

考試院第12屆第52次會議考選部重要業務報告

民國104年9月10日

壹、考選行政

公務人員升官等考試檢討分析報告

一、前言

現行國家公務人員考試，除了辦理初任公務人員考試外，為激勵現職資深績優公務人員士氣，亦依公務人員升官等考試法之規定辦理公務人員升官等（資位）考試，使考試及格者，得以取得高一官等（資位）之任用資格，可在原任職機關依公務人員陞遷法之規定升補缺額，目前分別訂有公務人員升官等考試法、警察（關務）人員升官等考試規則、交通事業人員升資考試規則等法規，做為辦理考試之依據。

依104年1月24日修正通過之公務人員升官等考試法規定，未來公務人員升官等考試將僅辦理薦任升官等考試。爰此，本報告即以公務人員薦任升官等考試為檢討分析主題，期透過此一研析過程，思考現行制度待改進之處，提出檢討與建議，以提升考試效能，達到激勵現職優秀公務人員之宗旨。

二、公務人員升官等考試之重要變革

（一）制定公布

公務人員升等考試法於民國77年1月22日制定公布，當時分簡任、薦任及委任三官等，分別規定其應考資格、考試方式，並明定升等考試每年或間年舉行一次。此外，其重要特色為納入現職人員最近3年考績或考成成績得併入升等考試之總成績計算，比重為百分之30。該法施行細則復規定升等考試及格標準，其總成績不得低於60分，讓優秀現職公務人員，透過本考試得有晉升高一官等之機會。

（二）歷次變革

公務人員升等考試法77年1月22日制定公布後，歷

經數次變革，其時間及重點分述如下：

1. 88年12月29日修正：包括法規名稱由「公務人員升等考試法」修正為「公務人員升官等考試法」；取消委任升官等考試；明訂辦理委任升官等考試之過渡期間，於本法修正公布後繼續辦理5次為限（業於90至94年辦理完竣）；應考資格由現任薦任（委任）第9（5）職等「一」年以上並具第9（5）職等最高俸級者得應簡（薦）任升官等考試修正為「三」年以上；錄取總成績由不得低於「60」分修正為不得低於「50」分。
2. 96年7月11日修正：包括刪除委任升官等考試繼續辦理之規定；明訂升官等考試分為簡任及薦任二級；簡任升官等考試應考資格由現任薦任第9職等「三」年以上，配合公務人員保障暨培訓委員會辦理簡任升官等訓練相關規定，修正為「四」年以上。
3. 104年1月24日修正：鑑於簡任官等之升遷，應著重平日工作績效及領導能力，爰配合公務人員保障暨培訓委員會對符合資格者，可適時針對升任簡任官等所需工作知能，辦理「薦任公務人員晉升簡任官等訓練」，爰公務人員升官等考試法第2條明訂「簡任升官等考試於本法中華民國103年12月23日修正之條文施行之日起5年內辦理3次為限」。考選部將配合該規定，於辦理完成後修法予以刪除，並不再辦理簡任升官等考試。

三、本考試之特色

(一)應考人均為資深現職人員

依公務人員升官等考試法第4條其應考資格規定，具有法定任用資格或以技術人員任用或專門職業及技術人員轉任之現任委任或委派第五職等人員滿三年，已敘委任第五職等本俸最高級，以及現任薦任第六職等至

第九職等以技術人員任用、專技人員轉任或經晉升薦任官等訓練合格現任薦任或薦派第六職等至第八職等人員，得報考薦任升官等考試。

以普通考試及格之委任第三職等人員為例，如任職期間年終考績均為甲等，推估須任職至第9年起始有應考資格，經統計任職超過10年以上之應考人占大多數；初等考試及格者，最快約至第13年起始有應考資格。是以薦任升官等考試之應考人均為現職資深人員。

(二)考試及格取得升官等資格

升官等考試之錄取人數上限，由典試委員會依各等級、各類科全程到考人數百分之33為上限擇優錄取，計算錄取人數遇小數點時，採整數予以進位錄取。本考試總成績未達50分，或筆試科目有一科成績為零分者，不予錄取。缺考之科目，以零分計算。

