

# 第一篇

## 警察組織



## 警察組織的意涵

### 例題

警察的本質是以法律為依據的行政作用，也是警察機關與警察人員的總稱；而警察組織亦是一個描述性的名詞，依您之見，警察組織的意涵為何？

### 擬答

警察組織是一個正式的行政團體，由兩個人以上的群體所組成，具有明確的宗旨和共同目標，內部有正式而完整的垂直及水平分工，且訂有規範成員之行為及活動的組織規章。其為依據法律運用權力，利用規範、控制及服務等行政作為，以達成維護社會秩序與保障社會安全之目的的政府武裝部門及其人員。茲詳述如下：
一、依據法律：
警察組織是經法律授權，並透過執法之手段，來達成維護社會秩序及社會安全的政府機關。除了組織依法設立、運作外，也依法律或法律授權的行政命令等規定所賦予的權力，執行行政工作與處理相關業務。
二、運用權力：
警察組織依據法律運用的權力，主要是依據警察法第 9 條（警察之職權）之規定，如協助偵查犯罪、執行搜索、扣押、拘提及逮捕等強制手段、行政執行、發布警察命令、使用警械等職權；並處理有關警察業務之保安、正俗、交通、衛生、消防、救災、營業建築、市容整理、戶口查察 <sup>1</sup> 、外事處理等事項。
三、利用規範、控制及服務等行政作為：
警察組織所為之規範、控制等行政作為，除依警察法第 9 條（警察之職權）規定之外，在權責內對違反秩序的行為行使干預、取締等強制力，主要是透過勤區查察、巡邏、臨檢、守望等警察勤務方式為之。
四、維護社會秩序及保障社會安全：
警察法第 2 條（警察任務）明定：「警察任務為依法維持公共秩序，保護社會安全，防止一切危害，促進人民福利。」因此，警察組織運用權力，利用規範、控制等行政作為，係為達成上述警察任務。

<sup>1</sup> 戶口查察：現稱警察勤務區（簡稱警勤區）訪查。



五正式的政府部門：
由內政部警政署組織法第 1 條（設立目的及隸屬機關）規定：「內政部為辦理全國警察行政事務，統一指揮、監督全國警察機關（構）執行警察任務，特設警政署（以下簡稱本署）。」及警察法第 4 條（全國警察行政之掌理及指揮監督）規定：
「內政部掌理全國警察行政，並指導監督各直轄市警政、警衛及縣（市）警衛之實施。」等規定可知，警察組織是政府所屬部門中的正式行政團體。
六武裝人員：
警察組織的員警都受過相當程序的射擊訓練，並且外勤員警幾乎都配有手槍，可依法使用槍械。因此，警察組織是擁有武力的執法團體，且警察工作有緊急及危險之特性，所以除了以「警械使用條例」嚴謹地規範警械之使用外，組織的紀律性亦相當受到重視，組織規範也較其他行政機關嚴密。
七內部有正式而完整的分工：
內政部警政署組織法第 1 條（設立目的及隸屬機關）規定：「內政部為辦理全國警察行政事務，統一指揮、監督全國警察機關（構）執行警察任務，特設警政署（以下簡稱本署）。」內政部警政署組織法第 2 條（掌理事項）第 1 項本文亦規定：「本署掌理全國性警察業務，並辦理下列事項：...。」由此可知，警政署長係由內政部直接任命，並統一指揮、監督全國警察機關（構）執行警察任務。而警察組織的垂直分工方面，大致可區分為決策層級（如：內政部警政署之署長、副署長）、幕僚層級（如：警政署各組室、警察局的各科／課室）及執行層級（如：警察勤務區警員）3 種性能不同的層級。
八訂有規範組織成員之行為及活動的組織規章：
警察組織中，基本的組織規章有內政部警政署組織法及各直轄市及縣（市）政府組織自治條例訂定各自的組織規程（例如：臺中市政府警察局組織規程）。在規範組織成員之行為及活動的規章方面，除有與一般行政組織類似的「警察人員獎懲標準」、「警察人員陞遷辦法」等規章之外；亦因警察組織及工作的特殊性，而特別訂有「警察勤務條例」、「警察職權行使法」等特殊規範。

## 警察組織的目的

### 例題

- ▲警察機關從中央到地方有不同的組織，每一種組織都有其不同的功能，依您的見解，警察組織的目的為何？
- ▲試就警察組織之目的功能與任務特性，如何配合政府整體之反毒政策，發揮警察組織應有的角色功能？〈106 警特三，孫義雄老師、楊永年老師、林宜君老師〉

### 擬答

一理論上，警察組織主要以提升工作效率為目的；但實務上，警察組織的目的至少有 5 項，而這 5 項統稱為組織績效，說明如下：
(一)工作表現（包含工作效率）。
(二)工作滿足感（包含個人之成長）。
(三)工作品質。
(四)民眾滿意度。
(五)工作生活品質。
二組織績效不僅指工作表現或工作效率之結果呈現，程序正義亦為重要之內涵。即不能為了求工作表現的結果而忽視工作品質、工作滿足感、民眾的感受、工作生活品質等。





三柏曼與笛爾 (L. Bolman and T. Deal) (1997) 指出的多元架構領導途徑，認為
可以從四個方面來討論組織目標的達成，其包括以下四個（型）模式（參：蔡進
雄／輔仁大學教育領導與發展研究所助理教授著，〈從組織多元分析架構論學校
組織再造〉／ <a href="https://teric.naer.edu.tw/wSite/PDFReader?xmlId=&amp;fileName=1417216994278&amp;format=pdf">https://teric.naer.edu.tw/wSite/PDFReader?xmlId=&amp;fileName=141721</a>
6994278&format=pdf；陳成宏著，〈學校變革與校長領導理論的整合性觀點
：Bolman 和 Deal 之多元架構領導途徑分析〉／ <a href="https://journal.naer.edu.tw/periodical_download.asp?DID=vol002_08">https://journal.naer.edu.tw/</a>
periodical_download.asp?DID=vol002_08）：
(一)結構（型）模式（Structural frame／結構（化）架構）：植基於社會學，強調
組織中的目標、規則和結構。該架構認為，為當目標及角色清楚時，警察組織
會有較好的表現，人們要對他們的責任負責及設立可測量的標準是理性取向（
趨向）的
重要一環，係屬組織社會分析途徑。其偏重的是領導者由上而下做決定。
(二)人力資源（型）模式（Human resource frame／人群架構）：著重在心理學，
探討如何滿足組織成員的需求及成就感。該架構強調，個人需求及動機的重要
性，在關懷及信任的環境中，需要被滿足時，工作效率最佳。對別人表示關懷
及參與決定，可促進人們的承諾和投入，係屬組織心理分析途徑。其重視的是
成員需求。
(三)政治（型）模式（Political frame／政治（化）架構）：以政治學為基礎，主張
以談判與協商的手段來處理組織內的權力鬥爭和資源分配議題。該架構認為，
目標是在競爭利益之中討價還價及協商的結果，衝突是每日不可避免的事情，
係屬組織經濟分析途徑。其著重的是利益交換，以達成目標。
(四)表（象）徵（型）模式（Symbolic frame／表（象）徵（化）架構）：根源於
人類學，企圖使用象徵、儀式、秘思或是故事傳奇以激勵組織成員。象徵架構
關注文化、意義、信念及信心，每個團體都可以創造象徵，以滋養承諾、希望
及忠誠。其重視的是組織文化的意義、價值、願景，係屬組織文化分析途徑。
以上四個（型）模式，除能簡單明瞭外，而且在組織管理領域中亦有相當的統整
性與代表性，以達成組織績效的目的。
此外，另有多元架構，係指將上述其他四種架構，整合成全面性領導途徑。

## 警察組織的特性

### 例題

- ▲警察組織不同於一般行政機關的組織，請試說明警察組織的特性為何？
- ▲試就警察組織之目的功能與任務特性，如何配合政府整體之反毒政策，發揮警察組織應有的角色功能？〈106 警特三，孫義雄老師、楊永年老師、林宜君老師〉

### 擬答

警察組織可以歸納出以下 5 個特性：
一、組織是社會組成：
意指組織是由人所組成，且在組織內可能會產生各種的人際關係網絡，形成組織成員與團體間的交互作用。
二、組織是目的取向（趨向）的：
每一個組織皆有其要達成的目的與目標，故組織必然是目的取向（趨向）的。但組織的目的，有時並非是單一個，且也不易清楚地界定，導致多重目的之間可能互不相容，甚至有所衝突矛盾，此即為常見的組織現象。
三、組織是功能分化的：
組織之成立乃為了達成目的，因此必須透過對於組織成員的工作分配，來達到效率與目的的完成，此即為功能分化。其功能分化最常見的有垂直分化與水平分化，此外，當組織愈龐大，功能分化也會愈細密。
四、組織是理性協調的：
組織中的功能分化後，必須加以協調。因分工的各單位，易出現本位主義式的思考，因此，必須透過協調方式的建立，消除內部的衝突。所謂協調是指符合多數人利益的聯絡配合，若協調機制不存在時，組織之效率可能降低，甚至導致組織的瓦解。



五組織具有持續性：
組織創建者不見得對於組織的存續有所認識與堅持，且加上社會的變遷，面臨的環境也與以往不盡相同，惟組織成員通常期望組織能不斷成長與壯大，進而達到組織之生存及內部成員能從組織的發展中獲得個人的成長，所以組織持續性是組織一貫追求的目標。
除上述特性外，警察組織尚有一些特性須特別加以重視，茲論述如下：
一、警察組織屬於公共財：
所謂的公共財，是指警察組織所提供的功能與作用、勞務與服務，是無法由民眾獨自享用、且無須直接付費的。
二、屬於高度勞力密集的產業：
警察組織所表現的，無論是秩序維持、犯罪偵防或是提供服務，均是以「人」作為工作對象，並輔以科技產品的協助，但人的彈性與可變性，使得警察組織的功能絕大多數必須透過人來表現。
三、隨時性與強制性：
警察組織的特性與一般行政組織不同，因警察組織 24 小時的服務以及無所不在的特性，使得民眾遭遇問題時，首先就會考慮求助於警察組織。加上警察組織擁有的強制力特性，使民眾更容易仰賴警察組織。

## 警察組織的功能

### 例題

- ▲警察組織包含警察機關與警察人員，警察組織所從事的活動，象徵著其主要功能。依您之見，警察組織的功能為何？
- ▲試就警察組織之目的功能與任務特性，如何配合政府整體之反毒政策，發揮警察組織應有的角色功能？〈106 警特三，孫義雄老師、楊永年老師、林宜君老師〉
- ▲警察組織的主要功能不外維護秩序、處理犯罪及為民服務三者；而此三種功能在當前社會展現過程有何調適或轉型？〈111 行管所，孫義雄老師、楊永年老師、林宜君老師〉

### 擬答

一、警察組織的功能，有許多學者提出不同之意見，如下敘述：
(一)特德曼（Steadman）的意見：警察組織的功能有維持和平、打擊犯罪及社區服務。
(二)詹姆斯·Q·威爾遜（James Q. Wilson）的意見：警察功能是在維持秩序、執行法令及為民服務，可以區分為看守型、執法型與服務型 3 種型態。
(三)曼寧（Manning）：警察組織的功能是維護公共秩序的功能、處理犯罪的功能與綜合的功能。
(四)考克斯（Cox）：提出秩序維護、執法及服務 3 類警察功能。
(五)國內學者綜合了我國研究警政學者的看法，認為我國警察組織裡特別被強調的功能為「犯罪預防」、「刑案偵破」及「為民服務」。



二早期類似警察功能的組織以及現代警察組織出現時，所強調的功能主要是在維護
社會秩序及執行處理犯罪的工作；而隨著工業化與都市化等社會變遷的影響，犯
罪變成嚴重的社會問題，社會大眾對警察組織的功能期待逐漸改為處理犯罪；為
民服務的功能則是因為現代社會中產階級興起，社區成為中產階級的生活圈，因
而開始強調社區的重要性，並在提倡社區警政 <sup>2</sup> 之後，才漸漸受到警察組織之重視
。因此看來，各學者對警察組織功能的看法，皆不外乎是維護秩序、處理犯罪及
為民服務 <sup>3</sup> 項。

2 社區警政推動應發揮「守望相助精神」、「信任與實踐共好哲學」，「共好」是什麼？”Gung Ho”一詞是印地安語，傳說是中國人「講乎好」的意思，共好是中文『一起工作（collaborative and working together）』的意思（Blanchard & Bowles 著，郭宛鈴譯，1998：1-3）。所謂共好指的是人人以正確的方式做正確的事情，而且得到正確的報酬。如果我們要推行共好，應該從何做起呢？這一切都始於松鼠的精神（工作很有價值、每個人都朝共同的目標前進），所有的計畫、決定、行動，都以價值觀為依歸，如果你希望大家能共好，能以松鼠的精神投入工作，那就要先讓每個人都瞭解，自己的工作為什麼重要，為什麼他們的工作可以讓世界變得更好。接著是海狸的方式：就是每個人自己發號施令。每隻海狸面對自己的命運，都有很大的自主性，自己決定工作要如何進行，就像獨立的承包商一般。海狸的工作內容全都出自自己的意志，而非源自命令的驅使，這點非常重要。成員必須要能掌控達成目標的過程，就是以正確的方式來做正確的事情。想法、感受、需求與夢想，受到尊重、獲得關心、並付諸實現。野雁的天賦：互相鼓舞、不滅的熱情、真心的喝采、成熟的鼓勵。

共好與互信，培養能力，同時面對挑戰，唯有尊重員工個人的價值，才能讓員工真正掌控工作，整個組織應該要能尊重、傾聽、並實踐員工的想法、感受、需求與夢想，對待他們的態度創出讓「顧客也瘋狂」的事蹟。（參：孫義雄著，〈警察勤務執行機構之警政策略探討〉/ [https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=lv8OirTfsslWcCxlpLbUfvnJVvyS2MdWjU7ZncFDKvhd5mkm1NvUXZxzFjBu1X1A&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=wD0TRcRcv8DGt\\_dkCDiUZhDCZebplOsoil5xDzUVQygeVVU9OyINO4qBZJhLTxWd&xmlId=0006560222](https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=lv8OirTfsslWcCxlpLbUfvnJVvyS2MdWjU7ZncFDKvhd5mkm1NvUXZxzFjBu1X1A&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=wD0TRcRcv8DGt_dkCDiUZhDCZebplOsoil5xDzUVQygeVVU9OyINO4qBZJhLTxWd&xmlId=0006560222)）

## 我國警察組織的現況

### 例題

請試說明我國警察組織的現況為何？

### 擬答

一、我國現行警察組織，在中央乃於內政部下設警政署及中央警察大學；警政署下設
各附屬警察機關（包括台灣警察專科學校）；而地方警察組織，則於各直轄市政
府、縣（市）政府下設警察局，警察局之下再設分局、分駐（派出）所。
二、在各級警察機關組織體制中，其負責之職務，列述如下：
（一）行政院：為全國最高行政機關。
中華民國憲法第 53 條（最高行政）規定：行政院為國家最高行政機關。
行政院組織法第 2 條（職權之行使）規定：行政院行使憲法所賦予之職權。
（二）內政部：內政部組織法第 1 條（職掌）規定：行政院為辦理全國內務行政業務
，特設內政部（以下簡稱本部）。
內政部警政署組織法第 1 條（設立目的及隸屬機關）前段規定：內政部為辦理
全國警察行政事務，統一指揮、監督全國警察機關（構）執行警察任務…。
（三）警政署：內政部警政署組織法第 1 條（設立目的及隸屬機關）後段規定：內政
部為辦理全國警察行政事務，統一指揮、監督全國警察機關（構）執行警察任
務，特設警政署（以下簡稱本署）。
內政部警政署組織法第 2 條（掌理事項）第 1 項規定：本署掌理全國性警察業
務，並辦理下列事項：
1. 警察官制、官規、教育、服制、勤務、後勤制度、警察職權行使及其他警察
法制之規劃、執行。
2. 警衛安全、拱衛中樞、準備應變及重大、緊急案件處理之規劃、執行。
3. 協助偵查犯罪、涉外治安處理、國際警察合作及跨國犯罪案件協助查緝之規
劃、執行。
4. 入出國與飛行境內民用航空器及其載運人員、物品安全檢查之規劃、執行。
5. 警備治安、保障集會遊行、槍砲彈藥刀械管制、自衛槍枝管理及民防之規劃
、督導。



6.預防犯罪、檢肅組織犯罪、保障婦幼安全、失蹤人口查尋及維護社會秩序事件之規劃、督導。
7.當舖業及保全業管理之規劃、督導。
8.交通安全維護、交通秩序整理、交通事故處理及協助交通安全宣導之規劃、督導。
9.警察資訊作業、資（通）訊安全及鑑識科技、通訊監察之規劃、督導。
10.社會保防與社會治安調查之協調、規劃及督導。
11.警民聯繫、警察公共關係、警政宣導及警民合作組織之規劃、督導。
12.警察勤（業）務督導及警察風紀督察考核。
13.配合辦理災害整備、應變與民防有關之事項。
14.所屬臺灣警察專科學校、警察通訊、民防防情指揮管制、警察機械修理及警察廣播電臺機構之督導、協調及推動。
15.其他警政事項。
(四)直轄市政府警察局及各（縣）市政府警察局：掌理各直轄市、縣（市）轄區警察行政及業務。
臺北市警察局長，承市長之命綜理局務，並兼受內政部警政署署長之指揮監督；置副局長三人，襄理局務。
三警察組織之教育機關方面之法律規定：有「臺灣警察專科學校組織條例」以及「中央警察大學組織條例」，其所規定的內容大致同於警政署的組織條例。
1.臺灣警察專科學校組織條例第2條（隸屬機關）規定：臺灣地區設立臺灣警察專科學校（以下簡稱本校），隸屬內政部警政署，依警察教育條例有關規定辦理警察教育；並依專科學校法有關規定：兼受教育部之指導。
2.中央警察大學組織條例第2條（立法宗旨）規定：中央警察大學（以下簡稱本大學）隸屬內政部，以研究高深警察學術，培養警察專門人才為宗旨，並依大學法有關規定：兼受教育部之指導。

