·國家菁英· No.61
第 17 卷第 1 期
【專題】
113 年 6 月 頁 23-43

我國國家考試口試實施現況及未來精進策略

江宗正*

摘要

本篇係以介紹我國國家考試口試辦理架構及實施現況為主之實務性專文。撰文之目的，乃希冀透過本文之論述與比較分析，能夠提高國人對口試衡鑑人才的信任度，進而建立廣泛接受且信賴口試公平公正之友善環境，使國家考試制度與世界趨勢接軌。此一目標係基於國家考試體系龐大複雜且發展歷史源遠流長，惟向來皆以筆試為主要評測工具，然衡酌美、英、日、韓等民主國家之公務人員甄選過程，口試皆占極重要之篩選關鍵；然而我國各級政府進用人才最重要之公務人員高普考試與地方政府公務人員考試，除涉及外事或語言播音等少數類科設有口試外，絕大多數皆以筆試成績為唯一錄取條件；至公務人員特考運用口試雖較廣泛，但仍以筆試為前提且總成績占比甚高。有鑒於國家考試之口試運用及程序設計殊異繁複，本文力求清晰呈現口試發展歷程以及各類科目前實施方式與現況，使讀者能夠一窺口試現制之全貌，復整理各民主國家公務人員甄選之口試運作情形，並比較其個別差異，從中擷取可供我國推動口試變革精進之參考。

關鍵詞：國家考試、口試、結構化口試、用人機關

*本文原為考選部提報 2023 年 9 月 7 日考試院第 13 屆第 152 次院會重要業務報告，由時任綜合規劃司司長江宗正據以於是次院會中進行專題報告。江員現任考選部秘書處處長，並就本文依最新政策發展及相關資料予以通盤增補調整之。

Current Practices and Future Improvement Strategies of Oral Examinations in Taiwan's National Exams

Tzung-Jeng Jiang*

Abstract

This article gives a practical account of the framework and current practices of oral examinations in Taiwan's national exams and aims to enhance public trust in the effectiveness of oral exams used for talent selection, thereby helping create a widely accepted, reliable, just, and fair examination system that can keep up with global trends. The national exam system is gigantic and complex with a long history of development. Traditionally, written exam has been used as the main method of evaluation, whereas in other democratic countries such as the US, the UK, Japan, and South Korea, oral exams play a weighted role in civil servant recruitment. Excepting foreign affairs and broadcasting positions for which oral exams are included, the majority of Taiwan's civil service junior, senior, and local government examinations use written exam scores as the sole basis for selection decisions. Although oral exams are used more widely in civil service special examinations, written exam scores remain required and count heavily towards total scores. Considering the complexity of oral exam design and use in national examinations, this article intends to provide a clear overview of oral exam development and implementation across different exam categories. A comparison with oral examination used in other democratic nations for civil service recruitment is presented as reference for improving oral examinations in Taiwan.

Keywords: national examination, oral examination, structured oral examination, hiring agencies

*This article is based on a presentation at the 152nd meeting of Examination Yuan's 13th term on September 7, 2023 by Tzung-Jeng Jiang, who then was Director of the Department of Planning. Jiang is currently the Director of the Secretariat. The article has been updated and supplemented with the latest developments and relevant information.

壹、緣起與發展沿革

一、緣起

典試法第 14 條第 1 項規定，各種考試得採筆試、口試、心理測驗、體能測驗、實地測驗、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明或其他報請考試院同意之方式行之。除單採筆試者外，其他應併採二種以上方式。爰此，公務人員考試法第 10 條第 1 項及專門職業及技術人員（以下稱專技人員）考試法第 4 條第 1 項，亦均就公務人員考試及專技人員考試為相同考試方式之規定。是以，目前國家考試無論公務人員或專技人員，除以筆試為主要考試方式外，部分類科配合用人機關選才或執業需求，輔以口試或體能測驗等輔助甄選之考試方式，其中公務人員特種考試尤為口試運用最為廣泛且實施態樣多元豐富之國家考試體系。

為使各界能夠充分了解國家考試口試實施之全貌，本文以實務的角度，完整呈現口試發展沿革、各類科目前口試實施現況，並參考美、英、日、韓等民主國家口試實施方式，研擬口試未來改革精進策略，冀以強化國家考試口試之深度與廣度，提升衡鑑甄拔最適人才成效。

二、發展沿革

我國自西元 1912 年，國家考試制度之雛型肇建，即已將口試列為考試實施方式之一（如表 1），惟至 1958 年，始依當時的考試法授權單獨訂定口試規則，就口試內容及評分標準等事項予以統合規範。嗣經多年演進與制度變革，現行口試實施之法制架構，係以 2000 年及 2001 年，考選部陳報考試院陸續訂定之「口試規則」及「外語口試規則」2 種法規命令，為當前辦理各項國家考試之口試及外語口試的準據。有關我國國家考試口試統合性法規之發展沿革詳如表 2。

表 1

國家考試採行口試依據之沿革

西元年	依據	採行口試之考試
1915	頒訂文官高等考試令、文官普通考試令	高等考試第四試 普通考試第三試
1929	制定考試法	高普考試第三試
1948	修正考試法	各種考試均得採行
1986	制定公務人員考試法與專技人員考試法（同時廢止考試法）	各種考試均得採行
1988	制定典試法	各種考試均得採行

