會不會影響太大？同時還要考慮應考人角度，要有同理心，因為現在考試錄取率 2%、3%，且考試方式多元化，不是一個筆試而已，還有口試、體能訓練、實地考試，每一個錄取的都是佼佼者，但要再經過訓練程序，將其淘汰或者認為人格特質不適合公務人員，這樣的一個理由能不能說服當事人？能不能說服社會大眾？這點是我是覺得如果真得要作那也要認真去考慮一下！	考選機關場次逐字稿
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	22	22	考試成績、考試公信力，外界對比例有不同的看法，大家對考試、筆試覺得比較有公信力，我相信這比起在訓練過程裡看學員的品德操守、學習態度、人格特質來作一個淘汰的標準還比較有公信力，所以考試這塊不要太輕忽。	考選機關場次逐字稿
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	27	27	為什麼這兩個訓練機關在採計上會有這麼大的懸殊？保訓會可能是基於遵照用人機關的考量，所以用人機關怎麼說他可能就怎麼做！這樣子在一個訓練機關的立場是不是真的妥當？	考選機關場次逐字稿
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	27	27	外交國際新聞人員這個部分，卻沒有特別提到考試成績併計訓練成績，就可以推論應該還是比照筆試成績，所以這三個是三個態樣，到底這樣一個方式的中心思維是什麼？好像是空白的，如果要對照法制上來看，個人覺得又有很大的一個法律基礎在上面，所以在這點是不是應該要作更慎重的一個釐清。目前雖還沒看到應考人在這方面的爭議，或許可能是他們還沒有很深入的瞭解法制上的規定，但是在計算成績比例上，為什麼與訓練成績併計上比例會有這麼大的差異，我想這些可能會造成應考人心理上的一個恐慌，這個思維也是我們要慎重去考慮的。	考選機關場次逐字稿
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	28	28	但這樣的情況下，可能會造成分區成績不一樣問題，可能在這一區的最低門檻是 50 分，但在另一個分區的錄取分數是更高的，相對因為名額有限，有些人分數很高但是卻沒有辦法錄取。	考選機關場次逐字稿
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	53	53	同時檢討其情形及成效，所以重點就是保訓會 100 年選定的這三個，就是四等的監所管理員，二、三等的移民行政跟三等的外交領事與國際新聞人員，可能今年試辦的結果來作評斷，可能這三個他的評估差異很大，實施差異很大，有的是訓練成績占很重，有的是只看筆試成績，這個在不同考試之間有這樣的歧異，將來要推廣到其他考試，要怎麼去說明就很難。	考選機關場次逐字稿

4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	53	53	真正要考慮到的是考生的想法，社會的觀感，因為現在已經有立委在質疑一些問題，如果要把草案會報上去在經過漫漫長路的立委來通過條文，這不是這麼容易的，而且一經社會的討論，很多人就會把他導入政治層面去了，認為不同的政黨怎樣怎樣甚至黑手都進來了，這樣就會扭曲最初的美意，反而是最糟糕的。	考選機關場次逐字稿
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	55	55	對於不占缺訓練人員他的權益好像是大家在討論這個問題時非常放大、關注的，我看了錄取人員訓練辦法裡頭對於受訓人員他的津貼、福利等都有相關明確的說明，我不理解的是為什麼還要在這裡多做討論，現行就用這個機制去做到底有多少問題存在？好像每個人都有一不一樣的講法，那這點到底是不是有需要在作比較詳細的分析與說明，讓大家不要很直覺的認為如何！	考選機關場次逐字稿
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	9	9	不管將來是採計占缺還是不占缺訓練，既然要稱為是完成考試程序的一部份，這部分救應該要做一個適當的處理，免得不占缺的同仁會心生不滿，覺得也要要求比照。	銓敘機關場次逐字稿
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	14	14	不過在保險這邊，我到覺得比較 OK，因為現行法規在公部門裡面的人如果不參加公保就是參加勞保，如果不參加勞保就可去參加國保也就是國民年金。	銓敘機關場次逐字稿
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	25	25	可能會有其發紛爭，你在考試訓練階段淘汰人，而且淘汰的比例如果達百分之十到二十，這個爭議會非常大。	銓敘機關場次逐字稿
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	8	8	所以與其討論占缺與否，何不先試著釐清、分析占缺與不占缺的利弊，接著看各機關的性質是什麼，有哪些是需要長期訓練的？如一些較老或較大的機關或是複雜性比較高的機關套用不占缺制度可能就會造成困擾！那麼這就是當初有沒有去評估這些問題？有沒有其他方法去實施？例如說現職人員可以以不占缺方式去實施，盡量去避免不適合的狀況。	訓練機關場次逐字稿
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	18	18	四等的監所管理員是從一百年開始，由占缺改成不占缺制度，那今年的考試簡章就沒有寫占缺或不占缺，但去年的簡章上面是寫說：從一百年起改成不占缺制度。那就會有人問說，我們一百年錄取的不就很倒楣，當成實驗犧牲品？！希望這邊在程序上或是報告的時候，跟考選部建議，以後簡章上面要明訂清楚，因為那就是契約呀！要明訂清楚，遊戲規則要訂好！這是首先程序上的建議啦。	訓練機關場次逐字稿
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓	7	7	未來如果改成不占缺訓練的話，目前的實務訓練勢必會轉型，實務訓練這部分的功能，會改在基礎訓練辦理，也可能會增加實習工作的考評在基礎訓練階段	考選機關場次逐字稿

	練不占缺安排				
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	7	7	在訓練期間會安排部分時間到機關實習，從旁針對學員在實習過程以瞭解學員的情形，在設計上可能會再做調整，改由機關作考評、也可能是由保訓會找人從旁去觀察，未來在考評的部分可能會增加實習考評。	考選機關場次 逐字稿
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	8	8	調整考評項目、比重、與內容，假設增加工作實習的部分，目前配分的部分就會將實際工作考評的百分比放在目前的比例中。	考選機關場次 逐字稿
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	8	8	公務人員核心價值部分，比如說廉、正、忠、誠這部分在筆試裡考不出來，所以可能會在本質特性部分把公務人員的核心價值列入考評比例項目中，這也是未來配合的一個措施。	考選機關場次 逐字稿
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	10	10	針對篩選標準，可能也要作一個調整。目前篩選標準就是本質特性再加上學業成績，如果成績及格就是及格，但如果要按照受訓人員與機關是否相合？或許會增加在本質特性的部分，如果本質特性沒有合格，是不是就淘汰？而不是將兩個分數加總計算。也可能會分項設定標準，這些都是未來要配合不占缺訓練內部有考慮的配套措施。	考選機關場次 逐字稿
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	14	14	目前針對本質特性的部分，因為擔心有分數上的爭議，所以大概都評分在 55、56，大概相差一兩分中間的距離，目前是希望在分數上能有夠將距離再拉大	考選機關場次 逐字稿
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	14	14	目前會裡面採取的作法大概就是採取雙輔導員的機制，由於過去在所有的評量包括一些紙筆測驗，都是參考考選部作法，平行雙閱由兩位老師評分，只有在本質特性的部分過去只有一位輔導員評分，未來希望在觀察參加者的過程中會增加，由兩位輔導員評分，目的希望可透過多人的觀察來做比較客觀的評分。	考選機關場次 逐字稿
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	16	16	涉及不同年度，也就是學員今年可能保留資格到明年，後年才來參訓，這部分的文字就是不同年度的考試成績換算及處理程序的規定	考選機關場次 逐字稿
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	16	16	占缺或不占缺應該不是這個訓練的核心議題，訓練的核心議題應該是訓練的內容，訓練主要是要去評量他，以及訓練人員跟用人機關有沒有辦法連結？這幾個才是訓練的核心議題。	銓敘機關場次 逐字稿
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練	16	16	從實務訓練來看，是考試的一個程序之一，必須要完成這個訓練程序才能算達到完成考試的程序，那現在應該要做的是，實務訓練應該是要評量我們在筆試無法測出來的一些知能	銓敘機關場次 逐字稿

	練不占缺安排			再來進行篩選，這樣情況下實務訓練才有意義，才能達到實務訓練為達成考試的一部份他所該走的程序。	
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	16	16	如果這個不做而事光在那談占缺與不占缺，我覺得這意義不大！還是回歸到這些訓練內容應該如何來評分的一個篩選機制，然後訓練內容應該要用什麼東西，這個才是比較有意義的。	銓敘機關場次逐字稿
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	16	16	專業部分也要擺進來，也就是說這些人雖然透過筆試，但是考試的這些科目可能跟之後到機關訓練時會有一些落差，然後筆試考完應該還會有所謂第二階段專業的訓練，專業訓練是由主管機關來做這個專業訓練，專業訓練完了後再去做所謂的實習或是見習或是現在的實務訓練	銓敘機關場次逐字稿
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	17	17	比如說監所理員、或是法官也好，各位可以去看當他考試錄取了，他只是考試第一階段而已，錄取完後經過專業訓練，到最後他不是以分發的成績而是他後面的在專業訓練跟見習這段時間的成績占的比重是90%，所以說後面這階段才是機關要不要用這個人，是篩選的一個最好的時機，所以我覺得應該考慮的是後面這個階段，占缺與不占缺我覺得根本不重要。	銓敘機關場次逐字稿
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	39	39	實務訓練看的完全是大家的能力表現，但事實上要在短短的時間內是看不出來的，實務訓練常常要一、兩年，兩、三年才看的出來。	銓敘機關場次逐字稿
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	41	41	專業的核心知能是什麼？有沒有辦法去認定？他所需的工作性質跟考核，其實是很難的是空的是沒有的，所以說現在機關裡面把人丟到那裡去占缺實務訓練，那訓練完以後？我們都打過分數我們都知道，很簡單他只有兩個還是三個東西而已，就是一個占百分之多少然後打分數而已，很難去評核。	銓敘機關場次逐字稿
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	10	10	簡報裡有提到英國的一些輔導制度，關於分數怎麼打？我知道有專業輔導員再打分數，但我曾任輔導員，知道其工作非常忙碌，即便品質很高，也應該沒有機會或閒暇時間做其他事情，建議成立一個組織或團隊，讓裡面專業的人員，也就是現職的人員來打分數，比較客觀實在。	訓練機關場次逐字稿
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	12	12	第三十八期，我們就分成六組，一組六到七個人，好處就是我們可以對每一個人都有進一步的了解，大約兩個月就換一組，才不會有一、兩人特別挨餓，這樣評分起來也比較客觀。	訓練機關場次逐字稿
4-2	不占缺訓練配	13	13	關於教育訓練成績怎麼算（第七頁）？有些人是去補習班考試，那種填鴨式教學，儘管考	訓練機關場次

	套措施\實務訓練不占缺安排			上了也不一定會在實務成績上有很亮眼的表現，所以呢，本來四十五，我們就把他降了百分之三十	逐字稿
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	15	15	輔導員的制度，不只是雙輔導員，甚至應該是更複雜的操作！六位輔導員都會接觸到全部的受訓人員。	訓練機關場次 逐字稿
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	22	22	以前占缺的時候，成績的計算學院比較能控管，但若是變成兩梯次的話，因為分成兩個梯次，一個梯次三個班，要全體授課老師時間都可以配合的話比較困難，勢必在老師的挑選上比較無法統一，若授課老師不同，分數計算與衡量的準則可能會不太一樣，在做學分計算時容易形成困擾，造成學員對成績比較無法心服口服的狀況，那麼以上是目前在我們單位裡面比較大的問題。	訓練機關場次 逐字稿
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	48	48	我們有沒有很明確的核心職能？來去對應到我們的課程，我們的課程有沒有對應到我們的課綱，而我們的課綱又是否足以去邀請到適任的師資？	訓練機關場次 逐字稿
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	59	59	有兩個月要到機關去實習，那每個機關都設有實習指導班跟實習指導員！每位學員都會有他的實習分數，實習分數的範圍設定在 75-95 中間，除非有較好或較差的表現，不然都會在這個範圍之內！	訓練機關場次 逐字稿
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	59	59	操行分數，由我們的輔導員來做評分，而這個部份對輔導員來講，通常是比較有壓力的。因為在監所管理員來講，除了實務訓練之外，我們還很重視品操的部份，所以對於人格操守這個部份必須要嚴格的把關！但是這對我們來講...其實是有一點點難度的！像有的學歷背景不錯的學員，不表示他在實務這個部份或是行為操守部份也同樣優秀，因為不是長時間的關係，很難看出真正的行為操守！	訓練機關場次 逐字稿
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	10	10	實務上基礎訓練與實務訓練的淘汰機制無法落實。	非正式座談記錄
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	10	10	以負責「實務訓練」用人機關為例，評分者多屬課長階級，較無力回應可能發生的關說問題。	非正式座談記錄
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練	11	11	若將基礎訓練、實務訓練以及試用階段均採不占缺時，那個階段應採取哪些評分機制才合宜？	非正式座談記錄

	練不占缺安排				
4-2	不占缺訓練配套措施\實務訓練不占缺安排	14	14	基本上實務機關不太會淘汰受訓人員，因為一旦發生淘汰，那麼用人機關就會無人可用。	非正式座談記錄
4-3-1	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\實然面權益	31	31	以退休來講，當然目前占缺的話，就可以併到退休年資計算，至於不占缺的話，這可能就要考量一下，現行實務上的話都有保，都有一些配套，可是這個程度要到哪裡可能要稍微留意一下。	考選機關場次逐字稿
4-3-1	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\實然面權益	4	4	試院是交給銓敘部裡來做，所以我們變成在今年8月31日必須就現在全面實施占缺或不占缺訓練相關的一些權利義務事項，要第二次提供到考試院去。	銓敘機關場次逐字稿
4-3-1	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\實然面權益	5	5	現職人員如果不占缺，目前現職人員不一樣是因為現職人員占缺，占缺會不一樣，如果不占缺就沒有不一樣，就是辭職，所以現在如果通通改成不占缺的話，那現職人員通通要叫他們辭職，事實上也就沒有不一樣了。	銓敘機關場次逐字稿
4-3-1	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\實然面權益	9	9	占缺與不占缺基本上權益是有一個落差的，這個落差主要是在退休、撫卹這一塊，因為占缺與不占缺有這樣的落差，那當然我覺得考生其實不是那麼在意是不是要占缺，他在意的是我是一個不占缺的考生，我希望與占缺的考生一樣，就是我的這一段訓練年資可以採計為以後的退休年資，我覺得就考生的一個角度來講這是他一個重點。	銓敘機關場次逐字稿
4-3-1	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\實然面權益	10	10	目前實務上的處理是，如果原來的公務人員資格與他新參加高一等級的考試，他的職系、職等等各方面沒有特考特用限制上的問題，各方面狀況的符合的話，在實務處理上如果考試及格分發視同調任，也就是假使我是行政普考五職等的人，又去考一個人事行政的高考，高考我分的機關，第一沒有特考特用限制的問題，職系也合、官職等權益各部分都沒有問題，這時候我也不需要辦理辭職、或是卸職的動作，而是在占缺訓練的時候把他原來的資格帶過來，就是考試及格分發視同調任。比如五等三就把他帶到新的機關續五等三，這用意是因為他是現職人員，可以讓他年資可以銜接，他也可以參加年底的年終考績，不像說如果是有特考特用的狀況，年資中斷了，可能這一年就變成另考，那另考跟年考，就一個公務人員來講他的權益是有落差的。	銓敘機關場次逐字稿

4-3-1	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\實然面權益	11	11	現職人員去參加不占缺的訓練，萬一被淘汰那原來的資格怎麼辦？我覺得這個是要同步考量的。	銓敘機關場次逐字稿
4-3-1	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\實然面權益	13	13	不占缺什麼都沒有的情況下會變成這些考生同一個考試、錄取人員、訓練，為什麼占缺考生有這些權益我們卻沒有。	銓敘機關場次逐字稿
4-3-1	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\實然面權益	14	14	現職人員如果參加考試，當然還是看政策方向，如果要那配套一定有，這是看政策考量！再不然就是留職停薪，留職停薪其實也可以設計另外一個制度讓他可以補繳退撫基金、補繳保費的問題。	銓敘機關場次逐字稿
4-3-1	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\實然面權益	15	15	談占缺或不占缺與否是不是應該分階段？最重要的是年資都並算是不是某種正向的鼓勵？	訓練機關場次逐字稿
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應然面權益	9	9	有一些考試訓練非常長，例如法官、檢察官一訓練就是兩年，這兩年如果採就退休年資的話，將來就可以提早兩年退休，這主要是權益上有這樣的一個落差，會造成考生不見得想要占缺，但終極目標就是退休年資可以採計。	銓敘機關場次逐字稿
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應然面權益	9	9	我們的看法是認為這一段期間不應該採計退休年資，因為實務訓練當中包含一個月的基礎訓練，實務訓練是完成考試程序的一部份，一定要訓練結業成績及格，雖然沒有所謂的淘汰率，但是保訓會在最近文官學院的訓練這些高考及格，其實多多少少每一班都還是會讓有幾個不及格，可能要接受第二次訓練的狀況，現況就已經有，所以這個狀況會變成如果訓練本身是完成考試的一部份，在未完成實務訓練之前，根本就沒有拿到公務人員考試及格證書，也就是根本就沒有公務人員的身份，那沒有公務人員的身份怎麼會採計退休年資？	銓敘機關場次逐字稿
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應然面權益	10	10	但是如果將來要採不占缺訓練，對於這些現職人員是不是一定就用一個辭職的方式來處理還是維護他的權益，有沒有其他的可替代方案？能夠保障這些現職人員，實際上過去的資	銓敘機關場次逐字稿

	取人員權益\應然面權益			格一直都是有的，那不占缺訓練如果讓他年資中斷的話，對他的權益是有影響的，所以我覺得如果將來要採不占缺訓練，現職人員這一塊可能要考量一下怎麼去處理後續保障的事情。	
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應然面權益	13	13	公務人員考試及格、銓敘審定之後，在制度上基本上才能享有公務人員的各項權益。所以在公部門中非考試及格人員，除非在公務人員任用法 33~36 條特別的規範去處理外，其他的人變成是非公務人員。	銓敘機關場次逐字稿
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應然面權益	13	13	不占缺就變成沒有任何空間可以討論，如果要讓不占缺的人與占缺的人享有共同福利的話，要瞭解在公部門裡所謂不占缺的職為多的是，不是只有那些考試錄取人員還有其他約聘人員、約僱人員、按件計酬人員，會造成沒有辦法擺平那些人，這個情況就變成不占缺就什麼都沒有。	銓敘機關場次逐字稿
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應然面權益	13	13	在我們資料裡面也作了一些分析，原則上，在退休方面或者是撫卹，其實這兩個是一致的，退休、撫卹如果這些同仁當成是完成考試程序的一部份就沒有所謂保障的問題，也沒有討論空間了！	銓敘機關場次逐字稿
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應然面權益	14	14	同樣在公保這一塊，如果也把他當成是完成考試程序的一部份，同樣的如果他不是專任人員也就沒有這一塊了	銓敘機關場次逐字稿
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應然面權益	14	14	我覺得如果把這些考試訓練都訂為是完成考試程序的話，就沒有空間去說要有這些福利措施了。	銓敘機關場次逐字稿
4-3-2	不占缺訓練配套措施\筆試錄取人員權益\應然面權益	10	10	如果未來真的要走入不占缺制的话，是否可以有個購買年限或是最後生效的方式這樣，對新進人員沒有影響但對現職人員有影響，因為現職人員如果不占缺的話，他年資會受影響，所以在實施之前一定要公告他們，不然這樣的一個不占缺的措施很容易就變成反淘汰的機制，因為優秀的人如果要掉換職位，可能會因為年資受影響而拒絕。	訓練機關場次逐字稿
4-4	不占缺訓練配套措施\用人機	17	17	主張日本的做法，由機關來經過遴選面試、口試	考選機關場次逐字稿