<p>四警察實務機關組織方面之法律規定方面，則有「內政部警政署組織法」及所屬各一級機關的組織條例，其中「內政部警政署組織法」規定了警政署對全國警察機關的統一指揮監督權、業務職掌、業務編組、所屬機關的編制、官職等及編制員額，以及統計、會計、人事、政風之四室的設置相關內容。</p>
<p>1.內政部警政署組織法第 5 條（內部單位設置並得分科辦事）規定：本署（指警政署）設下列內部單位，並得分科辦事：</p>
<p>(1)業務單位：行政組、保安組、教育組、國際組、交通組、後勤組、保防組、防治組及勤務指揮中心。</p>
<p>(2)輔助單位：督察室、公共關係室、秘書室、人事室、政風室、會計室、統計室、資訊室及法制室。</p>
<p>2.內政部警政署組織法第 6 條（次級機關及其業務）第 1 項規定：本署之次級機關及其業務如下：</p>
<p>(1)刑事警察局：執行犯罪偵防事項。</p>
<p>(2)航空警察局：執行機場治安及安全維護事項。</p>
<p>(3)國道公路警察局：執行國道與經指定之快速公路治安及安全維護事項。</p>
<p>(4)鐵路警察局：執行鐵路治安及安全維護事項。</p>
<p>(5)各保安警察總隊：執行保安、警備、警戒、警衛、治安及安全維護事項。</p>
<p>(6)各港務警察總隊：執行港區治安及安全維護事項。</p>



## 我國警察組織型態導入社區警政和問題導向警政之適用

### 例題

美國學者 Cox 在西元 21 世紀的警政中提到：「社區和問題導向之警政策略，是下一世紀警政發展的可能趨勢。」由於我國警察組織型態與各國不同，導入社區和問題導向之警政策略時，依您之見應如何適用？

### 擬答

一、問題導向警政策略適用於分局的勤務規劃及執行：
警察分局及分駐（派出）所雖同為警察勤務執行機構，但其特性不同，就分局而言：
(一)各組具有足夠的專業幕僚群，能夠澈底而深入地檢視問題，分析、了解問題的來源、特性及成因。
(二)具有相當自主的策略決定權及資源分配權，可以整合轄區的資源或協調各相關單位，共同執行解決問題之措施。
(三)設置勤務指揮中心，得以定期且系統化地檢視轄區所發生的問題，評估特定的治安狀況。
(四)分局於勤務策略的規劃和執行方面，是自行運作的，能夠針對轄區特性，作較具體的勤務規劃。
問題導向警政是以處理群組化的犯罪問題為核心，而非單獨的案件，並以掃瞄、分析、反應及評估的 S.A.R.A 模式來解決問題。而分局是法定的重點性勤務執行機構，具有足夠的能力，可以針對轄區內成因類似的成組問題，透過系統化的檢視、評估、分析，找出其根本問題，更透過協調及整合，規劃、執行重點性勤務，以有效地解決轄區內的治安問題。因此，問題導向警政策略非常適用於分局勤務規劃及執行。

二社區警政策略適用於分駐（派出）所的勤務規劃及執行：
分駐（派出）所的設置是依人口密度、地域廣狹及行政區並組合警勤區而設立，由於深入
社區、與民眾接觸頻繁，因此，是警察機關和民眾接觸的前哨單位。在人力方面
，員警任期多為 3 年一任，平日須參與轄區之各種活動、集會，與轄區的民眾彼此大都熟識，對轄區的人、事、地、物皆有相當程度的了解。警勤區以分駐（派出）所的
轄區做為社區的地域範圍，無論在人口數或地理區域方面，大小都適當；且派出所 7 項重要功能中的預防犯罪、提供民眾安全感、迅速有效處理地方治安事故、
了解民眾與社會需求，提供服務及增進警民合作關係等五項，皆是社區警政所強調的警政策略。
三綜合前面所述，分局在警政策略的適用上，應以問題導向警政為優先，另外，在
社區警政中扮演的角色，則是規劃、督導，以及評估分駐（派出）所的勤務執行；而派出
所則以社區警政為主。由於問題解決本來就是社區警政策略中重要的一環，二者可在需要時加以配合運用，具體作法可以是以分駐（派出）所為實施社區警政的
合適單位
，分局則扮演規劃、督導及負擔資源補給的角色。

## ※【警察學—警察的分類】重點整理※

### ◎警察的分類

警察的分類，各國情形不同。綜合來說，有下列各種分類方式：

(一)依「主管業務性質」，可分為下列7種<sup>9</sup>：

1. 行政警察：即以行政法令作依據的警察作用。我國及日本用此名詞；英美則稱之為制服警察（Uniform Police）。其業務為安寧秩序的維護，危害的預防和福利的促進。其特色有：
  - (1)依政府所劃設的行政區域而設置，警察機關與人員負責各轄區內安寧秩序之維護與生命財產之保障。
  - (2)行政警察在我國全體警察人員中所占比例最大。
  - (3)行政警察分布最廣。
  - (4)行政警察人員根據行政法令執行全盤性之警察工作。
2. 刑事警察：即以偵查刑案件為目的的警察作用。我國、日本、德、法等國用此名詞；英美則稱之偵探（Detective），而我國少年警察的分類，亦屬刑事警察。刑事警察局（係屬專業警察勤務）：執行預防犯罪及協助偵查內亂外患重大犯罪之刑事警察業務。
3. 政治警察：即以偵查政治性犯罪為目的的警察作用。英美名為特勤人員；日本昔日名為特高警察，在組織上和刑事警察平行。



#### 警察聯絡官：〈101警特三〉

成立於內政部警政署刑事警察局，用以建立綿密海內外治安情報網，以遏阻跨國刑案及追緝外逃通緝罪犯。

駐外聯絡組的設置，是參考美、日、澳、加拿大等先進國家將治安前線推到國境外的理念，派駐警察人員於駐在國協調辦理犯罪預防及偵查工作。警政署刑事警察局民國87年2月間首先向內政部提出開創性的「警政署刑事警察局駐外刑事警察聯絡官實施計畫」獲得支持，歷經多年的溝通協調，於民國93年獲得行政院第23次治安專案會議裁示，請外交部協助警政署完成越南、泰國、菲律賓等三國派駐警察聯絡組相關規劃作業，經警政署各單位的努力籌備，於民國94年5月正式完成首批駐外警察聯絡組的派駐。後陸續於民國96年4月第二階段派駐印尼、馬來西亞、日本聯絡組，民國97年5月第三階段增派美國、南非聯絡組，民國99年於澳門地區派駐警察聯絡官，並於民國102年派遣駐韓國警察聯絡官，成為警政署第10個駐外聯絡點，未來將持續努力爭取再增設據點，以建構更加綿密的海外治安前線。

（參內政部警政署刑事警察局，2015，<http://www.cib.gov.tw/police/police0103.aspx>，2015/11閱覽。）

9 參梅可望等著，《警察學》，中央警察大學，頁17～20；翁萃芳著，《保安警察實務》，頁18～19、24、28、30。

4. 保安警察：即以保護公共安全為目的之警察作用。我國保安警察有二個涵義，一是屬於行政警察範圍內的保安警察作用，另一則是屬於特種警衛的保安警察作用，包括：

(1) 保一、保四及保五總隊（係屬專業警察勤務）：執行拱衛中樞，準備應變及協助地方治安之保安警察業務：

① 保安警察第一總隊負責北區治安及應變任務，其駐地為石牌。

② 保安警察第四總隊負責中區治安及應變任務，其駐地為彰化。

③ 保安警察第五總隊負責南區治安及應變任務，其駐地為仁武。

保安警察第一、第四、第五總隊的職掌有二：

① 常任警察任務包括：

① 拱衛中央憲政機關，準備應變及協助地方治安事項。

② 保安警察警力派遣、勤務規劃、訓練、督導及與業務有關之刑事、外事事項。

③ 其他有關保安、警備、警戒、警衛及秩序維護事項。

② 警察役（替代役）任務：依據內政部警政署替代役警察役役男服勤管理規定：役男於服勤單位整裝待命，以備突發事件之機動使用，或臨時勤務之派遣。依替代役實施條例第4條規定：替代役之類別區分如下：

① 一般替代役：警察役、消防役、社會役、環保役、醫療役、教育服務役、農業服務役、其他經行政院指定之役別。

② 研發替代役：替代役類別實施順序及人數，由主管機關擬訂，報請行政院核定。

(2) 保二總隊勤務以維護經濟部所屬各國營事業單位廠區安全為主，現駐地新北市中和區。自民國94年1月起，保二總隊整編為四個大隊，勤務狀況如下：

① 第一大隊：又稱保護智慧財產權警察大隊，專責查緝違反智慧財產權案件。

② 第二大隊：第一、第二、第四核能發電廠。

③ 第三大隊：臺北市（含經濟部、國營會、國貿局）、潭子加工出口區、臺中加工出口區、新竹科學園區、臺中科學園區、德基水庫。

④ 第四大隊：第三核能發電廠、臺電興達電廠、臺電大林電廠、臺南科學園區、高雄科學園區、楠梓加工出口區、高雄加工區、臨廣加工區、屏東加工區。

從學理而言，警察組織中，保二總隊所擔負之任務，可交由民間保全公司。



保二擴編（參：自由時報／<https://news.ltn.com.tw/news/politics/paper/1579363>）：

為維護關鍵基礎設施安全，政府研擬由警政署擴編保安警察第二總隊，增加四千名警力，予以基礎軍事訓練後進行調派。國防院學者許智翔受訪分析，其用意可能是想定，一旦面對最壞劇本的狀況下，使我國能夠多一些同時具備警察能力與基礎軍事能力的單位，可以投入在後方任務上。

政府除了擴編保二總隊，國軍明年將恢復徵集一年役期的義務役軍人，未來義務役軍人將組成「守備部隊」，由志願役擔任領導幹部，守備部隊除國土守備，也將負責軍事與民間設施防護等任務。

許智翔指出，若最後是以保二擴編並進行基礎軍事訓練的方式，維護我國的關鍵基礎設施，用意可能是想定，一旦面對最壞劇本的狀況下，使我國能夠多一些同時具備警察能力與基礎軍事能力的單位，可以投入在後方任務上，在整體防衛下，有可能以憲兵、保警、民防隊，做為高中低的搭配，維護關鍵基礎設施和區域的安全。

基礎軍事訓練後的保警vs.義務役守備部隊		
種類	保警	義務役守備部隊
專業度	警職訓練+基礎軍事訓練	軍事訓練
是否有司法警察權限	有	無
火力	手槍、步槍，擬配備機槍	步槍、機槍、迫擊砲、火箭筒
人事成本	較高	較低

製表：記者吳書緯



**內政部警政署保安警察第二總隊保護智慧財產權警察大隊：**

一、成立緣起：保護智慧財產權警察大隊於民國92年1月1日成立。保護智慧財產權係政府重要政策，亦是我國鼓勵創新研發、促進產業升級，提升國際競爭力的重要措施。政策的成功，在於有效而落實的執行，保護智慧財產權警察大隊之成立，係以嚴密查緝之勤務運作，貫徹執行政府智慧財產權保護政策為主要任務，全天候專責查緝全國各地侵權案件，成效卓著，具體展現政府保護智慧財產權的決心。保智大隊之成立象徵我國保護智慧財產權打擊仿冒行動，邁入新的里程碑。

二、業務職掌：

- (一) 全天候受理有關侵害智慧財產權案件之檢舉事項。
- (二) 專責查緝相關侵害智慧財產權犯罪案件。
- (三) 依法執行侵權犯罪之取締、扣押、逮捕等任務。
- (四) 保障智慧財產權人合法權益。
- (五) 協助執行光碟管理條例等事項。

三、勤務狀況：保護智慧財產權警察大隊人數共計220名，成員由保二、四、五總隊組成，大隊下設二個中隊，第一中隊派駐臺北、臺中二個分隊據點，第二中隊派駐桃園、嘉義、高雄、花蓮等四個分隊據點。





(5)保七總隊<sup>10</sup>：〈107警大二技、107警特三〉

- ①政府為落實國土保護政策、增進環境資源管理效能，成立國土環境資源及自然保育主管機關，負責查緝違反森林、河川、環境保護、國家公園、生態保育等違規（法）案件，有其時代環境的需求與必要性，且儼然成為政府重要施政工作；另臺灣銀行代理中央銀行發行新臺幣，鈔券安全攸關國家整體金融秩序。保七總隊任務性質為專責支援警力，即負責協助各派駐主管機關執行上述各項工作，職責重大。
- ②沿革：保七總隊係於民國103年1月1日，配合政府組織改造政策，由臺灣保安警察總隊、國家公園警察大隊、環境保護警察隊、森林暨自然保育警察隊、高屏溪流域專責警力等機關及任務編組單位整合成立。
- ③組織編制：保七總隊置總隊長1人，副總隊長1人，主任秘書1人，幕僚單位設警務、督訓、後勤、保防等4科，勤務指揮中心，人事、主計等2室，以及任務編組秘書、資訊等2室，勤務單位分設9個大隊及刑事警察大隊，編制員額1,004人。
- ④任務：
  - Ⓐ第一大隊掌理事項：
    - Ⓐ駐在單位鈔券運送及協助民眾存、提款護鈔之安全維護。
    - Ⓑ防詐騙、防搶等刑事案件之防範及處置。
    - Ⓒ駐在單位廳舍、重要設施及人員之安全維護。
    - Ⓓ其他有關警察勤（業）務執行事項。
  - Ⓑ第二大隊掌理事項：
    - Ⓐ濫墾、濫伐、濫建、污染水源、盜採砂石等違反水資源保護案件之協助稽查及取締。
    - Ⓑ機動支援駐在單位稽查、取締之協助。
    - Ⓒ駐在單位廳舍、重要設施及人員之安全維護。
    - Ⓓ其他有關警察勤（業）務執行事項。
  - Ⓒ第三大隊掌理事項：
    - Ⓐ違法設置廢棄物處理場（廠）之協助稽查及取締。
    - Ⓑ違法清除、處理有害事業廢棄物之協助稽查及取締。
    - Ⓒ違法運作毒性化學物質與重大污染案件之協助稽查及取締。
    - Ⓓ環境影響評估開發違法行為之協助稽查、監督及取締。
    - Ⓔ協調聯繫、預防及處理環境保護工程或業者遭不法分子介入操縱等不法行為。
    - Ⓕ環境破壞排除之協助。
    - Ⓖ其他有關警察勤（業）務執行事項。

10 保七總隊官網：<http://www.7spc.gov.tw/index.php?catid=7>（瀏覽日期2015/11）。

④第四大隊至第九大隊掌理事項：

- ①違反森林法相關法令案件之協助稽查及取締。
- ②違反野生動物保育法相關法令案件之協助稽查及取締。
- ③違反文化資產保存法相關法令案件之協助稽查及取締。
- ④森林區域內違反水土保持法相關法令案件之協助稽查及取締。
- ⑤國家公園區域內治安秩序之維護。
- ⑥國家公園區域內自然資源及環境保護之協辦。
- ⑦違反國家公園法相關法令案件之協辦。
- ⑧總隊部安全維護、營區內機動巡邏勤務執行、支援派遣及其他警衛事項。
- ⑨其他有關警察勤（業）務執行事項。

⑤刑事警察大隊掌理事項：

- ①預防犯罪宣導之規劃及督導。
- ②犯罪偵防及刑事案件之處理。
- ③員警違法案件之移送。
- ④檢警聯席會議之處理。
- ⑤其他有關刑事警察事項。

5. 交通警察：即管理陸上交通為目的之警察作用，各國均使用此名詞。

6. 外事警察：即以保護管理外僑，處理涉外事件為目的之警察作用。

外事警官隊（係屬專業警察勤務）：執行保護外僑及處理涉外案件之外事警察業務。

7. 專業警察：即以防護國營事業之交通、工礦、森林、漁鹽，或者入出境、港口、海疆、河流、航空站等為目的之警察作用。取締考場使用電子設備作弊之「電信警察」及內政部警政署「國道公路警察」係屬專業警察。

保二保三總隊、鐵路警察局、航空警察局、國道公路警察局、空中警察隊、國家公園警察隊、港務警察局等（係屬專業警察勤務）：執行防護國營鐵道、航空、森林、漁鹽等事業設施之各種專業警察業務。

警政署空中分駐（派出）所於民國93年1月於警廣成立。

(二)依「隸屬關係」，可分為下列3種：

1. 中央警察與地方警察。
2. 國家警察與自治警察。
3. 聯邦警察、州警察、市縣警察（此為美國警察分類名詞）。

(三)依「服務地點」，可分為下列6種：

1. 水上警察：英美稱之為河上警察（Rive Police）。
2. 外海警察：美國稱之為海岸巡邏隊（Coast Guard）。
3. 公園警察：美國有此名詞。
4. 國境警察。
5. 港務警察：英國稱之碼頭警察（Dock Police）。
6. 航空警察。



## ※【警察學—警察組織】重點整理※



### 一、警察組織的定義與要素

(一)關於組織或警察組織的了解，至少有以下3個觀察角度<sup>11</sup>：〈102警研所〉

- 1.從管理學的面向切入：在此一面向下，主要是關切警察組織的效率與效能。
- 2.從法律學的角度研究：主要著重於警察組織設立的合法性以及警察作為的合法性與正當性等問題。
- 3.從政治學的途徑探究：討論警察組織對民眾需求的回應性與有責任性等問題。

(二)警察組織的定義<sup>12</sup>：

- 1.警察組織，係指國家為發揮警察權作用，執行各種警察行政事務與業務，以警察人員為基礎結合而成的警察行政機關係統。
- 2.警察組織的靜態意義：認為「組織是機關權責分配的關係或層級節制體系」。
- 3.警察組織的動態意義：認為「組織就是人員交互行為的功能活動體」。
- 4.中外警察組織的型態：
  - (1)外勤組織型態。
  - (2)內外勤型態。
  - (3)職能內勤型態。
- 5.警察組織結構為達具有高度彈性與適應能力，俾隨著社會環境而快速變遷，故宜採用有機的非官僚式之組織型態。
- 6.威爾遜在《警察行政》一書中將警察機關的職能分為：
  - (1)外勤職能。
  - (2)內勤職能。
  - (3)輔助職能。

(三)警察組織的要素：

- 1.一般而言，組織四要素，包括物質要素、效率的或機緣的要素、目的要素、精神要素等四大面向。
- 2.警察組織的具體要素<sup>13</sup>：
  - (1)警察人員。
  - (2)警察事權。
  - (3)警察公物。
  - (4)組織法規。
- 3.警察組織中最大的資產為人員。