註：作者自行繪製。

表 2

訂定口試統合性規範之沿革

西元年	法規名稱	備註
1958	訂定口試規則	
1987	訂定公務人員考試口試規則、專門職業及技術人員考試口試及實地考試規則	同時廢止口試規則
2000	訂定口試規則	同時廢止上開兩考試體系之口試規則
2001	訂定外語口試規則	因外語口試具有專業科目性質，得作為應試科目之一，故單獨訂定。

註：作者自行繪製。

貳、近年口試改革歷程

現行各種考試方式，無論採取何種，其目的均在於提升考試選才之信度及效度。由於口試具有可同時評估應考人在表情儀態、認知能力、組織與邏輯能力、口語表達能力及人格特質等多面向之表現，因此口試評量逐漸成為紙筆測驗外，兼顧蒐集應考人其他能力向度表現之重要參考（余民寧，2013）。而美國公私部門曾就考選方法的效度，包括私部門累積近百年的研究經驗及公部門 300 位以上聯邦主管的用人經驗，指出具有效度的篩選工具即包括口試，顯見口試已在用人考試中扮演重要的角色，而世界各重要要國家之文官考選過程中，亦呈現將口

試列為核心考選方式的一致現象（彭錦鵬，2010）。茲就考選部近年提升口試信度與效度之重要改革摘述如下：

一、研訂「國家考試口試參考手冊」

口試是目前僅次於筆試之施測方式，考試承辦單位為求口試評量客觀性，舉行口試均召開口試委員討論會議，惟考選部仍希望藉由研訂標準化的「國家考試口試參考手冊」，就評量項目、評量方法與如何提高評分者信度等事項供委員參考。該手冊之編製由致力於口試評量相關議題之政治大學胡悅倫教授負責，以系統化整理國內、外最新的口試理論與實務操作方法，發展出易於操作之口試評量方法，並於 2010 年 4 月中旬完成。其內容包括（一）國家考試口試方式與流程篇、（二）態度篇、（三）守則篇、（四）命題篇與（五）評分篇。

二、朝結構化口試方向發展

所謂結構化口試，必須在內容、程序 及評分上均有一套標準化的處理。在內容上，口試的問題必須是事先設定的，而且題目必須是有鑑別力的。在程序上，包括口試前，口試進行中至口試後之相關流程及細節都必須標準化。在評分上，口試委員應根據受試者對問題回答的結果與預先設定的評分標準做比較後，給予評分。至於結構化的程度，依循序漸進的推動，逐步區分為非結構、狹義性結構到全面的廣義性結構等三個層次；其中，要達到全面的廣義性的結構化口試，必須能夠處理包括：口試問題的擬定、每一位受試者皆詢問相同問題、口試的時間與題數、預先設定之評分方式等，共計 15 個面向議題的標準化（胡悅倫等，2009）。因此，各面向議題的標準化程度與實施之廣度及深度，乃是結構化口試所能達到層次的基本條件。

此外，由於參與國家考試口試之委員眾多，除應加強口試委員在口試實施過程中之評量專業知能外，考試委員在相關討論會議或論著中，亦多次指示應加速推動結構化口試，以強化篩選效能並確保公平公正。為提升口試之信度及效度，考選部於 2012 年 8 月成立結構化口試工作坊，積極檢討作業程序及建立基準，期以標準作業之實施，發揮口試效能，以拔擢優質適任之人才。初始擇定「公務人員特種考試外交領事人員考試」及「公職專技人員類科」辦理結構化口試，嗣後各項考試陸續參採辦理。

三、參考職能分析成果

口試評量的基礎為職能分析，透過職能分析找出各職務類別所需包括專業知識、工作經驗、人格特質或背景條件等工作核心能力，以作為口試委員擬定試題的參考依據（余民寧，2013）。另藉由分析特定工作的重要細節，並由該工作領域的專家學者負責，得以確保所發展之試題具有效度（胡悅倫等，2010）。考選部於 2011 年至 2013 年間完成公務人員及專技人員共計 178 個類科的職能分析，供各項考試參考運用。

四、強化法制以符實務需求

考選部為確保口試過程之公平公正，研修口試規則與外語口試規則，就各該規則第 11 條、第 12 條增列口試當天遇有委員應行迴避情形時應調整分組之處理原則，並於 2015 年 8 月 7 日修正發布。另秉承強化用人機關參與選才之政策，2022 年 7 月 25 日考試院修正發布之典試法施行細則第 4 條第 3 項，提高機關團體之專家擔任各組典試委員之總人數為二分之一，使用人機關於口試選才過程中更具決策性影響。

參、國家考試口試實施現況

口試是一種實作技能測驗（陳柏熹，2022），除可透過詢答過程了解應考人的專業知識與表達能力外，尚可衡鑑較高層次的認知能力，包括面對面觀察應考人之態度、儀表、思考分析乃至於價值取向等紙筆測驗無法評測之心理特性表現，進而綜合評估受測者對於擬任職務之適任性。

一、口試之定義及施測目標

典試法施行細則第 12 條第 2 款明定口試之定義為「以語言問答或討論方式，評量應考人之知能、態度、人格、價值觀與行為。」並依受測人數或未來執行業務所需，將口試或外語口試（以下以「口試／外語口試」標示）分別設計為「個別口試」、「集體口試」及「團體討論」3 種。有關各種口試方式之定義及其施測目標如表 3。