	關選才權				
4-4	不占缺訓練配套措施\用人機關選才權	16	16	所以我覺得這個實務訓練的部分，機關也要能夠一起來參與所謂選才的階段，這個才有意義。	銓敘機關場次逐字稿
4-4	不占缺訓練配套措施\用人機關選才權	16	16	實務訓練其實是機關參與選才很好的階段之一，因為現在錄取人員分發到機關是自己填志願機關沒有任何選擇餘地。實務訓練的目的應該是要讓機關可以去參與選才，這樣機關才有用，不然機關是被動的在接受考選部考來的人員而已，而沒有參與選才的機會。	銓敘機關場次逐字稿
4-4	不占缺訓練配套措施\用人機關選才權	34	34	為配合用人機關實施訓練篩選，那麼應該在前階段增加多少錄取名額？如何訂定適當的篩選比例，留給實務機關來執行訓練篩選？每個篩選階段的比例如何評定？	非正式座談記錄
5-1	考訓法制修訂規劃\現行相關法令依據	27	27	從公務人員考試法第二條的規定來看，分發任用唯一的依據只有考試成績，沒有併計訓練成績	考選機關場次逐字稿
5-1	考訓法制修訂規劃\現行相關法令依據	47	47	錄取人員訓練之學理與實務定位見解：依現行法規，高普考筆試錄取人員之訓練分基礎訓練與實務訓練，訓練成績及格者發給證書，分發任用。	考選機關場次逐字稿
5-1	考訓法制修訂規劃\現行相關法令依據	3	3	從任用法來看，真正的任用是從訓練及格才開始任用，所以就教、考、訓、用這四個階段來講，任用法認為是考訓合一，考試筆試及格後還要經過訓練及格，才可以正式任用，這也可以從考試及格證書的發給來確定，目前來講不管是哪一種考試，原則上考試及格證書，只要是公務人員的任用考試，考試及格任用的發給都是在考試及格、訓練期滿、訓練及格後才能發給，所以就考選部的考試法說筆試以後就分發任用，其實是不對的，那個分發任用本身是一個爭議。	銓敘機關場次逐字稿
5-1	考訓法制修訂規劃\現行相關法令依據	33	33	考試法第 20 條是規定考試及格，怎麼考試怎麼擬定？	銓敘機關場次逐字稿
5-2	考訓法制修訂規劃\相關應修法令條文	16	16	建議公務人員考試法增加併計考試成績及基礎訓練成績作為總成績，並據此決定正額、增額錄取人員	考選機關場次逐字稿

5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	16	16	研修公務人員考試法草案，草案中的第三條因為原來的第二條內文很長，我們把他拆成兩條就是第二條跟第三條，但是第三條的部分我們裡面就很明確的照院裡文字的精神把他放進來，增加一項公務人員考試，考試院得視其需要依用人機關年度任用之需求，增加錄取人數集中施予基礎訓練，訓練期滿成績及格者，併計考試及基礎訓練成績在依用人機關年度任用需求決定正額錄取人員，依序分配訓練	考選機關場次 逐字稿
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	21	21	是不是應該修正公務人員進修法？而不是在公務人員考試法第三條加一個法源。在公務人員進修法中明訂內容，及所涵蓋的範圍、涉及到一些權利相關的法源，這樣會比在公務人員考試法增列相關法源會更好一點。	考選機關場次 逐字稿
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	27	27	沒有相當堅實的法律基礎，不管是從公務人員考試法或是公務人員訓練進修辦法，或乃至於公務人員考試錄取人員訓練辦法來看，都沒有明確說明要以考試成績併計訓練成績來作分發的依據	考選機關場次 逐字稿
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	45	45	公務人員考試法、公務人員任用法也得配合修法。	考選機關場次 逐字稿
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	65	65	我是覺得可能對應考人來講也是不好，所以既然有這麼多的改革理念、想法，何不就在訓練進修法裡面大刀闊斧的去修，那考選部我們的公務人員考試法有關考試錄取人員訓練的部分就依照公務人員訓練進修法來辦就好了！	考選機關場次 逐字稿
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	7	7	公務人員任用法、公務人員俸給法，適用人員對象會是有一個脫鉤的處理模式。這個部分可能是之後報告裡頭有沒有需要對這個部分去做處理？	銓敘機關場次 逐字稿
5-2	考訓法制修訂 規劃\相關應修 法令條文	27	27	我們在第4條第2項裡面，假設基礎訓練一定要不占缺，這樣大家全部都一致，那用現在很多的釋例來看，如果你要不占缺那你很多那些最微觀的全部都一致化了	銓敘機關場次 逐字稿

附錄 12：100 年度「移民行政」類科考試錄取受訓學員座談提綱

「公務人員考試錄取人員改採不占缺訓練」之世界咖啡館座談 參考資料與討論提綱

壹、研究背景說明

由東海大學行政管理暨政策學系史美強教授所帶領的研究團隊，刻正執行公務人員保障暨培訓委員會委託研究計畫（題目：公務人員考試錄取人員不占缺訓練之研究），研究焦點是針對目前公務人員考試錄取人員之訓練法制，擬由「占缺訓練」改為「不占缺訓練」的議題，就「行政支援、教學輔導活動、成績評量、分發依據、應修法制」等層面，研討相關改制措施與具體建議。惟前述研究結果對部分利害關係人（或組織）而言，可能衍生權益受損之主觀感受。因此，研究團隊希望邀請二、三等「移民行政」特考筆試及格受訓學員，參與本次世界咖啡館座談，針對前述變革可能引發的疑慮，透過討論以形成因應策略與改善措施。

貳、制度變革顧慮與支持論據

研究團隊基於文獻分析與各場次焦點座談成果，將公務人員考試錄取人員訓練改採不占缺方式執行，可能引發的「考訓新制推動顧慮（反對意見）、考訓新制推動論據（支持意見）」整理後，表列如下供作參與者參考，以提升對議題現況之瞭解：

一、考訓新制推動顧慮（反對意見）

1、不占缺訓練增加用人機關人事預算負擔 說明：二、三等「移民行政」訓練計畫依序實施「基礎教育訓練（五週）、專業訓練（八個月）、實務訓練（與基礎教育訓練合計四個月）」。「這對用人機關而言，在等待用人過程將衍生人事預算之編列負擔及不確定性。
2、不占缺訓練影響用人機關訓練受訓者的意願 說明：若干考試現制係將筆試錄取考生分配至用人機關展開實務訓練，待完成調訓程序再將考生調集實施基礎訓練；這可能導致實務訓練機關認為分配訓練的考生未來不見得會在分配機關任職，進而降低其訓練意願。
3、辦理不占缺訓練的前提取決於「不同類科的訓練評估標準」 說明：改採不占缺訓練後，在計算總成績時將不同比例地採計筆試及基礎訓練成績（例如移民行政是 80:20），這將影響考生能否參與下階段訓練，甚至是分配訓練的志願順序。所以利害關係人主張訓練評估標準的信度、效度，至為重要。
4、不占缺訓練影響實務訓練機關對受訓人員的認同 說明：同第 2 點
5、不占缺訓練若延伸至實務訓練將影響機關用人規劃 說明：以二、三等移民行政為例，目前不占缺受訓僅限於基礎教育訓練五週。假若擴及後續的訓練，那麼用人機關面臨的不確定性將因此延長一年以上（包括人事預算編列負擔）；此外，假若不占缺訓練的受訓津貼、福利有別於過往慣例（過去多依函釋比照正式公務人員），那麼考生可能將其視為權益受損（相關機關認為只要於考試公告、訓練計畫明訂其差異即可解決）。

<p>6、不占缺訓練將引發「行政訴訟」案件</p> <p>說明：當不占缺訓練成績占總成績之一定比例，進而發生考生因此無法進入下階段訓練，甚至最終無法取得公務人員資格時，可能回過來質疑相關訓練成績評估之公信力，進而以「行政訴訟」主張其權益；相對地，訓練機關也可能囿於這般現象，而在實施訓練評估之際有寬嚴與否的考量。</p>
<p>7、不占缺訓練將導致現職人員因於訓練期間被淘汰而無法回任原職務的情事</p> <p>說明：目前對於現職人員復因參與公務人員考試及格而應相關訓練之情事，若考生未具擬任職務之占缺條件，則實務上多採辦理離職受訓方式為之；此時，便有可能出現因相關訓練成績不及格而無法分發就任新職，也無法回任原職的情況（目前相關機關建議修法保障現職人員得回任原職）。</p>
<p>8、不占缺訓練評分者的資格條件將成為爭議</p> <p>說明：訓練不及格考生可能進而質疑訓練評分者的資格，甚或不同班別之間評分者的評分標準。</p>
<p>9、不占缺訓練若支領過低津貼將考生影響報考意願</p> <p>說明：有鑑於改採不占缺訓練可能增加用人機關的人事預算編列壓力（如第 1 點），加上回歸法制上區分受訓考生與正式公務人員整體待遇應有差別之規範，未來若將受訓考生支領的受訓津貼標準調低，可能影響考生的報考意願。</p>
<p>10、擴大不占缺訓練所需修法條件不知何時能獲立法院審議通過</p> <p>說明：不占缺訓練若擴大辦理，屆時影響層面可能衍生若干修法需求（例如：公務人員考試法第 2 條第 2 項後段、公務人員考試法第 20 條第 1 項後段、公務人員任用法第 10 條第 1 項、公務人員考試及格人員分發辦法第 2 條等）。前述修法時效恐難以在當前立法效率及時完成。</p>
<p>11、不占缺訓練延長機關等待用人的時間</p> <p>說明：同第 1、2 點</p>
<p>12、目前筆試結果公告形式讓考生以為已取得公務人員任用資格</p> <p>說明：多數考生並不清楚相關考選法制其實規範應考者必須通過四階段考驗，才得以取得公務人員資格。四個階段依序是：筆試及格、基礎訓練及格、實務訓練及格、試用及格。</p>
<p>13、技術類、行政類考試及格者，不應混編實施基礎訓練</p> <p>說明：當不占訓練的結果會影響後續訓練資格、甚或是否取得公務人員資格時，分析目前相關訓練計畫的課程架構，對於技術類、行政類考試及格者得否通過訓練，似有難易之別（對此，相關機關正積極擴大訓練機關容訓量）。</p>
<p>14、占缺訓練有助於經驗傳承與累積</p> <p>說明：有鑑於前述顧慮，部分主張更認為應續採占缺訓練，增加機關對分配受訓者的認同感與投入度，以利經驗傳承與累積。</p>

二、考訓新制推動論據（支持意見）

<p>1、實施不占缺訓練有助於解決現有爭議</p> <p>說明：現有爭議包括訓練形式化、流於程序、缺乏競爭、無法適性分發等。</p>
--

2、不占缺訓練期間得以過濾受訓者擔任公職之適格性 說明：在考生未分配至用人機關占缺之前，先施予密集的基礎訓練，就其本質特性或學業成績進行觀察與評量，可以與考試取材產生互補。
3、不占缺訓練有助於訓練成效之提升 說明：過去採取占缺訓練時，礙於機關用人需求及缺乏訓練及格競爭的壓力，多數受訓考生對訓練的重視不足，甚誤以為已經取得公務人員資格，訓練只是程序。
4、不占缺訓練成績與筆試成績加計後決定分發序位，得以提升訓練成效 說明：同第3點
5、不占缺訓練得以提升機關用人品質 說明：同第3點
6、占缺受訓者如果未取得公務人員資格將引發權益維護之爭議 說明：現制採占缺訓練的類科，缺乏落實訓練要求的客觀條件，因為受訓考生在主觀上認為已具公務人員資格，客觀上也與公務人員享有相同待遇。當出現無法取得公務人員資格的案例時，衍生的權益維護爭議遠大於各類制度設計。
7、不占缺訓練期間不累積退休年資，這符合公務人員延後退休政策 說明：權責機關主張受訓考生因不具公務人員資格，其受訓時間自當不能累算其公保、退休、撫卹年資；同時這也符合公務人員延後退休政策。
8、不占缺訓練乃是公務人員考試法第20條之規定本質 說明：公務人員考試法第20條第1項前段規定，公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類、科，接受訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，分發任用。
9、以行政命令規範現行不占缺受訓者權益福利有違法之虞 說明：未來擴大推行不占缺訓練，可能衍生受訓考生權益與公務人員權益有顯著差異的現象；在權益維護觀念高漲的年代，這部分衍生的修法需求，正可一舉改善現有以「函釋」規範不占缺受訓者權益福利之疑慮。

參、目前研擬之因應措施與說明

綜整前述推動顧慮與支持論據，於下分就「試辦範圍之選定」、「擴大試辦類科之選擇原則」、「應排除特定類科之適用」等方向，表列初步研擬措施與說明如下。

項次	措施內容	措施說明
1、試辦範圍之選定	改採「不占缺訓練」限於基礎訓練階段實施	擴及實務訓練(或部分類科之特殊專業訓練)、試用期間，其牽動的訓練規劃安排過大，應於基礎訓練擴大推行較為可行
2、擴大試辦類科之選擇原則	「三等特考及高考三級以上」考試類科應優先試辦	不占缺訓練目的除回歸法制規定之外，同時兼具公務人力適格性評量之互補期待，三等特考及高考三級以上人員之分發職等或升遷發展，較容易

		與重大政策或資源分配產生連結，故由此試辦較為符合資源運用效益原則
	「公告缺額較多」類科應優先試辦（例如：一般行政、土木工程、財稅行政、會計）	不占缺訓練衍生的評量信度、效度疑慮，與是否混編受訓有關，挑選公告缺額較多的類科，便可以單一類科編組施訓，降低前述疑慮
	人事管理實務「具集權特性」類科應優先試辦（例如：人事行政、政風、會計、警消、調查、審計）	不占缺訓練評量結果將影響考生得否參與下階段訓練，甚或分發占缺的志願順序。因此選定人事管理實務「具集權特性」類科來試辦，可以降低前述情況發生的疑慮
3、應排除特定類科之適用	訓練期程較長的考試類科應排除不占缺訓練之強制適用（例如：法官、警察、外交官等）	前述考試類科現有的訓練功能顯著（訓練課程架構與核心能力關連較強、訓練淘汰率已相對落實），受訓期間支領津貼遠低於正式任職者，加上訓練期程較長，若進一步在公保、退休、撫卹年資不予累計，將進一步衍生類科間公平疑慮

肆、座談提綱

面對制度變革可能衍生的考生反應與社會觀感等問題，本研究希望借重各位的討論，為相關制度變革所應採取的回應論據提出建議，以提升政策變革之推動可行性。於下條列座談提綱如下，請各位在各輪座談中持續討論，最後由「桌長」彙整意見後，條列參與者建議並提出口頭說明。

- 一、從「考生」的角度來看，面對前述制度變革疑慮（或論據），您認為權責機關應該採取哪些策略（應該作些什麼）？以解決哪些潛在爭議（或強化哪些支持論據）？
- 二、從「社會觀感」的角度來看，面對前述制度變革論據（或疑慮），您認為權責機關應該採取哪些策略（應該作些什麼）？以強化哪些支持論據（或解決哪些潛在爭議）

附錄 13：第一回合德爾菲問卷

敬愛的受訪者：

您好！本研究係受考試院公務人員保障暨培訓委員會委託，針對「考試錄取人員訓練是否擴大改採不占缺方式施行訓練」進行研究。悉聞您長期參與國家人事政策擬定、規劃與訓練實務，爰期望借重您的卓越見解，以個人身分惠賜寶貴意見，作為團隊研提實務改善建議之參考，以豐厚未來研究建議之立論基礎。

本問卷採用匿名式專家集體決策方法--德爾菲法 (Delphi Method)，運用文獻分析及焦點座談歸納所得之基礎，分從「考訓新制政策見解、考訓變革配套措施、考訓法制修訂規劃」三個面向，針對公務人員考試錄取人員訓練，於基礎訓練階段擬擴大採取不占缺方式辦理，提出具體問項來詢問您的意見。本次調查將進行兩回合，結束後則透過深度訪談方式，邀訪不同意見方代表，針對未達共識問項進行立場與觀點內涵之深度詢問。

研究團隊衷心懇請您鼎力協助，鈞座的每項意見都將是促使本研究臻至完善的助力，回覆內容的處理將謹守學術倫理之規範處理，請您放心。礙於研究時間的限制，第一回合問卷填答分採書面（政府機關代表）及 email（學者專家代表）方式寄收。本次問卷煩請於九月十四日（五）前填答完畢，並以書面（政府機關代表）或 email（學者專家代表）回覆至下述聯絡地址或信箱，為荷。如有任何疑問，敬請與研究助理連絡。感謝您的協助。謹此

敬祝 鈞安

計畫主持人：史美強 東海大學行政管理暨政策學系教授

協同主持人：陳秋政 東海大學行政管理暨政策學系助理教授

研究助理：徐惠敏 東海大學行政管理暨政策學系碩士生

研究助理：周詠涵 東海大學行政管理暨政策學系碩士生

聯絡信箱：g99540008@thu.edu.tw(徐惠敏)

聯絡地址：407 臺中市東海大學郵政 363 號信箱（陳秋政助理教授 收）

聯絡電話：0919-570028(徐惠敏)

中華民國一〇一年九月六日

壹、填答說明

一、由於各方對於「如何建置考訓新制下之不占缺訓練」似有多元意見，本文研究目的旨在運用焦點座談分析成果，設計德爾菲問卷試圖凝聚專家共識，為前述研究主題提出可行之政策建議。請您針對每一個指標的題目，以“√”勾選「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」、「非常不同意」其中一項，如勾選「不同意」或「非常不同意」，建請於「修正意見欄」說明您的看法，好讓第二回合問卷的研擬臻至完善。

二、問卷內容

本問卷內容分成三部分，針對第一、二部分所列複雜問項，以「註腳」提供相關參考資料；就第三部分「考訓法制修訂規劃」，則整理現行法規內容與研修討論重點如「附錄」，供您填答時參考。

(一) 第一部分：請您針對「考訓新制政策見解」表示意見。就問卷所列之考訓新制發展方向與規劃設計內容，表示您的同意程度。

(二) 第二部分：請您針對「考訓變革配套措施」表示意見。就問卷所列，表示您的同意程度。

(三) 第三部分：請您針對「考訓法制修訂規劃」表示意見。就問卷所列，表示您的同意程度。

三、填答過程，若您對於本研究所擬構面及其所轄提問內容不足（或不宜列入討論），認為應增加、刪減或有其他意見，請填寫於「空白欄」及「綜合意見欄」。

貳、開始填答

為探討「如何建置考訓新制下之不占缺訓練」，本研究歸納從「考訓新制政策見解」、「考訓變革配套措施」、「考訓法制修訂規劃」設計德爾菲問卷，用以瞭解受訪者對相關政策內容的支持程度。於下請按填答說明開始提供寶貴意見。

第一部份：考訓新制政策見解

依據文獻分析與焦點座談內容分析結果，將「考訓新制推動顧慮、考訓新制推動論據、考訓新制實施範圍、未來推廣建議」四項構面歸納於「考訓新制政策見解」之下。於下逐次請您針對四項構面及各構面所屬問項表示同意程度。

「考訓新制政策見解」所屬構面及問項	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
1、您同意將“1-1~1-12”的問項內容，歸納後稱為「考訓新制推動顧慮」嗎？ 《修正意見》：					
1-1、不占缺訓練增加機關人事預算負擔。 《修正意見》：					
1-2、利害關係人將質疑不占缺訓練的成績考核方式。					

《修正意見》：					
1-3、不占缺訓練將引發更多「行政訴訟」案件。 《修正意見》：					
1-4、不占缺訓練將導致現職人員因於訓練期間被淘汰而無法回任原職務的情況。 《修正意見》：					
1-5、不占缺訓練評分者的資格條件將成為爭議。 《修正意見》：					
1-6、不占缺訓練若支領過低受訓津貼將考生影響報考意願。 《修正意見》：					
1-7、不占缺訓練成績納入分發依據將增加考生不確定感。 《修正意見》：					
1-8、擴大不占缺訓練所需修法條件不知何時能獲立法院審議通過。 《修正意見》：					
1-9、不占缺訓練延長機關等待用人的時間。 《修正意見》：					
1-10、占缺訓練有助於經驗傳承與累積。 《修正意見》：					
1-11、不占缺訓練成績併算總成績比例不一將遭質疑。 《修正意見》：					
1-12、目前容訓量不足導致分梯訓練，此時擴大基礎訓練以不占缺方式辦理，將引發整體訓練安排之信度效度顧慮。 ¹⁹ 《修正意見》：					
(空白欄：若擬建議新增「構面或問項」，請列於此)					
綜合意見欄：對「考訓新制推動顧慮」構面之綜合建議					
2、您同意將「2-1~2-9」的問項內容，歸納後稱為「考訓新制推動論據」嗎？ 《修正意見》：					

