第19期

口試在國家考試人才選拔上的應用

陳柏熹 國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系教授

“口試不僅可評量溝通表達能力，同時也能了解受測者的應變能力、人格特質、才識等無法經由筆試測量的特質，將有助於考選優秀人才。”

口試是一種實作技能測驗（performance assessment），其原本主要的目的是想了解應試者的溝通表達能力，例如：語言測驗中常見的口說測驗（oral test）。然而，隨著口試提問形式的多元化，口試除了能評量溝通表達能力外，也能了解受測者的應變能力、人格特質、才識等無法經由筆試來測量的特質。

臺灣的公務人員考試方式非常多元，除了最常使用的筆試外，還有口試、體能測驗、著作審查與實地考試等，其中口試幾乎是除了紙筆測驗外使用類科最廣、占分比重最高的方式，而採用口試者，口試成績均為其基本門檻（未滿60分不予錄取），由此可以看出口試在臺灣公務人員考試中的重要性。

口試在公務人員考試中的使用情形

根據目前國家考試中各類科測驗的使用方式來分，口試主要用在三種情境中：

一、將口試併同筆試或其他測驗，做為同一階段考試科目來進行

這種做法的目的是將筆試、口試與其他測驗的表現進行綜合判斷，以瞭解應試者是否具備所需的職能。例如：國軍上校以上軍官轉任公務人員考試之中將/少將/上校轉任考試、警監警察官升官等考試、關務人員簡任升官等考試。

二、分階段進行分試逐步篩選，將口試當作第二試或第三試

這種做法是在分階段的考試中逐步篩選出優秀的人，通常是先以筆試進行第一階段篩選，而把想要了解的溝通表達、應變能力、人格特質等筆試無法評量的能力納入第二試或第三試的口試中，以作為人才選拔的依據。例如：高等考試一級考試；高等考試二級考試；高等考試三級考試之公職土木工程技師、公職測量技師、公職護理師、公職臨床心理師、公職諮商心理師、公職營養師、公職醫事放射師、公職防疫醫師、公職食品技師、公職醫事檢驗師及公職藥師等11類科，以及客家事務行政類科；原住民族考試一等考試；司法官考試；監獄官類科；調查人員考試三等/四等考試等。

三、兼採前述二種做法

例如：國際經濟商務人員考試，第一試將外語個別口試列為考試科目之一，第二試則僅採用口試（採集體口試），不論第一試或第二試，口試成績只要未滿60分，皆不予錄取。

上述三種類別，只要口試成績不及格均不予錄取，也就是在口試過程中判斷極為不適任的應試者，並予以淘汰，以避免溝通表達或應變能力不佳者或人格特質不適合者擔任公職，影響國家重要公務的執行。

從口試在上述各項公務人員考試的使用方式來看，近幾年來用人機關對於應試者的溝通表達、應變能力、人格特質是相當重視的，採行口試的領域涵蓋了警察、醫護、工程、法務、客家事務及原住民事務等相當多的領域，除此之外，還有以英語能力或各種外語能力作為語言能力基本要求的口試，例如外交領事人員等的外語口試。

提升口試信度與效度的方法

既然口試已經成為各領域公務人員選拔時的重要考試方式之一，提升口試的信度與效度也成為考選部多年來精進口試測驗品質的重點工作。目前考選部對於提升口試信度與效度的做法，主要是從三個階段來進行：

一、從命題階段來提升核心職能與口試問題的符合度

藉由口試前的命題培訓及溝通會議讓口試命題委員了解該領域的核心職能，以及該領域所欲評量的溝通表達、應變能力、人格特質與才識等各項重要能力的內涵，引導命題委員思考口試題目的情境要如何設計，才能引導出應試者在核心職能或所欲評量能力與人格特質上的表現。

二、從口試過程中的標準化來提升口試的信度與效度

藉由口試委員在口試前的培訓會議，提醒口試委員維持口試程序標準化的方法及重要性，包括以相同的口試程序及提問流程來進行口試，讓應考人都有被問到多種職能的問題與相同的口試時間，以相同的語氣、親和的表情及鼓勵的態度來詢問及追問應考人等。

三、從口試評分項目中的評分內容說明及評分標準化來提升口試的信度與效度

在評分前提供評分委員口試評分觀察表，並訓練評分委員在提問後如何觀察應試者的具體關鍵行為，依據口試評分表的表現標準來進行評分，以提升評分的客觀性。

除了上述以質性程序為主的優化作為，國家考試未來也可以考慮加入評分結果的量化校正程序，以更進一步提升口試的信度與效度。這種程序的作法是使用當代測驗理論及技術，估計出評分委員的嚴苛度、集中評分或極端評分的傾向，並進行校正，以得到不受評分者偏誤所影響的能力值。最常用的分析方式就是利用試題反應理論（item response theory, IRT）中的多面向模式（many facets Rasch model, MSRF）[1]，將評分者的效果與應試者的真實能力表現分別估計出來。其結果類似於調高嚴苛評分者的評分結果，或調降寬鬆評分者的評分結果。不過這種校正評分結果的做法必須納入法源依據，例如將口試委員嚴苛度的分數轉換方式也納入國家考試分數轉換辦法的轉換方式之一。

善用口試，拔擢國家菁英

口試已經是公務人員考試中篩選人才的重要項目之一，它不僅能評量出許多領域核心職能中相當關注的溝通表達能力，也能夠經由適當的問題情境來引導應試者展現出面對問題時的應變能力，或是在突發狀況下的抗壓性或情緒穩定性等人格特質。若能結合各領域所欲評量的核心職能，設計出適合的口試問題情境，並在標準化及訓練良好的程序下執行口試測驗與評分，將能為國家拔擢優秀的人才，讓國家公務的推動更有效率，強化政府的施政效能。

---

[1] Linacre, J. M. (1989). ***Many-facet Rasch measurement***. Chicago, IL: MESA Press.

上一篇	回前頁	下一篇