11 參梅可望等著，《警察學》，中央警察大學，頁133；陳明傳、李湧清、朱金池、洪文玲、章光明等編著，《警察學》，民國106年，中央警察大學，頁179～180。

12 參邱華君，2003，《警察行政》，中央警察大學，頁53～59。

13 參邱華君，2003，《警察行政》，中央警察大學，頁54。

## 二、警察組織的基本原則

(-)警察組織之特性<sup>14</sup>：〈105警特三、107警大二技〉

1. 公共財：警察組織所提供的功能與作用，不管是服務提供、秩序維護或是犯罪壓制，基本上都屬於公共財的範圍。所謂的公共財，以指警察組織所提供的勞務與服務，是無法由民眾獨自享用，且無須直接付費的。這使警察組織不但績效不容易衡量，同時也因為「公」的性質，常常會產生無效率與弊端。
2. 勞力密集：警察組織是高度「勞力密集」的產業。由於均是以「人」為工作對象，而人的彈性與可變性，使得警察組織的功能絕大多數必須透過人來表現。
3. 全天候執勤：警察組織24小時的服務及無所不在的要求，使得民眾遭遇問題時，首先就會考慮到向警察組織求助。也使警察組織的特性與一般行政組織有明顯差異。
4. 事故之不可預期性：由於社會現象瞬息萬變，隨時可能都有需要警察處理或服務的事件發生，這使得警察組織的工作隨時都會變化。

14 參梅可望等著，《警察學》，中央警察大學，頁134~135陳明傳、李湧清、朱金池、洪文玲、章光明等編著，《警察學》，民國106年，中央警察大學，頁180~181。

(二)垂直分工<sup>28</sup>：〈91、93、94、100、106警特三〉

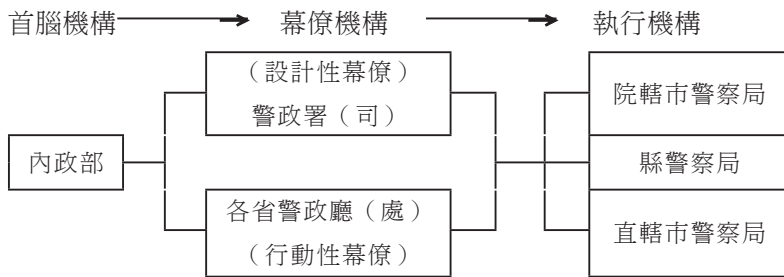
- 1.所謂警察組織的垂直分工，是指由上而下，各警察機關職責劃分的問題。因為是由上而下的討論，所以也可以稱之為縱的分工或稱層級化。
- 2.一個現代化的警察組織，其垂直面或縱剖面，可以根據其功能作用與責任，分成下列3種機構：
  - (1)首腦機構：由於首腦機構重在駕馭、領導與決策，故也可以稱之為「策略層」。
  - (2)幕僚機構：由於幕僚機構在協調上下與協助管理，故亦可稱之為「協調管理層」。
  - (3)執行機構：執行機構是法令的推行者、是直接與民眾接觸者，也是第一線公務員。由於工作地點場所多在街頭，故又可稱為「街頭公務員」或「執行層」，例如臺北市政府警察局即是。
- 3.警察組織的首腦機構所負的責任：
  - (1)所屬人員的指揮和監督。
  - (2)所屬業務的指揮和指導。
  - (3)重大政策和原則的決定。
  - (4)發號與施令。
  - (5)整個組織的領導。
  - (6)所屬單位的協調。
  - (7)代表本機關對外洽商。又根據梅可望等著最新版《警察學》一書，首腦機構通常擔任下列工作與職責：
  - (1)領導角色：引領組織方向、對外代表組織。
  - (2)決策角色：決定重大政策與發號司令。
  - (3)指揮監督角色：指揮所屬人員、監督業務與工作進行。
  - (4)人際角色：協調所屬單位人員。
- 4.在一個警察組織之內，首腦機構通常只有首長一人，這是因為迅速決策的要求。但由於僅有一人決策，難免思慮不周，故亦有採委員會制者。
- 5.幕僚機構重要任務為：
  - (1)各種行政和業務上的設計。
  - (2)協助或代表首腦機構執行指揮與監督任務。
  - (3)蒐集各種資料加以整理研判，提供首腦機構參考。
  - (4)提供初步意見，以便首腦機構決策。
  - (5)首腦機構與執行機構間意見的溝通。又根據梅可望等著最新版《警察學》一書，幕僚機構通常擔任下列工作與職責：
  - (1)承上啟下角色：作為首腦機構與執行機構之橋樑。
  - (2)輔佐角色：一方面協助或代表首腦機構進行指揮監督，另一方面則蒐集分析資料、提供初步意見供首腦決策。

28 參梅可望等著，《警察學》，中央警察大學，頁145~147。

6.行政學者將警察幕僚機構依其功能作用分為二類：

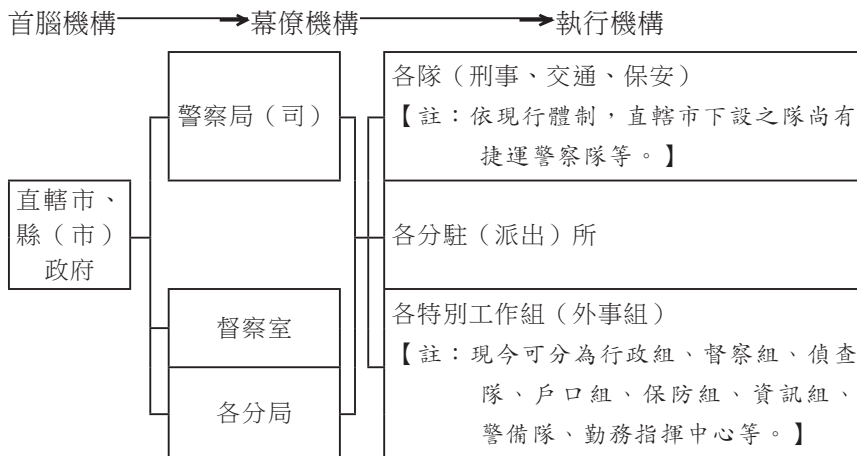
- (1)行動性的幕僚 (Line)：主管警察業務執行的監督與考核，如警察機關的督察單位和分局等屬之。
- (2)設計性的幕僚 (Staff)：主管業務設計，資料蒐集分析整理，如警察局下各組科課室屬之。

7.全國性警察組織的垂直分工如下<sup>29</sup>：



8.從全國的警察組織來分析，首腦機構為最高的指揮監督機關，可將此一機構視為警察組織之中樞神經<sup>30</sup>。

9.地方警察組織的垂直分工如下：



10.警察組織的垂直分工，重點在於要求首腦、幕僚與執行機構不可侵犯彼此的權責。

11.在警察組織有關縱的分工中，首腦機構負責所屬業務的指揮和指導。

12.就全國警察機關的組織而言，警政署是屬於設計性的幕僚。

13.梅可望先生主張警察行政組織之基礎，應是警察分局。而警察分局屬於行動性幕僚機構。

14.我國警察機關均有督察單位之設置，屬幕僚機構之一，其性質應屬行動性幕僚。

29 參梅可望等著，《警察學》，中央警察大學，頁147。

30 參梅可望著，2002，《警察學原理》，中央警察大學，頁120。

15.我國警察組織之命令原則<sup>31</sup>：

警察組織 勤務方式		中央	地方		
			省、直轄市	縣市警察局	警察分局
內勤	業務幕僚	組	科	課	組
	支援幕僚	室	室	室	
	勤務幕僚	中心	中心	中心	中心
外勤	兼幕僚	局	總隊、大隊 、隊	隊	分隊、隊
	不兼幕僚	總隊、隊			

16.就縣（市）警察局之組織而言，保安隊係屬執行機構。

31 參陳明傳，《警察百科全書（五）》，頁114。

(三)水平分工<sup>32</sup>：〈90、91、92、93、94、100警特三〉

- 1.警察組織的水平分工，是指警察機關的水平面分工而言，所以也可以稱之為橫的分工或部門化。
- 2.警察機關水平分工之原則：
  - (1)依工作性質而劃分：此為警察機關內部分工之原則中，最被廣泛採用之原則，也可稱為專業化原則。例如刑事偵查、交通管理、保安正俗、司法與違序案件處理等都置於同一單位而建立。
  - (2)依工作程序或方法而劃分：典型的像是我國警察組織中的秘書室。
  - (3)依地區而劃分：這是世界各國警察組織的慣例。
  - (4)依時間而劃分：此亦為世界各國警察組織的慣例。
  - (5)依工作對象而劃分：此亦為世界各國警察組織常用的分工方法，如我國的婦幼警察隊、少年警察隊。
- 3.水平分工的原則在實際運用上，應考慮的準則為：
  - (1)不重覆：一個工作不能由2個單位共管。
  - (2)無漏洞：一個工作不能沒有單位管。
  - (3)工作平衡：各單位工作數量大體相等，沒有太閒單位，亦無太忙單位。
  - (4)互相配合：不能以單位目標為唯一考量，應合作無間、互相協調。
  - (5)彈性與靈活：單位設置，不能固守成規，重要的是靈活運用，以完成組織目標。
- 4.我國警察機關的內部分工遠較其他國家為多，而我國警察組織的內部水平分工可分為：〈107警大二技〉
  - (1)業務性幕僚單位：如行政科（課）、保安科（課）。以承辦本機關的目的業務為主。
  - (2)輔佐性幕僚單位：如秘書室、人事室、會計室。其工作以支援其他單位達成本機關之目的為主。
  - (3)技術性幕僚單位：如法醫室、資訊室。以提供業務單位技術支援為主要目的。
  - (4)督導性幕僚單位：如督察室，以從事督導考核工作為主要目的。另外，我國尚有「特業幕僚」，例如交通警察大隊、刑事警察大隊等，一方面執行有關業務與勤務，另一方面則掌理警察局有關刑事、交通之規劃與設計等工作。
- 5.各國警察機關的內部水平分工，基本上是考慮組織規模並以業務為主體的。以業務作為主體，最大的好處在於可以專業化而提升效率，但必須避免本位主義、各自為政，妨礙組織總目標之完成。而世界各國警察機關水平分工相異之處，在於業務內容與著眼點之別。

32 參梅可望等著，《警察學》，中央警察大學，頁147～150。

6. 史密斯認為美國警察機關的內部（水平）分工，可歸納成以下各單位<sup>33</sup>：

- (1) 巡邏單位。
- (2) 交通管制單位。
- (3) 犯罪偵查單位。
- (4) 警察紀錄單位。
- (5) 財產管理單位。
- (6) 人事管理單位。
- (7) 犯罪預防單位。
- (8) 風化管制單位。

7. 日本地方警察機關，如東京警視廳內部之水平分工可分為：

- (1) 警務部。
- (2) 刑事部。
- (3) 警備部。
- (4) 交通部。
- (5) 總務部。
- (6) 公安部。
- (7) 組織犯罪對策本部。
- (8) 地域部。
- (9) 生活安全部。

其府縣警察本部（即警察局）內部則分為：

- (1) 警務部。
- (2) 警備部。
- (3) 刑事部。
- (4) 交通部。
- (5) 生活安全部。

業務極簡單的縣警察本部僅分警務、刑事、警備等3部。

---

33 參梅可望著，2002，《警察學原理》，中央警察大學，頁125～126。



### 選擇題

(B) ▲增進行政效率的組織因素之中，有關促進組織的「一致與協調」方面，可包括採用下列何種機制？①幕僚長制②行政三聯制③獎懲機制④目標一致⑤作用一致 (A) ①②③ (B) ①②④ (C) ②③⑤ (D) ③④⑤。

【註：促進組織的「一致與協調」，可包括採用幕僚長制、行政三聯制、目標一致。】

(D) ▲一般而言，組織四要素，不包括：(A) 物質要素 (B) 效率的或機緣的要素 (C) 目的要素 (D) 事權統一要素。

【註：(D) 精神要素。】

(B) ▲下列警察機關中，何者係根據「組織通則」設置？(A) 刑事警察局 (B) 保安警察第二總隊 (C) 國道公路警察局 (D) 國家公園警察大隊。

【註：參內政部警政署保安警察總隊組織通則。】

(D) ▲梅可望博士對警察組織的基本原則有四，下列哪一項並非梅氏所主張？(A) 單一性的指揮 (B) 統一性的體系 (C) 全面性的分布 (D) 整體性的配合。

【註：(D) 深入性的生根。】

(B) ▲下列有關我國警察組織之敘述，何者有誤？(A) 我國警察組織體制採均權方式 (B) 學者稱之謂「中央與地方均權分散制度」 (C) 內政部設警政署，執行全國警察行政事務，統一指揮監督全國警察機關執行任務 (D) 掌理保安、外事、國境、刑事、水上、專業等全國性警察任務。

【註：學者稱之「中央與地方均權統一制度」。】

(C) ▲下列何者非為梅可望先生所論之警察組織的基本原則？(A) 單一性的指導 (B) 統一性的體系 (C) 區域性的分布 (D) 深入性的生根。

【註：梅可望博士認為現代化的警察機構組織的基本原則有四：

一、單一性的指揮。

二、統一性的體系。

三、全面性的分布。

四、深入性的生根。】



(D) ▲陳立中先生認為組織結構原則有三，不包括：(A) 完整統一 (B) 經濟合度 (C) 事權明確 (D) 指揮靈活。

【註：陳立中先生根據組織的原理原則，提出現代化的警察組織之基本原則：

一、體系原則：

(一) 統一性的體系。(二) 單一性的指揮。

(三) 全面的分布。(四) 深入性的生根。

二、結構原則：

(一) 完整統一。(二) 經濟合度。(三) 事權明確。

三、運用的原則：

(一) 指揮靈活。(二) 一致把握。】

(A) ▲穆尼 (James D. Mooney) 與雷利 (Alan C. Reiley) 曾提出組織原則，在下列敘述中哪一項原則並非彼等所主張？(A) 平衡原則 (B) 機能原則 (C) 幕僚原則 (D) 協調原則。

【註：穆尼和雷利提出組織四原則為：

一、階梯原則。

二、機能原則。

三、幕僚原則。

四、協調原則。

我國學者張金鑑先生將組織原則歸納為：

一、完整統一的原則。

二、協同一致的原則。

三、指揮運如的原則。

四、管理經濟的原則。

五、事權確實的原則。】

(C) ▲現代化之警察組織，必須有「單一性的指揮」，最主要且明顯之理由係警察組織具有紀律性與下列何種特性？(A) 危險性 (B) 辛勞性 (C) 緊急性 (D) 引誘性。

【註：警察機關必須有由單一的首長來指揮，其理由有二：

一、警察組織具有紀律性。

二、警察業務具有緊急性。】

(C) ▲有關警察組織「單一指揮」原則之敘述，下列何者為非？(A) 下級警察機關只向一個上級機關負責 (B) 一個下級警察人員只向一個上級長官負責 (C) 可只由一個委員會指揮 (D) 不可與「業務監督」相混淆。

【註：(C) 應由「一個人」，而不是由一個委員會指揮。】

## 問答題

- ▲從管理學、法律學及政治學等觀察角度看警察組織，各有何著重之處？試以我國警察分駐（派出）所為例說明之。〈102警研所〉
- ▲警察組織績效指標（performance indicators）應涵蓋哪些項目？並請明我國現行警察組織績效指標之缺失所在。〈89警研所〉
- ▲試述下列問題：
  - 一請說明警政署組織結構「分部化」與「層級化」之現況？
  - 二依行政組織職能分工原則，警政署之「警察業務部門」及「警察幕僚部門」之分工現況有無可以改進之處？〈92警研所〉
- ▲政治環境對警察組織制度的影響情形如何？〈89警研所〉
- ▲警察組織維護社會治安的績效指標有哪些類型？我國警察機關現行偵防犯罪績效的評量作法，具有哪些特色？有無改善之處？〈96警研所〉
- ▲我國現行警察組織建構之理論依據為何？試評析依此理論設計之組織其顯著之缺失為何？如何透過領導行為改善此種組織設計之缺失？〈98警研所〉
- ▲世界各主要國家的警察組織、人員以及活動，皆與法律產生關連。試就我國的警察活動言，所受的法律約束狀況為何？並請進一步說明我國警察與法律的體系結構為何？〈90警研所〉
- ▲請依我國現行警察相關法令說明：我國警察制度的屬性？其係屬中央集權制、分權制、均權制或折衷制？並請根據我國警察權限劃分的規範，解釋「警政」及「警察行政」之意涵。〈100警研所〉
- ▲日本警政，向來是我國學習的主要對象之一。有國內研究比較警政的學者將日本歸類為「政治民主、中央集權」型的警察制度，Bayley 則認為日本是中度分權式警察體制國家。請由警察組織與警察人事二個面向，介紹日本的警察制度，並以此說明您較同意前述何者之意見。〈91警研所〉

# ※【警察學—警察領導】重點整理※



## 一、領導的概念與領導的意涵

(一)領導的定義<sup>57</sup>：〈105警大二技〉

領導的定義為「影響別人使其有意願且適當地完成特定目標的一種過程」，並具有以下幾個要素：

1. 領導是一種動態的過程或行為。
2. 領導行為是影響力的表現。
3. 領導的目的在完成特定的目標。

而警察領導的定義是指：警察為有效達成警察任務，完成警察機關目標，透過正式與非正式的影響力，使其追隨者具有高度的工作熱忱與能力，努力完成交付的使命的一種過程。

(二)領導的分類<sup>58</sup>：

1. 權變領導。
2. 魅力領導。
3. 轉化型領導。
4. 交換領導。
5. 願景領導。
6. 表徵領導。

57 參梅可望等著，《警察學》，中央警察大學，頁295、299～300；陳明傳、李湧清、朱金池、洪文玲、章光明等編著，《警察學》，民國106年，中央警察大學，頁367～371。

58 參陳明傳編，《警察百科全書（五）》，頁140～141。

(三)領導的意涵：

- 1.傳統的學者認為警察領導就是上級所發出命令或指示，但新進的思想卻認為是警察領導人員之間交互行為下產生的影響力<sup>59</sup>。
- 2.依French等人的說法，權力的來源可分為5種<sup>60</sup>：
  - (1)獎勵的權力：此種獎勵可以是物質的（獎金或獎品），也可以是精神的（記功或讚美）。
  - (2)強制的權力：易使人員產生消極、敷衍、缺乏自動及創造的精神。
  - (3)合法的權力：以人們的文化價值觀念、社會結構及授權的程度大小等為基礎。
  - (4)歸屬的權力：領導者為團體中行為的模範者，使大家和領導者有一體感覺與願望。
  - (5)專家的權力：具有專門知識的人，很自然地可以影響別人。以上5種權力，其中獎勵和強制的權力可包含於合法的權力中。
- 3.權威（Authority）與權力（Power）的意義不同。權力的行使不一定具有正當合法性（legitimacy）。若所行使的權力行為具有正當合法性的話，就可稱為權威。韋伯（Weber）認為權威的來源，依歷史的發展可分為3個階段<sup>61</sup>：
  - (1)傳統權威階段。
  - (2)超人權威階段。
  - (3)合法合理權威階段。主管人員以正式的職務權威命令下屬，迫使就範者，便是所謂的「統御」。

