

考試院第 13 屆第 87 次會議考選部重要業務報告

民國 111 年 5 月 19 日

考選行政

規劃性向測驗納入公務人員考試制度專案報告

壹、前言

心理測驗發展迄今逾百年，已累積厚實豐富之理論基礎及測驗種類。傳統學理上，心理測驗可分為智力、性向、成就和人格等測驗類型，前三者常被合稱為認知測驗，人格測驗則為非認知測驗，用途差異說明如表 1。

表 1 常見心理測驗種類用途比較表

項目	心理測驗種類			
	智力測驗	性向測驗	成就測驗	人格測驗
用途	測量個體一般能力，包括記憶、推理、思考、歸納、演繹等能力	測量個人天賦與外在環境交互作用下所形成在一般或特定領域的潛在能力，例如：語文、數字抽象推理、機械、空間關係等能力。	測量藉由教育或訓練所獲能力或知識。	測量個體各種人格特徵，包括態度、動機、自我概念、情緒、行為反應等。
有無標準答案	有	有	有	無
常見測驗例舉	魏氏智力測驗、瑞文氏圖形推理測驗、比西量表	新編多元性向測驗、軍勤職業性向測驗(ASVAB)	國中教育會考、大學入學分科測驗、四技二專統一入學測驗	基本人格量表(BPI)、賴氏人格測驗、羅夏克墨漬測驗

資料來源：

朱錦鳳(2014)。心理測驗：理論與應用。雙葉書廊。

陳皎眉、黃富源、孫旻偉、李睿杰(2015)。論心理測驗與國家考試。人事月刊，353(1)，頁 35-61。

陳柏熹、黃宏宇、蘇少組、丁姿云(2020)。公務人員性向測驗的發展與應用。國家菁英季刊，13(2)，頁 139-162。

性向測驗目的在測量特殊潛在能力，可用於預測受試者在各方面成就之可能性，對人才評估及運用決策頗具助益，世界先進國家早將性向測驗作為文官甄選方式之一，用以篩選人才，並補強傳統學科成就測驗之不足。據此，為落實典試法多元考選取才精神，先探求性向測驗納入公務人員考試制度之可行性，以及國人接受程度，再配合穩健作法，逐步將性向測驗納入公務人員考試制度內，以精進國家考試評量效能，係符合測驗學理及國際趨勢之變革方向。

貳、先進國家公部門運用心理測驗概況

考量公務人員考試如參採心理測驗成績，無論是性向、智力或人格等任一類型測驗，均屬考選制度重大變革。為期審慎，本部曾委託辦理「公務人員考試採心理測驗之可行性研究」，蒐集並分析美、英、德、日等國採用心理測驗辦理公務人員甄補實況。另公務人力發展中心於105年12月出版之「公部門運用心理測驗及其法律背景之研究」，對各國使用心理測驗進行人才甄選之經驗，亦有諸多探討。經綜整前開二項委託研究成果發現，各國招募公務人員均以多元評量方式，靈活運用認知測驗(成就測驗、性向測驗或智力測驗)、人格測驗及模擬情境測驗等測驗工具，進行人才篩選(招募方式彙整如附件1，第11頁至第12頁)。據此，各國辦理公務人員甄選工作，具有下列2大特點：

一、依據擬任職務需求，活用不同評量方式及心理測驗

按職務屬性、需求及等級，充分運用各種測驗工具及評量方式辦理篩選。相較我國偏重專業學科之紙筆成就測驗，雖亦屬廣義之心理測驗，但各國更重視以混合成就與性向測驗所測得之邏輯推理、語文表達等基礎能力，再配合情境模擬判斷、實地演練、口試或演講等不同評量方式，全面檢視其實際操作、臨場應變等表現。

二、以性向測驗評量認知能力；用人格測驗檢視性格特質

各國辦理公務人員甄選時，偏好使用性向測驗進行初步篩選，以確認應徵者具備語文溝通、閱讀理解、邏輯推理等執行職務、解決問題所需之基本認知能力。至於人格測驗，則多運用在警察、消

防、外交等特殊職務選才，該職類被認為具有特殊人格組型，或為避免進用人格違常者，爰將人格測驗列入甄選環節。惟無論列考性向測驗或人格測驗，均希藉由具有良好信度及效度之測驗工具，評量應徵者之職涯潛能或性格傾向。

