

陳 錦 生 自 傳

109 年 5 月 29 日

個人生平

余於民國 年 月 日出生於基隆市，兄弟六人中排行老二。先父陳朝鈞台北延平學院肄業，自日治時代即獲文官考試及格，任職於菸酒專賣局。光復後，又通過政府之公務員普考，繼續任職於台灣省菸酒公賣局。至民國六十五年積勞成疾，逝世於樹林酒廠總務主任任上。先慈潘素瓊，台北第三高女畢業，日治時期在基隆擔任國小教員，光復後在基隆市南榮國小任教，結婚後辭教職，在家相夫教子。

進修學習

小學先後就讀基隆市安樂、西定國小，初中考入省立基中，高中就讀國立台北師大附中。民國五十七年考入國立中興大學昆蟲系就讀，六十一年畢業後入伍服役，於六十二年通過公務人員高等考試及格。六十三年八月退伍後，至台灣省瘧疾研究所任醫學昆蟲組技士，同年十二月，瘧疾研究所改組為台灣省傳染病研究所（即今之行政院衛生福利部疾病管制署），仍任病媒昆蟲組技士及技正，負責日本腦炎病媒蚊之防治研究工作。任職期間，於六十七年獲國科會留職留薪獎助，考入國立台灣大學植物病蟲害

系昆蟲組，隨徐世傑教授及連日清教授攻讀碩士學位，以「花蓮地區台灣缺蠓之生態」為研究主題，此為國內首篇有關台灣缺蠓（小黑蚊）之學術論文。碩士畢業後，繼續留校攻讀，以「台灣庫蠓之分類研究」獲博士學位。民國七十四年獲延攬至東海大學生物系任副教授，七十八年通過教育部公費留學考試及格，赴美國加州大學河濱分校(UC Riverside)昆蟲系從事博士後研究。回國後，以「登革熱病媒蚊之生態」研究論文獲升等教授並兼任生物系主任、研發處執行長及兼任圖書館館長等職。八十九年獲選為理學院院長。

服務任職過程

民國六十五年結婚，內子張錦櫻於台中縣清水國中任教。獨生女陳佩琦，中興大學獸醫系畢業後，再至台大獸醫系研究所深造獲碩士學位，目前任職台中全國動物醫院獸醫師。內人於九十一年因肝癌過世；九十六年再與王雪萍女士結婚。九十二年夏，長榮大學校長出缺，應蕭松瑞董事長之邀，赴任校長，先以借調方式，原打算擔任一屆後返東海，焉知蕭董事長在任期將屆時過逝，應新董事會要求繼續連任，因超過借調期限，故請辭東海職務，專任長榮大學校長，至 102 年時，十年屆滿，向董事會表明不再續任。擔任長榮大學校長十年期間，財務由負債七億轉為節

餘，資產從 33 億成長到 40 億；教學單位從三個學院增至五個學院，22 系所增至 33 系所班，學生人數在少子化壓力下由七千增至一萬，並增建三棟主要大樓，改善教學設備，為該校奠定良好基礎。

個人學驗

在社會服務方面，除長期擔任環保署及衛生署病媒防治顧問外，目前仍擔任國家衛生研究院國家蚊媒傳染病防治研究中心首席防疫顧問，協助登革熱防治及防疫人員之訓練。其他，如：擔任台灣 YMCA 協會理事長、中華環境有害生物管理協會理事長、亞洲大洋洲有害生物管理協會理事長(FAOMA)、台灣基督宗教大學聯盟召集人、亞洲基督教大學協會(ACUCA)理事長及台中大墩社區大學校長等無給職社會服務工作。2019 年獲選為擁有 24 會員國的亞太區基督教青年會理事長(Asia and Pacific Alliance of YMCAs)，此為我國以台灣名義參加成為正式會員的組織，也是台灣代表首次當選理事長，並成為成立 175 年的世界 YMCA 協會(125 個會員國)當然執行理事，這也是國人首次進入此一世界最大(125 國)NPO 的決策層。