59 參邱華君編，2003，《警察行政》，中央警察大學，頁28。

60 參梅可望等著，《警察學》，中央警察大學，頁296～297。

61 參梅可望等著，《警察學》，中央警察大學，頁297～298。

4. 領導與統御、管理的區別<sup>62</sup>：管理是為達到組織的既定目標所作的一些例行性、手段性及技術性的活動，是達成有效領導的必要手段而已，管理較強調效率（efficiency）的追求。而領導則涉及對組織基本目標的認同、了解和決定。

◎管理（management）與領導（leadership）的區別：

領導的性質	管理的性質
強調創新性（innovate）	強調執行性（administer）
做對的事（do the right things） 強調效能（effectiveness） ※ 效能 <sup>63</sup> ：重視組織目標的達成，重視結果，追求「作對的事情（doing the right thing）」。	用對的方法做事（doing things right） 強調效率（efficiency） ※ 效率：強調資源的有效利用，指以最少的投入，得到最大的產出，也就是「把事情做好（doing the thing right）」。
依賴個人魅力贏得信任（trust）	依賴法定職權遂行監督與控制（control）
應用於轉換型領導（transformational leadership）	應用於交易式領導（transactional leadership）

5. 領導者的主要功能有三<sup>64</sup>：

- (1) 建構組織的溝通系統。
- (2) 確保員工的實質努力。
- (3) 規劃和界定組織的目標。

62 參梅可望等著，《警察學》，中央警察大學，頁299；陳明傳、李湧清、朱金池、洪文玲、章光明等編著，《警察學》，民國106年，中央警察大學，頁370。

63 效能和效率是不同的兩個概念：

1. Barnard（1938）指出，效能是指組織目標的達成；效率則是指組織成員需求的滿足。

2. Hit, Middlemist & Mathis（1986）指出，效能是指組織在一段時間內有效達成其目標；而效率則指在短期內組織善用其資源。

3. Mondy, Sharplin, Holmes & Flippo（1986）認為，效能是過程產生所要結果的程度；效率是輸入的質與量及輸出的質與量之比例關係。

4. 張潤書（1990）認為：效率是指運用資源的程度與能力，凡是能夠將人力、物力、財力，及時間做最妥善的分配者即是效率；而效能則為達成目標的程度，是指資源運用以後所產生的結果，凡是完全達成目標者即為效能。

64 參梅可望等著，《警察學》，中央警察大學，頁299。

## 二、警察領導的理論基礎<sup>8</sup>

65

警察領導的理論，主要有特質論、行為論（即交易式領導）、情境論、轉換型領導理論4種。

〈105警大二技〉

(一)特質論：

特質論認為領導者具備有異於常人的人格特質，且這種獨特的人格特質大多是與生俱來的。Krimmel和Lindenmuth曾對美國250位市經理調查其眼中警察局長特質，計有6個主要類別：

- 1.悲情型：此類型的警察局長具有防衛心、不滿足感、孤僻、易受傷害，且不能授權給部屬的人格特質。
- 2.傲慢型：此類型的警察局長具有敏感度不足、桀驁不馴、違背信用、雄心勃勃、鐵腕作風、現實主義、推諉責任的人格特質，又可稱為權謀型的領導者。
- 3.冷靜型：此類型的警察局長具有公正、誠懇、合理、冷靜沉著、光明正大，且能綜觀全局的人格特質。
- 4.分享型：此類型的警察局長具有合作、資訊分享、提供清楚願景、發展新的人際關係、激勵部屬及外向的人格特質。
- 5.熱心型：此類型的警察局長具有勇於負責、慎擇部屬、旺盛企圖心、組織力強、選擇目標並能持之以恆達成目標的人格特質。
- 6.完美型：此類型的警察局長具有自制力強、謹慎、含蓄、能幹、安全且聰敏的人格特質。

65 參梅可望等著，《警察學》，中央警察大學，頁300～309；陳明傳、李湧清、朱金池、洪文玲、章光明等編著，《警察學》，民國106年，中央警察大學，頁372～382。

(二)行為論（即交易式領導）：〈101警特三、107警大二技〉

行為論認為，領導就是組織人員在交互行為下所產生的影響力，並假定領導的效能高低乃決定於領導者的行為。行為論其領導方式可分為2類：

1.依領導者的民主程度而分，可將領導方式分為3種：

- (1)獨裁式。
- (2)民主式。
- (3)放任式。

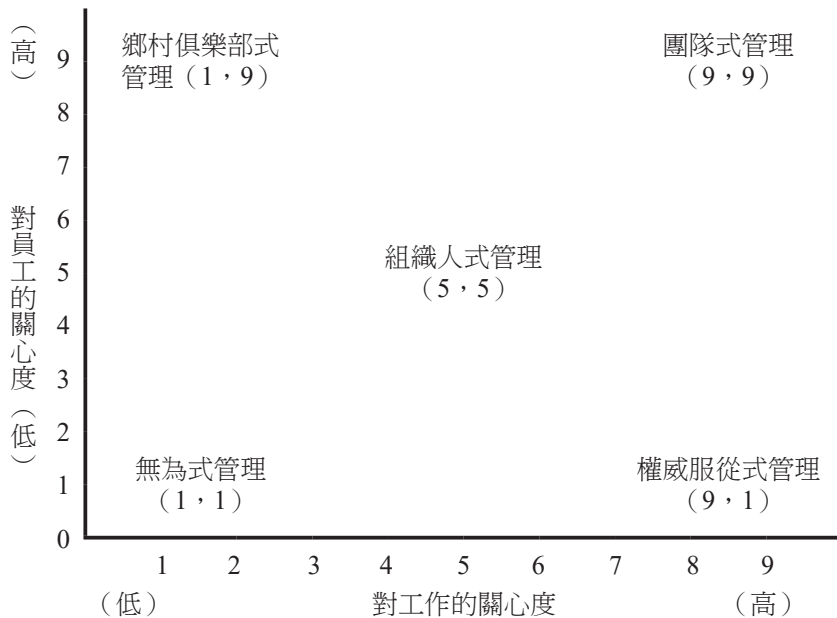
2.依領導者對工作和員工的關心程度而分，可將領導方式分為5種<sup>66</sup>：

- (1)放任型。
- (2)績效掛帥型。
- (3)懷柔型。
- (4)平衡型。
- (5)理想型。

上述5種領導方式為行為論中之管理格道理論，為五分式的領導型態，由布拉克（Robert R.Blake）與毛頓（Jane S.Mouton）所提出，他們認為一個管理者為達到組織的目的，必須同時對產量與員工的有相當程度的關心。一位管理者對這兩方面的關心情況，就決定了他的領導型態及其使用職權的方式，因而發展出了一個具有81種可能組合的管理格道，上述5種領導方式即是，若將該五種精緻化，則為：

- (1)無為式管理（1，1）：此為主管同時對產量及員工顯示最少關心的管理方式，管理者只從事最少且必須的努力，以求在組織內保住其身分地位而已。
- (2)鄉村俱樂部式管理（1，9）：此為主管同時對產量顯示最少關心的管理方式，管理者的作風及努力重點在促使同僚及部屬的良好感覺。
- (3)組織人式管理（5，5）：此為主管同時對產量及員工顯示中度關心的管理方式，為中庸型的方式。根據學者的看法，絕大多數的管理者所採取的是此種管理方式。
- (4)團隊式管理（9，9）：此為主管將關心產量及關心員工整合到最高水準的管理方式，此為一種團隊合作的方式。以目標為取向（趨向），透過參與、投入、承諾與衝突解決等方式，可以獲致高數量及高品質的結果，所以也被稱為理想型的 management 方式。
- (5)權威服從式管理（9，1）：此為主管對產量顯示最大關心，對員工顯示最少關心的管理方式，管理者藉專斷的權利促使員工達到最高的生產量。

66 參吳定等著，《行政學（二）》，頁107。



從警察課責的觀點而言，警察主管採取任務導向（關心工作績效）的領導方式，較能有效整頓警察風紀。上述以行為論為基礎的領導方式可統稱為交易式領導。

### (三) 情境論：〈100、101警特三〉

情境論的領導理論強調領導情境的重要性，就是所謂的權變途徑的領導方式，即是並沒有最好且唯一的領導方式，而是應於不同之情境下，採取不同的領導方式。根據部屬的人格成熟度的高低，其相對應的4種領導方式如下：

1. 教導式領導（高度任務但低度關係取向（趨向））：針對部屬的人格成熟度較低者（亦即工作能力及工作意願較為低落者），指導者提供明確的、特定的指示，並施以嚴密的監督與考核。譬如對少數有違紀傾向的員警採取「嚴管勤教」的方式，防範其違紀。
2. 推銷式領導（高度任務和高度關係取向（趨向））：譬如利用各種集會場合或機會跟員警溝通、解釋，或請專家學者來演講或指導的作法。
3. 參與式領導（低度任務但高度關係取向（趨向））：譬如在警察機關中實施全面品質管理的作法，鼓勵員警就自己承辦的業務或執行的勤務項目中，透過團隊的腦力激盪，檢討改善工作的流程或方法，以提升警察服務的品質。
4. 授權式領導（低度任務和低度關係取向（趨向））：譬如授權給具有高度工作能力和意願的專案小組成員去完成，並給與必要的支持即可。

其中採用高度任務取向（趨向）（教導式和推銷式）的領導方式最為有效；採用低度任務取向（趨向）（參與式和授權式）的領導方式最為無效。



#### (四)轉換型領導理論<sup>67</sup>：〈100、101警特三、107警大二技〉

1.轉換型領導 (Transformational Leadership) 指藉由創造組織新願景，並聚集支持之力量實現該願景，以有效改變組織文化的一種領導方式。

2.轉換型領導理論由4個要素—四 I 所構成：

(1)個別的關懷 (Individualized consideration)。

(2)精神的感召 (Idealized influence)。

(3)心智的激發 (Intellectual stimulation)。

(4)心靈的鼓舞 (Inspirational motivation)。

一個好的領導者應避免採用放任式的領導方式，因為此種領導方式放棄了領導的職責，是最沒有效率的領導方式。



#### 交易式領導與轉換型領導之比較：〈101、107警特三〉

一、交易式領導 (transactional leadership) 與轉換型領導 (transformational leadership) 之領導模式不同，理由如下：領導理論的發展從特質論、行為論、情境論，到轉換型領導，對警察領導各有不同的著眼點和啟發性。可從管理和領導2種不同概念為基礎，概分為交易式領導和轉換型領導二大模式。其中以管理為核心概念的交易式領導，可藉由精神或物質獎勵制度來提升組織績效，是警察實現其工具價值所必要的領導方式；轉換型領導以領導為核心概念，藉由個別關懷、精神感召、心智激發及心靈鼓勵等的領導活動，創造組織新願景，並匯聚支持力量實現該願景，才能充分實現警察工作的目的價值。

簡言之，交易式領導與轉換型領導之不同：交易式領導為在既存之組織文化中執行領導之角色、形色及功能，轉換型領導則是藉由領導來改變組織的文化。故交易式領導為漸進式的組織變革，轉換型領導則為激進式的組織變革。(參梅可望等著，《警察學》，中央警察大學，頁308~309。)

二、未來警察機關應加強推展轉換型領導，始能克盡其功，理由如下：從警察組織所面對的政治、法律、社會等主要環境而言，未來警察扮演角色是多元的，就民主政治發展趨勢而言，扮演「政治家」角色，警察是政策制定者、也是政策執行者；從法治主義趨勢而言，警察領導者扮演「正義使者」角色，不只是法律執行者、也是正義維護者；從公民社會發展趨勢而言，警察扮演「社區領導」角色，警察不只是社區問題解決者、也是公共利益創造者。

因此，未來的警察人員應先勾勒警察所要追求的公共利益或公共價值的願景，重新定位警察領導的角色功能，進而推行轉換型領導的領導方式，才能達成警察組織之任務及目標。



67 參梅可望等著，《警察學》，中央警察大學，頁307~309。

## 第二篇

# 預算編列與 財務審計





## 預算功能的主要內容

### 例題

請試說明預算功能為何？

### 擬答

<p>預算是政府財政收支的計畫，透過以金錢數字來表示，為財務行政的基礎。因此，預算妥當與否，對於一國的政治、行政、經濟與社會以及警察行政部門等，都會產生影響。預算具有的功能如下：</p>
<p>一、預算具有財政政策的機能：</p>
<p>國家財政以「量入為出」為原則，為節流但也須開源，因此須有個適當的限制。故預算可作為實現財務收支平衡的工具，以避免民窮財盡，影響政務的進行。</p>
<p>二、預算具有經濟政策的功能：</p>
<p>傳統的財務收支平衡，講求短期的收支平衡，而未能整體考量往後的發展，故在經歷西元 1930 年代經濟大恐慌之後，預算的機能改以長期的經濟平衡，運用預算作為促進經濟成長，實現經濟福利的手段。</p>
<p>三、預算具有行政管理，考核工作績效的機能：</p>
<p>行政管理的核心為執行設計與考核，而政府各行政部門的工作種類繁多、內容廣泛，必須運用預算制度分門別類，作為行政管理的工具，確立行政標準，以增進行政效率，並考核行政績效。</p>
<p>四、預算具有財務統治的機能：</p>
<p>對於財務上的浪費、移用或不實、不合理的支出，在實施的過程中，須以法律規定的標準作為嚴格的限制，以充分實現政府財務的合理性。</p>
<p>五、預算具有法律拘束的功能：</p>
<p>由於政府運用的財源是人民的納稅，在實施財政計畫時，與人民權益關係至大，故需經議會決議通過，成為法定預算，使之具有法律上的拘束力，行政機關不得任意變更，以保障預算的成立及執行。</p>
<p>六、預算具有政治控制的機能：</p>
<p>現代國家的預算案皆須經立法機關通過，此乃「主權在民」的具體實施。因此，政府的收入與支出都與人民的權益息息相關，預算顯現出人民藉以控制與監督政府財政的政治意涵。</p>

## 警察組織財務的審計職權及行使方式

### 例題

警察組織財務的支出與收入，甚至績效執行成果均需接受審計，審計的目的在防止財務弊端，促進公款運用的效率與效能，請問審計職權及行使方式為何？

### 擬答

審計職權及行使方式有下列 4 項：
一、委託審計：
根據審計法第 8 條（委託審計）規定：「審計機關對於審計事務，為辦理之便利，得委託其他審計機關辦理，其決定應通知原委託機關。」審計法第 9 條（專技事項之諮詢與委辦）復規定：「審計機關對於審計上涉及特殊技術及監視、鑑定等事項，得諮詢其他機關、團體或專門技術人員，或委託辦理，其結果仍由原委託之審計機關決定之。」
另外，審計法施行細則第 3 條規定：「審計機關依本法第八條規定委託其他審計機關辦理之審計事務，或依本法第九條規定委託其他機關團體或專門技術人員辦理審計上涉及特殊技術及監視、鑑定等事項，應將委託事務範圍及其他必要事項，以書面通知之。（第 1 項）
受委託審計機關所作決定，應負其責任，遇有再審查時，並應由該受委託審計機關辦理之。委託其他機關、團體或專門技術人員辦理事項，其結果應由原委託之審計機關決定之。（第 2 項）」
即，委託分為審計機關間之委託及委託其他機關、團體或專門技術人員 2 種。同時，其委託事務範圍及其他必要事項，均應以書面載明通知原委託機關；審計結果之決定，亦應通知。

<p>二就地審計：</p> <p>審計法第 12 條（審計之就地辦理）前段規定：「審計機關應經常或臨時派員赴各機關就地辦理審計事務。」同時，審計人員在被審核機關所在地辦理審計事務時，應審查該機關工作計畫的實施、收支預算的執行與各項財務保管運用等情形。</p> <p>另外，審計法施行細則第 4 條規定：「審計機關依本法第十二條規定：派員赴各機關就地辦理審計事務，或辦理送審機關之抽查審計，其應行審核事項，由審計機關規定之。」</p>
<p>三書面審計：</p> <p>審計法第 12 條（審計之就地辦理）後段規定：「其未就地辦理者，得通知其送審，並得派員抽查之。」</p> <p>審計機關原則上應派員前往被審核機關就地辦理審計事務，惟期未就地辦理者，得通知其「送審」，此即為「書面審計」。而此審計方式，係由各被審核機關按月編製會計報告，連同相關資訊檔案，檢送審計機關審核，故亦稱「集中審計」或「送請審計」。</p>
<p>四隨時稽察：</p> <p>審計法第 13 條（隨時稽查）規定：「審計機關對於各機關一切收支及財物，得隨時稽察之。」</p> <p>審計法第 55 條（財物之調查）規定：「審計機關對於各機關之現金、票據、證券及其他一切財物之管理、運用及其有關事項，得調查之；認為不當者，得隨時提出意見於各該機關。」</p> <p>又，審計法第 59 條（審計機關對各機關之採購程序得隨時稽察）規定：「審計機關對於各機關採購之規劃、設計、招標、履約、驗收及其他相關作業，得隨時稽察之；發現有不合法定程序，或與契約、章則不符，或有不當者，應通知有關機關處理。（第 1 項）」</p> <p>各機關對於審計機關之稽察，應提供有關資料。（第 2 項）」</p> <p>即，隨時稽查之內容，包括：現金、票據、證券、動產、不動產及其他財物，得隨時稽核。而各機關採購之規劃、設計、招標、履約、驗收及其他相關作業，審計機關亦得隨時稽察之。</p>

## 第三篇

# 警察事務管理



## 警察事務的範圍與各項事務管理單位

### 例題

警察事務管理的範圍很廣且涵蓋的內容亦為繁雜，請試說明警察事務的範圍為何？各項事務又歸哪一單位管理？

### 擬答

一、依據行政院發布的事務管理各手冊規定中，警察的事務管理範圍如下：
(一)出納管理（手冊）。
(二)國有公用財產管理（手冊）。
(三)物品管理（手冊）。
(四)車輛管理（手冊）。
(五)宿舍管理（手冊）。
(六)安全管理（手冊）。
(七)文書處理（手冊）。
(八)工友管理（要點）。
二、依內政部警政署處務規程規定：各單位掌管的事務如下：
(一)秘書單位：文書管理、出納管理、物品管理、工友管理。
內政部警政署處務規程第 16 點規定：秘書室掌理事項如下：
1.本署印信之蓋用及典守。
2.署長交辦機要文件之登收及處理。
3.署務會報、主管會報等會議之召開及彙辦。
4.重要方案、計畫、報告等資料之彙編及列管。
5.業務督考、研究發展工作之彙辦、推動及列管。
6.重要業務、上級指示、交辦案件之追蹤及列管。
7.檔案管理之規劃、督導及執行。
8.文書處理之規劃、稽催、管制及考核。
9.事務用品採購、工友、辦公處所管理及出納業務。
10.不屬其他各組、中心、室事項。