表 3

各種口試方式之定義及施測目標對照表

施測方式		口試	外語口試
個別口試	定義	指個別應考人回答口試委員之問題。	指個別應考人就指定之外國語言回答外語口試委員之問題。
	施測目標	藉以評量其儀態、溝通能力、人格特質、才識、應變能力。	藉以評量其外語表達能力、語音與語調、才識見解氣度。
集體口試	定義	指 2 位以上之應考人分別回答口試委員之問題。	指 2 位以上之應考人依序分別以指定之外國語言回答外語口試委員之問題，必要時外語口試委員並得指定其他應考人提出評論，並由該應考人予以答復。
	施測目標	藉以評量其儀態、溝通能力、人格特質、才識、應變能力。	藉以評量其外語表達能力、語音與語調、才識見解氣度及應變能力。
團體討論	定義	指 5 位以上之應考人輪流擔任主持人。	指 5 位以上之應考人輪流擔任主持人。
	施測目標	藉以評量其主持會議能力、口語表達能力、組織與分析能力、親和力與感受性、決斷力，及參與討論時之影響力、分析能力、團體適應力、壓力忍受性、積極性。	藉以評量其主持會議能力、外語表達能力、決斷力，及共同參與討論時之影響力、外語表達能力及積極性。

註：1.口試規則第2條明定個別口試、集體口試、團體討論之定義與實施內涵，至於各該類科究採何種口試方式，係分別規範於各該類科之考試規則中。
2.作者自行繪製。

二、口試實施過程有關事項

（一）時間

口試／外語口試得依考試等級、類科、應考人數、時間分配，分組舉行，集體口試、團體討論必要時並得分梯次舉行。至於施測時間，口試規則第 7 條及外語口試規則第 8 條訂有口試時間範圍，各考試（類科）之實際施測時間，則於口試會議決定（如表 4）。此外，目前個別口試多為 20 分鐘，集體口試則多以每位應考人 20 分鐘計算（例如：該次集體口試應考人有 5 人，則總施測時間為 100 分鐘），團體討論如未達法定到考人數 5 人時，則改以個別口試或集體口試進行，施測時間為每人 50 分鐘。

表 4

口試／外語口試施測時間

施測方式	口試	外語口試	備註
個別口試	20~90 分鐘	10~30 分鐘	1.均得視考試等級、類科增減之。 2.於口試會議決定當次考試口試時間。
集體口試	1~2 小時	30~90 分鐘	
團體討論	2~4 小時	1~3 小時	

註：作者自行繪製。

（二）進行方式

個別口試／外語個別口試係由委員與單一應考人面對面進行問答；集體口試除有委員與應考人間的互動外，亦包含同組應考人間的互動，較個別口試具有動態性和變化性；至團體討論主要是評量應考人擔任主持人與參與者的表現，故委員係以觀察者角色評量應考人的表現，不會進行提問（如表 5）。

在口試結束後，應考人需立即離場，不得與其他應考人（接受個別口試者）或其他組的應考人（接受集體口試、團體討論者）接觸，以維持口試之公平性。又為使應考人在條件一致的基礎上進行口試，口試如採用兩套試題（如司法官考試），其口試題數會相同，也會確保兩套試題評量重點及難易度相當。

表 5

口試／外語口試進行方式

施測方式	進行方式	
個別口試 外語個別口試	單一應考人與委員進行問答	每位委員依應考人表現，按評分表所列項目逐項評分
集體口試 外語集體口試	1.應考人依序與委員進行問答 2.委員得指定同組其他應考人提出評論，並由該應考人予以答復	
團體討論 外語團體討論	應考人輪流擔任主持人（順序及主題均抽籤決定），引導團體進行討論，並作出總結，委員僅從旁觀察，不進行提問	委員經會商程序再按團體討論評分表所列項目逐項評分

註：作者自行繪製。

（三）口試／外語口試主題決定

實施口試前應召開口試會議，研商口試發問範圍或主題，且除法定應召開的口試會議外，仍將視需求適時召開各類口試會議，例如在口試前半個月至 1 個月，先行召開口試事宜會議，討論施測主題有關事宜，以利委員了解各類科的核心職能及各項評量項目之內涵，以及口試問題內容及命題注意事項等，並請委員預擬口試題目，俟依規定召開口試會議時，再由該組口試委員共同決定試題，以確保口試問題充分切合該類科核心職能。

（四）委員的人數、資格及迴避

遴選口試委員必須考量專業背景及多元化選擇，包括用人機關（或職業主管機關）代表、具施測領域專長的專家（實務界）和學者（學界）等，口試規則第 4 條及外語口試規則第 5 條就委員人數及資格並訂有規範（如表 6）。另口試規則第 11 條及外語口試規則第 12 條規定，委員有配偶或三親等內之血親、姻親應考，或為應考人現任機關首長、直屬長官、學位論文指導教授者，應行迴避，以避免影響口試的公平公正。