¹⁹ 例如「講座邀請、輔導員人數、期間各類評量信效度、承辦機關經驗不足」等疑慮。

2-1、全面實施不占缺訓練有助於解決現有爭議。 ²⁰ 《修正意見》：					
2-2、不占缺訓練期間得以過濾受訓者擔任公職之適格性。 《修正意見》：					
2-3、實施不占缺訓練有助於訓練成效之提升。 ²¹ 《修正意見》：					
2-4、占缺受訓者如果被淘汰將引發權益維護之爭議。 《修正意見》：					
2-5、不占缺訓練期間不累積退休年資，這符合公務人員延後退休政策。 《修正意見》：					
2-6、不占缺訓練乃是公務人員考試法第20條規定之本意。 《修正意見》：					
2-7、以行政命令規範現行不占缺受訓者權益福利，有適法性疑慮。 《修正意見》：					
2-8、現制占缺受訓不及格後，原訓練期間已納保年資之追溯退保或保留易生爭議，所以應推動不占缺訓練。 《修正意見》：					
2-9、擴大推廣不占缺訓練將有助於解決各類退休年資併算之令釋內容差異而衍生的爭議。 《修正意見》：					
(空白欄：若擬建議新增”構面或問項”，請列於此)					
綜合意見欄：對「考訓新制推動論據」構面之綜合建議					
3、您同意將”3-1~3-4”的問項內容，歸納後稱為「考訓新制實施範圍」嗎？ 《修正意見》：					
3-1、不占缺訓練應限於基礎訓練實施。 《修正意見》：					
3-2、不占缺訓練可在基礎訓練及實務訓練階段實施。					

²⁰ 研究指出現有爭議包括類科間公平性問題、以令釋取代相關考選訓用法令規定、占缺與不占缺受訓者權益差異、考試錄取訓練淪為形式等。

²¹ 例如 101 年度移民行政特考加計「不占缺訓練成績與筆試成績」後，再決定分發序位藉以提升訓練成效。

《修正意見》：					
3-3、在未取得公務人員考試及格證書之前，各類考試錄取人員訓練皆應採取不占缺訓練。 《修正意見》：					
3-4、不占缺訓練實施範圍可以擴及試用階段實施。 《修正意見》：					
(空白欄：若擬建議新增”構面或問項”，請列於此)					
綜合意見欄：對「考訓新制實施範圍」構面之綜合建議					
4、您同意將”4-1~4-4”的問項內容，歸納後稱為「未來推廣建議」嗎？ 《修正意見》：					
4-1、擴大辦理基礎訓練不占缺訓練時，應該以「三等特考及高考三級以上」考試類科為優先。 《修正意見》：					
4-2、擴大辦理基礎訓練不占缺訓練時，應該以「提報缺額較多」類科考試為優先。 ²² 《修正意見》：					
4-3、選擇人事管理實務「具集權特性」類科優先辦理基礎訓練不占缺，降低下階段分配訓練序位爭議問題。 ²³ 《修正意見》：					
4-4、訓練期程較長的考試類科（例如：法官、警察、外交官等）應排除不占缺訓練之強制適用。 ²⁴ 《修正意見》：					
(空白欄：若擬建議新增”構面或問項”，請列於此)					

²² 例如「一般行政、土木工程、財稅行政、會計」等，藉此落實公務人員考試法第 20 條第 1 項，有關「按錄取類、科」，接受訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，分發任用之規定。

²³ 由於人事行政、政風、會計、警消、海巡等類科，其人事管理實務具有「人事一條鞭特性」，本來在面對分配訓練甚或分發任用時，就有較高不確定性。

²⁴ 主要原因乃是考量其受訓時間較長，若強制適用將影響其公務人員身分權益過大。

綜合意見欄：對「未來推廣建議」構面之綜合建議
綜合意見欄：對「考訓新制政策見解」綜合建議

第二部分：考訓變革配套措施

依據文獻分析與焦點座談內容分析結果，於下區分五項構面--「行政支援、分發依據、成績評量、教學輔導與活動、權益維護」，進一步探討「考訓變革配套措施」內容。請您逐次針對五項構面及各構面所屬問項表示同意程度。

「考訓變革配套措施」所屬構面及問項	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
1、您同意將”1-1~1-8”的問項內容，歸納後稱為「行政支援」嗎？ 《修正意見》：					
1-1、擴大辦理基礎訓練不占缺，將延長機關代理人力預算之支出，應協調人事行政總處給予支持。 ²⁵ 《修正意見》：					
1-2、公務人員考試錄取人員，在未完成各階段訓練而及格分發之前，其訓練費用編列應統一由單一機關負責即可。 《修正意見》：					
1-3、擴大辦理不占缺訓練衍生的容訓量不足問題，應可協調相關訓練機關而獲得解決。 ²⁶ 《修正意見》：					
1-4、改變現行編班作業及教學輔導安排所衍生的人力需求，有賴人事預算支持。 《修正意見》：					
1-5、面對潛在考生主張其權益的呼聲，權責機關應以回歸公務人員考試法之立法精神來訴諸社會大眾支持。					

²⁵ 依據「各機關職務代理應行注意事項」第2點第2項規定，其律定各機關出缺職務之代理期間，除經提列公務人員相關考試任用計畫之特殊情形外，以1年為限。前款所稱特殊情形，依同點第2項第2款規定，未包括改採不占缺訓練後，導致部分類科衍生用人等待時間可能超過1年之情形。

²⁶ 公務人員考試錄取人員訓練辦法第6條第1項規定，基礎訓練由公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）所屬國家文官學院（以下簡稱文官學院）辦理或委託訓練機關（構）學校辦理。

《修正意見》：					
1-6、特定考試類科之考試簡章、應考須知必須持續提醒改採不占缺訓練之資訊。 《修正意見》：					
1-7、目前筆試結果公告形式讓社會大眾及考生誤以為筆試錄取就等於取得公務人員任用資格。 《修正意見》：					
1-8、應該先落實技術類、行政類分別實施基礎訓練。 《修正意見》：					
(空白欄：若擬建議新增”構面或問項”，請列於此)					
綜合意見欄：對「行政支援」構面之綜合建議					
2、您同意將”2-1~2-4”的問項內容，歸納後稱為「分發依據」嗎？ 《修正意見》：					
2-1、考試錄取人員訓練之成績計算比例應尊重用人機關之決定。 27 《修正意見》：					
2-2、分發任用應維持以筆試成績高低為依據。 《修正意見》：					
2-3、以筆試及基礎訓練成績加計的結果，作為考生分發任用的依據。 28 《修正意見》：					
2-4、依筆試及基礎訓練成績加計的結果，決定考生分配訓練之決定序位。 《修正意見》：					

²⁷ 例如 101 年度移民行政特考為考試成績占 80%、基礎訓練成績占 20%，據此來決定其專業訓練及實務訓練之分配順序；100 年度司法特考監所管理員四等考試則是考試成績占 10%、訓練成績占 90%，合併計算後依分數高低順序排定名次。

²⁸ 在「分發依據」部分同時出現「分發任用」及「分配訓練」的用詞，前者指的是決定考試錄取受訓人員在取得考試及格證書後，到哪個機關任職；後者指的是在尚未完成考試錄取各階段訓練（未取得考試及格證書）之前，到哪個機關接受後續訓練（例如實務訓練）。

(空白欄：若擬建議新增「構面或問項」，請列於此)				
綜合意見欄：對「分發依據」構面之綜合建議				
3、您同意將「3-1~3-14」的問項內容，歸納後稱為「成績評量」嗎？ 《修正意見》：				
3-1、「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」等公務人員核心價值， 應列入本質特性考評內容中。 《修正意見》：				
3-2、公務人員考試錄取人員各階段訓練之成績考核及格門檻應分別設立（以101年移民行政為例，基礎教育訓練100%、專業訓練100%、實務訓練100%）。 《修正意見》：				
3-3、心理測驗有助於瞭解受訓者本質特性，應予採用。 《修正意見》：				
3-4、現行基礎訓練之本質特性評分級距差太小，應予加大。 《修正意見》：				
3-5、基礎訓練過程各類紙筆測驗之評量，應援用平行雙閱之評分制度，以杜爭議。 《修正意見》：				
3-6、基礎訓練應全面採取雙輔導員評量機制。 ²⁹ 《修正意見》：				
3-7、訓練計畫應明訂不同年度考試成績換算之規定。 ³⁰ 《修正意見》：				
3-8、全面推動考訓新制前，應檢視基礎訓練課程內容與文官核心能力之關聯。 《修正意見》：				
3-9、基礎訓練期程與成績計算應與實務訓練分立，改變先分發後調訓之現狀。 《修正意見》：				
3-10、基礎訓練之調訓編班，應秉持同一類科同班、甚或同梯調訓之原則，以降低對成績評量產生之影響。 《修正意見》：				

²⁹ 以國家文官學院中部園區為例，自2011年起，現行輔導實務的人力安排為專職輔導員1名，搭配1名志工輔導助理，輔導助理則由過去資優退休同仁中遴選。

³⁰ 由於目前實務上存在「自費再訓、保留資格補訓」等情況，故衍生部分類科之考試及格分發成績計算，甚或考試及格成績計算，都存在不同年度成績之併算問題，容易衍生不公平之爭議。

3-11、當基礎訓練成績涉及分發序位，對考試錄取受訓學員權益產生影響時，將凸顯適任師資的遴聘議題。 《修正意見》：					
3-12、基礎訓練時間太短，無法判斷學員的本質特性。 《修正意見》：					
3-13、運用口試方式，增加用人機關參與選才的空間。 《修正意見》：					
3-14、用人機關應有考評標準之決定權。 《修正意見》：					
(空白欄：若擬建議新增”構面或問項”，請列於此)					
綜合意見欄：對「成績評量」構面之綜合建議					
4、您同意將”4-1~4-6”的問項內容，歸納後稱為「教學輔導活動」嗎？ 《修正意見》：					
4-1、基礎訓練內容必須能反應特定機關用人之需求重點（例如：國安 VS.忠誠、司法 VS.廉正）。 《修正意見》：					
4-2、擴大採取不占缺訓練時，應增加實務訓練機關（構）學校參與機制。 《修正意見》：					
4-3、用人機關應派員擔任基礎訓練輔導員，以補強實務觀點（例如：外交領事人員訓練過程便由資深外交官擔任之）。 《修正意見》：					
4-4、為使受訓學員著重個人思考、活化所學，應採納情境模擬方式協助命題。 《修正意見》：					
4-5、應成立專業團隊擔任輔導評分任務。 《修正意見》：					
4-6、除提供輔導員手冊之外，應訂定輔導員資格之評判標準與訓練課程。 《修正意見》：					

(空白欄：若擬建議新增”構面或問項”，請列於此)					
綜合意見欄：對「教學輔導活動」構面之綜合建議					
5、您同意將”5-1~5-13”的問項內容，歸納後稱為「權益維護」嗎？ 《修正意見》：					
5-1、實施考訓新制後，筆試錄取人員權益僅在「公保、退休及撫卹」事項，與改革前產生差異。 ³¹ 《修正意見》：					
5-2、允許利害關係人購買年資對其公保保障並無實益，重點在於退休年資之累計。 《修正意見》：					
5-3、實務上，對考試錄取人員占缺訓練年資多採寬認方式處理，並無不當。 《修正意見》：					
5-4、未占缺訓練者並無服務機關可為其負擔65%退撫基金保費。 《修正意見》：					
5-5、現職人員復應公務人員考試及格受訓時，若未具備擬占缺職務之資格時，必須辦理離職或卸職，這對其權益是種損害。 《修正意見》：					
5-6、對於現職人員復應公務人員考試及格受訓時，應將其考試及格分發視同調任。 《修正意見》：					
5-7、無論占缺或未占缺受訓，均屬考試程序之一環，兩者於訓練期間之權利義務，宜予一致。 《修正意見》：					
5-8、無論正額或增額，在接受訓練期間均未取得考試及格資格，兩者權利義務宜予一致。 《修正意見》：					

³¹ 依據銓敘部提出之「公務人員考試錄取人員占缺或未占缺訓練期間及訓練期滿派代後相關權利義務研議分析報告」，在比較「津貼(俸給)」、「婚喪生育及子女教育補助」、「年終工作獎金」、「請假」、「休假」、「獎懲」、「考績」、「健保」、「公保」、「退休」、「撫卹」、「留職停薪」、「服務」、「行政中立」、「保障」、「參加公務人員協會」、「送審」及「現職人員復應其他公務人員考試錄取須否辦理卸職」計 18 個面向之權利義務後，認為僅有訓練期間之「公保」與訓練期滿派代後之「公保」、「退休」及「撫卹」等事項，兩者權益不一。

5-9、占缺受訓之考試錄取人員未取得公務人員資格，權益自不等同同梯受訓之現職公務人員。 《修正意見》：					
5-10、改採不占缺訓練後，考試錄取受訓人員雖不得參加公保，但可以「健保、勞保，甚或國民年金」作為替代。 《修正意見》：					
5-11、明訂不占缺訓練不得累計退休年資以避免其他非編制內人員要求援引比照。 《修正意見》：					
5-12、應明訂不占缺訓練期間可支多少訓練津貼，並維持不同類科之間的公平性。 《修正意見》：					
5-13、為合理區隔合格實授公務人員與試用期公務人員、考試錄取受訓人員之身分差異，應規定考試錄取人員受訓期間僅得支領受訓津貼。 《修正意見》：					
(空白欄：若擬建議新增”構面或問項”，請列於此)					
綜合意見欄：對「權益維護」構面之綜合建議					

第三部分：考訓法制修訂規劃

依據文獻分析與焦點座談內容分析結果，歸納考訓法制修訂重點包括「現行相關法令依據、相關應修法令條文」，於下整合法規依據及其研修重點，逐次請您針對考訓法制修訂規劃所屬問項表示意見。

「考訓法制修訂規劃」所屬問項	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
1、公務人員考試法第2條第2項，有關「分發任用」的規定用詞，應改為「分配訓練」。 《修正意見》：					
2、公務人員考試法第12-1條中明定總成績計算之原則，甚至增訂					

有關「未占缺訓練的成績計算方式」。 《修正意見》：					
3、公務人員考試法第20條第1項規定應予以統一，並簡化為「正額、增額錄取者，按錄取類、科，接受訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，分發任用。增額錄取者在未獲分發前則列入候用名單」。 《修正意見》：					
4、公務人員考試錄取人員訓練辦法第5條有關訓練重點之規定，應改為「各階段考試錄取人員訓練之共同重點，為持續觀察品德操守、服務態度；而基礎訓練之個別重點乃是基本觀念、行政程序與技術，實務訓練則是工作所需知能」。 《修正意見》：					
5、公務人員考試錄取人員訓練辦法第26條，有關「發給津貼」之規定應予調整，以便區隔出「考試錄取受訓人員、試用公務人員、合格實授公務人員」之津貼俸給差異。 《修正意見》：					
6、公務人員考試錄取人員訓練辦法第27、28條，應明定取得「公務人員及格證書」才得以支領相關公務人員津貼與福利。 《修正意見》：					
7、按公務人員任用法第10條第1項規定，要落實「訓練期滿成績及格後予以任用」，便不宜實施占缺訓練。 《修正意見》：					
8、公務人員考試及格人員分發辦法第2條第3款修改為「至用人機關占缺或不占缺實施訓練」。 《修正意見》：					
9、公務人員保障法第102條第5款規定，「應各種公務人員考試錄取占法定機關、公立學校編制職缺參加學習或訓練之人員」準用公務人員保障法之規定，應予刪除。					
10、公教人員保險法第2條第1項應增列「考試錄取人員訓練期間不論占缺與否，均不得參加公保」。 《修正意見》：					
11、公務人員留職停薪辦法第4條第1項，有關「應予留職停薪」之適用對象，應增列「現職人員復應國家考試及格者」。 《修正意見》：					
12、因應現職人員復應公務人員考試而接受訓練之實務需求，公務人員留職停薪辦法第4條第2項應增列考試錄取人員得申請「留職停薪」之規定。 《修正意見》：					

13、公務人員訓練進修法第4條第1項應明定，公務人員考試錄取人員訓練--「基礎訓練、實務訓練、性質特殊訓練」，以及升任官等人員訓練皆屬職前訓練。					
14、行政院暨所屬各機關公務人員國內訓練進修要點第9點，述及其「在職訓練」可區分為「基礎訓練、專業訓練」等，建議其訓練名稱應與「公務人員考試錄取人員訓練」所轄訓練名稱有所區隔。					
15、公務人員考試法第20條第1項有關現職人員復應各類考試及格後的改敘規定，因其占缺或未占缺受訓而有差異。建議應予統一。					
16、依據公務人員退休法第2條規定，未取得公務人員資格者，便沒有適用公務人員退休法規的權利。					
17、依據公務人員撫卹法第2條規定，未取得公務人員資格者，便沒有適用公務人員退休法規的權利。					
18、公務人員協會法第2條第2項規定並未納入「各類公務人員考試錄取之受訓人員」，建議增列。					
(空白欄：若擬建議新增”構面或問項”，請列於此)					
綜合意見欄：對「考訓法制修訂規劃」綜合建議					

為加速「第二回合」問卷的收發效率，假若您本次填答係以「書面」行之（由本計畫委託單位代發），建請您於此提供「電子信箱」，隨後便由研究團隊直接寄發「第二回合」問卷至您的電子信箱即可。

您的大名：_____

您的電子信箱：_____

本回合問卷到此結束，謝謝您的協助！

附錄 14：第二回合德爾菲問卷

敬愛的受訪者：

您好！再次感謝您於百忙中撥冗參與本研究，本研究第一回合的問卷調查已在您的協助下順利完成。研究團隊彙整諸多建議後，已完成第二回合德爾菲問卷設計。茲敬呈第二回合問卷如後，敦請您再次鼎力相助。

本次問卷包含三個部分：「壹、第一回合問卷填答結果」；「貳、第二回合問卷填答說明」；「參、開始填答第二回合問卷」。第二回合問卷是依據第一回合填答結果修正而成，參考填答者所列建議，針對指標項目若有重疊或詞語不通順之處，適度均予以合併、修正或增列，「凡有調整部分」皆以灰色網底標明。

本次研究所擬問卷題數較多、參考資料規模較大，係鑑於研究議題之複雜、研究範圍之大而為之必要措施。耗費您諸多時間填答，團隊心中有著萬分感激。為增加填答效率，建議您填答時可先將「壹、第一回合問卷填答結果」、「貳、第二回合問卷填答說明」，以及「您個人的第一回合填答記錄」列印後對照填答。

此外，礙於研究計畫執行期限逼近，團隊也在此冒昧地懇請您得否將填答完畢之問卷於 2012 年 10 月 22 日(星期一)前寄回。前述失禮請託，實因考量研究時間緊迫所為，懇請鈞座見諒。如您對本問卷尚有其他疑問或須進一步說明，煩請與聯絡人聯繫。再次謝謝您不吝賜教，恭候您的回覆（請填寫後，按下儲存，再將檔案回傳至下述聯絡信箱）。謹此

敬祝 鈞安

計畫主持人：史美強 東海大學行政管理暨政策學系教授
協同主持人：陳秋政 東海大學行政管理暨政策學系助理教授
研究助理：徐惠敏 東海大學行政管理暨政策學系碩士生
研究助理：周詠涵 東海大學行政管理暨政策學系碩士生
聯絡信箱：g99540008@thu.edu.tw(徐惠敏)
聯絡電話：0919-570028(徐惠敏)

中華民國一〇一年十月十五日

壹、第一回合問卷填答結果

下述表格所含統計資料之意義說明如後，建議您在填答第二回合問卷時，如對題目感到疑慮時，可以參考第一回合問卷填答之統計分析結果（相關資料如下所列；另有關您個人第一回合的回覆答案，則隨信以個別檔案提供給您，作為填答參考）：