(二)後勤單位：財產管理、車輛管理、宿舍管理。
內政部警政署處務規程第 10 點規定：後勤組掌理事項如下：
1.警察機關（構）武器、彈藥與防彈裝備配賦基準及警用車輛設置基準之訂定。
2.警察機關（構）武器、彈藥、防彈裝備與警用車輛之購置、補充、汰換、報廢、保養檢查及督導。
3.警察機關（構）警用資訊、保安等專業裝備之採購與員警服裝之籌製、配發及管理。
4.本署及所屬機關（構）財產之帳籍登記及盤點清查之督導、管理。
5.本署廳舍、會館與眷舍整建、營繕工程之督導、執行及管理。
6.本署土地及警察公墓之管理。
7.本署警用車輛駕駛之訓練、考核及管理。
8.其他有關警察後勤事項。
(三)保防單位：安全管理。
內政部警政署處務規程第 11 點規定：保防組掌理事項如下：
1.所屬警察機關（構）之機關保防工作之規劃、督導及考核。
2.社會保防工作之規劃、督導及考核。
3.偵防內亂、外患與危害國家安全案件之規劃、督導及考核。
4.社會治安調查之規劃、指導、蒐集及處理。
5.安全資料查詢工作之規劃、執行、督導及考核。
6.機場、港口、貨櫃遭受劫持或破壞事件之應變及演習之規劃、督導。
7.機場管制區人員管制及港口治安維護之規劃、督導。
8.航空保安及安檢情報之規劃、督導。
9.進口貨櫃落地檢查及協助舊機動車輛、引擎輸出查證作業之規劃、督導。
10.其他有關保防事項。

## 警察組織的後勤管理

### 例題

警察是風險社會中安全管理組織之一，建構良好的後勤管理制度，將使警察組織運作更有效能。請試說明何謂警察組織的後勤管理？

### 擬答

一所謂管理是指有效率的利用資源，如人員、人力、資金、方法、材料等，透過規
劃、組織、領導、控制等管理程序來提升效能的結果。因此，警察組織之後勤管
理，可定義為：警察組織對於裝備的獲得、運用、維護保養、報廢、儲運管理與
財產管理等「資源管理」，配合後勤人力資源與委外能量的安排之「人力管理」
，將裝備需求與供給間的後勤物流體系作業標準化、資訊化的「作業流程上之管
理」三大面向，有效率地運用後勤人力、預算、方法和裝備等，透過管理程序來
提升其效能，達到後勤管理的目標。而後勤管理的工作：從工程、財務、勞務及
各式裝備的需求、採購、獲得、分配使用，以至後續維修、汰除等，所投入的人
力、物力、與經費，內容往往極為繁雜，其中有關「事」、「務」的工作，通常
與事務管理息息相關，故亦可稱為「後勤事務管理」。
二過去警察事務的研究大多以行政院「事務管理規則 <sup>1</sup> 」中多達 13 項的管理項目作
為參考。然而，該規則於民國 94 年 7 月 1 日廢止，其相關規定改為手冊規範：包
含出納管理手冊、國有公用財產管理手冊、物品管理手冊、車輛管理手冊、宿舍
管理手冊、安全管理手冊、文書處理手冊等 7 手冊，並另外頒布「工友管理要點
」，同時，並刪除原檔案管理、集會管理與員工福利管理等 3 部分規定。

1 行政院94年6月29日廢止「事務管理規則」，相關規定改於手冊規範，「事務管理手冊」依各部分抽印成各手冊，不再彙編為單一本。另配合「事務管理規則」廢止，「事務管理手冊」檔案管理、集會管理及員工福利管理3部分規定已於94年7月1日停止適用（行政院94年7月1日院臺秘字第0940087490號函）；行政院人事行政總處（原人事行政局）已函頒「工友管理要點」，於94年7月1日生效。另「辦公處所管理手冊」已於107年8月15日停止適用（行政院107年7月30日院授內營秘字第1070812860號函）。（參：行政院／<https://www.ey.gov.tw/Page/9695ADCD1F0CB9F4>）

## 警察後勤管理資訊系統與主要作用

### 例題

因應國家財政緊縮，警察後勤管理也應講求經濟有效的管理方法，研發後勤管理資訊系統便成為重要課題。請試說明何謂警察後勤管理資訊系統？其主要作用為何？

### 擬答

一、由於國家財政緊縮及社會變遷，警察後勤組織應追求經濟且有效的發展途徑、方法與管理，發揮後勤組織應有的功能。在後勤管理策略上，可採用後勤整合政策，即警政署後勤組建構後勤管理資訊系統，並在未來成立整合後勤中心，各直轄市、（縣）市政府警察局透過後勤管理資訊系統提出需求，再統一由警政署籌劃各單位的後勤業務，有效率地經由管理程序來提升後勤管理的效能。
二、後勤管理資訊系統可支援四個層次管理活動：日常交易處理、管理控制、決策分析及策略規劃。其整合了硬體與軟體，以執行後勤作業的管理、控制及衡量。
三、後勤管理資訊系統內容如下：
（一）日常交易處理：申請單的輸入、修改、查詢，存貨資料的維護、出貨單據處理等。由於上述表單處理極為大量且必須達到整合功能，故資訊系統必須能有效率的處理這些業務。
（二）管理控制：資訊系統對於品質、生產力、服務及財務（成本／資產）等各項後勤作業之執行成效的衡量與報告相當注重。
（三）決策分析：資訊系統主要是協助管理人員尋找及評估後勤管理的物質存貨水準管理、運輸路徑與排程之決定及設施位置之組合等方案的優劣。
（四）策略規劃：在針對策略聯盟（如軍資民品、合作生產）、後勤能量的分析與規劃等過程中，資訊系統可提供訂定策略以創造後勤整體優勢的相關資訊。

## 第四篇

# 各事務管理單位 檢核要項



## 警察各事務管理單位檢核文書處理之要項

### 例題

警察各事務管理單位主管，應負各項事務管理工作檢核之責任，機關實施工作檢核，得組成檢核小組辦理，請問文書處理之檢核要項有哪些？

### 擬答

文書處理之檢核要項如下（舊事務管理規則〔舊法，目前已廢止〕第 400 點）：
一各項文書處理手續，是否迅速確實。
二文書單位應備之簿冊，是否齊全。
三收發文程序，是否合乎規定。
四文書處理分層負責之執行，是否有效。
五文書革新與工作簡化，是否切實執行。
六公文時效管制制度，是否澈底實施。
七文書稽催，是否澈底執行。
八文書保密，是否嚴格執行。
九文書單位，是否使用高效事務機具。
十文書用紙，是否合乎標準。
十一必要之文書用具，是否齊備。

## 警察各事務管理單位檢核檔案管理之要項

### 例題

警察各事務管理單位主管，應負各項事務管理工作檢核之責任，機關實施工作檢核，得組成檢核小組辦理，請問檔案管理之檢核要項有哪些？

### 擬答

檔案管理之檢核要項如下（舊事務管理規則〔舊法，目前已廢止〕第 401 點）：
一、有無訂定分類表，是否適切。
二、點收、整理、編號、登記、入檔、檢檔等手續，是否迅速確實。
三、保管年限及檔案之存廢，已否明定。
四、是否如期辦理銷毀。
五、檔案庫房設置，是否安全。
六、有無收檔、調檔、歸檔及銷毀等統計資料。
七、檔案之保密，是否嚴格執行。
八、管理設備，是否符合標準。
九、縮影設備使用，是否良好。
十、檔案保管及整理，是否良好。

## 第五篇

# 採購、招標與 政府採購法



## 警察機關採購物品原則與注意要領及分層授權辦理物品採購之程序

### 例題

警察機關執行日常事務需要用到許多不同的物品，在物品管理上，警察機關採購物品的原則為何？採購物品時有哪些注意要領？物品採購依照各機關分層授權範圍辦理，其程序又是如何？

### 擬答

一、依據 111.9.6. 新修正物品管理手冊第 13 點規定：採購物品應依下列原則辦理：
(一)物品管理單位應參照以往年度物品使用情形，估計下年度需求數量，擬定採購計畫。
(二)物品管理單位於編製前款採購計畫前，得通知各單位，就業務所需開列物品清單，送物品管理單位彙案辦理。
二、依據 111.9.6. 新修正物品管理手冊第 14 點規定：採購物品應注意下列要領：
(一)物品採購規格之訂定，在無限制競爭之原則下，應以品質、性能及使用效益等為優先考量因素。
(二)採購之物品應儘可能附加本機關之標誌。
(三)採購人員應憑核定之物品請購單或簽文辦理，不得無故稽延，並須注意與請購所列之種類、規格、數量等條件是否相符。
(四)物品受有氣候、物理或化學等作用之影響者，應慎酌採購。
三、依據 111.9.6. 新修正物品管理手冊第 15 點規定：物品採購依照各機關分層授權範圍辦理，其程序如下：
(一)物品之採購，採購單位應依採購計畫並配合預算，簽准後辦理，並得利用共同供應契約。
(二)非共同供應契約採購之一般辦公物品或專用物品，分別由物品管理單位統籌請購或使用單位請購，經機關首長或其授權人員核准後，送採購單位採購。



## 裝備採購作業的主要內容及目前的困境與挑戰、改善或策進

### 例題

裝備採購是警察後勤工作的重要項目之一，其主要內容為何？目前有何困境與挑戰？應如何改善或策進？

### 擬答

一、裝備採購科作業內容主要有三：
(一)辦理公開招標、選擇性招標、限制性招標作業。
(二)辦理最有利標作業。
(三)辦理未達公告金額招標作業。
二、後勤裝備採購面向之困境與挑戰如下（參：黃重寅、蘇恆舜著，〈安全管理網絡之後勤管理研究〉／ <a href="https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxlpLbUfvnJVvyS2MdWjU7ZncFDKviflj-IPK--LZxzFjBu1X1A&amp;imgType=Bn5sH4BGpJw=&amp;key=34xqzwp5M4ilRFslntqpEWTeYvtC-aU6It8b19jz-MeVVU9OyINO4qBZJhLTxWd&amp;xmlId=0006096829">https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxlpLbUfvnJVvyS2MdWjU7ZncFDKviflj-IPK--LZxzFjBu1X1A&amp;imgType=Bn5sH4BGpJw=&amp;key=34xqzwp5M4ilRFslntqpEWTeYvtC-aU6It8b19jz-MeVVU9OyINO4qBZJhLTxWd&amp;xmlId=0006096829</a> ）：警察是風險社會中安全管理組織之一，一直扮演著啟動刑事司法系統運作的重要角色。而當警察依法行使職權，以期符合警察任務目標的過程中，警察組織從工程、財務、勞務及各式裝備的需求、採購、獲得、分配使用，以至於後續維修、汰除等後勤管理工作，投入的人力、物力、與經費等資源，實難以計數。依美國後勤管理學會對後勤管理定義，為運用有效率及合乎成本效益的規劃、執行及控制等管理程序，俾使一組織從供應到消費的原料、成品及相關的資訊流通與儲存，均能滿足使用者的需求。因此，整合後勤管理制度的建構，將是使警察組織運作更有效能的條件之一。茲有關後勤裝備採購面向之困境與挑戰，略述如下：
(一)預算或經費不足：由於車輛維修經費、廳舍維修經費、油料經費、電費等經費不足，造成後勤支援的停滯，進而影響勤務的運作。例如，經費不充裕的派出所每個月電費預算有限，因而可能不足以負擔電費開銷。
(二)因業務需求，油料耗用龐大或裝備耗損過快：警察勤務特性的不同或執勤時間的長短，所需的油耗也會不同，且長時間的使用容易造成裝備的耗損，但礙於經費的限制，若在尚能使用的情況下往往還是會繼續使用該裝備或車輛。
(三)存貨管制與需求問題：存貨管制原本是為了要滿足實務使用上的需求，卻因而造成需求突增而無法負荷。
(四)裝備採購時未能將維修納入考量：此問題是公部門長久以來的問題，因未將購置財物的後續維修作整體考量，而易造成財物故障，卻無經費維修或延遲維修的狀況。

(五)共同供應契約產品的問題：行政院公共工程委員會為方便中央政府各機關、學校、公營事業辦理財物、勞務集中採購，依政府採購法第 93 條與廠商簽訂共同供應契約，並訂定中央機關共同供應契約集中採購實施要點。透過集中採購，以節省人力，發揮大量採購之經濟效益，提升採購執行績效。復規定中央機關集中採購具共通性且達相當規模之財物或勞務，除特別情形外，亦須依本要點之規定。如警政署委託中央信託局採購警用裝備項目：包含員警制服、警用武器、彈藥、防彈裝備及警用車輛等。
共同供應契約的運作，雖可發揮大量採購的經濟效益，但卻也產生許多問題，如共同供應契約的商品，可能是廠商過時的、停產的或即將停產的商品，抑或是有故障率過高等情況，如此反而會造成使用單位的困擾和負擔。
三、現行裝備採購之改善或策進之道：
庫存管理、請購、領用、維修至報廢為現行裝備的相關採購與管理方式，主要借助電腦設備，以行政業務手續的方式進行，除需耗費相當多的人力，亦容易產生混亂，造成管理上的困難。因此，在後勤品質與效率方面都有精進的空間。未來若後勤管理資訊系統建構之後，各縣市警察機關可透過該系統提出需求，讓警政署後勤組於後勤裝備採購時，先進行採購評估。其須注意和參考的事項，如下：
(一)充份考量勤務需求與合理的經費分配，經由標準的採購程序，採購數量足夠的裝備。
(二)充分考量執勤地點、任務的特殊性。
(三)將裝備使用期間的維修後勤支援及其經濟性一同納入考量。
(四)因應共同供應契約可能會產生的問題：警政署後勤組（整合後勤管理中心）應評估共同供應契約商品的可靠性、決定警用車輛、裝備與勞務等，以及是否採取最有利標競標手段來獲得。經過審慎評估後而採購的裝備，其功能與數量大多能合乎實際業務需求，如此可減少不合用裝備的閒置庫存，且品質若能合乎實際需求，亦可減少維修支出與後勤作業的負擔。因此，無論供應者是委由中央信託局的共同供應契約或招標來自於民間廠商，均能確保提供適質、適量、適時的最佳警用裝備或車輛。

## 調解程序之啟動與效力

### 例題

警察機關辦理採購案件，經常出現履約爭議案件，其中調解為優先考量的處理方式，因而有所謂「先調後仲」之說，請試說明調解程序如何啟動？調解之後又有何效力？

### 擬答

一、調解程序的啟動：
依據 108.05.22. 新修正政府採購法第 85 條之 1（履約爭議處理方式）規定：機關
與廠商因履約爭議未能達成協議者，得以下列方式之一處理：（第 1 項）
（一）向採購申訴審議委員會申請調解。
（二）向仲裁機構提付仲裁。
前項調解屬廠商申請者，機關不得拒絕。工程及技術服務採購之調解，採購申訴
審議委員會應提出調解建議或調解方案；其因機關不同意致調解不成立者，廠商
提付仲裁，機關不得拒絕。（第 2 項）
即，適用得向申訴會申請調解者，應以機關與廠商就履約爭議事項進行協議，而
協議不成，始得申請調解。此外，得申請調解的當事人，廠商、機關均得申請，
惟係廠商申請者，則機關不得拒絕。其中「機關不得拒絕」，並非指機關必須接
受廠商「實體」上之要求，而是指不得拒絕調解「程序」的展開而言。若是機關
向行政院公共工程委員會提出調解，則應由廠商同意，其調解程序始能進行。

二.調解效力：
(一)調解成立：108.05.22. 新修正政府採購法第 85 條之 1（履約爭議處理方式）第 3 項規定：「採購申訴審議委員會辦理調解之程序及其效力，除本法有特別規定者外，準用民事訴訟法有關調解之規定。」即，爭議調解，其效力準用民事訴訟法有關調解之規定。而民事訴訟法第 416 條（調解成立之效力與調解無效或撤銷）第 1 項規定：「調解經當事人合意而成立；調解成立者，與訴訟上和解有同一之效力。」同法第 380 條（和解之效力與繼續審判之請求）第 1 項亦規定：「和解成立者，與確定判決有同一之效力。」因此，經調解成立者，與確定判決有同一效力。若有一方未依調解成立書內容履約，他造得向管轄地法院聲請強制執行，並以該「調解成立證明書」作為強制執行名義。
(二)調解不成立之情況：
1. 108.05.22. 新修正政府採購法第 85 條之 3（書面調解建議）第 1 項規定：「調解經當事人合意而成立；當事人不能合意者，調解不成立。」若當事人之兩造於指定調解期日到場不能合意則為調解不成立。
2. 當事人兩造或一造於期日不到場，經調解委員酌量情形，視為調解不成立者。在上述 2 種情況下，採購申訴審議委員會應核發兩造當事人調解不成立證明書，而雙方當事人自得依契約約定或其他法定程序救濟。
(三)調解之撤回：申請人得撤回調解之申請，申請經撤回者，視為未申請調解。而申請人撤回調解之申請，採購申訴審議委員會應通知他造當事人。