表 6
口試／外語口試委員人數及資格

<table>
<tr><th>施測方式</th><th colspan="2">委員人數</th><th>委員資格</th></tr>
<tr><td>個別口試
外語個別口試</td><td rowspan="2">以 2~5 人為原則</td><td rowspan="3">得視需要遴聘預備口試委員若干人</td><td rowspan="3">1.典試委員
2.相關用人機關、請辦考試機關、職業（目的事業）主管機關簡任職務以上公務人員或有關團體富有研究經驗者或專家學者</td></tr>
<tr><td>集體口試
外語集體口試</td></tr>
<tr><td>團體討論
外語團體討論</td><td>以 3~5 人為原則</td></tr>
</table>

註：作者自行繪製。

（五）標準化的法制規範

部分個別口試、集體口試必要時得擬定書面問題，並要求應考人於口試前繳交如生涯規劃、志趣、專業知識或技術之書面報告，供口試委員提問之參考。此外，集體口試之同組應考人按座號順序回答口試委員問題，首位回答之應考人順

序亦採輪流方式，以避免造成不公平情形。

為使口試在內容、程序及評分上均有標準化原則可資依循，以確保每位口試委員皆能接收一致性訊息，使各應考人皆獲相同待遇，考選部所規劃之作業模式，業就法制面建立標準化的框架（如表 7），希冀達到「結構化口試」要求。

表 7

口試標準化與現行法制對照表

標準化項目	規範內容	口試規則	外語口試規則
內容	口試前決定口試發問範圍或口試主題	第 6 條	第 7 條
程序	明訂口試委員人數、資格及迴避規定	第 4、11 條	第 5、12 條
	明訂口試時間範圍並於口試前決定當次考試口試時間	第 6、7 條	第 7、8 條
	明訂口試進行方式	第 8 條	第 8 條
評分	明訂評分項目、配分及評分方式	第 5、9 條	第 6、9 條
	明訂成績計算方式	第 10 條	第 11 條
其他	口試前應召開口試會議，集合口試委員共同研商發問範圍或主題、評分標準、進行時間等有關事宜，必要時得舉行口試技術會議。	第 6 條	第 7 條

註：作者自行繪製。

三、現行 3 種施測方式的採用情形

依現行各項考試規則，筆試併採口試／外語口試之公務人員考試有 23 種，專技人員考試有 2 種（如表 8）。另依口試規則第 2 條及外語口試規則第 3 條，口試／外語口試得視考試性質選定一種或併採二種施測方式，目前採行二種施測方式的考試，包括外交特考三等外交領事人員考試（外語個別口試併採集體口試）、國際經濟商務特考（外語個別口試併採集體口試）和民航特考飛航管制科別（外語個別口試併採外語集體口試）。

表 8

目前採行口試之公務人員考試及專技人員考試一覽表

序別	考試別（類科）		施測方式（分試別）			施測時間（分/人）	備註
			個別口試	集體口試	團體討論		
1	高考一級考試		(3)		(3)	50（個） 30（團）	兩種方式均可或併採
2	高考二級考試			(2)		20	到考人數不足 2 人時採個別口試
3	高考三級考試	公職土木工程技師等 14 個公職專技人員類科	(2)			20	
		客家事務行政	(2)			20	以客語進行
		僑務行政、國際文教行政、航空駕駛	(2)			20	自 2024 年 1 月 1 日施行
4	普考	客家事務行政	(2)			20	以客語進行
		航空駕駛	(2)			20	自 2024 年 1 月 1 日施行
5	司法特考三等考試	公設辯護人、行政執行官、司法事務官		(2)		20	
		監獄官	(3)			20	
		除公設辯護人、行政執行官、司法事務官及監獄官外各類科組	(2)			20	
6	司法官特考			(3)		20	
7	外交特考	三等外交領事人員	(2)	(2)		20（集） 15（個）	個別口試以外語進行
		四等外交行政人員	(2)			20	
8	國際經濟商務特考		(1)	(2)		20（集） 10（個）	個別口試以外語進行
9	警察特考	三等外事警察人員	(0)			10	以外語進行 第一試之應試科目
10	一般警察特考	三等外事警察人員	(1)			10	以外語進行
11	調查特考三等及四等考試		(3)			20	

（續）

序別	考試別（類科）		施測方式（分試別）			施測時間（分/人）	備註
			個別口試	集體口試	團體討論		
12	國安特考	三等國家安全情報人員		(3)		20	
		四等國家安全情報人員	(3)			20	
13	民航特考	飛航管制	(1)	(2)		10（第1試） 15（第2試）	均以英語進行（第 1 試為英語會話）
		飛航諮詢、航空通信、航務管理	(1) (2)			10（第1試） 20（第2試）	第 1 試以英語進行（英語會話）
		飛航檢查、適航檢查	(2)			15	以英語進行
14	原住民族特考	一等			(3)		到考人數不足 5 人者，採個別口試（近年未辦理）
		二等		(2)		20	到考人數不足 2 人者，採個別口試
15	海岸巡防特考三等及四等考試		(3)			20	
16	移民特考二等			(3)		20	
17	國防部文職人員特考	一等			(3)		已未辦理
		二等		(2)			
18	軍官轉任考試		(0)			30（少將、中將） 20（上校）	未分試
19	取才困難高科技或稀少性特考						
20	未具擬任職務任用資格者取得法官檢察官遴選資格考試		(0)			30	未分試
21	警監警察官升官等考試			(0)		20	未分試
22	關務人員簡任升官等考試			(0)		20	未分試
23	地方特考	三等公職社會工作師、公職獸醫師、公職建築師	(2)			20	
		三等客家事務行政	(2)			20	以客語進行
		四等客家事務行政	(2)			20	以客語進行