參、我國公部門實施心理測驗概況

一、心理測驗曾納入我國公務人員考試制度歷時 17 年

民國 39 年至 55 年間，在考試院考試技術研究委員會(民國 43 年以後，改稱「考試技術改進委員會」)督導指揮下，曾將心理測驗納入公務人員考試制度(辦理過程摘述如附件 2，第 13 頁)，嗣因測驗專業人力不足，國人對測驗目的與效益欠缺理解及信任等，爰民國 56 年考試院會議決議取消心理測驗。自此，縱使公務人員考試法已將心理測驗明文規範為考試方式之一，國內心理計量、測驗評量領域學者專家對於將性向測驗、人格測驗等納入公務人員考選制度亦多持肯定見解，迄今仍未再採行心理測驗。

二、當前用人機關運用心理測驗概況

部分具有特殊職務需求之職類及用人機關，已將心理測驗作為人才篩選或職務安排之重要依據，茲就較具代表性之飛航管制、國安情報、調查、外交領事、司法官等職類為例，實施情形簡述如附件 3(第 15 頁)。

肆、近年公務人員性向測驗專案研議歷程

本部擬將性向測驗納入公務人員考試制度規劃已久，除多次邀請學者專家表達專業見解外，106 年 2 月至 11 月委託公共行政及心理測驗領域學者專家辦理「公務人員考試採心理測驗之可行性研究」，蒐集國外經驗，審視評估我國現況；107 年 10 月間，邀集測驗評量領域專長之學者專家組成專案小組，適時提供本部在發展公務人員性向測驗及其他測驗評量疑義之專業建議。另於 108 年 3 月下旬至翌年 7 月底，委託國立臺灣師範大學辦理「公務人員性向測驗研發計畫」專案研究，歷時 15 個月，初步完成測驗試題編製。有關前揭二項委託研究，獲致

成果及建議，摘述如下：

一、公務人員考試採心理測驗之可行性研究

(一)美、英、日、德等國早已將心理測驗納入文官考選制度

性向測驗被廣泛地運用在人才篩選及安置之決策過程當中；另對經常處在高壓力、高變動性之職務，實施人格測驗。

(二)心理測驗納入考選制度有其必要性

我國現行考選制度偏重專業知識考評，似有必要適度納入性向測驗或人格測驗等其他心理測驗工具。但測驗使用目的、內容、信度、效度驗證及常模建立，務須契合職務需求。

(三)公務人員考試如採分階段辦理，有助於心理測驗納入體制

建議將公務人員考試期程分成 2 階段辦理，心理測驗放在第一階段實施，初步且大量地篩選能力符合需求者，使第二階段更能依職務需求設計適切考試方式；另針對已採分試評量之公務人員特種考試，例如司法、外交人員等，可配合口試期程，實施人格測驗，作為結構化口試參考，交叉驗證應考人之表現。

(四)宜設置專責機構及專業人力，負責統籌辦理測驗工作

建議引進專業人力進行研究及發展，專業人員對測驗工具及理論應用之熟稔，將有助提升考選品質。另宜成立試題研究專責機構，俾使專業人力運用效益最大化。

二、公務人員性向測驗研發計畫

(一)依據標準化測驗編製程序，編製 5 大能力向度試題

經綜整國內外有關公務人員職能分析文獻、兩次德懷術(Delphi)專家座談會議，歸納出「語文推理與溝通表達」、「數理邏輯與運算思維」、「空間概念與機械推理」、「問題解決與批判思考」、「創造思維」5 大能力向度及內涵，並依據標準化測驗編製流程，完成 83 題難度、鑑別度均符合測驗品質要求之試題，且發展出兩套平行題本。有關各能力向度內涵及題數，詳如表 2。

表 2 各能力向度內涵及題數一覽表

能力向度	次向度	內涵定義	題數	
			A 本	B 本
語文推理與 溝通表達	語文推理	語意了解、推斷兩字詞所含意義間關係並進行抽樣或概括推理的能力。	12	12
	溝通表達	正確理解訊息，並運用適當的表達與溝通技巧闡述個人見解的能力。		
數理邏輯與 運算思維	數理邏輯	對數目關係的理解和推理，及處理數量材料的能力。	12	10
	運算思維	運用抽象化、演算法設計、模式辨識等運算及思維能力解決問題的能力。		
空間概念與 機械推理	空間概念	在腦中思考及運作圖形或三度空間的能力，依據圖解或圖畫來想像物體外觀及位置的能力。	8	8
	機械推理	應用基本的機械原理、工具配件與物理力學原理進行推理之能力。		
問題解決與 批判思考	問題解決	面對問題時能釐清問題重點，判斷有用資訊與提出解決方案，並評估方案優劣勢的能力。	13	13
	批判思考	辨認證據、假設、歸納、演繹、解釋、評鑑的批判思考能力。		
創造思維		能以不同觀點提出新穎的想法或思維的能力。	7	9
題數總計			52	52
備註：A、B 題本之共同題計 21 題。				