## 第六篇

# 警察倫理與 警察裁量



## 皮爾爵士之執法倫理守則

### 例題

英國皮爾爵士（Sir. Robert Peel）於西元 1829 年警察法案通過時有關執法原則之宣言，為最早的警察執法倫理守則，其內容為何？

### 擬答

一、警察的基本任務是防止犯罪和社會秩序混亂的發生，藉以取代軍事力量和嚴刑來制裁違法失序行為之必要性。
二、警察工作效能的發揮視民眾對警察存在的價值、行動、作為之肯定及警察能否贏得民眾敬重而定。
三、警察必須使民眾樂意配合、願意守法，以贏得其敬重。
四、警察必須爭取民眾的合作，方能相對地減少必須使用武力和強制力量來執行公務的情況。
五、警察並非僅靠迎合民意便能獲得民眾的支持，還需憑藉執法公正無私、政治立場的超然中立，對於任何教義團規不批評或偏袒，能一視同仁地為民眾提供服務與關照，不因種族或社會地位而有所差別，隨時保持親切友善的良好風度與民相處，並願意犧牲奉獻以確保民眾生命安全，這樣才能真正獲得民眾的支持。
六、警察只有在運用勸說、忠告、警告等方法都無法使民眾守法時才動用強制力量。而在任何情況下，均應盡量使用最低程度的強制力量。
七、警察必須秉持警民一家的傳統，與民眾時常維持良好的關係。事實上，警察本身就是社會的一分子，且是特別受民眾所託而全天候付出心力關照社會整體福祉的人。
八、警察應恰如其分地盡職，切勿逾越權限而擅用刑罰制裁罪犯。
九、警察的工作效能是以違法失序行為的消滅來衡量，而非以種種可見的抗制行動之呈現來衡量。（參：警學叢刊，30 卷，6 期，陳明傳著，〈警政哲學與警察倫理〉 / <a href="https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxIpLbUfvtkl6y56mnsGQSPILD5XRlderZNh51kKaYdd8gbOtpR&amp;imgType=Bn5sH4BGpJw=&amp;key=bRh4DwuEQxXQ1PDvS9qbZHe4Plmjc6geIWu39JjOU5weVVU9OyINO4qBZJhLTxWd&amp;xmlId=0004638235">https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxIpLbUfvtkl6y56mnsGQSPILD5XRlderZNh51kKaYdd8gbOtpR&amp;imgType=Bn5sH4BGpJw=&amp;key=bRh4DwuEQxXQ1PDvS9qbZHe4Plmjc6geIWu39JjOU5weVVU9OyINO4qBZJhLTxWd&amp;xmlId=0004638235</a> ）

## 警察倫理的二個面向

### 例題

警察相較於其他公務人員，擁有的權力大、面臨的誘惑多，產生偏差行為的可能性也相對較高。警察的工作倫理可分為幾種層面來理解？

### 擬答

<p>一、對內管理的工作倫理，又可分為（參：陳明傳著，〈警察倫理之概論〉／<a href="https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxIpLbUfvtkl6y56mnsGQSPILD5XRn4O4j8syvj4jHJmiChvTan&amp;imgType=Bn5sH4BGpJw=&amp;key=bRh4DwuEQxXQ1PDvS9qbZHe4Plmjc6geIWu39JjOU5weVVU9OyINO4qBZJhLTxWd&amp;xmlId=0004782259">https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxIpLbUfvtkl6y56mnsGQSPILD5XRn4O4j8syvj4jHJmiChvTan&amp;imgType=Bn5sH4BGpJw=&amp;key=bRh4DwuEQxXQ1PDvS9qbZHe4Plmjc6geIWu39JjOU5weVVU9OyINO4qBZJhLTxWd&amp;xmlId=0004782259</a>）：</p>
<p>(一)管理上的工作倫理：警察應認清其工作目的在於提供人民最佳的權益保障服務，而非為了個人或單位績效。過度強調績效，有為求績效而不重視警察工作的任務與目標之傾向，間接鼓勵警察重結果輕程序，反而可能本末倒置，造成違反警察倫理的狀況發生。警察人員應有「警察不該創造犯罪」的認知，犯罪預防較犯罪偵查更為重要，在警政工作管理上要重視警民關係，建立健全犯罪預防系統，將民眾受害情況降到最低，而非增加犯罪提升破案績效。</p>
<p>(二)操守上的工作倫理：依據古德曼（Goodman）的警察守則，警察人員應先問自己 4 個問題：</p>
<p>1.為什麼這個人會提供此項福利於我？</p>
<p>2.是不是因為我是警察才會提供我此項福利？</p>
<p>3.假如我不是警察，會不會被提供此種福利？</p>
<p>4.就倫理上而言，我該如何做？</p>
<p>如此問題便能釐清警察身分應有的堅持，「榮譽」乃是警察人員共同追求的理想，此項共識也是警察人員在面臨第 4 點「就倫理上而言，我該如何做？」時重要的判斷依據，為警察教育最重要的目的之一。沒有人天生就會貪汙，警察是從工作上學到如何貪汙的，故真正有效的策略是提升警察人員對倫理的認知、對單位高度的榮譽及建立廉潔的工作環境。</p>
<p>二、對外執法的工作倫理：</p>
<p>警察的工作乃是盡其所能的保障民眾在法律規定內所具有的權利，執法時應遵守國家法律與單位規定並忠實執法，沒有偏見。警察工作的最終目的即是以最小的強制力使民眾自動地遵守法令與社會秩序。</p>

## 警察倫理之管理方法

### 例題

在沒有任何法令規定下，為使警政工作避免受到人性的影響，可設立倫理規範或組織規範，以期減少不倫理之行為發生。試論述警政倫理之管理方法為何？

### 擬答

一、組織透明化：
以開放的方式來達成決策，儘管其未必是可行的好決策，但至少是合乎倫理的決策。而除了有些資訊須保守機密（如偵查中的情報、個人檔案的資料等），若警察工作能消除官僚式的機密限制，對其工作也有很大的益處。且組織透明化也能使原本違反機關決策，卻被廣泛使用，並被上級所諒解的行為，被公開辯論之後再賦予正式的規範。
組織透明化能改善警察工作倫理的氣氛且確保工作倫理的實踐。
二、組織授權：
授權在學術上的意義有：
(一)在一複雜的組織中，將權力完全分權化的將權力、權限與責任分配到地方。
(二)將組織的權力擴張，並透過情報、行動與教練等功能與作用，將長官與部屬間連結成一個以共同努力為目標的工作團隊。
權力分配不合理加上組織的不透明，將產生影子的警察組織，而須透過政策及授權之過程重組權力之分配結果，排除影子組織與正式組織的差異。



## 警察行使裁量權之判斷依據的倫理原則

### 例題

警察工作具有緊急性，有學者認為，警察是單獨作戰的軍人，隨時隨地都有使用裁量權的情況，因此，警察面對治安事故時，裁量判斷的空間很大，依您的看法，警察在行使裁量權時，其裁量判斷依據的倫理原則為何？

### 擬答

警察在裁量的過程中，有以下幾個重要的判斷準則，可作為倫理原則的依據，謹說明如下：
一、效益原則（Principle of Utility）：
效益論主張，快樂與幸福是人的主要慾望，無論是個人或國家皆要盡可能地增加快樂與減少痛苦。因此，行為的正當性是其能否增加快樂做為衡量的標準。
二、正義原則（Principle of Justice）：
羅爾斯（John Bordley Rawls，1921-2002）西元 1971 年出版的《正義論（A Theory of Justice）》對於傾向以效益原則作為個人或團體決策上的判準所作之批判最為強烈，其認為行為的正當性應該依照正義為原則，而非以效益為依據。所謂正義原則，羅爾斯認為有 3 種主要的內涵：
(一)平等原則：每一個人都具有與他人同樣且最廣泛的基本自由之平等權利。
(二)公平機會原則：職務和地位對所有人開放。
(三)差異補償原則：社會中處境最不利的成員獲得大的利益。
其中建立正義的環境即是對正義原則的選擇，以「最大的最小值」為判準。羅氏為照顧社會上的弱勢者所設想出來的「極大化弱勢原則」，也就是強調任何制度的設立，都必須以提升弱勢者的差異為前提。

<p>三自律原則（Principle of Autonomy）：</p>
<p>伊曼努爾·康德（Immanuel Kant）從古老的黃金律：「你希望別人如何待你，你也要如何對待別人」，發展出其所主張的「無上命令」，這項「最高道德律」包含 3 個理念：</p>
<p>(一)理性原則：人是理性的動物，應依理性行動。</p>
<p>(二)尊重原則：人本身必須被視為「目的」而非「工具或手段」。</p>
<p>(三)自律原則：人必須願意遵循普遍規律的規範行動，這是一種理性的、有尊嚴的自律行為。</p>
<p>「人」作為理性的存在者，人自身即是目的，每一個人都不可以作為任何意志欲實現其目的時運用的手段。因此，任何人皆不可侵犯到他人的生命自由、財產等基本權利，此為自尊也是尊重他人的尊重原則。</p>
<p>四仁愛原則（Principle of Charity）：</p>
<p>大衛·休謨（David Hume）認為道德研究的目的，是為發現道德讚揚與譴責。所以，道德判斷在實質上是情感的問題，而不是理性的問題。休謨之主張如下：</p>
<p>(一)善惡僅管很難計量或定論，但自有一定的社會公評。</p>
<p>(二)快樂是善的性質，但並不同於善。</p>
<p>(三)直覺性的不斷追求自我實現才是根本的善。</p>
<p>類比於中國儒家「仁心仁治」思想以及基督宗教「博愛」思想，大衛·休謨源自於情感需求和安定社會的道德實踐，或許可視為皆以「仁愛原則」作為道德實踐的指導原理。簡言之，指導人們行為的道德原理和維繫社會結構的理想目標，都應能滿足人們情感上互愛、互信、互惠為目標，並據此促成社會和諧有序的發展。</p>
<p>五人權原則（Principle of Human Rights）：</p>
<p>人權是作為一個人「基本」和「普遍」的權利：「基本」是指在任何情況之下皆不可被剝奪；「普遍」則表示一種普世皆準的規範性理想。各國對於人權的保障與限制大多是展現在對國內公共機關的要求上，而警察又是捍衛或承擔限制人權之合法責任的第一線行政人員。因此，人權隨時代的轉變傳播發展，警察執法時對人權理念的哲學基礎與精神的掌握必須與時更進，才能在保障人權與維護公共安全的兩難情境中有明確的裁量。</p>

## ※【警察學—警察文化與警察倫理】重點整理※

### 一、文化的界定與內涵

(一)文化的界定<sup>3</sup>：

- 1.「文化」一詞，在中國最早出自《易經·賁卦》的〈彖傳〉：「文明以止，人文也。觀乎天文，以察時變；觀乎人文，以化成天下。」而現今一般社會科學，對文化之定義為：「某一特定群體於某一時空條件下，形成其自有之生活方式」。
- 2.文化的界定：
  - (1)文化異於自然：文化是人類心智的產物，如人為的公園內的水池花圃、林蔭步道等即非單純的自然現象，而是人力改造自然的文化成果。
  - (2)文化可形成傳統：人類文化隨著時間的延續發展，可以累積、創新、學習、認同，形成傳統。
  - (3)文化以肯定自己為中心：每個民族對自己的文化都有一個核心信念，亦即相信自己具有特殊價值。
  - (4)文化有生命週期：文化有興盛衰亡，如欲長期存續，即須處於「挑戰與回應」的過程中。

(二)文化的內涵<sup>4</sup>：

- 1.表層文化（實物層或器物層）：以物質型態或物化形式表現，即可令人一目了然的外顯形式。
- 2.中層文化（運作層、儀式層、制度層或社會層）：以人的行為活動或語言文字方式表現，是摸不著但是可以看得見或聽得見的。
- 3.底層文化（精神層、理念層或基本假定層）：以人意識型態表現，是內隱的、無形的、不易察覺的觀念系統，然此層文化最為重要，也最為穩固，因其能影響中層文化及表層文化。

3 參傅佩榮（民92：頁359～363）轉引自梅可望等著，《警察學》，頁317～318。

4 參梅可望等著，《警察學》，中央警察大學，頁318～319。

## 二、警察文化的形成、內涵與影響作用

(-)警察文化的形成<sup>5</sup>：〈101警特三、101警特三警察組織與事務管理〉

1.形成警察文化的主要因素有二：

(1)警察組織的外在環境：警察組織為一個開放性的公共組織，其與外在的「制度性環境（institutional environments）」保持一種高度互動關係。所謂制度性環境，係指個別組織為從其環境中獲得正當合法性和支持，所必須順從的外在制度，例如：政治、法律及文化等。

(2)警察工作的特性：警察工作具有危險性和不確定性，以致發展出獨特的工作性格（working personality），這種工作性格並非指個人的人格，而是指警察集體的職業認知。

Skolnick 指出影響警察工作性格之三要素：效率（efficiency）、危險（danger）、權威（authority）。

①效率（efficiency）：警察文化的形成過程，始於現代警察打擊犯罪的效率。

②危險（danger）：警察因需要隨時保持高度警覺，常對周遭可能犯罪或違法之人事物，抱以懷疑的心態。故警察可能成為疑心重的人，並影響正常社交活動，而孤立於社會之外。

③權威（authority）：由於警察肩負執法工作，必須取締妨害風化、交通違規、酗酒鬧事等案件，形同扮演一個品德高尚的道德工作者。但是警察下班後的生活與常人無異，甚至還會作出違背常規的行為，故警察易被指責為「偽君子」，使得警察被社會所孤立。

經由上述可知，警察為打擊犯罪之效率提高，對於工作上的危險和權威有與社會大眾不同的認知，導致警察人員產生被社會孤立之感。因此，警察亦形成了團結守密、保守心態、犬儒主義等工作性格及組織文化。

5 參梅可望等著，《警察學》，中央警察大學，頁319～323。

## 六、全球二十一世紀警察倫理之新發展

警政全面品質管理之新思維，或各國警政衍生出之新的相關策略，實已成為各國警政革新之最新指標與發展方向，所以，它已然掀起全球第三次警政革命的最新浪潮（陳明傳、孟洛等，2011：27-61）。故而，西元20世紀末全球警政管理的發展趨向（orientation）已踏入了一個嶄新的領域。對於警政專業化的發展方向（professionalism）也已衍生出更新的有效策略。所謂專業化，無非是追求該一行業更科學與更標準化的演進發展。而科學化即更有效率及更有效果的達成組織的目標與更標準化即工作品質（quality）的追求（陳明傳，1993：30）。警政工作為了追求上述專業化之發展目標，故必朝科學性、計劃分析性、與品質管理（quality management）等方向而演進（陳明傳，1993：80-389）。而此已儼然形成，新一代警察工作價值與倫理之主軸與核心價值（core value）。

至於我國警政發展，也業已循此全球之發展趨勢，全面的在推廣ISO之認證制度。並且在行政院歷年之政策中，配合推展政府再造、企業型政府及學習型組織，與知識經濟行政經營之新管理策略與管理倫理。

我國警政在管理政策之推陳出新與全球化（globalization）之掌控上，確有一定之績效與成果。然而宜更進一步全方位落實新的管理策略與工作倫理、工作價值之更精益求精的創新、落實與發展。然而宜更進一步全方位落實新的管理策略與工作倫理、工作價值之更精益求精的創新、落實與發展。因而，警察倫理在內部倫理方面，除了傳統倫理較強調不當行為之禁止外（即強調肅貪之策略），倡導參與與激勵（motivation）之倡廉與廉政管理（Integrity Management）的新模式與倫理新元素，實應齊頭並進的同步發展。在外部倫理方面，則由於社區警政的趨勢影響之下，以及國內治安環境與需求之改變，其執法之倫理以及角色與功能，亦添加了服務倫理或公、私協力共維治安的新警政倫理的衍生，均深值得釐清、探究與從新定位<sup>24</sup>。



### 核心價值（core value）：

西元2011年，Jeremy Travis 與 Christopher Stone 二人提出21世紀的警政將朝向「新專業主義警政（New Professionalism）」的方向發展，強調課責（Accountability）、正當合法性（Legitimacy）、創新（Innovation）及國家凝聚力（National Cohesion）等四大核心價值。

24 參陳明傳、李湧清、朱金池、洪文玲、章光明等編著，《警察學》，民國106年，中央警察大學，頁408～410。

## 七、體認當代的社會趨勢—「6C」的社會變遷

(一)體認當代的社會趨勢—「6C」的社會變遷<sup>25</sup>：

身處於快速變遷的時代，「唯一不變原則的就是『變』」，學校及警察機關自然無法置身於這種時代浪潮之外。今天我們所面對的整體變遷可歸納為「6C」：

1. 「Change & Complexity」—千變萬化及複雜化。
2. 「Competition」—競爭激烈。
3. 「Customers」- 顧客導向。
4. 「Computerize」—電腦化。
5. 「Communication」—網路化。
6. 「Creative」—創新化。

(二)警察機關應該建立之共同願景：

1. 組織的共同願景，係指建立組織員工共同價值觀，是對組織發展的共同願望。為組織成員共同認可、接受並內化為自身追求的組織使命、任務、目標以及價值信念體系，能產生眾人一體的感覺，使組織孕育無限的生機和創造力。
2. 警大的校訓「誠」、核心價值為國家、正義、榮譽，形塑我們警察的共同願景（即使命、任務、價值觀及服務之策略、方向與目標）：
  - (1) 建立警察機關成員對國家的忠誠感：公務人員應以國家為效忠對象，體認身為公共服務者之義務，扮演公共利益的受託者及民主法治的守護者，增進公共利益民主行政。
  - (2) 建立警察機關成員對社會的關懷情：警察人員須秉持人道精神，瞭解社會實情，建立與各群體間的聯繫，促進社會公平，提升弱勢團體福祉。
  - (3) 建立警察機關成員對政府的向心力：警察人員應有生命共同體的體認，建立休戚相關、榮辱與共的團隊精神，以身為文官為榮，展現正直廉潔的操守，維護個人及政府整體的名譽與尊嚴。
  - (4) 建立警察機關成員對民眾的服務心：灌輸警察人員顧客導向工作觀念，取法企業服務以客為尊的精神，使政府能迅速回應民眾需求，提升服務效率及品質。
  - (5) 建立警察機關成員對公務的責任感：提升機關管理的機動性及彈性，激發警察人員的服務精神及自我策勵精進的工作熱忱。

(三)因應「6C」現況—警察教育應有之核心職能：

因應6C變遷的社會環境，警察教育應建立起所屬之核心職能，即為「專業知識」、「專業技能」與「專業倫理」。

25 參《日新司法年刊》，2014，〈柒、治安論壇〉，謝秀能，〈談當代社會趨勢與警察核心能力〉。

(四)警察人員應有的基本素養：

1. 警察的ABC法則：

(1)態度 (Attitude)。

(2)行為 (Behavior)。

(3)核心能力 (Competency)：專業的知識、專業的技能與專業的倫理，那是我們警察最需要的核心能力；警察人員的信心及膽識即是來自專業知識與警察技能，唯有具備核心能力才能勝任各項職務，適才適用。