（續）

序別	考試別（類科）	施測方式（分試別）			施測時間（分/人）	備註
		個別口試	集體口試	團體討論		
1	專技人員引水人考試	(0)			15	未分試
2	專技人員外語導遊人員考試	(2)			12	以選考之外國語進行

註：1.表內施測方式併同呈現口試之分試別，如高考三級考試客家事務行政類科於第2試舉行個別口試，並以客語進行，即於個別口試欄內以(2)表示；如採口試惟未分試，則以(0)表示。
2.導遊人員考試於2023年7月改由交通部辦理。
3.部分考試於第1試辦理口試，如國際經濟商務特考之第1試外語個別口試，其成績係與筆試應試科目合併計算為第1試成績。
4.集體口試每組進行時間，原則以每位應考人20分鐘乘以應考人人數，為該組整體口試時間，且符合口試規則第7條第2項之規定。
5.作者自行繪製。

從上表之口試採行方式觀之，採個別口試者最多，另團體討論的評量重點包括應考人主持會議能力、組織與分析能力、決斷力等能力，目前僅高考一級考試、原住民族特考一等考試及國防部文職特考一等考試採行，惟 2020 年至 2022 年高考一級考試均因到考人數未達法定之 5 人，並未舉行團體討論，而改採個別口試，至原住民族特考一等考試及國防部文職特考一等考試則因用人機關未提報需用名額，2020 年至 2022 年均未舉行該項考試。

四、不同考試辦理口試之差異性分析

從表 8 可知目前公務人員考試中，高等考試一、二、三級及普通考試均有類科實施口試，多數特種考試亦納入口試為考試方式之一，惟不同考試辦理口試情形，仍存有差異。以下就其差異性質概區分三類如下：

（一）採行程序

口試具有作為淘汰門檻之功能，因此部分考試將口試安排於第二試或第三試進行，惟仍有部分考試將口試作為第一試應試科目之一。

（二）是否併入筆試成績

將口試列應試科目之一者，口試成績與其他筆試應試科目合併計算總成績；例如國際經濟商務特考、警察（一般警察）特考三等之外事警察人員及民航特考飛航管制等 4 科別，均將外語口試列為第一試應試專業科目之一；而作為單獨

考試方式（如第二試或第三試）之口試，其口試成績則與其他併採之考試方式合併計算總成績。

（三）用人機關性質

採口試之部分考試，其用人機關屬單一用人機關，如特種考試之外交部、交通部民用航空局及內政部警政署等用人機關；惟如高考一、二、三級考試之考試類科性質，因能滿足大部分用人機關需要，並非集中於單一用人機關。

2024 年之公務人員高等考試三級考試計有 18 類科於第二試辦理口試，而特種考試之外交領事人員三等考試，已實施口試多年。茲就前述兩項考試實施口試比較分析如表 9。

表 9

兩項公務人員考試採行口試之比較分析表

項目	高考三級考試部分類科（公職專技人員類科）	外交特考三等外交領事人員	備註
考試階段	第二試	第二試	第一試皆為筆試
方式	個別口試	併採集體口試與外語個別口試	採集體口試以鑑別出應試者之間程度差異，至外語口試則透過相關議題，評測應試者之外語論述能力。
語文別	華語	個別口試依外國語組別;集體口試則以華語進行	
口試時間	每人 20 分鐘	外語個別口試每人 15 分鐘;集體口試時間各組則以每人 20 分鐘計算	1.口試規則第 7 條第 2 項規定，個別口試每一應考人 20 至 90 分鐘。集體口試每組 1 至 2 小時。 2.外語口試規則第 8 條第 2 項規定，外語個別口試每一應考人 10 分鐘至 30 分鐘。
口試占總成績比率	占總成績 30%	兩種口試各占總成績 20%，合計占總成績 40%	
其他	應考人除已取得專技證照外，亦具備相關工作經驗，進一步以口試篩選，有利了解應考人是否適任	可透過特定情境假設問題，有助評測應考人臨場反應，據以判斷是否符合外交人員所需之核心職能	

註：1.外交特考部分整理自林建璋、黃靖璇，2022。
2.作者自行繪製。

從上表之分析可以發現，無論是公務人員高普考或是外交特考，應考人均以第一試筆試成績高低為能否參加第二試口試的門檻，且在總成績之計算上，筆試分數占比皆明顯高於口試，此為目前我國在公務人員甄拔程序的基本架構。也就是說，我國公務人員考試雖有部分類科納入口試，但原則上皆不脫離「口試以筆試為前提，筆試成績占比高於口試」。而國人對於口試公平性之存疑，從考選部推動離島特考政策，並規劃口試占比為總成績 40%，民眾在網路討論平台上多為反面評價可揆其一二。因此，提升國人對於口試甄拔人才之信賴度與重要性，建構口試實施的友善環境，實為我國國家考試制度與國際接軌之重要課題。