(二)預試結果顯示，能對公務人員進行初步篩選

經本研究蒐集現職公務人員、曾參加公務人員考試但未錄取之應考人，以及在校大學生等 3 種族群，共 434 人之作答反應資料。根據預試結果，本測驗具備良好之建構效度及區分信度，對初步篩選公務人員基本能力上能夠發揮作用。有關各受試群體在各能力向度之表現，簡述如表 3。

表 3 不同受試群體在各能力向度表現情形一覽表

能力向度及表現		受試者身分及人數		
向度	描述統計值	曾參加公務人員考試但未錄取者 (92人)	現職公務人員 (235人)	大學生 (107人)
問題解決/批判思考	平均數	97.7	100.9	100.2
	標準差	6.8	6.3	7.0
語文推理/溝通表達	平均數	97.6	101.0	100.1
	標準差	7.0	7.0	7.6
數理邏輯/運算思維	平均數	97.2	100.9	100.7
	標準差	10.1	10.1	10.5
空間概念/機械推理	平均數	92.9	103.0	100.4
	標準差	17.8	13.4	16.6
創造思維	平均數	98.1	100.9	100.0
	標準差	4.9	3.8	4.4

備註：為利於進行分數比較，將受測者能力轉換成平均數 100，標準差 15 之量尺分數。

(三) 模擬並檢視性向測驗分數是否能對考試結果產生影響

研究團隊以部分預試樣本資料為基礎，將性向測驗分數分別以「加權法」及「門檻法」2種方式進行模擬，以探知該測驗分數在不同採計方式下，對考試結果之影響，進而提出分數使用建議。但因受試樣本來自不同年度、不同考試，僅能初步觀察考試成績高低變化，難以完全確認原本錄取結果變動幅度。

伍、困境—現有題目研究結果尚無法立即規劃實施

當前雖已完成初期公務人員性向測驗之研發，為性向測驗納入考選體制之構想，向前邁進一大步。但迄今仍無法立刻實施，原因如下：

- 一、受試樣本數量太少，僅能驗證建構效度，並證實其評量功能與現行國家考試不重疊

原規劃蒐集 900 名受試樣本，惟囿於新冠肺炎疫情，實際受試者僅 481 人，刪除無效樣本 47 人後，有效樣本僅 434 人，占原定數量不足五成，樣本蒐集情形不如預期，難以對各種群體進行差異比較，亦無法驗證效標關聯效度。另對性向測驗及公務人員考試兩

者進行相關分析，結果呈現低度相關，說明彼此功能不重複。

二、性向測驗分數之解釋與運用，仍須廣蒐測驗樣本，多方驗證以強化論述及決策基礎

本研究雖已初步模擬並檢視性向測驗分數納入國家考試後，其成績變動幅度。但受試樣本在質與量上，尚未獲足夠代表性。換言之，無論是將性向測驗預設切截分數當作錄取門檻，或以加權方式計算總成績，都因受試樣本數量不足，且受試者來自不同考試種類、不同考試年度，使得任何分數使用建議之立論依據均相當薄弱。

陸、結語－未來努力方向

一、近程：希與考試院所屬部會合作辦理委託研究，完備測驗效度之驗證，強化政策研議基礎

本次委託研究過程及結果均顯示，最大困境在於受試樣本之蒐集及測驗效度之驗證。如何一次大量提高樣本蒐集數量，並覓得具推論價值之參照效標，係研究團隊最迫切需要協助之處。然而，提高樣本數量，並以現職公務人員工作績效充當效標，驗證效度，雖有其必要，卻非僅憑本部之力即可完成。因此，期待能比照過去考試院所屬部會共同辦理委託研究之先例¹，與銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會協力合作下一階段之委託研究。易言之，未來如賡續辦理委託研究，將考量商請國家文官學院於公務人員訓練期間(如初任人員基礎訓練、簡任升官等訓練等)，提供適當時段實施團體測驗；另請銓敘部協助提供受試者之銓審及考績等相關資料，以利研究團隊進行後續評估分析。