- 一、「標準差」代表的是資料的分散程度，標準差越大代表在該問項下受訪者的意見越分歧。
- 二、「平均數」代表的是該問項受訪者的平均給分，「非常不同意」得1分，「非常同意」得5分。
- 三、「百分比」代表的是受訪者選擇各尺度答案的填答比例（例如：「同意」欄位下28.6代表有28.6%的受訪者對該題表示「同意」）；各問項百分比之總和，由於存在「漏答題目」，所以加總後未達100%。

第一部分：考訓新制政策見解

「考訓新制推動顧慮」面向	專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
1-1、不占缺訓練增加機關人事預算負擔。	0.97	3.43	-	14.3	42.9	28.6	14.3	0.98	2.67	8.3	41.7	25.0	25.0	-
1-2、利害關係人將質疑不占缺訓練的成績考核方式。	1.13	3.43	-	28.6	14.3	42.9	14.3	0.79	3.58	-	16.7	8.3	75.0	-
1-3、不占缺訓練將引發更多「行政訴訟」案件。	0.69	2.86	-	28.6	57.1	14.3	-	0.96	3.25	8.3	8.3	33.3	50.0	-
1-4、不占缺訓練將導致現職人員因於訓練期間被淘汰而無法回任原職務的情況。	0.78	3.43	-	14.3	28.6	57.1	-	1.08	3.58	-	25.0	8.3	50.0	16.7
1-5、不占缺訓練評分者的資格條件將成為爭議。	0.95	3.29	-	28.6	14.3	57.1	-	0.98	3.33	8.3	8.3	25.0	58.3	-
1-6、不占缺訓練若支領過低受訓津貼將考生影響報考意願。	1.06	2.14	28.6	42.9	14.3	14.3	-	1.28	2.75	16.7	33.3	16.7	25.0	8.3
1-7、不占缺訓練成績納入分發依據將增加考生不確定感。	0.78	3.57	-	14.3	14.3	71.4	-	1.08	3.50	-	25.0	16.7	1.7	16.7
1-8、擴大不占缺訓練所需修法條件不知何時能獲立法院審議通過。	1.25	3.71	-	28.6	-	42.9	28.6	0.45	3.75	-	-	25.0	75.0	-

1-9、不占缺訓練延長機關等待用人的時間。	1.29	3.00	14.3	28.6	-	57.1	-	1.03	3.17	-	33.3	25.0	33.3	8.3
1-10、占缺訓練有助於經驗傳承與累積。	1.21	2.86	-	57.1	14.3	14.3	14.3	1.16	3.08	8.3	25.0	25.0	33.3	8.3
1-11、不占缺訓練成績併算總成績比例不一將遭質疑。	0.90	3.14	-	28.6	28.6	42.9	-	1.08	3.08	8.3	25.0	16.7	50.0	-
1-12、目前容訓量不足導致分梯訓練，此時擴大基礎訓練以不占缺方式辦理，將引發整體訓練安排之信度效度顧慮。 ³²	0.75	3.29	-	14.3	42.9	42.9	-	1.00	3.50	-	25.0	8.3	58.3	8.3

「考訓新制推動論據」面向	專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
2-1、全面實施不占缺訓練有助於解決現有爭議。 ³³	0.78	3.43	-	14.3	28.6	57.1	-	0.80	3.36	-	16.7	25.0	50.0	-
2-2、不占缺訓練期間得以過濾受訓者擔任公職之適格性。	1.15	4.00	-	14.3	14.3	28.6	42.9	0.86	3.25	-	25.0	25.0	50.0	-
2-3、實施不占缺訓練有助於訓練成效之提升。 ³⁴	1.38	3.71	14.3	-	14.3	42.9	28.6	0.88	3.67	-	16.7	8.3	66.7	8.3
2-4、占缺受訓者如果被淘汰將引發權益維護之爭議。	1.06	4.14	-	14.3	-	42.9	42.9	1.27	3.00	8.3	33.3	25.0	16.7	16.7
2-5、不占缺訓練期間不累積退休年資，這符合公務人員延後退休政策。	1.51	3.43	14.3	14.3	14.3	28.6	28.6	0.99	2.92	8.3	25.0	33.3	33.3	-
2-6、不占缺訓練乃是〈公務人員考試法〉第20條規定之本意。	1.51	3.57	14.3	14.3	-	42.9	28.6	1.13	2.75	8.3	41.7	25.0	16.7	8.3

³² 例如「講座邀請、輔導員人數、期間各類評量信效度、承辦機關經驗不足」等疑慮。

³³ 研究指出現有爭議包括類科間公平性問題、以令釋取代相關考選訓用法令規定、占缺與不占缺受訓者權益差異、考試錄取訓練淪為形式等。

³⁴ 例如 101 年度移民行政特考加計「不占缺訓練成績與筆試成績」後，再決定分發序位藉以提升訓練成效。

2-7、以行政命令規範現行不占缺受訓者權益福利，有適法性疑慮。	1.13	3.43	-	28.6	14.3	42.9	14.3	0.90	3.50	-	16.7	25.0	50.0	8.3
2-8、現制占缺受訓不及格後，原訓練期間已納保年資之追溯退保或保留易生爭議，所以應推動不占缺訓練。	1.46	3.14	14.3	28.6	-	42.9	14.3	0.75	2.75	-	41.7	41.7	16.7	-
2-9、擴大推廣不占缺訓練將有助於解決各類退休年資併算之令釋內容差異而衍生的爭議。	1.21	3.14	-	42.9	14.3	28.6	14.3	0.95	3.00	-	33.3	41.7	16.7	8.3

「考訓新制實施範圍」面向	專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
3-1、不占缺訓練應限於基礎訓練實施。	1.00	3.00	-	42.9	14.3	42.9	-	1.08	3.08	8.3	25.0	16.7	50.0	-
3-2、不占缺訓練可在基礎訓練及實務訓練階段實施。	1.13	3.43	-	28.6	14.3	42.9	14.3	0.79	3.58	-	8.3	33.3	50.0	8.3
3-3、在未取得公務人員考試及格證書之前，各類考試錄取人員訓練皆應採取不占缺訓練。	1.38	3.71	-	28.6	-	57.1	14.3	0.79	3.50	-	8.3	41.7	41.7	8.3
3-4、不占缺訓練實施範圍可以擴及試用階段實施。	1.46	3.14	28.6	-	-	71.4	-	0.79	2.50	8.3	41.7	41.7	8.3	-

「未來推廣建議」面向	專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意

4-1、擴大辦理基礎訓練不占缺訓練時，應該以「三等特考及高考三級以上」考試類科為優先。	0.97	3.57	-	14.3	28.6	42.9	14.3	0.90	2.92	-	41.7	25.0	33.3	-
4-2、擴大辦理基礎訓練不占缺訓練時，應該以「提報缺額較多」類科考試為優先。 ³⁵	0.95	3.29	-	14.3	57.1	14.3	14.3	0.67	2.50	-	58.3	33.3	8.3	-
4-3、選擇人事管理實務「具集權特性」類科優先辦理基礎訓練不占缺，降低下階段分配訓練序位爭議問題。 ³⁶	0.81	4.00	-	-	28.6	42.9	28.6	0.85	3.00	-	33.3	33.3	33.3	-
4-4、訓練期程較長的考試類科（例如：法官、警察、外交官等）應排除不占缺訓練之強制適用。 ³⁷	1.29	3.00	14.3	14.3	42.9	14.3	14.3	0.93	2.55	8.3	41.7	25.0	16.7	-

第二部分：考訓變革配套措施

「行政支援」面向	專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
1-1、擴大辦理基礎訓練不占缺，將延長機關代理人力預算之支出，應協調人事行政總處給予支持。 ³⁸	0.90	4.14	-	-	28.6	28.6	42.9	1.04	3.00	8.3	25.0	25.0	41.7	-
1-2、公務人員考試錄取人員，在未完成各階段訓練而及格分發之前，其訓練費用編列應統一由單一機關負	0.69	4.14	-	-	14.3	57.1	28.6	0.86	3.75	-	8.3	25.0	50.0	16.7

³⁵ 例如「一般行政、土木工程、財稅行政、會計」等，藉此落實〈公務人員考試法〉第 20 條第 1 項，有關「按錄取類、科」，接受訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，分發任用之規定。

³⁶ 由於人事行政、政風、會計、警消、海巡等類科，其人事管理實務具有「人事一條鞭特性」，本來在面對分配訓練甚或分發任用時，就有較高不確定性。

³⁷ 主要原因乃是考量其受訓時間較長，若強制適用將影響其公務人員身分權益過大。

³⁸ 依據「各機關職務代理應行注意事項」第 2 點第 2 項規定，其律定各機關出缺職務之代理期間，除經提列公務人員相關考試任用計畫之特殊情形外，以 1 年為限。前款所稱特殊情形，依同點第 2 項第 2 款規定，未包括改採不占缺訓練後，導致部分類科衍生用人等待時間可能超過 1 年之情形。

責即可。														
1-3、擴大辦理不占缺訓練衍生的容訓量不足問題，應可協調相關訓練機關而獲得解決。 ³⁹	0.75	4.29	-	-	14.3	42.9	42.9	0.62	3.75	-	8.3	8.3	83.3	-
1-4、改變現行編班作業及教學輔導安排所衍生的人力需求，有賴人事預算支持。	0.69	4.14	-	-	14.3	57.1	28.6	0.38	3.83	-	-	16.7	83.3	-
1-5、面對潛在考生主張其權益的呼聲，權責機關應以回歸公務人員考試法之立法精神來訴諸社會大眾支持。	0.78	4.43	-	-	14.3	28.6	57.1	0.88	3.67		8.3	33.3	41.7	16.7
1-6、特定考試類科之考試簡章、應考須知必須持續提醒改採不占缺訓練之資訊。	0.78	4.57	-	-	14.3	14.3	71.4	0.93	4.17	-	8.3	8.3	41.7	41.7
1-7、目前筆試結果公告形式讓社會大眾及考生誤以為筆試錄取就等於取得公務人員任用資格。	0.53	4.43	-	-	-	57.1	42.9	0.53	4.09	-	-	8.3	66.7	16.7
1-8、應該先落實技術類、行政類分別實施基礎訓練。	1.15	4.00	-	14.3	14.3	28.6	42.9	0.80	3.36	-	16.7	25.0	50.0	-

「分發依據」面向	專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
2-1、考試錄取人員訓練之成績計算比例應尊重用人機關之決定。 ⁴⁰	1.25	3.71	-	28.6	-	42.9	28.6	0.88	3.67	-	16.7	8.3	66.7	8.3

³⁹ 〈公務人員考試錄取人員訓練辦法〉第6條第1項規定，基礎訓練由公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）所屬國家文官學院（以下簡稱文官學院）辦理或委託訓練機關（構）學校辦理。

⁴⁰ 例如 101 年度移民行政特考為考試成績占 80%、基礎訓練成績占 20%，據此來決定其專業訓練及實務訓練之分配順序；100 年度司法特考監所管理員四等考試則是考試成績占 10%、訓練成績占 90%，合併計算後依分數高低順序排定名次。

2-2、分發任用應維持以筆試成績高低為依據。	0.97	2.43	14.3	42.9	28.6	14.3	-	0.93	2.83	-	50.0	16.7	33.3	-
2-3、以筆試及基礎訓練成績加計的結果，作為考生分發任用的依據。 ⁴¹	1.06	3.86	-	14.3	14.3	42.9	28.6	0.88	3.67	-	16.7	8.3	66.7	8.3
2-4、依筆試及基礎訓練成績加計的結果，決定考生分配訓練之決定序位。	1.11	3.71	-	14.3	28.6	28.6	28.6	0.88	3.33	-	25.0	16.7	58.3	-

「成績評量」面向	專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
3-1、「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」等公務人員核心價值，應列入本質特性考評內容中。	1.11	3.71	-	14.3	28.6	28.6	28.6	0.60	4.00	-	-	16.7	66.7	16.7
3-2、公務人員考試錄取人員各階段訓練之成績考核及格門檻應分別設立（以101年移民行政為例，基礎教育訓練100%、專業訓練100%、實務訓練100%）。	1.21	4.14	-	14.3	14.3	14.3	57.1	0.66	3.42	-	8.3	41.7	50.0	-
3-3、心理測驗有助於瞭解受訓者本質特性，應予採用。	0.75	3.71	-	-	42.9	42.9	14.3	0.77	3.33	-	16.7	33.3	50.0	-
3-4、現行基礎訓練之本質特性評分級距差太小，應予加大。	0.95	3.71	-	-	57.1	14.3	28.6	0.75	3.18	-	16.7	41.7	33.3	-
3-5、基礎訓練過程各類紙筆測驗之評量，應援用平行雙閱之評分制度，以杜爭議。	0.81	4.00	-	-	28.6	42.9	28.6	0.49	3.67	-	-	33.3	66.7	-
3-6、基礎訓練應全面採取雙輔導員評量機制。 ⁴²	0.69	3.86	-	-	28.6	57.1	14.3	0.49	3.67	-	-	33.3	66.7	-

⁴¹ 在「分發依據」部分同時出現「分發任用」及「分配訓練」的用詞，前者指的是決定考試錄取受訓人員在取得考試及格證書後，到哪個機關任職；後者指的是在尚未完成考試錄取各階段訓練（未取得考試及格證書）之前，到哪個機關接受後續訓練（例如實務訓練）。

⁴² 以國家文官學院中部園區為例，自2011年起，現行輔導實務的人力安排為專職輔導員1名，搭配1名志工輔導助理，輔導助理則由過去資優退休同仁中遴

3-7、訓練計畫應明訂不同年度考試成績換算之規定。 ⁴³	1.11	3.71	-	14.3	28.6	28.6	28.6	0.49	3.67	-	-	33.3	66.7	-
3-8、全面推動考訓新制前，應檢視基礎訓練課程內容與文官核心能力之關聯。	0.95	4.29	-	-	28.6	14.3	57.1	0.57	3.83	-	-	25.0	66.7	8.3
3-9、基礎訓練期程與成績計算應與實務訓練分立，改變先分發後調訓之現狀。	1.06	3.86	-	14.3	14.3	42.9	28.6	0.79	3.42	-	16.7	25.0	58.3	-
3-10、基礎訓練之調訓編班，應秉持同一類科同班、甚或同梯調訓之原則，以降低對成績評量產生之影響。	0.75	4.29	-	-	14.3	42.9	42.9	0.79	3.92	-	8.3	8.3	66.7	16.7
3-11、當基礎訓練成績涉及分發序位，對考試錄取受訓學員權益產生影響時，將凸顯適任師資的遴聘議題。	0.95	3.71	-	-	57.1	14.3	28.6	0.79	3.42	-	16.7	25.0	58.3	-
3-12、基礎訓練時間太短，無法判斷學員的本質特性。	0.75	2.71	-	42.9	42.9	14.3	-	0.77	3.67	-	8.3	25.0	58.3	8.3
3-13、運用口試方式，增加用人機關參與選才的空間。	0.69	4.14	-	-	14.3	57.1	28.6	0.67	3.50	-	8.3	33.3	58.3	-
3-14、用人機關應有考評標準之決定權。	0.53	4.57	-	-	-	42.9	57.1	0.62	3.75	-	8.3	8.3	83.3	-

「教學輔導活動」面向	專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
4-1、基礎訓練內容必須能反應特定機關用人之需求重點（例如：國安 VS.忠誠、司法 VS.廉正）。	0.75	4.29	-	-	14.3	42.9	42.9	1.00	3.50	-	25.0	8.3	58.3	8.3

選。

⁴³ 由於目前實務上存在「自費再訓、保留資格補訓」等情況，故衍生部分類科之考試及格分發成績計算，甚或考試及格成績計算，都存在不同年度成績之併算問題，容易衍生不公平之爭議。

4-2、擴大採取不占缺訓練時，應增加實務訓練機關（構）學校參與機制。	0.69	4.14	-	-	14.3	57.1	28.6	0.57	3.83	-	-	25.0	66.7	8.3
4-3、用人機關應派員擔任基礎訓練輔導員，以補強實務觀點（例如：外交領事人員訓練過程便由資深外交官擔任之）。	0.69	4.14	-	-	14.3	57.1	28.6	0.45	3.75	-	-	25.0	75.0	-
4-4、為使受訓學員著重個人思考、活化所學，應採納情境模擬方式協助命題。	0.69	4.14	-	-	14.3	57.1	28.6	0.45	3.75	-	-	25.0	75.0	-
4-5、應成立專業團隊擔任輔導評分任務。	0.90	4.14	-	-	28.6	28.6	42.9	0.65	3.67	-	8.3	16.7	75.0	-
4-6、除提供輔導員手冊之外，應訂定輔導員資格之評判標準與訓練課程。	0.53	4.57	-	-	-	42.9	57.1	0.75	3.75	-	8.3	16.7	66.7	8.3

「權益維護」面向	專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
5-1、實施考訓新制後，筆試錄取人員權益僅在「公保、退休及撫卹」事項，與改革前產生差異。 ⁴⁴	0.75	2.71	-	42.9	42.9	14.3	-	0.90	3.08	-	33.3	25.0	8.3	-
5-2、允許利害關係人購買年資對其公保保障並無實益，重點在於退休年資之累計。	0.53	3.43	-	-	57.1	42.9	-	0.51	3.58	-	-	41.7	58.3	-
5-3、實務上，對考試錄取人員占缺訓練年資多採寬認方	1.06	2.86	14.3	14.3	42.9	28.6	-	0.86	3.25	-	25.0	25.0	50.0	-

⁴⁴ 依據銓敘部提出之「公務人員考試錄取人員占缺或未占缺訓練期間及訓練期滿派代後相關權利義務研議分析報告」，在比較「津貼（俸給）」、「婚喪生育及子女教育補助」、「年終工作獎金」、「請假」、「休假」、「獎懲」、「考績」、「健保」、「公保」、「退休」、「撫卹」、「留職停薪」、「服務」、「行政中立」、「保障」、「參加公務人員協會」、「送審」及「現職人員復應其他公務人員考試錄取須否辦理卸職」計 18 個面向之權利義務後，認為僅有訓練期間之「公保」與訓練期滿派代後之「公保」、「退休」及「撫卹」等事項，兩者權益不一。

式處理，並無不當。														
5-4、未占缺訓練者並無服務機關可為其負擔65%退撫基金保費。	1.34	3.14	14.3	14.3	28.6	28.6	14.3	0.79	3.50	-	8.3	41.7	41.7	8.3
5-5、現職人員復應公務人員考試及格受訓時，若未具備擬占缺職務之資格時，必須辦理離職或卸職，這對其權益是種損害。	0.95	2.71	-	57.1	14.3	28.6	-	1.08	3.08	8.3	25.0	16.7	50.0	-
5-6、對於現職人員復應公務人員考試及格受訓時，應將其考試及格分發視同調任。	1.41	3.00	14.3	28.6	14.3	28.6	14.3	0.79	3.50	-	16.7	16.7	66.7	-
5-7、無論占缺或未占缺受訓，均屬考試程序之一環，兩者於訓練期間之權利義務，宜予一致。	1.13	3.43	-	28.6	14.3	42.9	14.3	0.96	3.75	-	16.7	8.3	58.3	16.7
5-8、無論正額或增額，在接受訓練期間均未取得考試及格資格，兩者權利義務宜予一致。	1.06	3.86	-	14.3	14.3	42.9	28.6	0.79	3.92	-	8.3	8.3	66.7	16.7
5-9、占缺受訓之考試錄取人員未取得公務人員資格，權益自不等同同梯受訓之現職公務人員。	0.48	4.29	-	-	-	71.4	28.6	0.98	3.67	-	16.7	16.7	50.0	16.7
5-10、改採不占缺訓練後，考試錄取受訓人員雖不得參加公保，但可以「健保、勞保，甚或國民年金」作為替代。	1.11	3.71	-	14.3	28.6	28.6	28.6	0.71	3.83	-	8.3	8.3	75.0	8.3
5-11、明訂不占缺訓練不得累計退休年資以避免其他非編制內人員要求援引比照。	1.11	4.29	-	14.3	-	28.6	57.1	0.75	3.75	-	8.3	16.7	66.7	8.3
5-12、應明訂不占缺訓練期間可支多少訓練津貼，並維持不同類科之間的公平性。	0.75	4.29	-	-	14.3	42.9	42.9	0.42	4.00	-		8.3	83.3	8.3
5-13、為合理區隔合格實授公務人員與試用期公務人員、考試錄取受訓人員之身分差異，應規定考試錄取人員受訓期間僅得支領受訓津貼。	0.69	3.86	-	-	28.6	57.1	14.3	0.79	3.92	-	8.3	8.3	66.7	16.7

