

第30期

警察特考雙軌制度及格人員比較分析

黃婉玲* 國立臺北大學公共行政暨政策學系副教授



“ 警察特考雙軌制的實施有助於警察人力多元性的提升。就工作表現而言，外軌者在考績評等上並不遜於內軌者，而在職務陞遷及擔任管理職部分，內軌者較具優勢，但隨著年資的增加，優勢逐漸縮小。 ”

我國警察人員特種考試曾歷經幾次變革，最初僅中央警察大學（簡稱警大）及臺灣警察專科學校（簡稱警專）畢業生得報考。2004年開始，為快速補足基層警力，開辦「公務人員特種考試基層警察人員考試」（四等），由一般高中畢業生報考；原警察人員特種考試，亦自2006年起開放非警察學校畢業生報考。自此之後，警察特考考科走向一般化，雖然有助於多元取才目的的達成，卻也讓實務技能較強但不見得比較會考試的警校畢業生，面臨龐大的競爭壓力。^[1]為兼顧警察學校專業人才的養成，2011年開始改採雙軌分流的考試制度，原基層警察人員考試改為一般警察人員特考（外軌途徑），並增列二、三等考試，由一般生報考；原警察人員特考回歸由警察學校畢業生報考（內軌途徑），在應試科目上，與一般警察人員特考仍有部分差異。

內軌與外軌考選途徑反映的是不同的人員晉用邏輯，前者係採「教、考、用」模式，考試及格後不須再受訓；後者則是循「考、訓、用」的方式取才，考試及格後須接受18至24個月不等的教育及實務訓練。本文針對2011年至2022年度內、外軌考試及格者進行分析，以了解在雙軌制度下，晉用人員之多元性、整體職涯表現以及留任情形的差異性。本文分析資料涵蓋三等及格者2,748人（外軌356人，內軌2,392人），四等及格者26,713人（外軌10,183人，內軌16,530人）。[\[2\]](#)

雙軌制度有助於警察人力多元性的提升

就性別來說，內軌三等和四等考試及格者，男性占比各約8成及9成（如圖1）；外軌三等考試則是男女各半，四等考試的男性占比較女性高出2成（6：4）。內軌及格者男性占比偏高，可能是因為警大、警專在招生時，便對男性和女性給予不同名額，進而導致內軌考試在報考端就呈現性別差異懸殊的情況。反之，外軌考試因為無性別限制，反而成為女性進入警察體系任職的主要路徑。

就年齡的部分，不論是三等或四等考試，內軌及格者平均初任年齡皆比外軌來得年輕，差距甚至高達7歲以上；內軌者平均年齡的標準差，也比外軌者來得小。亦即，通過警察特考者多是警大（或警專）畢業後不久就考取，參加一般警察特考者，多已畢業幾年後才決定擔任警職工作。就外軌者來說，不論是哪個等級的考試，男性的平均初任年齡又比女性來得高。

最後，就出生地的分布來看，外軌及格者出生地屬於北部區域的比例較高，主要為臺北市及新北市；內軌及格者則是中部或南部區域的比例較高，特別是彰化縣、臺南市、屏東縣。相較於四等考試，前述分布趨勢在三等考試中似乎又更明顯。

圖1 內外軌任用者人口特性差異分析

考試年度	考試等級	考試類別	性別		初任年齡		出生地			
			男性 (%)	女性 (%)	平均值	標準差	北區 (%)	中區 (%)	南區 (%)	東區及離島 (%)
2011 - 2020	三等	一般警察人員特考	50.40	49.60	30.13	3.87	36.50	26.90	33.10	3.40
		警察人員特考	79.50	20.50	22.97	1.75	26.30	30.00	41.80	1.90
	四等	一般警察人員特考	61.70	38.30	28.40	3.91	26.10	29.60	39.70	4.60
		警察人員特考	90.10	9.90	21.25	1.65	21.00	29.10	45.50	4.40