肆、世界各民主國家口試實施情形略述

我國公務人員考試制度有其歷史發展特色，世界各民主國家公務人員之人事制度發展或有殊異，惟就選才過程與特色觀之，口試運用廣泛且為錄取關鍵程序顯為其中主流趨勢。有鑑於美、英兩國為近代世界民主政體之先驅，且過往數十年來，在文官制度的改革上不遺餘力；而日、韓兩國與我國同為位處東亞地緣之民主國家，雙方政治經貿與民間交流極為頻繁，考試院及所屬部會亦數次參訪該兩國政府機關。是以，本節謹就美、英、日、韓等四國公務人員遴選程序及口試實施情形，概略摘述如下：

一、美國

美國聯邦政府自 1996 年起，多已將競爭性職位授權各用人機關自行辦理甄選，各機關可依據職位特性彈性設計遴選方法及程序，包括結構化口試、測驗（工作知識、情境判斷、認知能力測驗等）、評鑑中心法、職能問卷等方式，其中以面試為最普遍的評量工具。依據 2000 年的「功績原則調查」(Merit Principles Survey) 顯示有 95%的機關會使用面試；另美國功績制保護委員會 (Merit Systems Protection Board, MSPB) 於 2009 年的調查報告，以結構化面試（structured interviews）最為常用（董祥開、高于涵，2022）。用人機關實施之結構化口試，必須由受過訓練的口試委員主持，口試委員訓練包括做筆記、觀察、紀錄受試者所回答的內容及如何主持口試，避免非語言行為的影響、評分偏誤和錯誤，並讓受試者在感到舒適的場地進行口試，評分過程則必須全程紀錄。

二、英國

英國文官區分為一般文官職、快速陞遷方案、高級文官 3 大類，在部會分權

制度下，除高級文官考選由文官委員會 (Civil Service Commission) 辦理外，其餘文官考選、任用、陞遷等均委由各部會用人機關自行決定。因此，當用人機關有職務出缺時，即由各機關自行辦理考選，並決定是否針對應徵者進行測驗。其測驗大致分為：第一階段依申請表件、工作職能證明與測驗成績；第二階段根據第一階段候選名單進行面談，此面談過程即為口試；一般文官職、快速陞遷方案及高級文官之考選，均納入口試為篩選方式。口試多以工作職能為基礎，測驗受試者是否具備擔任職位要求的能力，並提供自我表達及問題解決等能力與觀點的機會。至於測驗內容可能包括筆試、口試及評量關於分析、數理、人際關係及決策等技能 (skills) 的性向測驗。考試方式雖未盡相同，但各機關必須秉持文官委員會所訂定之公平、公開的競爭原則（李俊達，2021）。

三、日本

日本文官考試採中央地方分權制度，考試權高度尊重地方自治精神，中央與地方自治體均得依本身的特質、施政的需求和人力現狀，獨立設計考選方式。而在國家公務員部分，日本之國家公務員綜合職考試中，該國人事院將應考人區分為「研究所」畢業程度者與「大學」畢業程度者，第一試均採筆試方式，各有不同之試驗內容，依據第一試成績篩選出成績較優的應考人進入第二試。而第二試均包括「人物試驗」，即面對面的口試，依不同類科規定不同的口試時間。該階段之試驗中，「研究所」畢業者尚有「政策課題討論試驗」，係以 6 個人為一組，並進行約 1 小時 30 分（包含團體討論與個人發表的時間）（彭錦鵬等，2017），其性質類似我國口試的團體討論。另「大學」畢業應考「教養類科」[1]者，於第二試亦列考「政策課題討論試驗」，透過小組方式討論政策課題，據以測試表達及溝通技巧（吳新興等，2023）。

此外，日本無論國家或地方公務員均高度強調用人機關參與，也就是在公務人員甄選的過程中，機關參與面試通常占有決定性的因素，而且即使通過面試進入公部門，也僅只取得準公務員資格，此時之準公務員尚須向不同機關申請「官廳訪問」，在通過程序相當嚴格且各機關相異的官廳訪問並確定錄取，始能成為正式的公務人員。再者，前開無論筆試、面試或官廳訪問，且無論國家或地方政府之考試或面試（含官廳訪問）過程，人事院及人事測驗研究中心所提供之試題與評量技術，皆占有極為重要之地位（考選部，2023）。

[1]教養類科的主要目的在於網羅跨學科領域的人才，不考專業科目，而採取「企劃提案」的考科，以測驗出考生的整體思考與規劃能力。

四、韓國

韓國公務人員主要分一般職、特殊職（例如法官、檢察官、警察等），以及政務職等三大類，其中一般職公務員，與我國一般行政機關之公務人員相當，依職等又可分為高級公務員、3 級至 9 級公務員，至於新進公務人員則分別自 5 級、7 級、9 級開始任用。各級考試均分為筆試及口試，其中最高級之第 5 級考試，除第一、二試筆試外，第三試口試包括集體口試、團體討論及個別口試三種施測方式，每位應考人平均時間達 240 分鐘，分 2 階段舉行；7 級考試則於第一試筆試外，第二試口試包括團體討論及個別口試兩種方式，每位應考人平均時間計 135 分鐘；等級最低之 9 級考試於第一試筆試外，第二試口試以個別口試進行，且每人平均時間達 50 分鐘（考選部，2022；程挽華等，2017）。又口試成績被評為不合格者，均不予錄取；評為普通者，依筆試成績高低，決定是否錄取；評為優等者，直接錄取。