第三部分：考訓法制修訂規劃

「考訓法制修訂規劃」面向	專家學者							政府部門						
	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	標準差	平均數	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
1、〈公務人員考試法〉第2條第2項，有關「分發任用」的規定用詞，應改為「分配訓練」。	0.48	4.29	-	-	-	71.4	28.6	0.62	3.75	-	8.3	8.3	83.3	-
2、〈公務人員考試法〉第12-1條中明定總成績計算之原則，甚至增訂有關「未占缺訓練的成績計算方式」。	0.69	4.14	-	-	14.3	57.1	28.6	0.90	3.42	-	25.0	8.3	66.7	-
3、〈公務人員考試法〉第20條第1項規定應予以統一，並簡化為「正額、增額錄取者，按錄取類、科，接受訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，分發任用。增額錄取者在未獲分發前則列入候用名單」。	0.75	3.71	-	-	42.9	42.9	14.3	0.90	3.42	-	25.0	8.3	66.7	-
4、〈公務人員考試錄取人員訓練辦法〉第5條有關訓練重點之規定，應改為「各階段考試錄取人員訓練之共同重點，為持續觀察品德操守、服務態度；而基礎訓練之個別重點乃是基本觀念、行政程序與技術，實務訓練則是工作所需知能」。	0.75	3.83	-	-	28.6	42.9	14.3	0.38	3.83	-	-	16.7	83.3	-
5、〈公務人員考試錄取人員訓練辦法〉第26條，有關「發給津貼」之規定應予調整，以便區隔出「考試錄取受訓人員、試用公務人員、合格實授公務人員」之津貼俸給差異。	0.69	4.14	-	-	14.3	57.1	28.6	0.99	3.42	8.3	8.3	16.7	66.7	-
6、〈公務人員考試錄取人員訓練辦法〉第27、28條，應	1.03	3.67	-	14.3	14.3	42.9	14.3	0.90	3.58	-	16.7	16.7	58.3	8.3

明定取得「公務人員及格證書」才得以支領相關公務人員津貼與福利。														
7、按〈公務人員任用法〉第10條第1項規定，要落實「訓練期滿成績及格後予以任用」，便不宜實施占缺訓練。	1.25	3.71	-	28.6	-	42.9	28.6	0.98	3.33	--	25.0	25.0	41.7	8.3
8、〈公務人員考試及格人員分發辦法〉第2條第3款修改為「至用人機關占缺或不占缺實施訓練」。	0.57	4.00	-	-	14.3	71.4	14.3	0.96	3.25	8.3	8.3	33.3	50.0	-
9、〈公務人員保障法〉第102條第5款規定，「應各種公務人員考試錄取占法定機關、公立學校編制職缺參加學習或訓練之人員」準用〈公務人員保障法〉之規定，應予刪除。	1.39	3.43	-	42.9	-	28.6	28.6	0.96	3.25	-	25.0	33.3	33.3	8.3
10、〈公教人員保險法〉第2條第1項應增列「考試錄取人員訓練期間不論占缺與否，均不得參加公保」。	1.25	3.71	-	28.6	-	42.9	28.6	0.93	2.83	-	41.7	41.7	8.3	8.3
11、〈公務人員留職停薪辦法〉第4條第1項，有關「應予留職停薪」之適用對象，應增列「現職人員復應國家考試及格者」。	1.06	4.14	-	14.3	-	42.9	42.9	0.77	3.33	-	16.7	33.3	50.0	-
12、因應現職人員復應公務人員考試而接受訓練之實務需求，〈公務人員留職停薪辦法〉第4條第2項應增列考試錄取人員得申請「留職停薪」之規定。	1.00	4.00	-	14.3	-	57.1	28.6	0.90	3.42	-	16.7	33.3	41.7	8.3
13、〈公務人員訓練進修法〉第4條第1項應明定，公務人員考試錄取人員訓練--「基礎訓練、實務訓練、性質特殊訓練」，以及升任官等人員訓練皆屬職前訓練。	1.34	3.86	-	28.6	-	28.6	42.9	0.71	2.83	-	33.3	50.0	16.7	-
14、〈行政院暨所屬各機關公務人員國內訓練進修要點〉第9點，述及其「在職訓練」可區分為「基礎訓練、專業訓練」等，建議其訓練名稱應與「公務人員考	0.69	4.14	-	14.3	-	57.1	28.6	0.90	3.42	8.3	-	33.3	58.3	-

試錄取人員訓練」所轄訓練名稱有所區隔。														
15、〈公務人員考試法〉第20條第1項有關現職人員復應各類考試及格後的改敘規定，因其占缺或未占缺受訓而有差異。建議應予統一。	0.75	4.29	-	-	14.3	42.9	42.9	0.75	3.75	-	8.3	16.7	66.7	8.3
16、依據〈公務人員退休法〉第2條規定，未取得公務人員資格者，便沒有適用公務人員退休法規的權利。	0.53	4.43	-	-	-	57.1	42.9	1.05	3.75	-	16.7	16.7	41.7	25.0
17、依據〈公務人員撫卹法〉第2條規定，未取得公務人員資格者，便沒有適用公務人員退休法規的權利。	1.06	4.14	-	14.3	-	42.9	42.9	1.05	3.75	-	16.7	16.7	41.7	25.0
18、〈公務人員協會法〉第2條第2項規定並未納入「各類公務人員考試錄取之受訓人員」，建議增列。	1.46	2.86	14.3	42.9	-	28.6	14.3	0.73	3.00	-	25.0	50.0	25.0	-

貳、第二回合問卷填答說明

一、研究目的

由於各方對於「如何建置不占缺訓練新制」似有多元意見，本文研究目的旨在運用焦點座談分析成果，設計德爾菲問卷試圖凝聚專家共識，為前述研究主題提出可行之政策建議。請您針對每一個指標的題目，以“√”勾選「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」、「非常不同意」其中一項，如勾選「不同意」或「非常不同意」，建請於「修正意見欄」說明您的看法，好讓第二回合問卷的研擬臻至完善。

二、問卷內容

本問卷內容分成三部分，針對問卷所列複雜問項，皆以「註腳」提供相關參考資料，供您填答時參考。

- (一) 第一部分：請您針對「不占缺訓練政策影響」表示意見。就問卷所列之不占缺訓練發展方向與規劃設計內容，表示您的同意程度。
- (二) 第二部分：請您針對「考訓變革配套措施」表示意見。就問卷所列，表示您的同意程度。
- (三) 第三部分：請您針對「考訓法制修訂規劃」表示意見。就問卷所列，表示您的同意程度。

三、填答方式

填答過程，若您對於本研究所擬構面及其所轄提問內容不足（或不宜列入討論），認為應增加、刪減或有其他意見，請填寫於「空白欄」及「綜合意見欄」。

參、開始填答「第二回合問卷」

為探討「如何建置不占缺訓練新制」，本研究歸納從「不占缺訓練政策影響」、「考訓變革配套措施」、「考訓法制修訂規劃」設計德爾菲問卷，用以瞭解受訪者對相關政策內容的支持程度。於下請按填答說明開始提供寶貴意見。

第一部份：不占缺訓練政策影響（編碼為”a”）

依據文獻分析與焦點座談內容分析結果，將「不占缺訓練推動顧慮、不占缺訓練推動論據、不占缺訓練實施範圍、未來推動考量」四項構面歸納於「不占缺訓練政策影響」之下。於下逐次請您針對四項構面及各構面所屬問項表示同意程度。

「不占缺訓練政策影響」所屬構面及問項	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
1-1、以基礎訓練不占缺為例，訓練機關需增編預算，但用人機關則可降低人事預算之編列負擔。 《修正意見》：					

1-2、考試錄取人員將質疑不占缺訓練的成績考核方式。 《修正意見》：				
1-3、不占缺訓練實施初期，可能因考試錄取人員為主張其考試及格權益之計算而引發更多「行政訴訟」案件。 《修正意見》：				
1-4、未於〈公務人員留職停薪辦法〉增修「現職人員 ⁴⁵ 應考試分配受訓期間得申請留職停薪」之規定前，將衍生現職人員顧慮訓練淘汰機率而缺乏投入不同層級考試的意願。 《修正意見》：				
1-5、不占缺訓練評分者的評分信效度將成為顧慮。 《修正意見》：				
1-6、現行〈公務人員考試錄取人員訓練辦法〉第28條--「未占缺訓練人員，其有關受訓期間津貼、福利及遺族撫慰等事項，得比照占缺訓練人員辦理」之規定，應回歸是否「取得公務人員資格」為核心考量。 《修正意見》：				
1-7、不占缺訓練成績納入分發依據將增加考生不確定感。 《修正意見》：				
1-8、擴大不占缺訓練所需修法條件不知何時能獲立法院審議通過。 《修正意見》：				
1-9、改採不占缺訓練衍生用人機關等待分發人員到任時間加長的問題，在實務上難以解決。 《修正意見》：				
1-10、(刪除) 《修正意見》：				
1-11、以目前試辦不占缺訓練的考試類科為例，不同類科之總成績是否納入不占缺訓練情況不一，實已衍生考生對制度的質疑。 《修正意見》：				

⁴⁵ 目前相關公務人員法規似未對「現職人員」一詞，提供明確定義。惟依據〈現職公務人員改任辦法〉第4條第1項前段文字，其指出「…經銓敘合格實授之簡任、薦任、委任現職公務人員…」。或可提供受邀填答之專家學者參考。

1-12、目前基礎訓練容訓量不足導致分梯訓練，容易衍生考試錄取人員對訓練安排的質疑。 ⁴⁶ 《修正意見》：					
1-13、您同意將”1-1~1-12”的問項內容，歸納後稱為「不占缺訓練推動顧慮」嗎？ 《修正意見》：					
(空白欄：若擬建議新增”構面或問項”，請列於此)					
綜合意見欄：對「不占缺訓練推動顧慮」構面之綜合建議					
2-1、全面實施不占缺訓練符合整體國家文官體制改革策略。 《修正意見》：					
2-2、不占缺訓練提供篩選受訓者擔任公職適格性之機會。 《修正意見》：					
2-3、實施不占缺訓練若納入嚴格篩選之培訓目標，將有助於訓練成效之提升。 ⁴⁷ 《修正意見》：					
2-4、相較於不占缺訓練，占缺受訓者如果被淘汰將引發較為嚴重的權益維護議題。 《修正意見》：					
2-5、(刪除) 《修正意見》：					
2-6、不占缺訓練乃是〈公務人員考試法〉第20條第1項 ⁴⁸ 規定之本意。 《修正意見》：					

⁴⁶ 例如「講座邀請、輔導員人數、期間各類評量信效度、承辦機關經驗不足」等疑慮。此外，研究指出現有爭議包括「類科間公平性問題、以令釋取代相關考選訓用法令規定、占缺與不占缺受訓者權益差異、考試錄取訓練淪為形式」等。

⁴⁷ 例如 101 年度移民行政特考加計「不占缺訓練成績與筆試成績」後，再決定分發序位藉以提升訓練成效。

⁴⁸ 〈公務人員考試法〉第 20 條第 1 項規定，公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類、科，接受訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，分發任用。列入候用名冊之增額錄取者，由分發機關依其考試成績定期依序分發。其訓練程序，與正額錄取者之規定相同。

2-7、以行政命令規範現行不占缺受訓者權利義務，有適法性疑慮。 《修正意見》：					
2-8、現制占缺受訓不及格後，衍生不及格人員原訓練期間已納保年資之處理議題，所以應推動不占缺訓練。 《修正意見》：					
2-9、推廣不占缺訓練可達成占缺、不占缺受訓者權益一致化之目標。 《修正意見》：					
2-10、您同意將”2-1~2-9”的問項內容，歸納後稱為「不占缺訓練推動論據」嗎？ 《修正意見》：					
(空白欄：若擬建議新增”構面或問項”，請列於此)					
綜合意見欄：對「不占缺訓練推動論據」構面之綜合建議					
3-1、不占缺訓練應限於基礎訓練實施。 《修正意見》：					
3-2、不占缺訓練可在基礎訓練及實務訓練階段實施。 《修正意見》：					
3-3、在未取得公務人員考試及格證書之前，各類考試錄取人員訓練皆應採取不占缺訓練。 《修正意見》：					
3-4、不占缺訓練實施範圍可以擴及試用階段實施 ⁴⁹ 。 《修正意見》：					
3-5、您同意將”3-1~3-4、3-6”的問項內容，歸納後稱為「不占缺訓練實施範圍」嗎？ 《修正意見》：					
3-6、應該先落實技術類、行政類分別實施基礎訓練 ⁵⁰ 。(本題原屬”考訓變革配套措施”所屬”行政支					

⁴⁹ 不占缺訓練期間係考試程序之一，受訓者未具公務人員身分；但試用階段發生於考試及格取得公務人員任用資格後之分發任用，所指涉對象已具公務人員身分。故二者有別。

⁵⁰ 由於各類考試類科所開缺額人數大不相同，實務上實施基礎訓練經常出現「行政類、技術類」

<p>援”1-8題) 《修正意見》：</p>					
<p>(空白欄：若擬建議新增”構面或問項”，請列於此)</p>					
<p>綜合意見欄：對「不占缺訓練實施範圍」構面之綜合建議</p>					
<p>4-1、擴大辦理基礎訓練不占缺訓練時，應該以「三等特考及高考三級以上」考試類科為優先。 《修正意見》：</p>					
<p>4-2、擴大辦理基礎訓練不占缺訓練時，應該以「提報缺額較多」類科考試為優先。⁵¹ 《修正意見》：</p>					
<p>4-3、選擇人事管理實務「具一條鞭特性」類科優先辦理基礎訓練不占缺，降低下階段分配訓練序位爭議問題。⁵² 《修正意見》：</p>					
<p>4-4、訓練期程較長的考試類科（例如：法官、警察、外交官等）應排除不占缺訓練之強制適用。⁵³ 《修正意見》：</p>					
<p>4-5、您同意將”4-1~4-4、4-6”的問項內容，歸納後稱為「未來推動考量」嗎？ 《修正意見》：</p>					
<p>4-6、基礎訓練應全面採取不占缺訓練方式行之。(新增問項) 《修正意見》：</p>					

所屬類科考試錄取人員採「混班施訓」之情況。對此，可能衍生基礎訓練的訓練內容、評量方式等，較不利於特定類科的考試錄取者。

⁵¹ 例如「一般行政、土木工程、財稅行政、會計」等，藉此落實〈公務人員考試法〉第20條第1項，有關「按錄取類、科」，接受訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，分發任用之規定。

⁵² 由於人事行政、政風、會計、警消、海巡等類科，其人事管理實務具有「人事一條鞭特性」，本來在面對分配訓練甚或分發任用時，就有較高不確定性。

⁵³ 主要原因乃是考量其受訓時間較長，若強制適用將影響其公務人員身分權益過大。

(空白欄：若擬建議新增“構面或問項”，請列於此)

綜合意見欄：對「未來推動考量」構面之綜合建議

綜合意見欄：對「不占缺訓練政策影響」綜合建議

第二部分：考訓變革配套措施（編碼為'b'）

依據文獻分析與焦點座談內容分析結果，於下區分五項構面--「行政支援、分發依據、成績評量、教學輔導與活動、權益保障」，進一步探討「考訓變革配套措施」內容。請您逐次針對五項構面及各構面所屬問項表示同意程度。

「考訓變革配套措施」所屬構面及問項	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
1-1、擴大辦理基礎訓練不占缺後，由於分發任用時間因之推延，用人機關產生代理人力預算需求，應予正視並尋求資源支持。 ⁵⁴ 《修正意見》：					
1-2、公務人員考試錄取人員，在未完成各階段訓練而及格分發之前，其訓練費用編列應統一由單一機關負責即可。 《修正意見》：					
1-3、擴大辦理不占缺訓練衍生的容訓量不足問題，應可協調相關訓練機關而獲得解決。 ⁵⁵ 《修正意見》：					
1-4、改變現行編班作業及教學輔導安排所衍生的人力需求，有賴人事預算支持。 《修正意見》：					
1-5、面對潛在考生主張其權益的呼聲，權責機關應以回歸〈公務人員考試法〉之立法精神來訴諸社會大眾支持。 《修正意見》：					
1-6、特定考試類科之考試簡章、應考須知必須持續提醒改採不占缺訓練之資訊。 《修正意見》：					
1-7、應該調整目前筆試結果公告形式，避免讓社會大眾及考生誤以為筆試錄取就等於取得公務人員任用資格。					

⁵⁴ 依據「各機關職務代理應行注意事項」第2點第2項規定，其律定各機關出缺職務之代理期間，除經提列公務人員相關考試任用計畫之特殊情形外，以1年為限。前款所稱特殊情形，依同點第2項第2款規定，未包括改採不占缺訓練後，導致部分類科衍生用人等待時間可能超過1年之情形。

⁵⁵ 〈公務人員考試錄取人員訓練辦法〉第6條第1項規定，基礎訓練由公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）所屬國家文官學院（以下簡稱文官學院）辦理或委託訓練機關（構）學校辦理。

《修正意見》：					
1-8、(移至”不占缺訓練政策影響”所屬”不占缺訓練 實施範圍”所屬題號3-6) 《修正意見》：					
1-9、您同意將”1-1~1-7、1-10”的問項內容，歸納後 稱為「行政支援」嗎？ 《修正意見》：					
1-10、為解決擴大辦理不占缺訓練衍生的容訓量不足 問題，應提高委辦經費之編列標準。(新增問項) 《修正意見》：					
(空白欄：若擬建議新增”構面或問項”，請列於此)					
綜合意見欄：對「行政支援」構面之綜合建議					
2-1、考試錄取人員訓練之成績計算比例應尊重用人 機關之決定。 ⁵⁶ 《修正意見》：					
2-2、分發任用應維持以筆試成績高低為依據。 《修正意見》：					
2-3、分發任用應改以筆試及基礎訓練成績加計的結 果為依據。 ⁵⁷ 《修正意見》：					
2-4、如果決定將「實務訓練」納入不占缺訓練的實 施範圍，應依筆試及基礎訓練成績加計的結 果，決定考生分配接受「實務訓練」之序位。 《修正意見》：					
2-5、您同意將”2-1~2-4、2-6”的問項內容，歸納後稱 為「分發依據」嗎？ 《修正意見》：					

⁵⁶ 例如 101 年度移民行政特考為考試成績占 80%、基礎訓練成績占 20%，據此來決定其專業訓練及實務訓練之分配順序；100 年度司法特考監所管理員四等考試則是考試成績占 10%、訓練成績占 90%，合併計算後依分數高低順序排定名次。

⁵⁷ 在「分發依據」部分同時出現「分發任用」及「分配訓練」的用詞，前者指的是決定考試錄取受訓人員在取得考試及格證書後，到哪個機關任職；後者指的是在尚未完成考試錄取各階段訓練（未取得考試及格證書）之前，到哪個機關接受後續訓練（例如實務訓練）。

<p>2-6、成績計算比例影響考生分發任用與否（或志願序位先後），屬影響權益重大之事項，故因於適當位階之法規中予以明訂。（新增問項）</p> <p>《修正意見》：</p>					
<p>（空白欄：若擬建議新增”構面或問項”，請列於此）</p>					
<p>綜合意見欄：對「分發依據」構面之綜合建議</p>					
<p>3-1、「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」等公務人員核心價值，應列入本質特性考評內容中。</p> <p>《修正意見》：</p>					
<p>3-2、公務人員考試錄取人員各階段訓練之成績考核及格門檻應分別設立⁵⁸。</p> <p>《修正意見》：</p>					
<p>3-3、人格測驗有助於瞭解受訓者本質特性，應予採用。</p> <p>《修正意見》：</p>					
<p>3-4、現行基礎訓練之本質特性評分級距差太小，應予加大。</p> <p>《修正意見》：</p>					
<p>3-5、基礎訓練過程各類紙筆測驗之評量，應援用平行雙閱之評分制度，以杜爭議。</p> <p>《修正意見》：</p>					
<p>3-6、基礎訓練應全面採取雙輔導員評量機制。⁵⁹</p> <p>《修正意見》：</p>					
<p>3-7、不同年度考試成績換算之規定應有依據，並於應考須知（含簡章）、訓練計畫中明確說明。⁶⁰</p>					