參加升官等考試之及格人員，取得升任高一官等之任用資格。考試及格者係在其原任職機關依公務人員陞遷法之規定，參與機關升補缺額作業，並不辦理考試分發任職事宜。

(三)併計考績成績

為激勵現職優秀人員參與考試，本考試明定現職人員最近3年考績或考成成績，1年列甲等、2年列乙等以上者，其成績得併入升官等考試總成績計算，比重為百分之30。考試成績高於考績或考成平均成績者，或最近3年年終考績或年終考成成績未達1年列甲等，2年列乙等以上者，其考績或考成成績不列入總成績計算，並以考試成績為總成績。對平日忙於工作且表現優秀之現職人員，具有高度激勵作用。

(四)類科繁雜，應考人數逐年減少

本考試目前仍續辦簡任及薦任升官等考試，其應考資格分別規定，以現職之薦任及委任官等之公務人員方得報考，惟其類科之設計，係配合95年1月16日施行之

「職系說明書」及「職組暨職系名稱一覽表」之規定，除以一職系設一類科，並參酌職系說明書各職系規劃為設置原則。按現行薦任升官等考試計設95類科，應試科目達329科。經統計近三次考試，每次平均報名人數僅約7,700人，104年報名人數更降低至約6,300人（如附表1）。其原因係應考人除參加本考試及格，可取得升任薦任官等資格外，另亦可參加由公務人員保障暨培訓委員會辦理之委任公務人員晉升薦任官等訓練，而取得晉升薦任官等之任用資格。

四、本考試近三次相關統計分析

謹以近三次(98年、100年、102年)辦理薦任升官等考試之結果，進行相關資料統計分析如下：

(一)考績成績列入總成績計算比率

經分析近三次薦任升官等考試到考應考人筆試成績分布情形(如附表2)，未採計考績成績者所占比率分別為1.56%、1.80%及1.64%(如附表2)，故採計考績成績者超過98%。

(二)考績等第與筆試成績分布

經以考績等第分析應考人筆試成績之結果(如附表2)，近三次考試4種考績等第之到考應考人於各等級筆試成績之表現並未有分布上的顯著差異，故考績等第與筆試成績並無太大相關，3年考績皆取得甲等之應考人於筆試成績分布之表現與考績等第2乙1甲、甚或未採計考績成績者之應考人是相似的。

(三)考績等第與錄取之關聯

經以考績等第分析應考人錄取與否之結果(如附表3)，近三次考試4種考績等第之到考應考人中，3年考績皆取得甲等者之錄取率，略高於2甲1乙之應考人，遠高於2乙1甲及未採計考績成績之應考人，亦即考績成績占百分之30之計算方式，影響最後的錄

取結果。

(四)考績成績與錄取比率

近三次考試採計考績成績之應考人，均占全程到考者百分之 98 以上，其中三次考試考績成績最高者均超過 94 分，最低者約為 76 分，平均考績成績約為 82.3 分，大部分全程到考者之考績成績集中於 80 分以上未滿 85 分區間，約占 82%(如附表 4)。

進一步分析錄取人員的考績成績，其中三次考試考績成績最高者均超過 93 分，最低者約為 76 分，平均考績成績約為 82.6 分(如附表 5)。錄取人員之平均成績略高於到考者之平均考績成績 82.3 分，錄取人員之考績成績分布雖與到考者相似，大部分集中於 80 分以上未滿 85 分之區間，惟錄取人員於 85 分以上未滿 90 分區間之比率高於到考者之分布比率；錄取人員之考績成績低於 80 分之比率則遠低於到考者之分布比率。

此結果顯示考績成績對於 80 分以上未滿 85 分區間(約占 80%)之應考人影響程度較低，但對於考績成績超過 85 分以及低於 80 分者，則影響程度較高。

(五)應考資格與錄取率

茲以 100 年及 102 年報考人應考資格分析錄取情形(此部分無 98 年之考試資料，如附表 6)，其中適用第 1 款者，報名、到考及錄取人數最多，符合行政機關公務人員進用之比例，其錄取率分別為 35.56%、34.69%，亦貼近百分之 33 之公務人員升官等考試錄取比率之規定；適用第 3 款的技術人員，其報名、到考約占 1-2%，惟其錄取人數雖然少，但錄取率卻高達 42.37%；適用第 4 款的經晉升薦任官等訓練之應考人報名、到考人數約占總報考、到考人數 12%，錄取率分別約為 21%及 27%，均低於百分之 33。