擔任考試委員之動機及展望

自忖個人家道雖屬小康，但一家六兄弟，僅靠父親一人工作養家亦屬不易，不敢有再深造之非份想法。幸有高考制度使我能

在畢業後就即刻就業，而後之在職進修及公費留考均拜國家考試之賜，方能有此區區之成就，僅以回饋之心情參與遴選，冀望能為國家舉薦適當人才。個人父子兩代擔任公務人員多年，瞭解公務人員之甘苦，對考銓制度稍有涉獵，深知考試用人取材，貴在公允。而人才之養成，必須逐步漸進培養。在擔任公務員期間，發現考試任用之人才雖然優秀，但因工作有保障，又缺淘汰機制，得過且過混日子者反而不在少數。究其原因，升遷不易，待遇固定，反使其缺乏鬥志。以個人經驗為例，民國六十三年高考及格分派「台灣省瘧疾研究所」服務，因當時台灣瘧疾已根除，但因十年「保全期」未至，機關仍然存在，業務量少，整個機構缺乏朝氣。六十三年末，機構改組為「台灣省傳染病研究所」，增加日本腦炎、登革熱等防治業務，但因人員未變，積習難改。個人自覺，長此以往將使自己逐漸沉淪。便申請國科會在職進修，順利考入台大攻讀學位。服務期滿，因東海大學邀約，脫離公務體系改任教職。不久，傳染病研究所又被併入預防醫學研究所(即現今疾病管制署前身)。最近登革熱、武漢病毒的問題，我們看到疾管署的同仁表現優異，不眠不休，令人側目。這就是文官精神的使命感和熱忱的表現。同一個機構，四十年前令人搖頭，現在令人刮目相看。表示我們的公務體系可以再進步。其實國家考試進用

之公務員，本質甚為優秀，但若環境缺乏鼓勵，又有鐵飯碗之保障，將使其慢慢喪失鬥志。以致許多機關充斥「呆人、呆事、呆制度」，行政效率不彰，常被詬病。因此，考試院當務之急不在考試選材，而是如何使公務員發揮最大的潛力服務國家，這方面「文官學院」應可多加著墨。另一方面，文官體制必須堅守行政中立和依法行政的原則，但依法行政有時沒有變通，往往變成官僚體制。因此，公務機關必須有企業經營的管理概念，從「公共行政」變成「公共管理」的概念。如何鼓勵創新，或主動修改不合時宜的法規，應有一些獎勵措施。個人在擔任校長期間，曾廢除上下班刷卡制度，改為責任績效制，不但同仁士氣大增，亦節省人事管理費用甚多。在考核方面，過去擔任公務員，考績限定 50%甲等，主管為省麻煩，多以輪流方式應付。取消 50%限制後，甲等更為浮濫。主要原因為主管壓力大，不願得罪部屬。個人擔任校長時，學校原比照公務機關考核，但問題叢生。後改由先由同儕互評為基礎，一二級主管覆評，再至職評會作最終考評，爭議較以往減少，也較客觀。而教授之待遇亦仿民間企業，部分採彈性薪資，以鼓勵績優者。另一個問題是：公務員缺乏在職進修的機會，往往跟不上社會的進步，而舊人不退，新人又無缺可補，遇到新的問題，往往束手無策，跟不上潮流。如 SARS 流行時期，衛生單位

缺少醫生，待遇亦無法與社會競爭，後來當時的疾病管制局奉准改採教育人員任用辦法，聘用防疫醫師，並給予高薪。至今，武漢病毒流行，這些防疫醫師終於發揮效果，這也是另一種「超前部署」的效果。此種政策，雖與一般公務人員任用法不符，但卻實際有用。過去曾有「甲等特考」制度，用意雖佳，但因過於浮濫，被譏為黑官漂白，反而打擊一般公務人員之士氣，不可不慎也。2015 年參與台南登革熱防治，發現病媒昆蟲人才甚缺，公衛人才亦不足，此方為迫切需要者。所幸，立法院最近通過「公衛師法」，可延攬相關人才，防患未然。考試院之功能不只在為國儲備人才，更重要的是使才能適所適用，落實文官精神和提升文官榮譽感。凡此種種在現行公務制度下，貿然談改革可能不易實施，但若有機會參與公務員管理之研究，必將竭力而為，以報國家栽培之恩。