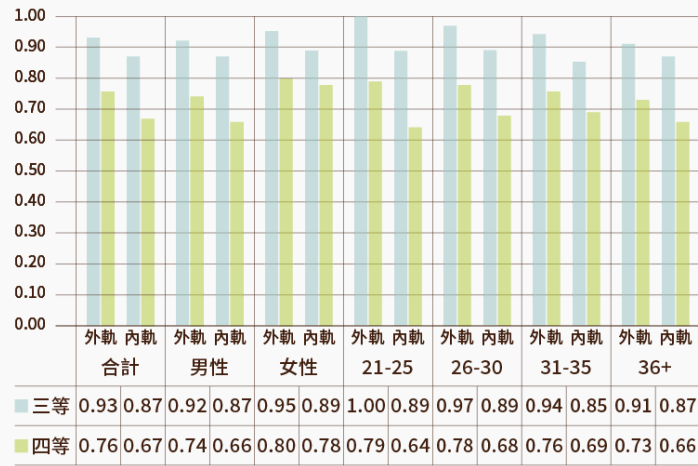
資料來源：本文自行整理。

內外軌及格者在考績評等上的表現

若進一步將每位警察人員考績獲得甲等的次數，除以其任職總年數，可計算出個人考績甲等占比數值；數值越高，代表主管對該員的工作表現有較高的評價（如圖2）。整體來說，儘管外軌者並未受過長期的警察養成教育，但不論考試等級、性別及年齡區間，外軌及格者平均考績甲等占比皆高於內軌者。也就是說，**在考績的主觀評等上，外軌及格者獲得相對較正面的評價**。同樣地，不論考試等級，內軌及格者考績曾列丙等的比例則較外軌來得高，不過因為考績曾列丙等的人數非常少（三等0.2%，四等0.3%），因此內、外軌丙等人數占比僅有非常些微的差距。

須特別留意的是，由於內軌及格者的總人數較外軌高出許多，因此有較高比例的人在考績評等上未有佳績，亦屬合理現象。較具參考價值的是三等36歲（含）以上者，內、外軌任用者人數相當，但外軌者平均考績甲等占比仍高於內軌者，只不過占比差距不若其他年齡區間大。同樣地，四等31-35歲年齡區間者，外軌任用者人數較內軌多出1千多人，但平均考績甲等平均占比仍高於內軌者。

圖2 內外軌任用者考績甲等年數占比平均值



註：僅針對目前仍在警察者進行分析。

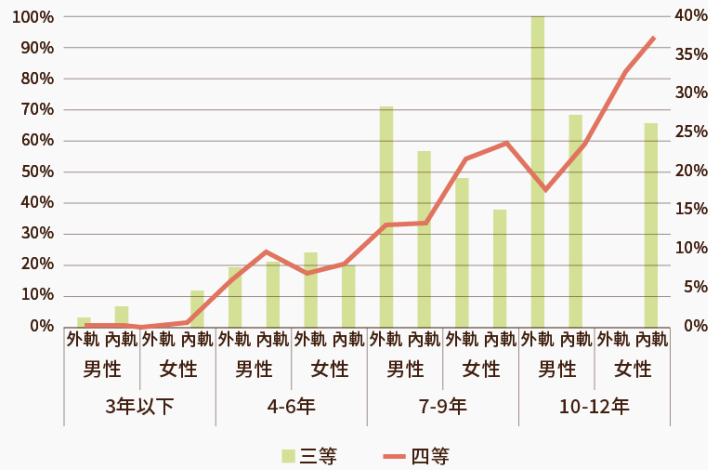
資料來源：本文自行整理。

內外軌及格者在職務陞遷上的表現

儘管外軌任用者在考績的表現上並不遜色，但在職務陞遷及陞任管理職的部分，內軌任用者仍然較具優勢。三等及格者幾乎都以警正四階任用，擔任警務員、組員、分隊長、巡官、偵查員、區隊長等職務。四等及格者幾乎都以警佐三階（99.5%）或警佐一階（0.5%）開始任用，擔任隊員、警員等職務；警佐一階起任者，全數為內軌者。

若將任用者的現職與初任職務相較，三等考試及格且目前仍留任警職者中，有37.5%的人有職務陞遷，四等有陞遷的比例則是10%。內軌及格者有職務陞遷的比例都較外軌來得高，不過隨年資增加，三等外軌及格者在職務陞遷上則高過於內軌。^[3]相對地，年資的增長，對於四等內軌任用者的優勢，並沒有明顯的減緩效果（如圖3）。

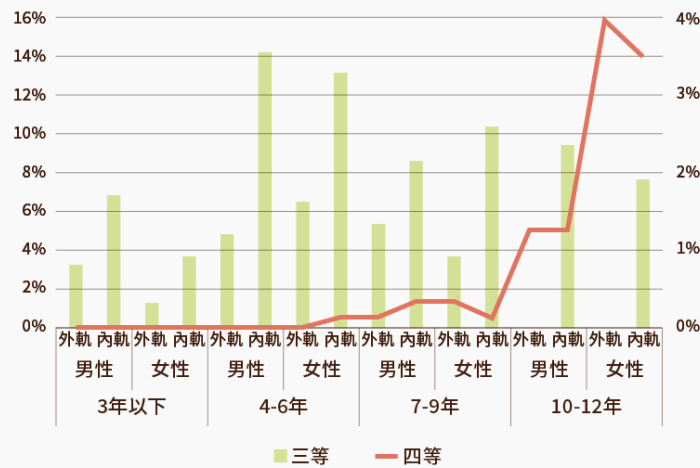
圖3 內外軌任用者職務陞遷人數占比



註：僅針對目前仍任警察者進行分析。
資料來源：本文自行整理。

另以現職為管理職的人數比例來說，三等及格者有擔任管理職的比例為8.3%，四等則為0.3%。不論考試等級與性別，內軌及格者陞任管理職的比例較高，不過四等內軌及格者在陞任管理職上的優勢，同樣也有隨年資減弱的趨勢。就年資10-12年的警察人員來說，內、外軌男性陞任管理職的比例並無差別，外軌女性的陞任比例甚至高於內軌。類似的趨勢則未見於三等考試中（如圖4）。