⁵⁸ 例如以「101 年移民行政」特考為例，其成績計算各自獨立區分為三階段，依序是「基礎教育訓練」階段所轄評量總計 100 分，依序則是「專業訓練、實務訓練」兩個階段，其各自所轄評量總計也是 100 分。通過前階段訓練成績之要求，始可進入下一階段訓練（實務上操作是直接進入下階段訓練，若通知其前階段成績不及格時，隨即終止受訓）。

⁵⁹ 以國家文官學院中部園區為例，自 2011 年起，現行輔導實務的人力安排為專職輔導員 1 名，搭配 1 名志工擔任助理輔導員，助理輔導員則由過去資優退休同仁中遴選，實務上則不參與評量工作。

⁶⁰ 由於目前實務上存在「自費再訓、保留資格補訓」等情況，故衍生部分類科之考試及格分發成績計算，甚或考試及格成績計算，都存在不同年度成績之併算問題，容易衍生不公平之爭議。

《修正意見》：					
3-8、全面推動基礎訓練不占缺訓練之前，應檢視基礎訓練課程內容與不同職系文官核心能力之關聯。 《修正意見》：					
3-9、基礎訓練應與實務訓練分立，以改變先分發後調訓之現狀。 《修正意見》：					
3-10、基礎訓練之調訓編班，應秉持同一類科同班、甚或同梯調訓之原則，以降低對成績評量產生之影響。 《修正意見》：					
3-11、在訓練過程，相近類科可能由不同師資擔任講座，這可能會影響受訓者成績評量之客觀性。 《修正意見》：					
3-12、目前「基礎訓練」時間太短，無法判斷學員的本質特性。 《修正意見》：					
3-13、運用口試方式，增加用人機關參與選才的空間。 《修正意見》：					
3-14、用人機關應有考評標準之參與權。 《修正意見》：					
3-15、您同意將”3-1~3-14”的問項內容，歸納後稱為「成績評量」嗎？ 《修正意見》：					
(空白欄：若擬建議新增”構面或問項”，請列於此)					
綜合意見欄：對「成績評量」構面之綜合建議					
4-1、基礎訓練內容必須能反應特定機關用人之需求重點（例如：外交 VS.外語能力、司法官 VS.法學研究）。 《修正意見》：					

4-2、若未來擴大辦理不占缺訓練時，應該讓用人機關代表得以參與基礎訓練之評量。 《修正意見》：					
4-3、用人機關應派員擔任基礎訓練輔導員，以補強實務觀點（例如：外交領事人員訓練過程便由資深外交官擔任之）。 《修正意見》：					
4-4、為使受訓學員著重個人思考、活化所學，應運用「情境模擬」方式進行評量。 《修正意見》：					
4-5、應成立專業團隊擔任輔導評分任務。 《修正意見》：					
4-6、除提供輔導員手冊之外，應訂定輔導員資格之評判標準並提供其所需訓練課程。 《修正意見》：					
4-7、您同意將”4-1~4-6”的問項內容，歸納後稱為「教學輔導活動」嗎？ 《修正意見》：					
（空白欄：若擬建議新增”構面或問項”，請列於此）					
綜合意見欄：對「教學輔導活動」構面之綜合建議					
5-1、擴大實施不占缺訓練後，筆試錄取人員權益僅在「公保、退休及撫卹」事項，與改革前產生差異。 ⁶¹ 《修正意見》：					
5-2、允許考試錄取人員購買年資對其公保保障並無實益，重點在於退休年資之累計。					

⁶¹ 依據銓敘部提出之「公務人員考試錄取人員占缺或未占缺訓練期間及訓練期滿派代後相關權利義務研議分析報告」，在比較「津貼（俸給）」、「婚喪生育及子女教育補助」、「年終工作獎金」、「請假」、「休假」、「獎懲」、「考績」、「健保」、「公保」、「退休」、「撫卹」、「留職停薪」、「服務」、「行政中立」、「保障」、「參加公務人員協會」、「送審」及「現職人員復應其他公務人員考試錄取須否辦理卸職」計 18 個面向之權利義務後，認為僅有訓練期間之「公保」與訓練期滿派代之「公保」、「退休」及「撫卹」等事項，兩者權益不一。但彙整第一回合德爾菲問卷之填答意見，政府部門填答者指出「考績、任用」均受影響。

《修正意見》：					
5-3、有關考試錄取人員占缺受訓年資採計雖未有法律規定，但實不宜採寬認方式處理。 《修正意見》：					
5-4、實務上，未占缺受訓者無法參加退撫基金的主因，應是未具公務人員身分。 《修正意見》：					
5-5、現職人員復應公務人員考試而錄取受訓時，若所應類科採占缺訓練，但其未具備擬占缺職務之資格，則必須辦理離職或卸職，這對其權益是種損害。 《修正意見》：					
5-6、對於現職人員復應公務人員考試而錄取受訓時，若所應類科採占缺訓練，則其後續之考試及格分發應視同調任。 《修正意見》：					
5-7、無論占缺或不占缺受訓，考試錄取人員接受訓練均屬考試程序之一環，兩類訓練方式對所屬受訓者在訓練期間之權利義務安排應該一致。 《修正意見》：					
5-8、無論正額或增額，考試錄取人員在接受訓練期間均未取得考試及格資格，兩者權利義務宜予一致。 《修正意見》：					
5-9、占缺受訓之考試錄取人員未取得公務人員資格，權益自不等同現職公務人員。 《修正意見》：					
5-10、未來若擴大改採不占缺訓練，考試錄取受訓人員雖不得參加公保，但可以「健保、勞保，甚或國民年金」作為替代。 《修正意見》：					
5-11、明訂不占缺訓練不得累計退休年資，以避免其他非編制內人員要求援引比照。 《修正意見》：					
5-12、應明訂不占缺訓練期間可支多少訓練津貼，並維持不同類科之間的公平性。 《修正意見》：					
5-13、為合理區隔合格實授公務人員與試用期公務人					

<p>員、考試錄取受訓人員之身分差異，應規定考試錄取人員受訓期間僅得支領受訓津貼。</p> <p>《修正意見》：</p>					
<p>5-14、您同意將”5-1~5-13”的問項內容，歸納後稱為「權益保障」嗎？</p> <p>《修正意見》：</p>					
<p>(空白欄：若擬建議新增”構面或問項”，請列於此)</p>					
<p>綜合意見欄：對「權益保障」構面之綜合建議</p>					

第三部分：考訓法制修訂規劃（編碼為”c”）

依據文獻分析與焦點座談內容分析結果，歸納考訓法制修訂重點包括「現行相關法令依據、相關應修法令條文」，於下整合法規依據及其研修重點，逐次請您針對「考訓法制修訂規劃」所屬問項表示意見。

「考訓法制修訂規劃」所屬問項	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
1、〈公務人員考試法〉第2條第2項，有關「分發任用」的規定用詞，應改為「分配訓練」。 《修正意見》：					
2、〈公務人員考試法〉第12-1條應明定總成績計算之原則，並增訂「訓練成績計算方式（包括占缺及不占缺訓練）」。 《修正意見》：					
3、〈公務人員考試法〉第20條第1項規定應予以統一，並簡化為「正額、增額錄取者，按錄取類、科，接受訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，分發任用。增額錄取者在未獲分發前則列入候用名單」。 《修正意見》：					
4、〈公務人員考試錄取人員訓練辦法〉第5條有關訓練重點之規定，應改為「各階段考試錄取人員訓練之共同重點，為持續觀察品德操守、服務態度；而基礎訓練之個別重點乃是基本觀念、行政程序與技術，實務訓練則是工作所需知能」。 《修正意見》：					
5、〈公務人員考試錄取人員訓練辦法〉第26條，有關「發給津貼」之規定應予調整，以便與〈公務人員俸給法〉所規範之「試用公務人員、合格實授公務人員」產生區隔。 《修正意見》：					
6、應調降〈公務人員考試錄取人員訓練辦法〉第26條，規定考試錄取人員受訓期間支領津貼之標準。 《修正意見》：					
7、依實務運作情況而論，若要落實〈公務人員任用法〉第10條第1項後段規定--「訓練期滿成績及格					

<p>後予以任用」，便不宜實施占缺訓練，以免因「派任代理」而衍生未訓練期滿成績及格便已「任用」之情形。</p> <p>《修正意見》：</p>					
<p>8、〈公務人員考試及格人員分發辦法〉第2條第3款修改為「至用人機關占缺或不占缺實施訓練」。</p> <p>《修正意見》：</p>					
<p>9、若為全面推動不占缺訓練，便應修改〈公務人員保障法〉第102條第5款--「應各種公務人員考試錄取占法定機關、公立學校編制職缺參加學習或訓練之人員」準用〈公務人員保障法〉之規定。</p> <p>《修正意見》：</p>					
<p>10、為區隔「考試錄取受訓人員」與「考試及格人員」權益之別，〈公教人員保險法〉第2條第1項應增列「考試錄取人員訓練期間不論占缺與否，均不得參加公保」。</p> <p>《修正意見》：</p>					
<p>11、〈公務人員留職停薪辦法〉第4條第1項，有關「應予留職停薪之事由」，應增列「現職人員復應公務人員考試錄取人員訓練」。</p> <p>《修正意見》：</p>					
<p>12、因應現職人員復應公務人員考試而接受訓練之實務需求，〈公務人員留職停薪辦法〉第4條第2項，有關「得申請留職停薪」之事由，應增列參加「公務人員考試錄取人員訓練」。</p> <p>《修正意見》：</p>					
<p>13、〈公務人員訓練進修法〉第4條第1項應明定，公務人員考試錄取人員訓練--「基礎訓練、實務訓練、性質特殊訓練」屬於「職前訓練」。</p> <p>《修正意見》：</p>					
<p>14、〈行政院暨所屬各機關公務人員國內訓練進修要點〉第9點，述及其「在職訓練」可區分為「基礎訓練、專業訓練」等，建議其訓練名稱應與「公務人員考試錄取人員訓練」所轄訓練名稱有所區隔。</p> <p>《修正意見》：</p>					
<p>15、(刪除)</p> <p>《修正意見》：</p>					

<p>16、依據〈公務人員退休法〉第2條規定，未取得公務人員資格者，便沒有適用公務人員退休法規的權利；應更正目前考試錄取人員因占缺受訓而適用之情形。</p> <p>《修正意見》：</p>					
<p>17、依據〈公務人員撫卹法〉第2條規定，未取得公務人員資格者，便沒有適用公務人員撫卹法規的權利；應更正目前考試錄取人員因占缺受訓而適用之情形。</p> <p>《修正意見》：</p>					
<p>18、〈公務人員協會法〉第2條第2項有關排除適用對象之規定並未納入「各類公務人員考試錄取之受訓人員」，建議增列。</p> <p>《修正意見》：</p>					
<p>19、應調整〈公務人員考試錄取人員訓練辦法〉第27條，所列「考試錄取人員受訓期間得支給婚、喪、生育及子女教育補助、參加公教人員保險、全民健康保險，及比照用人機關（構）學校現職人員撫卹相關規定之標準支給遺族撫慰金」之規定。（新增問項）</p> <p>《修正意見》：</p>					
<p>20、〈公務人員考試錄取人員訓練辦法〉第36條，應增加基礎訓練與實務訓練成績如何加總計算總成績之規定。（新增問項）</p> <p>《修正意見》：</p>					
<p>21、您同意將”1~20”的問項內容，歸納後稱為「考訓法制修訂規劃」嗎？</p> <p>《修正意見》：</p>					
<p>（空白欄：若擬建議新增”構面或問項”，請列於此）</p>					
<p>綜合意見欄：對「考訓法制修訂規劃」綜合建議</p>					

本回合問卷到此結束，謝謝您的協助！

附錄 15：深度訪談邀請函暨訪談提綱

○○○教授／委員：

您好！本項研究係公務人員保障暨培訓委員會委託研究案，旨在針對我國各類科公務人員考試錄取人員之間分別採行「占缺、不占缺」（目前依序約為 75%、25%）之現狀，探討其衍生的公務人力考訓用合一問題，同時就全面改採不占缺訓練，可能在「執行規劃與行政配套、回饋意見與回應論據、推廣進程安排」等層面所衍生的問題，預先提出研究建議。

研究過程歷經「文獻檢閱（包括相關部會的研議報告、回應意見、會議記錄等）、焦點團體座談（共計四場，包括一場以世界咖啡館形式，於國家文官學院中部園區與移民行政筆試錄取受訓學員的座談）、兩回合的德爾菲問卷調查」後，在第二回合德爾菲問卷中，終以「不占缺訓練政策影響、考訓變革配套措施、考訓法制修訂規劃」三個部分組成問卷（詳請另見隨信附檔）。

截至目前，各權責機關（甚或受訓學員）對於「全面改採不占缺訓練」可能衍生的政策影響，研究團隊已透過「推動顧慮、推動論據、實施範圍、未來推動考量」等次構面獲得相當程度的瞭解。但對於「考訓變革配套措施」所轄「行政支援、分發依據、成績評量、教學輔導與活動、權益保障」等次構面議題，以及相關主題衍生的「考訓法制修訂規劃」事項，卻仍需要借重您的獨到見解與觀察，以進一步完成研討、提供相關具體之改制措施與建議。

您長期關注國家整體文官改革議題，所以期盼您能撥冗接受面對面訪談（時間為 1 小時）。協同主持人將親自在您指定的時間、地點到訪，並請您簽收深度訪談費用，但礙於計畫執行期限逼近，團隊冒昧條列下述建議訪談時間供您參考。前述失禮請託，實因考量研究時間緊迫所為，懇請鈞座見諒。明日（10/29）上午，協同主持人將親自以電話與您聯繫。謹此

敬祝 鈞安

計畫主持人：史美強 東海大學行政管理暨政策學系教授

協同主持人：陳秋政 東海大學行政管理暨政策學系助理教授

聯絡信箱：josechen@thu.edu.tw(陳秋政)

聯絡電話：0913-652826(陳秋政)

中華民國一〇一年十月二十八日

訪談提綱

一、有關「不占缺訓練政策影響」所屬次構面及問項未具共識部分，請教您的判斷或對問題之解析？

(一) 就「不占缺訓練推動顧慮」次構面而言

a1.1：以基礎訓練不占缺為例，訓練機關需增編預算，但用人機關則可降低人事預算之編列負擔。

a1.4：未於〈公務人員留職停薪辦法〉增修「現職人員應考試分配受訓期間得申請留職停薪」之規定前，將衍生現職人員顧慮訓練淘汰機率而缺乏投入不同層級考試的意願。

a1.6：現行〈公務人員考試錄取人員訓練辦法〉第28條--「未占缺訓練人員，其有關受訓期間津貼、福利及遺族撫慰等事項，得比照占缺訓練人員辦理」之規定，應回歸是否「取得公務人員資格」為核心考量。

a1.9：改採不占缺訓練衍生用人機關等待分發人員到任時間加長的問題，在實務上難以解決。

a1.11：以目前試辦不占缺訓練的考試類科為例，不同類科之總成績是否納入不占缺訓練情況不一，實已衍生考生對制度的質疑。

a1.12：目前基礎訓練容訓量不足導致分梯訓練，容易衍生考試錄取人員對訓練安排的質疑。

(二) 就「不占缺訓練推動論據」次構面而言

a2.6：不占缺訓練乃是〈公務人員考試法〉第20條第1項規定之本意。

a2.7：以行政命令規範現行不占缺受訓者權利義務，有適法性疑慮。

a2.8：現制占缺受訓不及格後，衍生不及格人員原訓練期間已納保年資之處置議題，所以應推動不占缺訓練。

a2.9：推廣不占缺訓練可達成占缺、不占缺受訓者權益一致化之目標。

(三) 就「不占缺訓練實施範圍」次構面而言

a3.1：不占缺訓練應限於基礎訓練實施。

a3.3：在未取得公務人員考試及格證書之前，各類考試錄取人員訓練皆應採取不占缺訓練。

a3.4：不占缺訓練實施範圍可以擴及試用階段實施。

(四) 就「未來推動考量」次構面而言

a4.1：擴大辦理基礎訓練不占缺訓練時，應該以「三等特考及高考三級以上」考試類科為優先。

a4.2：擴大辦理基礎訓練不占缺訓練時，應該以「提報缺額較多」類科考試為優先。

a4.4：訓練期程較長的考試類科（例如：法官、警察、外交官等）應排除不占缺訓練之強制適用。

二、有關「考訓變革配套措施」所屬次構面及問項未具共識部分，請教您的判斷或對問題之解析？

(一) 就「行政支援」次構面而言

b1.3：擴大辦理不占缺訓練衍生的容訓量不足問題，應可協調相關訓練機關而獲得解決。

b1.5：面對潛在考生主張其權益的呼聲，權責機關應以回歸〈公務人員考試法〉之立法精神來訴諸社會大眾支持。

(二) 就「分發依據」次構面而言

b2.1：考試錄取人員訓練之成績計算比例應尊重用人機關之決定。

(三) 就「成績評量」次構面而言

b3.1：「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」等公務人員核心價值，應列入本質特性考評內容中。

b3.4：現行基礎訓練之本質特性評分級距差太小，應予加大。

b3.8：全面推動基礎訓練不占缺訓練之前，應檢視基礎訓練課程內容與不同職系文官核心能力之關聯。

b3.11：在訓練過程，相近類科可能由不同師資擔任講座，這可能會影響受訓者成績評量之客觀性。

b3.12：目前「基礎訓練」時間太短，無法判斷學員的本質特性。

b3.13：運用口試方式，增加用人機關參與選才的空間。

(四) 就「教學輔導與活動」次構面而言

b4.1：基礎訓練內容必須能反應特定機關用人之需求重點（例如：外交 VS. 外語能力、司法官 VS. 法學研究）。

b4.2：若未來擴大辦理不占缺訓練時，應該讓用人機關代表得以參與基礎訓練之評量。

(五) 就「權益保障」次構面而言

b5.1：擴大實施不占缺訓練後，筆試錄取人員權益僅在「公保、退休及撫卹」事項，與改革前產生差異。

b5.2：允許考試錄取人員購買年資對其公保保障並無實益，重點在於退休年資之累計。

b5.5：現職人員復應公務人員考試而錄取受訓時，若所應類科採占缺訓練，但其未具備擬占缺職務之資格，則必須辦理離職或卸職，這對其權益是種損害。

b5.6：對於現職人員復應公務人員考試而錄取受訓時，若所應類科採占缺訓練，則其後續之考試及格分發應視同調任。

b5.7：無論占缺或不占缺受訓，考試錄取人員接受訓練均屬考試程序之一環，兩類訓練方式對所屬受訓者在訓練期間之權利義務安排應該一致。

b5.8：無論正額或增額，考試錄取人員在接受訓練期間均未取得考試及格資格，兩者權利義務宜予一致。

b5.10：未來若擴大改採不占缺訓練，考試錄取受訓人員雖不得參加公保，但可以「健保、勞保，甚或國民年金」作為替代。

b5.12：應明訂不占缺訓練期間可支多少訓練津貼，並維持不同類科之間的公平性。

三、有關「考訓法制修訂規劃」所屬次構面及問項未具共識部分，請教您的判斷或對問題之解析？

c7：依實務運作情況而論，若要落實〈公務人員任用法〉第10條第1項後段規定--「訓練期滿成績及格後予以任用」，便不宜實施占缺訓練，以免因「派任代理」而衍生未訓練期滿成績及格便已「任用」之情形。

C8：〈公務人員考試及格人員分發辦法〉第2條第3款修改為「至用人機關占缺或不占缺實施訓練」。

C9：若為全面推動不占缺訓練，便應修改〈公務人員保障法〉第102條第5款--「應各種公務人員考試錄取占法定機關、公立學校編制職缺參加學習或訓練之人員」準用〈公務人員保障法〉之規定。