茲就上述美、英、日、韓民主國家，與我國公務人員甄選程序及口試運用之差異，製作比較表如表 10。

表 10

美、英、日、韓與我國公務人員甄選程序及口試運用比較表

	美國	英國	日本	韓國	我國
用人機關參與程度	各用人機關自行辦理甄選	除高級文官外，各用人機關自行辦理甄選（中央文官委員會訂有公平公正之依循原則）	中央與地方用人機關各自辦理甄選（中央人事院提供試題與技術）	中央人事革新處與各用人機關，依不同職務各自辦理甄選	無分中央地方，統籌由考試院及考選部辦理國家考試
人才甄選過程	筆試+綜合能力測驗+口試	線上評測數值推理、語言推理、情境判斷等，另需進行口試或深度訪談	學科筆試+2 階段或 3 階段口試	學科筆試+2 階段或 3 階段口試	各類科以學科筆試為主，少數類科另採口試
口試實施內容	按職務類型不同分別調整	按職務類型不同分別調整，有時受測者須進行簡報	1.人物試驗 2.政策課題討論（部分類科） 3.官廳訪問	1.集體口試 2.團體討論 3.個別口試（第 5 級）	以個別口試為主，少數類科併採集體口試
口試實施時間	約 15 至 45 分鐘不等	約 30 至 60 分鐘不等	1.人物試驗約 1.5 小時 2.政策課題討論約 1.5 小時 3.官廳訪問約一週	約 240 分鐘（第 5 級）	（詳見本文表 4）

註：作者自行繪製。

從上述分析可知，美、英、日、韓與我國，均訂有縝密嚴謹之政府人才評測程序，惟在用人機關參與選才及口試實施程度等實務運作上，我國明顯與他國存有甚大幅度差異。當然，由於我國係五權憲法立國，考試權與其他行政、立法、司法、監察等四權本於平等分治、相繫相維，且憲法第 86 條明定「公務人員任用資格」由考試院依法考選銓定，同時另訂有「典試法」規範考試院執行之典試職權，是以在用人機關參與選才一節，我國或較難做到如美、英、日、韓等國由用人機關主導遴選甄拔之決策與實務，惟就強化用人機關參與口試、口試運用之廣度深度及錄取關鍵門檻、結構化口試及教育訓練等，皆為我國可資借鏡之處。

伍、口試未來變革精進與擴大運用策略

考選部多年來針對口試的標準化與結構化投注相當多的人力及資源，包括人員訓練、評測技術導入與施測環境設施改善等，希冀建構嚴謹縝密之結構化口試與合宜施測環境，期提升口試運用成效與國人接受度。經綜整近來實際施測經驗，並參考美、英、日、韓等國家實施方式後，就口試未來變革精進與擴大推廣運用等，歸納發展策略如下：

一、提高用人機關參與口試

由用人機關主辦人才甄拔，係基於文官是第一線的政策執行者，對於實務需求與民眾反應最為熟悉，也只有機關本身最了解需要何種人才。因此，從滿足不同機關用人需求的角度觀之，同時衡酌我國獨有之國考架構與規範，在考選過程適度增加用人機關文官參與，應能篩選出切合用人機關需要之人才，且與世界各民主國家作法相符。茲以配合考試院擴大用人機關參與選才政策，2022 年 7 月 25 日修正發布典試法施行細則第 4 條第 3 項，放寬實務界專家參與典試工作比率，從原來的各組不得超過該組委員總人數之三分之一提升至二分之一。未來考選部仍可進一步研議增加用人機關或實務界專家參與選才之可行性，以提升口試受測者與擬任職務的契合度，落實篩選用人機關所需之人才。

二、精進並落實結構化口試

以口試為人才篩選的評量工具，不僅能夠深入評測應考人專業知能，尚可觀察其儀態、人格特質、溝通與反應能力等，以選拔適格之人才。惟口試亦存有屬

人與主觀特性。是以，為達到口試的公正客觀，考選部除力求作業標準化外，亦參採國外作法，持續強化對於口試提問及評分內涵之結構化，俾減少主觀因素影響，另考選部均適時檢討研修口試有關法制、執行程序、評分標準等，並與學者專家交流討論，期使結構化口試更臻周妥完備。

三、強化培訓並持續建置口試人力資料庫

基於部分類科口試受試者人數頗多，必需採分組或分梯次進行，因組別或梯次區分愈臻細緻，各組或各梯次口試委員評分結果的差距即有可能愈大，僅憑口試會議恐不足以凝聚共識。因此，口試委員需要更充分的提問及評分訓練，方能建立一致性的提問技巧與評分標準，並進一步運用類似測驗等化技術來調節及校正組間與組內的評分差距。此外，日本口試委員係由用人機關之高階人員擔任，與目前國家考試以學者專家為主差異甚大。未來國家考試將加強現職高階公務人員參與口試訓練，並與學者專家共同接受教育訓練，逐步建立完整的口試委員培訓制度。