圖4 內外軌任用者管理職人數占比



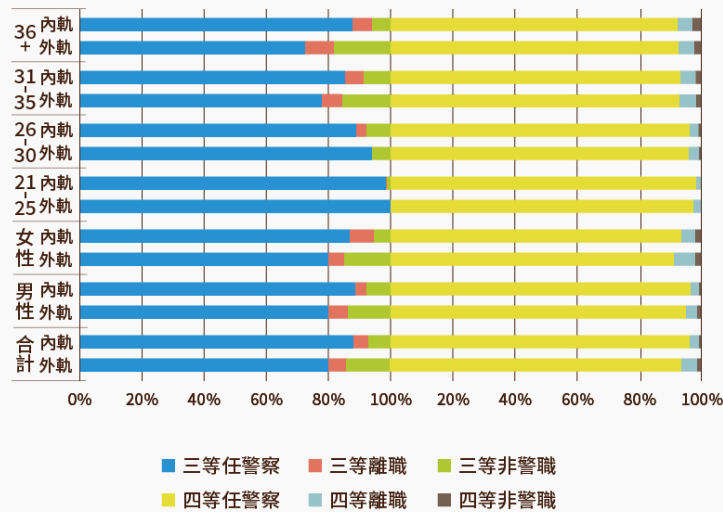
註：僅針對目前仍任警察者進行分析。
資料來源：本文自行整理。

內軌及格者留任情況較穩定

三等及格者有8成的人目前仍留任警職，內軌的留任占比又明顯高於外軌（內軌88.5%，外軌80.1%），另有5.9%的人選擇離開公部門，以及14%的人仍留在公部門但異動至非警察職務。四等及格者有高達9成5的人留任，內軌的

留任占比同樣高於外軌（內軌96.4%，外軌93.9%），但兩者的差距較三等來得小。與三等不同的是，四等異動占比較多的是離開公部門（3.7%），而非異動至非警職工作（0.9%）（如圖5）。

圖5 內外軌任用者職務異動人數占比



資料來源：本文自行整理。

結語

警察特考雙軌制度的實施，在性別、年齡、出生地區等面向上，的確有助於警察人力多元性的提升。就工作表現而言，儘管外軌者於報考前並未受過長期的警察養成教育，但考取後的訓練亦使其具備從事警察工作之技能，因此在考績評等上並不遜色。相對地，內軌者於學校教育期間，便對警察文化及警務工作有較高的熟悉度，服從性也較高，因此於任職初期，在職務陞遷以及擔任管理職的部分較具優勢。其後隨著工作年資的增加，內、外軌人員在職務陞遷及任管理職的差異有逐漸縮小的趨勢。最後，由於內軌者多半是在學校教育期間，就將警職視為未來的志業，因此不論男性還是女性，內軌及格者留任警察的人數比例都比外軌來得高。

* 本文由黃婉玲副教授執筆，相關數據由國立政治大學公共行政學系教授施能傑帶領之資料分析團隊共同參與完成，團隊成員包含東吳大學政治學系教授蔡秀涓、國立臺北大學公共行政暨政策學系副教授黃婉玲及助理教授林俞君、東吳大學政治學系助理教授賴怡樺、文化大學政治學系助理教授王賢。


[1] 吳斯茜、蘇志強 (2010) 。論警察人員特種考試制度變遷對警察養成教育的影響。《**執法新知論衡**》，6 (1) ， 1-15 。

[2] 2021及2022年兩個年度的資料，未包括外軌及格者 (因2023年6月本研究進行時，仍在受訓中) ，但有納入內軌及格者。

[3] 三等外軌年資10-12年的女性人數為0，不適合比較。

延伸閱讀

· [司法院釋字第760號解釋對警察人事與教育訓練制度之影響](#)  / 吳思緯 / 文官制度季刊第12卷第4期

· [警察人員考試雙軌分流新制之探討—從警察教育觀點論之](#)  / 蘇志強、吳斯茜 / 國家菁英第7卷第3期

· [我國警察人員「雙軌分流」考選制度構建之研究](#)  / 朱金池、洪光平 / 國家菁英第10卷第4期

· [警察特考雙軌進用考選分流制的意義與再精進](#)  / 黃富源 / 國家菁英第6卷第3期

上一篇	回前頁
-----	-----