C10：為區隔「考試錄取受訓人員」與「考試及格人員」權益之別，〈公教人員保險法〉第2條第1項應增列「考試錄取人員訓練期間不論占缺與否，均不得參加公保」。

C18：〈公務人員協會法〉第2條第2項有關排除適用對象之規定並未納入「各類公務人員考試錄取之受訓人員」，建議增列。

C19：應調整〈公務人員考試錄取人員訓練辦法〉第27條，所列「考試錄取人員受訓期間得支給婚、喪、生育及子女教育補助、參加公教人員保險、全民健康保險，及比照用人機關（構）學校現職人員撫卹相關規定之標準支給遺族撫慰金」之規定。

四、就公務人員保障暨培訓委員會刻正推動之「公務人員考試錄取人員改採不占缺訓練」之政策，請您就「行政支援、分發依據、成績評量、教學輔導與活動、權益保障」等面向，說明您的觀察心得與政策建議？

附錄 16：深度訪談記錄文本分析之已編段落清單

編碼	分析構面	起點	終點	文本段落	文本名稱
1	制度現況介紹	42	42	在特定類科冒一個風險，因為沒有辦法去驗證說是不是這些人絕大部分都是滿足最低適任資格者。例如部分工程技術類科，可能不見得能吸引到在校學業最棒的人，因為這些人根本連想進政府部門都不想進來。	P1 學者受訪逐字稿
1	制度現況介紹	44	44	至少目前的專業考試有很高的篩選力，要達到專業知識上最低適任的標準要求應該是沒有太大的問題。	P1 學者受訪逐字稿
1-1	制度現況介紹\考試錄取訓練現狀	15	15	現在總計各類科採取占缺或不占缺考試錄取訓練的比例大約是 75：25。	P1 學者受訪逐字稿
1-1	制度現況介紹\考試錄取訓練現狀	29	29	考試錄取人員的訓練現在區分為第一階段基礎訓練、第二階段簡單來講是實務訓練。檢閱相關官方規劃文件後發現，部分主張提及筆試階段可以增加錄取名額，例如缺額公告 100 名，筆試錄取 120 名，再以不占缺訓練配合後，最後仍然只有 100 名通過整個程序。	P1 學者受訪逐字稿
1-1	制度現況介紹\考試錄取訓練現狀	33	33	如果你了解政府部門的用人實務，畢竟高考三級考試及格者只是 entry-level 公務人員，不需要花這麼多成本時間去追逐非常小的訓練淘汰率，那個本質上就是進去以後觀察做中學啦。	P1 學者受訪逐字稿
1-1	制度現況介紹\考試錄取訓練現狀	8	8	移民行政特考在基礎訓練採不占缺訓練方式，然後專業訓練採占缺方式	P2 學者受訪逐字稿
1-1	制度現況介紹\考試錄取訓練現狀	8	8	可是很奇怪就是基礎訓練不占缺卻照領支薪，就是還是支全薪，這是我覺得納悶的第 1 件事。	P2 學者受訪逐字稿
1-1	制度現況介紹\考試錄取訓練現狀	9	9	支領全薪的對待算是不錯，本是想讓受訓學員可以安心受訓、經濟沒有後顧之憂；但我觀察到的現象就是說，感覺到學員在受訓期間缺乏簡樸風氣，因為移民行政二等特考班的學員，受訓期間支領約四萬八千元，移民行政三等特考班支領約四萬五千元。	P2 學者受訪逐字稿

1-1	制度現況介紹\考試錄取訓練現狀	33	33	以內軌現職人員來講，他們有占缺安排，他們中間會有一個月的實習，就回他占缺單位去實習。那在學校這邊結束之後還會有兩個月的實務訓練，那這個都是在他的受訓時間之內。	P2 學者受訪逐字稿
1-1	制度現況介紹\考試錄取訓練現狀	38	38	現在占缺支薪的這些學員，他們這些福利都有，甚至包括最近他們有同學提出來，他們應該也可以支領子女教育補助費。	P2 學者受訪逐字稿
1-1	制度現況介紹\考試錄取訓練現狀	40	40	現在的學員對這些安排都蠻重視，例如：健保費的計算。	P2 學者受訪逐字稿
1-1	制度現況介紹\考試錄取訓練現狀	48	48	就是分班的這個部分，因為學員最關心的就是分發成績，所以在訓練計畫的設計上，讓他們受訓期間的所有成績不會影響他們的分發，只有及格、不及格的差別，所以分班對他們來講就不是很大的問題。	P2 學者受訪逐字稿
1-1	制度現況介紹\考試錄取訓練現狀	55	55	就是會有一種激勵的效果。	P2 學者受訪逐字稿
1-1	制度現況介紹\考試錄取訓練現狀	63	63	但是今天你當學員階段，我就給你一個跟公務人員一樣的薪水，國家讓受訓學員領這麼多錢，他也不感謝你，然後有更好選擇就跑掉了，完全不符合成本效益，從任何一個角度來思考，我覺得這個政策是沒有必要的政策	P2 學者受訪逐字稿
1-1	制度現況介紹\考試錄取訓練現狀	64	64	我們的制度設計讓我們無法去建立受訓學員對核心價值的認知。	P2 學者受訪逐字稿
1-1	制度現況介紹\考試錄取訓練現狀	64	64	淺一點講，政府沒必要這樣浪費錢。我剛才講，他來了，讀了書，他走了，這些錢我們要不回來，我們白花這些錢，這沒道理的。	P2 學者受訪逐字稿
1-2	制度現況介紹\權利義務	16	16	這是邏輯的問題，要不然你就不要實施這個政策，所以你不能因為自己受的訓練是不占缺，然後無法與占缺訓練類科的受訓者享有一樣對待，然後就衍生抱怨（complain）事件，接著我們就必	P1 學者受訪逐字稿

	差異			須討論說該不該也給不占缺者一樣的對待，或是說將占缺受訓者的對待比照不占缺受訓者。如果是這樣的邏輯，我覺得那是令人無法理解的思考。	
1-2	制度現況介紹\權利義務差異	48	48	如果現狀不便作微調，那麼當前考試錄取者在權益面的確存有差異。	P1 學者受訪逐字稿
1-2	制度現況介紹\權利義務差異	48	48	所以說無論是否改變占缺、不占缺，是否需要將公務人員考試錄取人員統一視為未具公務人員資格	P1 學者受訪逐字稿
1-2	制度現況介紹\權利義務差異	49	49	這我極端贊成。因為這才是一個應該有的做法，因為他就不是公務人員。	P1 學者受訪逐字稿
1-2	制度現況介紹\權利義務差異	9	9	我自己本身在 20 年前考進警大，然後就讀學士後警官班，那時候大概就是先有一個入學考試，考上以後占缺但是不支薪，我們支領的就是那種訓練津貼大概一萬塊，受訓兩年畢業後再去考特考。	P2 學者受訪逐字稿
1-2	制度現況介紹\權利義務差異	21	21	以占缺、不占缺而言，一般特考（外軌）、現職人員（內軌）多少都會有比較的心態，尤其一般特考組領較少的受訓津貼，雖然不至於強烈的反映不滿或積極爭取，但是一個學員基本上都會產生一個比較的心態，所以這占缺、不占缺同時出現在同一受訓場合時，彼此間就會產生比較的心態。	P2 學者受訪逐字稿
1-2	制度現況介紹\權利義務差異	38	38	遭受外界質疑學員都還在受訓、都還沒投入職場，可是卻得支付他們全薪的金額當作訓練津貼	P2 學者受訪逐字稿
1-2	制度現況介紹\權利義務差異	53	53	其實他們很在乎的權益包括：受訓津貼、服公職的年資等。他們都提出來討論過，但是這簡章都有規定，他們主要就是反應心聲並提出一些爭取，但是這個對已經錄取的學員來講，基本上不會是問題。	P2 學者受訪逐字稿
1-2	制度現況介紹\權利義務	68	68	權益一定要跟義務合併思考，不能只談權益不談義務，但是當你經過這個過程之後，他承諾感、義務感出來了，沒有這個過程，他沒有義務感。	P2 學者受訪逐字稿

	差異				
1-2-1	制度現況介紹\權利義務差異\訓練期間	31	31	企業用人為例，任何一個用人決策都有風險。但也沒必要因為這樣拉長選任人才的時間成本。	P1 學者受訪逐字稿
1-2-2	制度現況介紹\權利義務差異\訓練期滿派代後	52	52	那個試用的概念就是說不是真的到他拿到那個所謂的派令後才進入到試用，他在接受實務訓練的時候已經都有試用的概念了。	P1 學者受訪逐字稿
2-1	不占缺訓練安排\基礎訓練不占缺安排	8	8	希望能夠透過訓練的過程，遴選到資格條件適切的人選（qualified person）。	P1 學者受訪逐字稿
2-1	不占缺訓練安排\基礎訓練不占缺安排	17	17	採取占缺或不占缺是否應該回歸到「雇主」的價值考量，這可以定為成政府或納稅人。台灣不可以什麼東西都讓考生權益所左右，因為他只是一個職位的申請者。	P1 學者受訪逐字稿
2-1	不占缺訓練安排\基礎訓練不占缺安排	23	23	現在狀況就是說，所謂這套不占缺的訓練本身，其實權責機關還是把它定義是一個選任人才的過程，第一階段叫筆試，第二階段就是筆試以外的訓練觀察。事實上雖然名稱叫訓練，對我來他就是一種選任人才。	P1 學者受訪逐字稿
2-1	不占缺訓練安排\基礎訓練不占缺安排	27	27	但實務上指出，當淘汰率提高些微比例後，壓力存在之後，那這股壓力變成有可能去創造良性循環。	P1 學者受訪逐字稿

2-1	不占缺訓練 安排\基礎訓練 不占缺安排	31	31	可以思考用多元方法來選任人才，加上後續各階段篩選、淘汰人才的機制來處理，而非將所有希望寄託在最初的人才選任。	P1 學者受 訪逐字稿
2-1	不占缺訓練 安排\基礎訓練 不占缺安排	35	35	我們的考選制度是專業取向的制度，對選任一般公務人員而言，直接用面試等方法來處理，加快速度即可。因為拉長時間要觀察 KSAOs 是不容易克服成本效益限制的。	P1 學者受 訪逐字稿
2-1	不占缺訓練 安排\基礎訓練 不占缺安排	56	56	第一個，占缺或者是不占缺，我覺得要把最主要的價值先掌握住，最主要的價值就是訓練成效，也就是品質，這是我們最在乎，因此我建議不占缺。	P2 學者受 訪逐字稿
2-2	不占缺訓練 安排\分發依 據	13	13	就影響分發而言，除了學科之外，最主要就是體能測驗。像 3000 公尺、游泳 25 公尺折返	P2 學者受 訪逐字稿
2-2	不占缺訓練 安排\分發依 據	13	13	因為分發的依據是依據特考成績 80%，在加上基礎訓 20% 這樣加起來計算，然後再去選填志願	P2 學者受 訪逐字稿
2-2	不占缺訓練 安排\分發依 據	23	23	占缺、不占缺對於同學之間情誼的影響。因為各項活動的參與會影響操性成績的計算，進而影響不占缺的分發序位。	P2 學者受 訪逐字稿
2-3	不占缺訓練 安排\成績評 量	13	13	術科是採單項期中考、期末考來評估，如果期中考單項不及格就馬上淘汰。	P2 學者受 訪逐字稿
2-3	不占缺訓練 安排\成績評 量	17	17	各項的標準就定在那邊，能過就是過，不過就是不過，所以沒有說預設要淘汰的比率。	P2 學者受 訪逐字稿

	量				
2-3	不占缺訓練 安排\成績評 量	21	21	第二個就是說以「成績評量」為例，如何針對公務人員的核心價值來嚴正評審，並將其列入本質特性的考評等，這個我認為會涉及主觀考量而難以執行。	P2 學者受 訪逐字稿
2-3	不占缺訓練 安排\成績評 量	21	21	我們目前尚未將主觀考評部分列入，但這個部分保訓會那邊很重視，因此相對於訪談提綱中述及「是否應加大本質特性評分級距」，恐怕必須考量我們基礎訓練的時間到底夠不夠去做出這些評價，這可能會有一點難。	P2 學者受 訪逐字稿
2-3	不占缺訓練 安排\成績評 量	23	23	術科部分，恐怕會有一些壓力，因為目前術科的成績與比賽演練有關，例如柔道部分如果比賽受傷，這部分會造成他們受訓上的壓力，因為受傷的話可能就會影響到他後面的體能訓練。	P2 學者受 訪逐字稿
2-3	不占缺訓練 安排\成績評 量	33	33	對訓練機關而言，就可以利用這些加起來總共三個月的時間去觀察說這個人到底適不適用。	P2 學者受 訪逐字稿
2-3	不占缺訓練 安排\成績評 量	41	41	對學生來講（尤其是移民行政），總成績計算的比例是否衍生不同意見或質疑。因為我們在很多不同的類科中，總成績計算的比例是不一樣的，比如說外交他就是完完全全看後面訓練的成績，移民行政是 80：20 合併採計。	P2 學者受 訪逐字稿
2-3	不占缺訓練 安排\成績評 量	42	42	就是分發的成績依據那兩項成績來計算？有學員在反應啦！	P2 學者受 訪逐字稿
2-4	不占缺訓練 安排\教學輔 導活動	19	19	有一個單項的操性成績，它的基本分是 80 分，所以他我們生活管理會有一些加、扣分，譬如說上課遲到、集合點名未到之類，或者是請事假的扣分標準。那如果說他的操性分數低於 60 分就是確定不及格會淘汰。	P2 學者受 訪逐字稿
2-4	不占缺訓練 安排\教學輔 導活動	25	25	對於已經占缺而沒有分發問題的受訓學員而言，我們相對有一個觀察就是說哪些人會在公務上比較投入，他會比較願意犧牲奉獻，這一部分我們是真實可以觀察出來。	P2 學者受 訪逐字稿

2-5	不占缺訓練 安排\行政支 援	5	5	保訓會認為整體來講說，這是其機關的重要業務，但卻同時認為說這是個跨院、跨部會的事情，需要大家的配合。	P1 學者受 訪逐字稿
2-5	不占缺訓練 安排\行政支 援	10	10	行政支援指的是預算 (budget)，如果爾後要全面推行，那我覺得基本上會有困難。我覺得這是「雞生蛋、蛋生雞」的問題，如果你可以在試辦的類科 (pilot) 中展現 (demonstrate) 其成效是可以達到顯著的效益 (significant good)，那才會有說服力。	P1 學者受 訪逐字稿
2-5	不占缺訓練 安排\行政支 援	38	38	此外，我們署裡相關的行政人員還要處理各項行政並付出成本，不知道這意義是在哪裡。因為他是在受訓當中，還沒有進入這個職場，然後請領這些的過程還要支出一些行政成本，那就行政機關來講，也是造成不小的負擔。	P2 學者受 訪逐字稿
2-5	不占缺訓練 安排\行政支 援	57	57	培訓機關必須有完整的培訓獨立性，用人機關可以從中來配合我，就算對排課有意見，也必須遵守權利義務及主從關係，因為培訓機關必須對保訓會負責任。	P2 學者受 訪逐字稿
2-5-2	不占缺訓練 安排\行政支 援\經費需求	12	12	不然在沒有基礎的前提下，說要去爭取預算，那一定沒有的啦！	P1 學者受 訪逐字稿
3-1	考訓新制政 策見解\考訓 新制推動顧 慮	5	5	多數權責機關面對各自主管法規與權責時，通常容易有漸進改革的論點。	P1 學者受 訪逐字稿
3-1	考訓新制政 策見解\考訓 新制推動顧 慮	5	5	在德爾菲問卷的分析成果上相當明顯。因此今天主要的問題還是圍繞在，如果要擴大推動考試錄取人員不占缺訓練，那該怎麼辦。當然也請您對這項議題，提出全面而整體的評價意見。	P1 學者受 訪逐字稿
3-1	考訓新制政 策見解\考訓 新制推動顧 慮	6	6	整體而言，我是反對目前討論中的「考試錄取人員訓練擴大採取不占缺訓練」。	P1 學者受 訪逐字稿

	慮				
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	6	6	基本上認為這項政策變革會出現很多麻煩 (trouble) ;其次,我不認為以台灣目前培訓機關的能耐 (capacity) 能夠用不占缺訓練達成想要的政策目的。所以對我來講,預期效益 (expected benefit) 無法獲得,但是卻會產生預期成本 (expected costs) 。	P1 學者受訪逐字稿
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	12	12	不管是在教學輔導活動或成績評量下功夫,我目前對此政策議題之發展都不具信心。簡單來講,我不認為它能夠創造「良性循環」。	P1 學者受訪逐字稿
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	14	14	依據我自己的觀察,以現在高普考運作的邏輯模式,除了有大規模的改變,否則以現有制度為基礎,在路徑相依 (path dependency) 的脈絡下,我們已經能夠預見制度的限制就在那,我不太認為它能創造出良性循環。	P1 學者受訪逐字稿
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	18	18	他還是一個應徵者。以 HRM 的觀點來看,他們就是通過不同階段考驗的應徵者。HRM 用不同的方法,設下篩選適用人力的關卡。進入到第二關、第三關的應徵者,我沒有道理要把你當成是一個正式任用的人。	P1 學者受訪逐字稿
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	20	20	我剛剛會講「良性循環沒有辦法創造出來」,就是因為我不認為以過去的思考邏輯、訓練發展的辦理方式,可以創造什麼改變。在這種基礎下,所以我就覺得大可不必實施。	P1 學者受訪逐字稿
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	30	30	那現在討論的重點就變成,技術要去凌駕那個目的,為了要挑到一個適用的人,整個選任人才的過程就拉的很長。	P1 學者受訪逐字稿

3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	32	32	回到用人機關的議題，用人機關不願做好試用，你不可以把這個責任往前推，這樣是沒有意義的。	P1 學者受訪逐字稿
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	34	34	人事部門、業務部門對此看法可能也會不一樣。我相信就一個用人機關而言，如果他是典型的業務部門，大概來講他們不太會贊成太多不占缺的訓練，因為那時間拉太長了。	P1 學者受訪逐字稿
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	34	34	如果讓學員領著與現職人員沒有差別的受訓津貼，然後有著身分上的假定，你把他淘汰掉以後，他回過頭來可能要告你，告了之後訓練機關也可能會被牽連。因為他可能質疑你的各項訓練成果評估。	P2 學者受訪逐字稿
3-1	考訓新制政策見解\考訓新制推動顧慮	35	35	如果我是現職人員，沒有給我一些保障安排的話，我如何能產生動機去參加考試，因為擔心訓練成果不理想時兩頭空怎麼辦。	P2 學者受訪逐字稿
3-2	考訓新制政策見解\考訓新制推動論據	13	13	保訓會如果可以運用現有行政資源，那考試院自己體系要去推動不占缺訓練應該是可以嘗試。但重點是我不認為像這樣一個政策，光靠保訓會就能推動、負責，如果一定要推動也必須是考試院的層級。	P1 學者受訪逐字稿
3-2	考訓新制政策見解\考訓新制推動論據	14	14	基本上是一個重大的政治決定（political decision），必須要去跟行政院談這個事情，因為需要的預算在那裡，所以一定是考試院層級來負責。	P1 學者受訪逐字稿
3-2	考訓新制政策見解\考訓	20	20	新的政策是這樣走，純粹從 HRM 的角度來看，我都認為沒有什麼不對的。因為這只是試圖在落實選任人才階段（selection）的任務。所以純粹從理論上的角度來講我覺得沒有什麼問題。	P1 學者受訪逐字稿