五、檢討與建議

(一)檢討

1. 採計考績成績確有鼓勵工作表現之實益

筆試雖可考驗學識思維，惟對於工作能力、平時服務與勤惰情形未能測知，採計最近三年考績成績併入總成績計算之規定，對於平日工作繁重、負責盡職以致進修時間較少之現職公務人員，確實達到學識與工作能力之綜合評量功效。

2. 考試類科、應試科目眾多

目前薦任升官等考試配合「一職系設一類科」，計有 95 類科，各類科應試科目除普通科目二科：1. 國文（作文、公文與測驗）、2. 法學知識與英文（包括中華民國憲法、法學緒論與英文），專業科目 4 科，合計 329 科，鑑於本考試係為現職公務人員而設置，現行各類科應試科目，考量核心職能，比照初任公務人員考試設計應試科目。惟觀諸薦任升官等訓練並未區分職系訓練，亦可達成晉升高一官等所需職能之功能。故現行之區分類科及應試科目是否有必要，可再行斟酌。

3. 應考資格複雜，審查特別謹慎小心

本考試應考資格複雜，現透過銓敘部資訊交換平台就年資、職系及考績進行初審後，審查結果除異常件再由專人複核外，正常件亦須以一定比例抽審，以確保應考資格審查之正確性。

現行規定應考人得報考升官等考試之職系限現任或曾任職系，因公務人員任用制度多元，公務人員任用、派用、關務人員、交通事業人員、警察人員亦得相互調任，致使應考資格複雜，審查困難。考量目前公務人員任用即可依職組暨職系名稱一覽表之規定調任，是以現行報考職系之應考資格限於現任或曾任職系類科之妥適性，即

有待商榷。

4. 各機關考績成績高低影響錄取結果

本考試辦理之目的係為激勵平日忙於工作且表現優秀之現職人員，爰採計考績併入升官等考試總成績計算，惟因各機關考績給分之標準不一，迭有應考人反映考試結果不甚公平。對於此一意見，參酌前開資料分析可得，考績成績對於80分以上未滿85分區間(約占80%)之應考人影響程度較低，但對於考績成績超過85分以及低於80分者，則影響程度較高，亦即考績成績愈高，對總成績幫助愈大，考績成績低於80分者，除非筆試成績特別高，錄取機會則偏低。對於此一情形，值得進一步深入探討。

(二)建議

1. 簡併類科，調整應試科目

按銓敘部業就職組職系相關問題通盤檢討，研議採簡併、通才、彈性之原則處理，且朝行政類應較通才，技術類應較專業取向，初步規劃將現行96個職系，調整修正為44個職系。本考試似應配合此項變革，考量跳脫「一職系設置一類科」之類科設置原則，據以檢討整併現有類科設置之妥適性。另檢視現行應試科目，配合類科修正，以現職公務人員核心職能為設計基點，重新簡併。

2. 放寬應考資格

因公務人員任用制度多元，公務人員任用、派用、關務人員、交通事業人員、警察人員亦得相互調任，致使應考資格複雜，審查困難。配合未來公務人員職系簡併；且公務人員任用可依職組暨職系名稱一覽表之規定調任，可思考應考資格放寬限制現任或曾任職系類科之規定，似亦可考量應考人僅須符合法定年資即可報考。

3. 考績成績改以等第計算

為避免各機關對於考績評分的標準不一而造成計算總分之差異，使考試更臻公平，建議考績成績計分之基礎可以等第轉換固定分數而計算，以消弭因考績寬嚴不一致分數有高低之因素，更可維持激勵現職優秀人員參與考試之宗旨。

六、結論

公務人員升官等考試辦理之目的係激勵優秀之現職公務人員透過本考試，取得晉升官等之機會，其立意甚是良善，可鼓勵在職人員在本職上努力奉獻，爰如何設計公平合理的升官等考試制度，俾以提升考試效能，實為應深入思考的問題。