另考選部建置之「國家考試典試人力管理資訊系統」已包括口試委員在內，且可查詢曾參與國家考試之口試委員資料及其參與之考試種類與次數，並於考試完成後將資料回饋至該系統。考選部未來將配合擴大用人機關參與政策，網羅經過完善培訓之用人機關高階人員，以持續建置並擴充口試委員人力資料庫，俾使口試人力更臻充足完備。

四、研編口試培訓教材及檢討修正參考手冊

具實務經驗的資深口試委員，或許只需經口試會議說明、討論形成共識即可落實執行結構化口試，但初次參與口試或經驗不足之委員，應接受一定時程的標準化訓練（余民寧，2013），以充分掌握口試的提問與評分技巧，並能於口試的提問及評分過程，切合共識內涵。為使口試委員能夠在施測過程中具有標準及一致性，以穩定鑑別應考人的能力，考選部將蒐集近年來各種不同口試辦理情形，在兼顧測驗技術及用人實務考量下，邀請熟稔口試操作之學者專家，結合用人機關共同研編口試訓練教材，供培訓課程使用。

另考選部於 2010 年研訂「國家考試口試參考手冊」，以系統化方式解說口試之評量項目、技巧方法及如何提高評分信度等事項，俾供口試委員參考。惟該手冊編製迄今已逾 13 年，期間國內、外口試理論研究及各界對於實務操作方法，

均不斷變動調整。因此，考選部將依據口試技術研究發展趨勢，檢討修正該手冊，以為國家考試實施口試之重要參考。

五、建構完善合宜的口試應試環境

考選部為加速推動國家考試數位化，業規劃興建地下 3 層、地上 13 層之「國家考試闈場及數位多功能考場大樓」，以滿足不同考試方式。該大樓將建置口試報到處及口試專用試場，同時導入數位化線上口試環境，以滿足口試未來發展需求。

陸、結語

國家考試之口試結構化與標準化已實施多年，運用於各類公務人員特考且未曾有負面評價，惟國人對於不具備標準答案之口試等非筆試評測技術，向來易持懷疑態度且接受度不高，這是我國與美、英、日、韓等國廣泛運用口試，所面臨最大的差別與挑戰。而考選部配合多元考試取才與提升用人機關參與之策略方向，業審慎規劃以減少筆試應試科目為前提，漸進改革調整考試方式。2023 年 3 月 2 日考試院第 13 屆第 127 次會議通過修正公務人員高考三級暨普通考試規則，自 2024 年 1 月 1 日起，減少其筆試專業科目，且高考三級考試將有 18 個類科於第二試列考口試，藉以逐步擴大口試適用範圍並導入用人機關參與，進而落實委託用人機關辦理口試等政策目標。

至於持續擴大口試運用類科範圍、提高口試錄取占分比及設定為關鍵錄取門檻等措施，實有待加強宣導並從大專校園逐步開展，自教育端深化扎根，建立國人廣為接受且信賴口試公平公正之友善環境，方能使國家考試制度與世界趨勢接軌，同時豎立年輕世代公共服務選才的新典範，進而落實用人機關篩選個別職務所需的專業人才。當然，考選部將在現有基礎上，賡續研擬導入適切的口試評量技術，強化培育選訓以充實口試人才資料庫，為教育人才、考試甄才、機關用才等國家人力資源，構築嶄新且多贏的新局。

參考文獻

考選部（2022，2 月 24 日）。**公務人員考選制度跨國比較與我國未來展望**。考試院第 13 屆第 75 次會議考選部重要業務報告。

考選部（2023，6 月 15 日）。**日本公務人員考試基本能力測驗編製與面試考察報告**。考試院第 13 屆第 142 次會議考選部重要業務報告。

余民寧（2013）。口試在國家考試應用之再檢討與改進。**國家菁英季刊，9**（2），87-107。

吳新興、劉建忻、董郢（2023）。**考試院 111 年度日本中央及地方政府公務人員考選制度考察報告**。考試院。

李俊達（2021）。英國一般文官考選制度：機關分權、公開競爭、測驗效度。**國家人力資源論壇，12**。https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778&s=44694&type=5654361B474B8EFF

林建璋、黃靖璇（2022）。國考口試遴才制度之初探—以外交特考口試為例。**國家人力資源論壇，23**。https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778&s=46161&type=D080DDED9DA55705

胡悅倫、陳皎眉、洪光宗（2009）。國家考試口試之命題與評分。**國家菁英季刊，5**（4），35-56。

胡悅倫、陳世芬、莊俊儒、楊念湘、洪雅琪（2010）。**國家考試口試參考手冊**。考選部。

陳柏熹（2022）。口試在國家考試人才選拔上的應用。**國家人力資源論壇，19**。https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778&s=45623&type=C527413F7300192A

彭錦鵬（2010）。公務人員考選制度的變革與未來展望。**國家菁英季刊，6**（1），17-40。

彭錦鵬、黃一峯、李俊達（2017）。**公務人員採多階段考試可行性研究**。考選部委外研究報告。

程挽華、顏惠玲、陳靜蘭、楊淑如（2017）。**韓國公務人員考試及保健醫療人國家試驗所推動平板設備考試相關制度考察報告**。考選部。

董祥開、高于涵（2022）。我國公務人員對多元考選方法支持度之研究：以美國聯邦政府考選方法為借鏡的分析。**國家菁英季刊，15**（3），79-109。