	新制推動論據				
3-2	考訓新制政策見解\考訓新制推動論據	24	24	回過頭來說，這種選任人才的改革構想看起來都很棒，HRM 理論都會支持你，但重要的是效果如何，有沒有說服力讓政府投資這項政策構想。	P1 學者受訪逐字稿
3-2	考訓新制政策見解\考訓新制推動論據	34	34	現在的問題就是說占缺和不占缺，跟學員受訓的身分必須釐清，未來是想要把它結合在一起。如果沒有身分的考慮，那麼評量出來的結果，後續要處理的問題就比較少。	P2 學者受訪逐字稿
3-2	考訓新制政策見解\考訓新制推動論據	56	56	從訓練成效的角度來看，我建議不要占缺	P2 學者受訪逐字稿
3-4	考訓新制政策見解\未來推廣建議	28	28	真正好的選任人才應該要有更高的淘汰率，這樣我才真正能從這裏面挑到，更適任的人選。	P1 學者受訪逐字稿
3-4	考訓新制政策見解\未來推廣建議	31	31	當訓練時間縮短了，或許還可以避免必須以「準公務人員」身分對待考生的壓力。讓他快速通過選任人才階段，進入培育階段，這樣考試院也不用負擔這個責任，況且用人機關才是觀察人才是否適任的關鍵。	P1 學者受訪逐字稿
3-4	考訓新制政策見解\未來推廣建議	33	33	如果你說高考二級、高考一級，我會覺得說那是另外一個嚴肅的議題。	P1 學者受訪逐字稿
3-4	考訓新制政策見解\未來推廣建議	54	54	將實務訓練與試用階段合併，考試錄取加上基本的「新到職成員講習會」之後，直接進入6個月試用期，加上嚴格篩選。	P1 學者受訪逐字稿

3-4	考訓新制政策見解\未來推廣建議	24	24	現有訓練幾乎沒有所謂「淘汰率」，未來如果試圖透過基礎訓練來落實篩選，那我們會不會思考投入的經費成本效益問題	P2 學者受訪逐字稿
3-4	考訓新制政策見解\未來推廣建議	27	27	署裡面當初會就是派輔導員駐班在這邊用意其實就是像剛您剛才的分析。希望就近觀察學員的受訓過程，從中建立一些人事考核的參考資料。	P2 學者受訪逐字稿
3-4	考訓新制政策見解\未來推廣建議	59	59	從成本效益來講，政府這樣的規劃決策不是有欠妥當嗎！怎麼可以有這樣的政策呢！	P2 學者受訪逐字稿
3-4	考訓新制政策見解\未來推廣建議	65	65	你就簽同意書，進來了就不要走，要走就要賠錢，可能雙倍的錢，這樣一設下去之後，他經過這個思考他留下來了。他經過思考他留下來了，表示我願意接受這一切了，那個時候我們再教他。	P2 學者受訪逐字稿
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	20	20	必須避免讓考生產生已經分發的錯覺，再來以權益的滿足配合創造更多制度的缺陷。	P1 學者受訪逐字稿
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	22	22	但要注意取得試用公務人員資格者，那是另一種範疇，畢竟試用就是已經進到體系裡面去了。實務上，具有到公務人員資格，但理論上也不應該主張其具有完整公務人員資格。	P1 學者受訪逐字稿
4-1	不占缺訓練配套措施\政策衝擊與回應	26	26	以篩選率（selection rate）來看，如果你筆試通過 100 人，但最後第二階段結束後還是通過 95 個人。那為什麼要花這筆預算投資呢！	P1 學者受訪逐字稿
4-1	不占缺訓練配套措施\政	36	36	第二輪德爾菲問卷統計結果，數據上是變漂亮了，但進一步去分析對特定改變支持或有不同意見的結構，發現容易與機關權責產生關聯。	P1 學者受訪逐字稿

	策衝擊與回應				
4-1	不占缺訓練 配套措施\政策衝擊與回應	39	39	因為我們的公務人員考試是相當專業取材的途徑，加上每個類科每年開缺人數也不多。那你想想看，如果調整為第一階段的專業考試有能力將 95%的人篩選掉，那接下來就很快再進入到所謂第二階段、第三階段，那這個過程應該不會耗費太多時間與成本。	P1 學者受訪逐字稿
4-1	不占缺訓練 配套措施\政策衝擊與回應	39	39	另外配套的改革重點是考試院釋權議題，例如或許可以儘量放寬給非考試委員來負責或參與。	P1 學者受訪逐字稿
4-1	不占缺訓練 配套措施\政策衝擊與回應	40	40	所以程序而形式的安排應該考慮儘量減少。	P1 學者受訪逐字稿
4-1	不占缺訓練 配套措施\政策衝擊與回應	41	41	當我們想要找適任人選，是不是應該改變既有的程序讓適合的遴選者有參與機會。所以我不太擔心多元方法可能衍生的時間顧慮，重點是整個設計流程你要怎麼去改變它。	P1 學者受訪逐字稿
4-1	不占缺訓練 配套措施\政策衝擊與回應	44	44	那剩下就是用多元方法進一步篩選的問題了。在這種觀點下，我會反對現狀 4 或 5 週的考試錄取人員基礎訓練，如果要維持的話，那應該將其轉變為「新到職成員訓練」(orientation) 的概念。	P1 學者受訪逐字稿
4-1	不占缺訓練 配套措施\政策衝擊與回應	45	45	我對現在考訓的思考邏輯有點信心不足，我認為考訓變革的重點或許應該是如何與主責規劃者進行思考邏輯的對話。	P1 學者受訪逐字稿

4-1	不占缺訓練 配套措施\政 策衝擊與回 應	47	47	當然也可以邀請專家參與其人格特質的評定。總而言之，我覺得應該是用人機關為主，加上必要的外部專業人事協助就好。	P1 學者受 訪逐字稿
4-1	不占缺訓練 配套措施\政 策衝擊與回 應	49	49	統一的前提必須是用人機關能夠嚴守不分派工作任務給受訓者的底線。	P1 學者受 訪逐字稿
4-1	不占缺訓練 配套措施\政 策衝擊與回 應	50	50	不然爾後占缺受訓者的不公平感會很大。	P1 學者受 訪逐字稿
4-1	不占缺訓練 配套措施\政 策衝擊與回 應	53	53	要解決這問題，其實技術上或可從調訓著手，同時由考試院公文函告用人機關不得違規讓受訓者承辦公文。	P1 學者受 訪逐字稿
4-1	不占缺訓練 配套措施\政 策衝擊與回 應	15	15	所謂分發質疑應該是沒有，只是說大家當然有自己比較偏好的單位或者是縣市，因為我們移民署的單位是遍布全省各縣市，但是質疑的部分應該是還好。	P2 學者受 訪逐字稿
4-1	不占缺訓練 配套措施\政 策衝擊與回 應	21	21	基礎訓練時間如果沒辦法拉長的話，就是變成會考慮延長到專業訓練部分進行評量，但是我們目前是沒有做這個主觀的考量。	P2 學者受 訪逐字稿
4-1	不占缺訓練 配套措施\政	36	36	想要來參加考試，但顧及沒有相關安排的話，可能這樣做到退休，這樣現職同仁可能因有強烈顧慮而不會應考。	P2 學者受 訪逐字稿

	策衝擊與回應				
4-1	不占缺訓練 配套措施\政策衝擊與回應	40	40	有些學員他們會算得很仔細，他們會問津貼為什麼是這樣子，會很在意。但是我覺得，應該就是我們把法規訂清楚，產生明確依據來向學員說明，絕大部分都會接受。	P2 學者受訪逐字稿
4-1	不占缺訓練 配套措施\政策衝擊與回應	42	42	因為部分學員必須接受特殊語言考試，而不同的語言評分標準可能不一樣。後來署裡面決定在分發的時候做出切割，就是說特殊語言獨立出來，就不納入與其他一般語言去做志願選填。因為如果照總成績來算，學員會覺得有些不公平，可是後來署裡面覺得特殊語言有特殊用途，有它的特殊考量，所以會把他做分開處理。	P2 學者受訪逐字稿
4-1	不占缺訓練 配套措施\政策衝擊與回應	44	44	我們給學員的手冊都明示、公告清楚，不管是已經占缺或者一般組沒占缺的，到目前已經快一年了，他們是沒有提出過任何質疑。	P2 學者受訪逐字稿
4-1	不占缺訓練 配套措施\政策衝擊與回應	54	54	讓受訓學員支領幾乎是全新的訓練津貼，我覺得反而對工作士氣沒有激勵。像我們以前，二十年前受訓時一個月大約是領將近一萬塊，然後我們分發之後，薪水是從一萬塊倍增，所以工作雖然很辛苦，可是還是會很珍惜這份工作。	P2 學者受訪逐字稿
4-1	不占缺訓練 配套措施\政策衝擊與回應	56	56	因為占缺就是用人機關的人，不占缺就在這裡專心受訓，更何況根據公務人員考試法的精神，其實你要訓練完成之後才能上崗的，所以我認為在訓練期間沒有占缺不占缺的問題，就應該不占缺，而且應該給執行不占缺訓練的機構人員比較大的權限，包括：打分數、人員控制等。	P2 學者受訪逐字稿
4-1	不占缺訓練 配套措施\政策衝擊與回應	57	57	第二個，時間可以拉長，因為培訓現在的公務人員，尤其是警察這種執法人員，如果從人力資源角度來分析其培訓的性質有三點，第一個是訓練，第二個是教育，第三個是發展。什麼是訓練，就是技能的改變；教育是相關周邊知識的改變；什麼是發展，這是最重要的，就是態度的改變。	P2 學者受訪逐字稿

4-1	不占缺訓練 配套措施\政 策衝擊與回 應	58	58	第三個，現在我們這幾年在這裡發現一個現象，尤其是特考班，不管是警察特考還是移民特考，他只要有司法官、外交官，其他更好的考試，更適合他的考試，他就去考，騎馬找馬的心態普遍。問題是，我們管不住他，這是他的權益，那如果我們現在給他太優渥的薪水，他聰明地運用這兩年優渥的薪水，然後輕鬆的學習，不用排什麼工作，他利用這兩年去考他想要考的新類科，例如移民行政一般想去考外交官，警察受訓會想去考司法官。然後，他剛好利用這兩年、一年半準備功課，然後他離開了。	P2 學者受 訪逐字稿
4-1	不占缺訓練 配套措施\政 策衝擊與回 應	59	59	我認為受訓期間不宜有太優渥的待遇（或訓練津貼）。否則我就是變向鼓勵你，給你在這邊長時間受訓、給你優厚的待遇，讓你去準備其他的考試，這怎麼算政府也划不來呀，這第三點。	P2 學者受 訪逐字稿
4-1	不占缺訓練 配套措施\政 策衝擊與回 應	63	63	所以我覺得給他薪水反而是有問題。那比較好的是什麼，比方剛剛 G1（人名）講的，軍校的學生，他畢業之後是不用考國家考試的，其實換句話講，你考進軍校就相當是考上國家考試了，所以軍校學生的身分，你就算他是準公務人員吧，那他領的是零用金。	P2 學者受 訪逐字稿
4-1	不占缺訓練 配套措施\政 策衝擊與回 應	64	64	我覺得進來的時候，不但不占缺，而且要簽契約。這個契約一定是告訴你，我進來了，我願意留 在這邊不離開。這個契約代表我簽下去，這是我選擇的生涯。	P2 學者受 訪逐字稿
4-3	不占缺訓練 配套措施\筆 試錄取人員 權益	31	31	是有必要。但是真的就是說在實際的執行面真的會有困難。	P2 學者受 訪逐字稿
4-3-1	不占缺訓練 配套措施\筆 試錄取人員 權益\實然面	51	51	我還是傾向不應該把占缺的考試錄取受訓者當成是公務人員，但是我可以理解因為實際上機關讓 他接手業務了。實務訓練期間已經被交辦工作，機關已經交辦他做事，如果又說他不是公務人員， 這會是項為難。	P1 學者受 訪逐字稿

	權益				
4-3-1	不占缺訓練 配套措施\筆 試錄取人員 權益\實然面 權益	53	53	我認為這就已經有試用的概念了。那你說不給他相應的對待好像也說不過去。	P1 學者受 訪逐字稿
4-3-1	不占缺訓練 配套措施\筆 試錄取人員 權益\實然面 權益	27	27	拿我們平常的觀察結果來說要淘汰不適任的學員，我覺得實際上會有困難。	P2 學者受 訪逐字稿
4-3-1	不占缺訓練 配套措施\筆 試錄取人員 權益\實然面 權益	60	60	第四點，也是談國家財政經濟，我不知道我們為什麼要給受訓的人員薪水，他根本就還不是公務人員的身分，不是公務人員身分，根本就沒有占缺不占缺的問題，更何況要不要給薪水。	P2 學者受 訪逐字稿
4-3-2	不占缺訓練 配套措施\筆 試錄取人員 權益\應然面 權益	48	48	需要將公務人員考試錄取人員統一視為未具公務人員資格	P1 學者受 訪逐字稿
4-3-2	不占缺訓練 配套措施\筆 試錄取人員 權益\應然面	49	49	因為這才是一個應該有的做法，因為他就不是公務人員	P1 學者受 訪逐字稿

	權益				
4-3-2	不占缺訓練 配套措施\筆 試錄取人員 權益\應然面 權益	29	29	我覺得就是，我還是覺的就是沒有一個很客觀的一個標準。	P2 學者受 訪逐字稿
4-3-2	不占缺訓練 配套措施\筆 試錄取人員 權益\應然面 權益	60	60	第四點，也是談國家財政經濟，我不知道我們為什麼要給受訓的人員薪水，他根本就還不是公務人員的身分，不是公務人員身分，根本就沒有占缺不占缺的問題，更何況要不要給薪水	P2 學者受 訪逐字稿
4-3-2	不占缺訓練 配套措施\筆 試錄取人員 權益\應然面 權益	60	60	相對於此，受訓學員還沒有當公務人員，我給他這麼多薪水，這更沒有道理。	P2 學者受 訪逐字稿
4-4	不占缺訓練 配套措施\用 人機關選才 權	37	37	用人機關應該要有勇氣、決心篩選人才，負起這個責任。	P1 學者受 訪逐字稿
4-4	不占缺訓練 配套措施\用 人機關選才 權	46	46	談現狀的微調就好，例如要不要讓用人機關進來參與選任人才的工作。	P1 學者受 訪逐字稿
4-4	不占缺訓練	47	47	我認為用人機關應該進來參與選任人才。微調的方式就是多做一個口試，因為你不太可能再用別	P1 學者受

	配套措施\用人機關選才權			的，因為遷就微調的改變幅度，不太可能再引用一個別的方式進來。	訪逐字稿
4-4	不占缺訓練 配套措施\用人機關選才權	47	47	這種口試你就盡量讓用人機關參與，或完全由他們來選任人才。因為在這個基礎下，不用調整目前專業的「任用考」，我們基本上不是「資格考」	P1 學者受訪逐字稿
4-4	不占缺訓練 配套措施\用人機關選才權	47	47	如果資格考根本就是由用人機關來挑。但即使是任用考也沒有關係，基本上就是維持讓用人機關選任人才的原則。	P1 學者受訪逐字稿
4-4	不占缺訓練 配套措施\用人機關選才權	47	47	主因是這麼多類科，只有用人機關最清楚其用人需求。	P1 學者受訪逐字稿
4-4	不占缺訓練 配套措施\用人機關選才權	55	55	採用資格考才能讓用人機關真正參與選任人才，用人機關自行依需要決定選才方法。	P1 學者受訪逐字稿
4-4	不占缺訓練 配套措施\用人機關選才權	24	24	從考評的角度來看，未來應該讓用人機關代表（比如說：移民署官員、警察局代表）進到選才的過程，去觀察、賦予參與權可以決定說受訓學員到底適不適合	P2 學者受訪逐字稿
4-4	不占缺訓練 配套措施\用人機關選才	25	25	其實我覺得像 G1（人名）跟另外一位官員他們就是移民署選派駐班的輔導員。其實這是當時我們向他們提出的建議，藉此達到就近從事第一線觀察的功能。	P2 學者受訪逐字稿

	權				
4-4	不占缺訓練 配套措施\用 人機關選才 權	56	56	用人機關用什麼方式介入呢？就像現在移民行政的作法，用人機關選派適當代表進來擔任聯絡官、擔任輔導員的角色，他就足以扮演在訓練期間發揮用人機關想要發揮的力量。	P2 學者受 訪逐字稿

附錄 17：期中報告審查意見（僅條列如下）

「公務人員保障暨培訓委員會委託研究計畫書」期中審查會議紀錄

會議時間：2012 年 7 月 13 日

會議地點：公務人員保障暨培訓委員會 7 樓會議室

出席人員：本計畫案相關主管機關長官及委員、史美強教授、陳秋政助理教授。

期中報告書研修重點：

一、大方向修改部分：

- 1、銓敘部表示考試錄取人員之受訓仍屬考試環節之一，並未取得公務人員任用資格，未來針對受訓人員無論占缺與否都不應將退休、撫卹年資納入採計，也不應加入公保。
- 2、建議訪談對象：(1) 移民行政部分要針對移民署長以及人事室主任；(2) 監所管理員部分則是針對矯正署署長、教務組以及人力科；(3) 外交領事人員則是外交研習所所長以及外交部人事處長。另建議未來訪談對象可增加「人事行政總處代表」。
- 3、委託單位處長提出以下四項建議：行政支援、教學輔導活動、成績評量以及分發依據。
- 4、建議以研究範圍示意圖為基礎，提出相關配套措施方法、處理方法，以及短、中、長程規劃。

二、章節修改部分：

- 1、第 6 頁焦點團體座談法與焦點團體訪談法，以及德爾菲問卷調查是與德爾菲問卷調查法之文字差異需釐清修正。
- 2、第 15 頁，有關日本培訓人員不應是聘任，用字上建議修正為招募制度、考選制度或採用制度。
- 3、第 17 頁研究架構，建議後續宜增加文字予以深入說明（例如綜合分析）。
- 4、第 19 頁民國 18 年考試及格及分發任用之文字需再釐清。
- 5、第 21 頁第 2 點不占缺訓練，應修正為包括司法官特種考試、司法人員特種考試之…。第 3 點警察特考應修正為「一般警察特考」。註腳解釋中 (2)(3) 文字重複，需釐清。第 22 頁「分發依據」前頭增加依據公務人員考試法第 20 條分發依據。以及，壹、100 年司法特考四等考試…，在表 3-2 前應有文字敘述（貳、參同）。
- 6、第 24 頁「成績考核機制」建議將機制兩字刪除。
- 7、第 25 頁受益人權益建議修正為受訓人權益。
- 8、第 37 頁法規委員會參事應改為「參事兼執行秘書」，培訓發展處應改為「培

訓評鑑處」。

- 9、第 45 頁（考試規則中並無說明正額、增額相關條例），現行考試法中並沒有特別針對各類考試之正額、增額相關規定。
- 10、第 49 頁公教人員保障法應改為「公教人員保險法」。
- 11、附錄 4 建議增列「類科名稱」。
- 12、引用文字中有些是（微調自…）、有些是（修改自…），建議將引用文字格式統一。
- 13、建議相關文獻參考範圍應予增加。外國經驗介紹與分析部分，可將各國經驗分析介紹分小節整理。

附錄 18：期末報告審查意見修正對照表

審查意見	研究團隊回應
1、請補強各章內容與研究發現、研究建議之關連性。尤其是有關不占缺訓練的可行性做法，包括實際推行的短、中、長期建議策略，宜有清楚完整的論述。	已補強（詳見各章節及第五章）。
2、請補充說明採不占缺訓練藉以提高淘汰率之標準為何、應如何訂定規範，並說明占缺與不占缺學員的身分及從事公權力行使效力應如何界定。	已補充（詳見第 59 頁）。
3、德爾菲問卷對象主要為政府機關與專家學者，忽略考生意見，建議在後續研究可將考生意見納入，並在本研究的「研究建議」中概要描述。	研究團隊在期初計畫書審查時，曾於計畫書中規劃針對考生意見進行調查。惟審查委員於會中建議應集中研究能量以加大效益，故刪除該項研究設計。惟研究團隊仍於執行過程親赴國家文官學院中部園區與 101 年度移民行政考試錄取受訓學員進行座談、聽取意見，這部分的成果也適度應用於德爾菲問卷之設計。
4、有關目次之調整各專有名詞、引註格式、文字調整或誤繕等，本會（培訓發展處）另整理詳細的書面資料，於會後請研究團隊逐一配合修正。	悉按各項建議逐一調整、修正或補述。
5、相關實質內容意見	悉按各項建議逐一調整、修正或補述。