2. 尊嚴 (清、慎、勤、忍)。

3. 謙卑、感恩、行動：

(1)謙卑自持。

(2)感恩回饋。

(3)知行合一。

(五)警察機關應該型塑的文化：

1. 去除官僚習氣，落實顧客導向服務的文化。

2. 型塑團隊合作精神的組織文化。

3. 形塑終身學習的組織文化。

4. 重建核心價值，型塑優質行政文化。






(B) ▲古代的官箴即現代的行政倫理，現代警察人員應具備公務倫理可分幾部分？(A) 五部分 (B) 六部分 (C) 七部分 (D) 八部分。

【註：應具備之行政倫理有六：

- 一、人性發展與改進。
- 二、行政守則。
- 三、組織士氣。
- 四、組織規則。
- 五、社會公道與反應。
- 六、功利主義。】

(C) ▲得衛第 (O. P. Dwivedi) 所舉出不合行政倫理的行為有幾種？(A) 3種 (B) 4種 (C) 5種 (D) 6種。

【註：五種不合行政倫理的行為有：

- 一、受賄、貪汙、恩寵、裙帶關係，以影響力圖利。
- 二、利益衝突，包括金錢的交易，以獲取個人利益，任公職期間在私人企業兼職。
- 三、濫用公務機密，以獲取私人利益為目的，洩漏機密，圖利他人。
- 四、包庇庸劣人員。
- 五、放寬標準，圖利他人。】

(B) ▲警察行政倫理的發展趨勢，何者錯誤？(A) 由微視面朝向巨視面 (B) 由動態面朝向靜態面 (C) 由實質面朝向過程面 (D) 由消極面朝向積極面。

【註：(B) 由靜態面朝向動態面。】

(A) ▲警察行政倫理實踐與強化主要方法有幾？(A) 8種 (B) 9種 (C) 10種 (D) 12種。

【註：主要靠下列方法去實踐與強化：

- 一、加強警察行政倫理教育。
- 二、樹立警察服務信條。
- 三、建立警察生活規範。
- 四、加強警察輔導措施。
- 五、加強長官的監督與審核。
- 六、強化警察行政程序。
- 七、提高警察合理待遇。
- 八、設立申訴及檢舉制度。】

(A) ▲「文化」一詞意指「人文化成」，在中國最早出自下列何本著作？(A) 易經 (B) 詩經 (C) 史記 (D) 禮記。



## 第七篇

# 性別議題與 警察政策



## 現階段警察性別政策之具體措施

### 例題

內政部警政署自民國 93 年策劃訂定「女警政策」，在完成階段性的任務的前提下，將政策用不同的觀點作檢視，以符合性別主流化的趨勢。民國 99 年又將「女警政策」改成「警察性別政策」。試述現階段有關警察性別政策的具體措施及實施情形為何？

### 擬答

我國的女警比率至民國 101 年 9 月止，約已佔警職總人數的 6.3%。而現行的「警察性別政策」在性別主流化的趨勢之下，並以「性別平等」的理念為基礎，來辦理學校招生、人員派任、應勤裝備、教育訓練、勤務規劃等工作，其具體的政策及實施情形，詳述如下：
一、警察特考取消性別限制：
往年女警招考比例通常占總招考人數的 10%。近來警察人員考試採雙軌分流制度，三、四等警察特考除了筆試之外，兼考情境測驗題；一般警察特考則加考體能測驗，且不再依性別來分定男女錄取名額的多寡。
二、勤務規劃落實性別平等：
已配賦於分駐（派出）所之女警，除非有特殊原因，不考慮調整職務，以藉此取消男女間的差別待遇，落實性別平等。
各分駐（派出）所若需配置女警，應以下列原則為之：
(一) 20 人以上分駐（派出）所：其女警員額配置應有 2 名以上，以利其在勤務工作上或日常生活可相互扶助。
(二) 20 人以下分駐（派出）所：應考量整體勤務安全、治安等問題，適時調整配賦比例。
三、改善辦公廳舍及應勤裝備：
增購符合女性員警尺寸的防彈衣及女性員警勤務用手槍，並增設女性專用廁所、哺（集）乳場所及女警備勤室。
四、基層警員不分性別一律分發外勤擔任第一線勤務工作。

五於在職訓練及養成教育的過程中，辦理性別平等議題的課程，以提升性別平等意識。
六強化女性員警執勤安全訓練。
七我國警察機關中之女性幹部比例已高於男性幹部比例：
各項職缺陞補並未特別限制性別，另地方警察局之婦幼隊隊長及副隊長，其中一人必須由女性擔任，且至民國 100 年止，女警幹部佔全體女警人數之比例約達 25.7%，而男性員警幹部占全體男警人數比例約 18.9%，較女性警員幹部比例來的低。



## 延伸學習

### 例題

婦女、兒童及少年的人身安全保護，已成為現今我國強化社會安全網絡的政策議題，試論述警察在婦女、兒童及少年人身安全保護工作上應有的努力方向。【110 警大政策所】

### 擬答

一、警察在婦女人身安全保護工作上應有的努力方向<sup>1</sup>：過去，我國由於警察及社會文化存在性別歧視的偏見與價值、警察組織缺乏鼓勵處理人身安全案件之誘因、警察人員處理婦女人身安全案件的容易觸法且風險高、處理婦女人身安全案件的法律規定限制嚴格、處理婦女人身安全案件的起訴成功率低、以及被害人的態度等諸多因素，造成警察機關不願意積極的介入婦女人身安全案件之處理。然而時日至今，隨著女權意識的抬頭及婦女權益保護（障）運動的蓬勃發展，使得社會出現政府應積極介入婦女人身安全案件之處置，近年來各項諸如性侵害犯罪防治法、家庭暴力防治法、性騷擾防治法及 110 年 12 月 1 日通過的跟蹤騷擾防制法婦女人身安全案件的專屬法規，也均要求警察必須積極介入以保障婦女人身安全。例如家庭暴力防治法第 29 條（家庭暴力罪現行犯或嫌疑重大者應逕行逮捕或拘提）第 1 項規定：警察人員發現家庭暴力罪之現行犯時，應逕行逮捕之，並依刑事訴訟法第九十二條規定處理。

西元 1997 年國家發展諮詢會議中有關社會治安會議中，結論即要求各直轄市、縣（市）政府警察局即應成立女子警察隊，至西元 2000 年至 2005 年 9 月並陸續成立婦幼警察隊，並透過社區家庭暴力防治官制度之實施，專責推動並執行婦女人身安全之工作。同時，警察作為與民眾密切接觸的第一線政府執法人員，更肩負著最為直接與重要的責任與任務。

當前，警察在婦女人身安全保護工作上應有的努力方向，約有以下六點：

- (一)由於婦女人身安全保護工作係常被介定係屬於社會服務的工作範圍，而警察人員的主要工作任務則為打擊犯罪，使得警察人員的角色產生定位模糊的困境。
- (二)近年來，由於婦女人身安全保護案件呈現逐年持續增加的趨勢，而政府人事精簡的政策與財政困難等現實環境的影響，使得包警察括分局婦幼警察隊及分駐所、分駐（派出）所員警等第一線婦女人身安全保護之單位，均出現辦公費用不足、人力資源短缺的問題。
- (三)婦女人身安全保護案件的工作，不同於一般刑事案件，處理人員應具備其專業能

<sup>1</sup>參：黃翠紋、孟維德著，《警察與犯罪預防》，五南圖書出版公司，110.09.三版一刷，頁246～253、271～317。

力，以應付專責工作之執行，然而，我國分駐所、分駐（派出）所的業務繁忙，使得員警不論在相關專業能力的訓練與處理婦女人身安全保護案件的時間和品質上，均有不足。唯有透過專責人員的專業分工制度，方可克服人力不足的窘境。

(四)過去，許多警政高層管理者，較不重視婦女人身安全保護案件。目前，警政署各項治安政策，則已開始逐漸重視此類工作。

(五)我國之婦女人身安全保護案件實際受理人員，其流動性高，且常常出現無法專責處理的困境。

(六)由於婦女人身安全保護案件的多元性及被害案件往往具有個體的獨特性，故各單位應針對其特有問題找尋解決之對策，同時，亦應透過共同舉辦業務研（講）習與跨部門協調聯繫會報方式，以強化各部門間的溝通與網絡合作關係。我國衛生福利部在相關防治工作上，亦與警政署及其他各相關部門，開始推動整合性服務措施與方案，而逐漸獲得網絡合作關係的聯繫與改善。

**二警察在兒童及少年人身安全保護（例如受虐）工作上應有的努力方向：**依據兒童及少年福利與權益保障法之規定：於西元 1999 年 11 月 20 日內政部兒童局正式掛牌運作，對於兒童福利的保障與各項措施的推展，展開一個新的里程碑；西元 2013 年 1 月行政院性別平等處下並設立衛生福利部保護服務司，統籌辦理兒童保護與成人保護業務，使得兒童保護工作獲得實質的進展。然而，各部門間的溝通與網絡合作關係，亦應加強溝通與網絡聯繫工作，以彼此了解各自的角色與功能，而能合作無間，建立完善的保護網絡，共同致力於兒童保護工作的推動。

當前，警察在兒童及少年人身安全保護（例如受虐）事（案）件上應有的職責，約有三大部份：

(一)受理報案並通報主管機關。

(二)調查可能的犯罪行為。

(三)保護兒童。

當前，警察在兒童及少年人身安全保護（例如受虐）事（案）件上應有的努力方向，約有以下二點：

(一)由於兒童及少年人身安全保護（例如受虐）事（案）件產生的因素相當複雜，被害者的需求相當多元，因此，在此類複雜且多元的社會問題之處理上，應由多領域的專家與單位或部門，共同合作處理，較為適宜與恰當。兒童及少年福利與權益保障法第 23 條（政府整合性服務機制之建立及福利措施之辦理）第 1 項本文前段規定：「直轄市、縣（市）政府，應建立整合性服務機制，...。」同法第 53 條（執行職務人員應立即通報之情形）第 1 項亦規定：「醫事人員、社會工作人員、教育人員、保育人員、教保服務人員、警察、司法人員、移民業務人員、戶政人員、村（里）幹事及其他執行兒童及少年福利業務人員，於執行業務時知悉兒童及少年有下列情形之一者，應立即向直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過二十四小時：...。」家庭暴力防治法第 8 條（家庭暴力防治中心辦理事項）第 1 項本文規定：「直轄市、縣（市）主管機關應整合所屬警政、教育、衛生、社政、民政、戶政、勞工、新聞等機關、單位業務及人力，設立家庭暴力防治中心，並協調司法、移民相關機關，辦理下列事項：...。」因此，包括社政單位、教育單位、警政單位、衛生醫療單位、民政單位、司法單位等均應共同建立兒童及少年人身安全保護（例如受虐）服務工作網絡。而其中，警察機關的主要職責係犯罪行為的處理與事實真相的發現與通報。因此，警察機關的職責即包括：受理報案並通報主管機關、調查可能的犯罪行為（此指的是兒童及少年被害情形的相關犯罪行為）、保護兒童等三項主要工作與任務。

此外，有關兒童及少年本身犯罪行為的處理，應注意的是，少年事件處理法（以下稱《少事法》）於 108 年 6 月 19 日刪除第 85 條之 1（7 歲以上未滿 2 歲之人觸犯刑罰之處罰）。原《少年事件處理法》第 85 條之 1 規定：7 歲以上未滿 12 歲之人，有觸犯刑罰法律之行為者，由少年法院適用少年保護事件之規定處理之。也就是未滿 12 歲的兒童若觸法，將適用少年事件處理程序，進入到司法體系。經過修改後的《少事法》部分條文針對未滿 12 歲的兒童實行「除罪化」，也就是 7 歲以上未滿 12 歲的兒童觸法，將回歸教育、社政等行政體系協助，不再適用《少事法》。為此，行政院也訂定「少年偏差行為預防及輔導辦法」草案，規範教育、社政、警政體系應如何合作，強化行政功能；若兒童觸法，為達到輔導之目的，將準用該辦法，由教育與社政體系依《學生輔導法》及《兒權法》提供協助，不再移送少年法院。

少年事件處理法於 108 年 6 月 19 日並修改第 3 條（少年法院之管轄事件）規定：「下列事件，由少年法院依本法處理之：一、少年有觸犯刑罰法律之行為者。二、少年有下列情形之一，而認有保障其健全自我成長之必要者：（一）無正當理由經常攜帶危險器械。（二）有施用毒品或迷幻物品之行為而尚未觸犯刑罰法律。（三）有預備犯罪或犯罪未遂而為法所不罰之行為。（第 1 項）前項第二款所指之保障必要，應依少年之性格及成長環境、經常往來對象、參與團體、出入場所、生活作息、家庭功能、就學或就業等一切情狀而為判斷。（第 2 項）」去除污名標籤「虞犯」改為曝險少年，縮減曝險行為樣態：本項修法，去除「虞犯」的標籤，將「虞犯」改稱為「曝險少年（Risk Exposure Teenage）」。許多偏差行為都是孩子們正在社會化的過程，當所處環境及人不友善時，少年常會以防禦或攻擊的方式，去回應外在對他的負面反應，為改善如此不友善的社會生態或司法環境，進而輔導「曝險少年」的行為，因此修法以少年曝露於觸法邊緣危險程度和如何維護少年健全成長權為評估重點；其次，縮減列管行為態樣，將舊有 7 款虞犯列管行為刪減，僅餘「無正當理由經常攜帶危險器械」、「有施用毒品或迷幻物品之行為而尚未觸犯刑罰法律」、「有預備犯罪或犯罪未遂而為法所不罰之行為」等 3 款，並回應大法官第 664 號解釋案關注的逃學、逃家行為，自此不再被視為「犯」行。

(二)社政單位與社政人員的工作目標及其與警察機關在兒童及少年人身安全保護（例如受虐）事（案）件上的合作關係：

- 1.社政單位與社政人員往往是兒童及少年人身安全保護（例如受虐）事（案）件的首先（第一線）受理者。當社政單位與社政人員發現該案件有犯罪嫌疑時，應儘速將其所蒐集到的資料提供警察機關處理，以免延誤犯罪調查工作的進行。
- 2.社政單位與社政人員的工作目標與職責，不同於警察機關。其工作目標與職責包括；保護並確保被害者的安全、提供服務以改變被害者的處境，防止其未來再度被害、假使可能，仍應保持家庭的完整性。

綜言之，由於兒童及少年人身安全保護（例如受虐）事（案）件的多元性及被害案件往往具有個體的獨特性，故各單位應針對其特有問題找尋解決之對策，同時，亦應透過共同舉辦業務研（講）習與跨部門協調聯繫會報方式，以強化各部門間的溝通與網絡合作關係。再者，兒童及少年福利與權益保障法第 23 條（政府整合性服務機制之建立及福利措施之辦理）第 1 項本文前段規定：「直轄市、縣（市）政府，應建立整合性服務機制，...。」亦即，透過整合性服務措施與方案的推動，可有效增進相關單位與部門間的網絡合作關係。



# 第八篇

## ★ 經典概念【測驗題】





# 測驗評量一

( ) 1.下列何者非為內政部警政署後勤組職掌的工作？

- Ⓐ 警察機關武器、彈藥與防彈裝備配賦基準訂定、購置、補充、汰換、報廢及保養檢查、督導、執行事項
- Ⓑ 協助取締走私及私劣菸酒之規劃、督導事項
- Ⓒ 警察機關警用車輛設置基準訂定、購置、補充、汰換、報廢、保養檢查、督導事項
- Ⓓ 員警服裝之籌製、配發、管理事項

 解析

有關後勤組職掌工作，依內政部警政署處務規程第 10 條規定如下：

- 一、警察機關武器、彈藥與防彈裝備配賦基準訂定、購置、補充、汰換、報廢及保養檢查、督導、執行事項。
- 二、警察機關警用車輛設置基準訂定、購置、補充、汰換、報廢、保養檢查、督導事項。
- 三、警察機關之警用資訊、保安等專業裝備之採購事項。
- 四、員警服裝之籌製、配發、管理事項。
- 五、警政署財產之帳籍登記與盤點清查督導、管理事項。
- 六、警政署廳舍、會館、眷舍之整建、土地業務與營繕工程督導、執行、管理事項。
- 七、警察公墓之管理事項。
- 八、警政署駕駛之訓練、考核、管理事項。
- 九、其他有關警察後勤業務事項。

( ) 2.裝備採購是警察後勤工作的重要項目之一，下列何者非為其主要內容？

- Ⓐ 辦理選擇性招標、限制性招標作業
- Ⓑ 辦理最有利標作業
- Ⓒ 辦理未達公告金額招標作業
- Ⓓ 辦理非公開招標作業

 解析

裝備採購科作業內容主要有三：

- 一、辦理公開招標、選擇性招標、限制性招標作業。
- 二、辦理最有利標作業。
- 三、辦理未達公告金額招標作業。

- ( ) 3. 裝備採購是警察後勤工作的重要項目之一。下列何者非為後勤裝備採購面向所遭遇到的困境與挑戰？
- Ⓐ 中央預算或經費充足，但地方預算或經費不足
  - Ⓑ 因業務需求，油料耗用龐大或裝備耗損過快
  - Ⓒ 存貨管制與需求問題
  - Ⓓ 裝備採購時未能將維修納入考量

 解析

後勤裝備採購面向之困境與挑戰如下：

- 一、預算或經費不足。
- 二、因業務需求，油料耗用龐大或裝備耗損過快。
- 三、存貨管制與需求問題。
- 四、裝備採購時未能將維修納入考量。
- 五、共同供應契約產品的問題。

- ( ) 4. 後勤裝備維修是警察後勤工作的重要項目之一，下列何者非其主要內容？
- Ⓐ 購置武器彈藥、防彈裝備、警用車輛、警察服裝布料及配件、替代役男服裝布料及配件作業
  - Ⓑ 武器補給作業
  - Ⓒ 警政署風險管理業務規劃與管制
  - Ⓓ 核補訓練用彈與損壞耗用彈藥作業

 解析

裝備科的主要工作內容如下：

- 一、購置武器彈藥、防彈裝備、警用車輛、警察服裝布料及配件、替代役男服裝布料及配件作業。
- 二、武器補給作業。
- 三、武器解繳作業。
- 四、核補訓練用彈與損壞耗用彈藥作業。
- 五、核銷執勤耗用彈藥與各式訓練彈彈殼作業。
- 六、派車作業。
- 七、車輛保養作業。



- ( ) 46.警察各事務管理單位主管，應負各項事務管理工作檢核之責任，機關實施工作檢核，得組成檢核小組辦理。下列何者非為文書處理之檢核要項？
- Ⓐ 各項文書處理手續，是否迅速確實
  - Ⓑ 文書單位應備之簿冊，是否齊全
  - Ⓒ 文書保密，是否嚴格執行
  - Ⓓ 打字速度及中文輸入法種類，是否合乎標準