二、中長程：逐步納入文官考選體制，並成立專責單位研處

(一)規劃建置電腦化性向測驗取代紙本團體測驗

為賡續推動公務人員性向測驗研發計畫，本部曾參考加拿大人事心理評鑑中心(PPC)、歐盟人事遴選局(EPSO)作法，擬改用線

¹以公務人員保障暨培訓委員會(簡稱「保訓會」)委託國立政治大學辦理「高階文官人格量表之研發與應用」研究案為例，該案係由本部、銓敘部與保訓會共同分攤研究經費，銓敘部另提供銓審及考績資料予研究團隊進行分析。

上測驗模式，期能達到快速累積受試樣本，並推廣性向測驗功能之目的。惟線上測驗向有受測情境控制困難、試題安全易受威脅等疑慮須詳加衡酌，本部爰於 110 年 4 月 30 日邀集測驗評量專長之學者專家召開諮詢會議，俾進一步了解當前測驗技術發展狀況，評估將原紙本性向測驗轉為線上模式發展之可能。依該會議結論與出席人員建議所述，以目前測驗理論及資訊系統發展之成熟度而言，使用資訊設備及統計技術管控測驗情境或校正誤差，並非不可能。又相較於傳統題本，電腦化測驗系統確實具有突破紙本侷限，模擬實際情境，使試題內容更豐富多元等優勢，惟測驗系統之開發建置，需長期持續投入充足之研發及維運成本，始能完善。據此，現階段雖係以編製完成之公務人員性向測驗為基礎，運用適當抽樣方法，持續擴充具代表性樣本為首要，但從性向測驗分數運用目的及其長遠發展考量，使用電腦化測驗系統均為未來趨勢。因此，本部應逐步規劃建置一套具完善監控機制、試題內容及題型皆符合測驗環境要求之電腦化性向測驗，以應測驗永續經營所需。

(二)視未來研究成果，決定公務人員性向測驗之使用方式

本部對於將性向測驗納入公務人員考試制度之構想及研議甚久，惟我國國情對心理測驗之接受度及信任度，不若國外為高，故初期實施仍應以減少阻力、避免爭議為首要考量。因此，未來將視下一階段委託研究成果，決定其使用方式。初步構想係以委託研究之實證資料為基礎，將公務人員性向測驗與機關參與選才政策相互搭配。簡言之，性向測驗分數僅作為部分特殊類科考試試行，或第二、三試口試參考，僅供口試委員設計結構化口試問題或預先了解應考人基本能力使用。俟實施若干時日，或可配合考選政策方向，提供部分特殊用人機關作為選才或安置決定依據。至於長遠之計，性向測驗究竟該採合併計算科目成績，或作為門檻初篩之用，甚或有其他可能使用方式，仍需視未來進階委託研究成果與用人機關實際採用之回饋，始能進行政策決定及後續法制研修作業。

(三)成立專責單位(如「國家考試測驗研究發展署」)，負責測驗施測、統計分析，以及題庫維護等事宜

性向測驗之施測、計分，乃至題庫之維護、編修及擴充等工作，均有其標準化作業程序及所需之專業知識，以民國 39 年至 55 年實施經驗為借鏡，專業人力如無法持續投入，政策即難以落實，制度亦將被迫中止。因此，未來倘正式納入考選制度，初期雖可在研究團隊督導及協助下辦理，長期而言，仍須設置專責單位及專業人力以研處性向測驗施測程序、分數統計及分析、題庫維護、試題研發等工作。

綜上，對照先進各國多元化之人才選拔機制，我國公務人員考試制度偏重評量個人學科知識之精熟，缺乏對其邏輯推理、語文溝通、問題解決等基本能力之系統性了解，從機關用人角度來看，現行考選制度略顯不足。又國內心理計量、測驗評量專長之學者專家多數認為，性向測驗已被廣泛運用於人事決策，國家人才之選拔宜善加利用。然而，縱使多數論點均認為性向測驗應列入國家考試制度，本部亦已委託編製完成公務人員性向測驗之試題，為求審慎，現階段仍需持續累積實證研究成果始能賡續規劃及實施，用較穩健周妥之方式及態度，將性向測驗納入現行公務人員考試制度，成為為國掄才之利器。

各國公務人員甄選評量方式一覽表

國家	甄選種類	評量方式	
美國	聯邦公務人員甄選	成就紀錄、評量中心、認知測驗、籃中演練、情境判斷測驗、結構化面試	
	警務人員	聯邦調查局 (FBI)	自傳資料、邏輯推理、情境判斷測驗、面試
		各州警務	智力測驗、性向測驗、人格測驗、實作測驗、成就測驗
	外交人員甄選	職務知識測驗、英語表達測驗、論文、口試(評量中心法)	
英國	一般文官招考	語言推理測驗、數量推理測驗、文官判斷測驗、文官初步篩選測驗	
	快速升遷方案	線上自我測驗、語文測驗、數學測驗、職能問卷、情境判斷問卷、線上公文能力演練、評量中心法	
	中央政府機關高級文官遴選	結構式面談、認知能力測驗、評量中心法、人格問卷、工作樣本測驗、個人檔案、推薦函、非結構式面談	
	警察人員招募	個人自我評估、體格檢查、體適能、評量中心測驗(結構化面談、數字推理、文字邏輯推理、紙筆演練、互動演練)	
德國	終身職公務員甄選	評量中心法(知識測驗、公文處理能力測驗、即席演講、小組討論)	
	外交人員甄選	性向測驗(邏輯思維、工作能力、記憶能力)、線上認知能力測驗、書面測驗、口試、演講、團體測驗、模擬測驗	
法國	A類人員(高階文官)	人格特質口試、職前訓練、性向測驗	
	外交人員	口試、學識測驗、性向測驗、面談、診斷式評鑑、總結式評鑑(包括口頭/書面測驗、個人/團體測驗、實習報告及學習報告)	

國家	甄選種類	評量方式
澳大利亞	移民暨公民署	書面履歷審查、專業知能(語文、數字圖形、抽象邏輯能力)評量、工作樣本測試、評量中心法(角色扮演、情境演練、團體演練、公開演說)、徵信調查、心理測驗、體能測驗、安全查核
	警察人員	性向與心理評量(包括文字、數字、抽樣思考等認知性向測驗、生活經驗調查表)、體能測驗、證照、背景調查
日本	國家公務員招募	基礎能力測驗(文章理解、判斷推理、數的推理、知識測驗)、人格測驗、面試
	地方公務員招募	教養測驗、專門測驗、適性測驗、人格測驗、面試
韓國	警察人員	適性測驗(包括人格測驗、性向測驗)、面試
	外交人員	公職適性測驗(包括論述、資料分析、狀況判斷)
新加坡	公共服務署	資格審查、心理測驗(包括抗壓性、工作價值觀、廉政傾向等3向度)、面試
	金融管理局	心理測驗、案例挑戰與寫作測驗、面試
	貪污調查局調查員	心理測驗、分組案例討論、面試
	警察人員	資格審查、體格檢查、心理測驗

資料來源：

余民寧、謝進昌(2016)。公部門運用心理測驗及其法律背景之研究。公務人力發展中心委託研究。

彭錦鵬、鄭夙珍、李俊達(2018)。公務人員考試採心理測驗之可行性研究報告。考選部委託研究。

民國 39 年至 55 年心理測驗納入公務人員考試脈絡沿革一覽表

時間	辦理過程概述
39 年	<ol style="list-style-type: none"> 1. 成立「考試技術研究委員會」，由具心理測驗專長之考試委員艾偉兼任主任委員，專責研究改進考試技術，並籌辦實施心理測驗。 2. 考試院第 1 屆第 4 次臨時會議決議，該年度高普考試榜示後召集錄取人員舉行心理測驗。 3. 考試院通過心理測驗實施計畫，並於 11 月 19 日開始實施。
40 年	<ol style="list-style-type: none"> 1. 考試院第 1 屆第 10 次臨時會議決議，高普考試加考心理測驗。惟心理測驗分數是否納入成績計算，尚待研議。 2. 考試院第 1 屆第 58 次會議決議，心理測驗擬單獨計分並為錄取參考。
41 年 43 年	高普考試增加心理測驗(測驗性質屬智力測驗)一科，分數單獨計算，但僅做研究參考，與錄取標準擬定無關。
44 年	公務人員高等考試取消心理測驗，但普通考試繼續實施。
45 年	<ol style="list-style-type: none"> 1. 心理測驗仍單獨計分，考試院第 2 屆第 79 次會議決議，普通考試舉行心理測驗，並有決定作用。心理測驗成績在最劣 10% 者，學科成績雖達到錄取標準亦不予錄取。 2. 考試院第 2 屆第 3 次臨時會議決議修正上開標準，針對學科成績達到 60 分者，不受心理測驗成績影響。
46 年	考試院第 2 屆第 123 次會議決議，心理測驗列為普通科目之一，其成績與其他 4 科普通科目平均計算。普通考試總成績計算方式為普通科目成績占 40%，專業科目成績占 60%。
49 年	普考心理測驗科目，新增性向測驗內容。亦即原普通智慧測驗(即「智力測驗」)以外，另加入「人員分類測驗」(即「性向測驗」)。其配分比重為普通智慧測驗占 80%，人員分類測驗占 20%。
53 年 54 年	民國 53 年 5 月考試院考試技術改進委員會函請本部承接辦理心理測驗。翌年，本部正式接辦。
56 年	考試院第 4 屆第 18 次會議，認為將心理測驗列入考試成績計算，以及其在文官選拔作用，有重新考量之必要，決議取消心理測驗。
備註：	
<ol style="list-style-type: none"> 1. 考試技術研究委員會於民國 43 年後改稱「考試技術改進委員會」。 2. 自 39 年起至 52 年止，每一次心理測驗施測，其成績均加以統計分析，並將分析結果詳實記載於每一年度之測驗(研究)報告內。其中，除 39 年至 43 年屬試驗階段未編製常模外，其餘均完成常模編製。惟移交本部後，未再進行統計分析並編撰測驗報告。 	

資料來源：

考試院考試技術改進委員會(1966)。考試院考試技術改進委員會 16 年來工作概述。考試院。

我國公部門實施心理測驗情形一覽表

一以飛航管制、國安情報、調查、外交領事、司法官職類為例

職類	實施情形		
	對象	目的	說明
飛航管制人員	第一試錄取人員	篩選	<ol style="list-style-type: none"> 1. 測驗地點為交通部民用航空局航空醫務中心，並由該中心之臨床心理師進行施測。 2. 使用維也納電腦化測驗系統，就動作判斷、認知推理及空間能力等 3 面向進行評量，並有 10 個分測驗。 3. 以應考人測驗分數在我國飛航管制人員心理性向測驗常模之平均數減 1 個標準差以上者為合格。 4. 另對每一應考人心理及精神狀態進行評估，評估內容包括：行為觀察、個別晤談，並施作心理狀態或精神疾病等相關量表(例如 SCL-90-R 症狀檢核量表、人際行為量表等)。
國安情報人員	新進及現職人員	篩選、訓練及職務分配安置	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依國家情報工作法、國家情報工作人員安全查核辦法等相關規定，心理測驗係屬安全查核項目之一。 2. 委託專業機構研發專屬測驗工具，並定期進行常模編修。測驗實施對象包括新進及現職人員，除紙筆作答之心理測驗外，另有科學儀器(例如測謊儀等)協助檢測。 3. 上開測驗結果，除能避免不適任者進入國安體系，更提供豐富資訊，以利人力篩選、訓練課程設計及職務安排。
調查人員	新進人員	輔導、訓練及職務分配安置	<ol style="list-style-type: none"> 1. 使用「基本人格量表(BPI)」、「愛德華個人偏好量表(EPPS)」2 種測驗，並請張老師基金會派員施測。 2. 錄取人員應於訓練報到一個月內接受測驗，以衡鑑渠等心理狀態，及早發現並因應潛在心理困擾。
外交領事人員	新進人員	職務分配及安置	<ol style="list-style-type: none"> 1. 委託專業機構研發編製「駐外人員工作特質量表」，施測對象為該考試錄取人員。採紙筆測驗，計 114 題，考試時間 40 分鐘。 2. 用人機關配合實際觀察工作狀態及行為表現，了解錄取人員是否具有日後從事駐外工作之人格特質，以為職務安排之參考。

職類	實施情形		
	對象	目的	說明
司法官	新進人員	輔導、訓練	<ol style="list-style-type: none"> 1. 使用「健康、性格、習慣(HPH)量表」，委託萬芳醫院派專業心理師進行施測，並製作評估報告。 2. 錄取人員於訓練期間接受測驗，測驗結果提供司法官學院導師輔導參考。