 解析

文書處理之檢核要項如下（舊事務管理規則〔舊法，目前已廢止〕第400點）：

- 一各項文書處理手續，是否迅速確實。
- 二文書單位應備之簿冊，是否齊全。
- 三收發文程序，是否合乎規定。
- 四文書處理分層負責之執行，是否有效。
- 五文書革新與工作簡化，是否切實執行。
- 六公文時效管制制度，是否澈底實施。
- 七文書稽催，是否澈底執行。
- 八文書保密，是否嚴格執行。
- 九文書單位，是否使用高效事務機具。
- 十文書用紙，是否合乎標準。
- 十一必要之文書用具，是否齊備。

- ( ) 47.警察各事務管理單位主管，應負各項事務管理工作檢核之責任，機關實施工作檢核，得組成檢核小組辦理。下列何者非為檔案管理之檢核要項？
- Ⓐ 有無訂定分類表，是否適切
  - Ⓑ 點收、整理、編號、登記、入檔、檢檔等手續，是否迅速確實
  - Ⓒ 文書處理分層負責之執行，是否有效
  - Ⓓ 檔案之保密，是否嚴格執行

 解析

一、Ⓒ屬文書處理之檢核要項。

二、檔案管理之檢核要項如下（舊事務管理規則〔舊法，目前已廢止〕第401點）：

- (一)有無訂定分類表，是否適切。
- (二)點收、整理、編號、登記、入檔、檢檔等手續，是否迅速確實。
- (三)保管年限及檔案之存廢，已否明定。
- (四)是否如期辦理銷毀。
- (五)檔案庫房設置，是否安全。
- (六)有無收檔、調檔、歸檔及銷毀等統計資料。
- (七)檔案之保密，是否嚴格執行。
- (八)管理設備，是否符合標準。
- (九)縮影設備使用，是否良好。
- (十)檔案保管及整理，是否良好。

測 驗 評 量 一					
題號	1.	2.	3.	4.	5.
	B	D	A	C	B
題號	6.	7.	8.	9.	10.
	B	B	D	A	A
題號	11.	12.	13.	14.	15.
	D	A	A	B	C
題號	16.	17.	18.	19.	20.
	D	D	A	D	D
題號	21.	22.	23.	24.	25.
	C	B	B	D	A
題號	26.	27.	28.	29.	30.
	D	A	B	D	D
題號	31.	32.	33.	34.	35.
	A	D	C	D	B
題號	36.	37.	38.	39.	40.
	D	D	B	D	D
題號	41.	42.	43.	44.	45.
	D	D	B	C	B
題號	46.	47.			
	D	C			

# 測驗評量五

( ) 1.對於我國警察組織現況的描述，下列哪一項錯誤？

- Ⓐ 最早繼受於歐陸的大陸法系
- Ⓑ 變革過程受到美國影響很深
- Ⓒ 目前融合了歐陸法系與海洋法系內涵
- Ⓓ 體系上仍偏向海洋法系

 解析



## 延伸學習

### 一、警察制度

(一)警察制度之分類：

現代各國警察，就其組織型態、權力大小、業務內容和服務程度等方面比較，可分二大類<sup>1</sup>：

- 1.大陸派（法系）的警察制度。
- 2.海洋派（法系）的警察制度。

(二)大陸派的警察制度<sup>2</sup>：

這一派以德、法、義大利、西班牙、泰國、日本等國為代表。我國與這一種制度最為接近。此制之特色為：

- 1.組織方面：組織採集權形式，全國有統一性的組織系統。
- 2.權力方面：警察權力的範圍較大，大多有違警處分權。
- 3.業務方面：警察所轄業務較廣，除安寧秩序維護外，並包括消防、衛生、社會福利等。
- 4.服務方面：不強調服務精神，以執法為主。
- 5.人事方面：中央有最高警政機關，對地方警察機關人事任免遷調等有支配權。
- 6.教育方面：由中央集中辦理。
- 7.經費方面：大都由中央統一編列預算。

1 參梅可望著，2002，《警察學原理》，中央警察大學，頁73。

2 參梅可望等著，《警察學原理》，頁73～74；邱華君著，《警察行政》，頁18～19。

(三)海洋派的警察制度<sup>3</sup>：

這一派以英、美、加拿大等國為代表。此制之特色為：

- 1.組織方面：組織採分權形式，全國沒有一元化的警察組織系統。
- 2.權力方面：警察權力頗受限制，大多無違警處分權。
- 3.業務方面：警察所管轄業務較少，以安寧秩序之維持、生命財產之保護、危害之預防、福利之促進等為主，不管消防、衛生、建築等工作。
- 4.服務方面：特別重視為民謀福利。
- 5.人事方面：因分權制人事，中央與地方，各自獨立，無互調、統調制度。
- 6.教育方面：部分中央辦警官教育，地方自辦警察基層教育。
- 7.經費方面：屬中央警察由中央負擔，屬地方者由地方編列，必要時作補助。
- 8.海洋派警察制度的國家，對於警察行為之救濟多向普通法院提起訴訟。

(四)大陸派與海洋派警察制度比較表<sup>4</sup>：〈96警特三〉

	法令	職權	組織	關係	範圍	服務
大陸派警察制度	以成文法為主要法源，另以手法、判例、命令、解釋為補充。	所有警察職權的行使，由中央統一規範，於地方自治事務之推行，居於協助兼辦地位。	採集權形式，全國有統一性的組織系統。	中央地方有指揮監督關係。	有關警察行政及業務之改進策劃，其範圍及於全國，是全盤性的。	以執法為主。
海洋派警察制度	所有警察行政及業務法令，判例法從各種解釋為主法源，另以成文法補充。	所有警察職權的行使，由各地方自治團體自行訂定，於中央警察行政及業務之推行，只有協助聯繫的關係。	採分權形式，全國沒有一元化的警察組織系統。	中央地方沒有指揮監督關係。	各地方自謀發展，是個別性的。	特別重視為民眾謀福利。

## (五)我國警察制度：〈90警特三〉

- 1.我國警察乃源於大陸派警察之制度，故除中央一元化的統一指揮外，強調犯罪壓制及強制執法的模式亦為其特色之一。
- 2.我國警察制度係屬均權制之警察制度。

3 參梅可望等著，《警察學原理》，頁74；邱華君著，《警察行政》，頁19。

4 參邱華君著，2003，《警察行政》，中央警察大學，頁20。

- ( ) 8. 警察執法倫理相當重要，其中更需要以內化的德行為基礎，其中德行的先決條件為何？
- Ⓐ 習慣                      Ⓑ 後天養成                      Ⓒ 自由                      Ⓓ 規範



內化的道德與外顯的倫理（參：執法新知論衡－警察教育特刊 6 卷 1 期，林麗珊著，〈執法倫理之理論與實踐〉／[https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxIpLbUfvnJVyS2MdW\\_WzdLA11NXHJmN8F50ywiTzhbrOMotbC&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=cGyMseeVusROzUGi-O8q5sVSVJxnqwpCxzfQoXErlyKKgWSYS08VnQ==&xmlId=0006589424](https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxIpLbUfvnJVyS2MdW_WzdLA11NXHJmN8F50ywiTzhbrOMotbC&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=cGyMseeVusROzUGi-O8q5sVSVJxnqwpCxzfQoXErlyKKgWSYS08VnQ==&xmlId=0006589424)）：許多心理學家把道德視為社會長期進化的現象，是原始人類共處的簡單規範，發展成習俗，再演變成一組文化理想的結果。源自於希臘文的「ethic」，和源自於拉丁文的「moral」，本意都有風俗、習慣、人格氣質的意義。中國字的「倫」意指人際關係，人倫往來應遵守的理則，所以，「倫理」可指外在的規範；「德」古字可通於「得」，天地人倫之道有得於我心，因此，「道德」可指內在的涵養；倫理以道德為基礎，方能顯示外在規範的實質意義，而道德的養成通常是透過倫理的學習，逐漸內化為個人的修養。

亞里斯多德（Aristotle）說：「道德不是情緒不是官能，而是習慣」，而且必須從青少年時期就開始培養，他認為：

一、對於倫理學的研究，應以實際人生經驗為出發，再加以哲理的推論。

二、學習者宜心地善良並且需有適當的年齡，理由是：

(-) 未成年人經歷不足，容易受到情感因素的影響，以至於難做理性的判斷。

(-) 未成年人性格不成熟、不穩定，不適合對事情立做選擇。

亞里斯多德進一步指出，德行在習慣、德行在中庸之道和德行的先決條件在自由的主張如下：

一、德行在習慣：吾人從事道德的行為，才稱得上是有德的人，但如果我們原非是一個有德的人，又怎能做出合乎道德的行為？針對此點類似循環論證的質疑，亞里斯多德提出「習慣」的重要性。「德行（virtue）」的希臘字是「arete」，原意指「goodness」或「excellence」，美善或優異，即從字面上來看，任何人、事、物的美善或優異，都可稱之為「德行（virtue）」。亞里斯多德在使用「arete」這個字時，實際上也包含這兩層意義：性格和事物的美善和優異；但因為亞里斯多德在倫理學中，主要是在討論人之理性的完滿幸福，所以，雖然人被理解為是身體與靈魂的結合，但這裡只涉及到靈魂的美善和優異。這種美善和優異的德行有兩個重點：

(-) 德行是後天養成的：亞里斯多德認為，人一生下來就有接受道德的基礎，但人的德行是經過後天的努力，反覆鍛鍊培養而成的。設若有某人天生即稟性善良，而有另一人的善良是後天養成，那麼依德行的意義來說，我們應給予後者較高的評價。一般人都會讚賞稟性善良的人，因為這種人很少，而且這也是很好的氣質，但因其善良是來自天性，其德行只是順性而為，這種自然的性質嚴格來說稱不上是德行，德行僅屬於人的行為，只有人才有自由做出有意的行為，後天努力所養成的善良一來不易二來很難能夠持續不輟，所以，較具有道德上的意義。

再者，人的肉體有天賦上的差異，在競技比賽中，我們是就其結果來品評獎賞；人的靈魂也有天賦上的差異，但我們卻不能就其表現出來的天生特質來講評，反而應根據其後天的努力來評斷，因為肉體沒有所謂自願的行為，而靈魂的完滿狀態，卻必須經過後天自願的努力才能養成。



(二)德行是自願的習慣：後天努力養成的德行是很不容易的，偶一為善，不能就此稱為德行，只能說實現了一個善舉，因此，德行必須持續不輟，培養成生活中的一種習慣。

「倫理 (ethic)」和「道德 (moral)」的字源本就有「習慣」之意，靈魂經過後天的鍛鍊，而能經常處於完滿的狀態，我們才能稱之為德行。亞氏認為習慣是個人自願養成的經常性行為，它是人的第二天性，只有訓練有素的人，才能成就德行。

所謂自願的行為，亞里斯多德列出了四個要點：

1. 對行為之目的有充分的認識。
2. 有達到目的的意願。
3. 對行為的適當方法有審慎的評估。
4. 有堅定不移的行動意向。

亞里斯多德認為，德行是一種培養出來的技能，只有思慮成熟並經過經驗的陶鑄，才能截長補短，做到恰到好處，亦即所謂的中庸之道。

二、德行在中庸之道：亞里斯多德對「中庸之道 (the golden mean)」所下的定義是：一種對情感和行為具有決定性的選擇氣質，它受到理性的規範，我們據此規範以選擇相對於我們的適中之物。中庸的理論是在回答德行的判準，從亞里斯多德的解釋上，中庸是適中、恰當的意思，但適中、恰當又是什麼意思，亞里斯多德並未進一步的明確說明。我們只能據此瞭解，亞里斯多德的德行處於一種特定的選擇狀態，它是兩種不道德之間的中項 (intermediate)，這兩種不道德是指「過度」與「不及」，所謂的中項則由理性原則來確定，德行就在對於時機、對象、人物與方法時的正確感受和行動。例如：「魯莽」(過度)和「懦弱」(不及)的中道就是「勇敢」，「奢侈」和「吝嗇」之間是「慷慨」，「貪心」和「懶惰」之間是「進取」…，至於怎樣才叫做勇敢、慷慨、進取，那是有智慧的人才能辨明。由此可見，中項是變易的，它不能以數學規則的方式來記量，只能依對現實狀況的判準而定。

數學上的平均數是數量的關係，但德行的中庸之道卻不是呆板的折衷方法所能解決，亞里斯多德承認中道的不易，所以，強調我們絕非是先有美德而後行為才正確，而是因為我們行為正確才能具備美德，德行不是先天或遺傳的，而是後天學習而得的，明智之人經過教育學習就會做正確的判斷。因此，人的幸福並非一朝一夕垂手可得，就如同一隻燕子或一個晴天無法造就出春天一樣，德行是靈魂終身習慣的中庸之道。

三德行的先決條件在自由：道德行為的先決條件之一是「自由」，亞氏在論述中道原則時，提出善德和惡行都是自願的行為，說明行為選擇時的自由和負責的觀點。德行目的是我們自己確定的，實現目的的行為也是我們自己選擇的，亦即，目的的決定、手段的選擇、性格的養成等等，都是我們理智的認識和意志的自願合作下的自由行為，因此，人們必須為自己的行為負責。

行因與人的感受、行動有關，所以應該進一步的區分，有些感受、行動是「自願的（voluntary）」，有些則是「非自願的（involuntary）」，我們對於前者應加以讚賞或責備，對於後者則應寄予諒解或同情，因為後者乃遭受到強迫（應該諒解）或出於無知（應該同情）。強迫的行為通常發生在以下兩種情況：

- (一)強迫的始點來自外來的因素，行為者是被動的，對此外來的因素無能為力，例如：被巨風吹到某處、被人宰制等。
- (二)有些非自願的行為是混和的行為必須予以辨明，它們在表面上看來是被迫的，實際上是有點接近自願的，例如：在暴風雨中拋棄財物以拯救友人，這種行為看似被迫的，但實際上它更接近於自願，因為行為者做了選擇，所以辨明混和行為，才能給予適當的評價。

至於無知的行為在任何時候都不是自願的，但也有兩種情形：

- (一)當事人事後感到悔恨。
- (二)當事人事後毫無悔意。

亞里斯多德稱前者的行為才可算是「非自願的」，後者則是「無自願的（non-voluntary）」因為一個人由於無知而做了某件事情，但事後毫無內疚之感，這就不能說是出於非自願，可是由於他是出於無知，所以也不能說是自願的，為了和事後感到悔意的行為區分，所以稱之為無自願的行為。例如：一個盛怒和酒醉的人之行為就不能被看成是非自願的，只是雖然他們不是無所知，但仍然還是屬於無知。

亞里斯多德對行為的這種區分，主要是針對行為責任的兩種錯誤觀點而發的：

- (一)第一種觀點認為，因為無知而作惡，則作惡者對其行為可以不負任何責任。亞氏認為，真正的無知，例如智障者的行為，是可以不負行為責任，但關於前面所言的無自願的行為，例如盛怒或醉酒，就不能以無知來洗脫罪名，盛怒、醉酒是他無知的原因，但他原本可以不發怒、不喝醉的，所以犯罪的根源在他自己，更應該加倍處罰。亞氏說，我們對於生來就看不見的人應該寄予同情，但對於飲酒過度導致雙眼失明的人，則應加以譴責。
- (二)第二種錯誤的觀點認為，有些人之所以作奸犯科不斷是性格所使然，非他自己的本意。亞氏指出，有些人因為怠惰不求振作，導致行為上的一錯再錯，重複某一種特殊的行為就會養成某一種特殊的性格，善德和惡行都是個人自由意志的選擇結果，人們自當負其行為的責任接受讚美或譴責。



- ( ) 8. 警察執法倫理相當重要，其中更需要以內化的德行為基礎，其中德行的先決條件為何？  
 ① 習慣                      ② 後天養成                      ③ 自由                      ④ 規範



內化的道德與外顯的倫理（參：執法新知論衡－警察教育特刊 6 卷 1 期，林麗珊著，〈執法倫理之理論與實踐〉／[https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxIpLbUfvnJVyS2MdW\\_WzdLA11NXHJmN8F50ywiTzhbrOMotbC&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=cGyMseeVusROzUGi-O8q5sVSVJxnqwpCxzfQoXErlyKKgWSYS08VnQ==&xmlId=0006589424](https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxIpLbUfvnJVyS2MdW_WzdLA11NXHJmN8F50ywiTzhbrOMotbC&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=cGyMseeVusROzUGi-O8q5sVSVJxnqwpCxzfQoXErlyKKgWSYS08VnQ==&xmlId=0006589424)）：許多心理學家把道德視為社會長期進化的現象，是原始人類共處的簡單規範，發展成習俗，再演變成一組文化理想的結果。源自於希臘文的「ethic」，和源自於拉丁文的「moral」，本意都有風俗、習慣、人格氣質的意義。中國字的「倫」意指人際關係，人倫往來應遵守的理則，所以，「倫理」可指外在的規範；「德」古字可通於「得」，天地人倫之道有得於我心，因此，「道德」可指內在的涵養；倫理以道德為基礎，方能顯示外在規範的實質意義，而道德的養成通常是透過倫理的學習，逐漸內化為個人的修養。

亞里斯多德（Aristotle）說：「道德不是情緒不是官能，而是習慣」，而且必須從青少年時期就開始培養，他認為：

一、對於倫理學的研究，應以實際人生經驗為出發，再加以哲理的推論。

二、學習者宜心地善良並且需有適當的年齡，理由是：

(-) 未成年人經歷不足，容易受到情感因素的影響，以至於難做理性的判斷。

(-) 未成年人性格不成熟、不穩定，不適合對事情立做選擇。

亞里斯多德進一步指出，德行在習慣、德行在中庸之道和德行的先決條件在自由的主張如下：

一、德行在習慣：吾人從事道德的行為，才稱得上是有德的人，但如果我們原非是一個有德的人，又怎能做出合乎道德的行為？針對此點類似循環論證的質疑，亞里斯多德提出「習慣」的重要性。「德行（virtue）」的希臘字是「arete」，原意指「goodness」或「excellence」，美善或優異，即從字面上來看，任何人、事、物的美善或優異，都可稱之為「德行（virtue）」。亞里斯多德在使用「arete」這個字時，實際上也包含這兩層意義：性格和事物的美善和優異；但因為亞里斯多德在倫理學中，主要是在討論人之理性的完滿幸福，所以，雖然人被理解為是身體與靈魂的結合，但這裡只涉及到靈魂的美善和優異。這種美善和優異的德行有兩個重點：

(-) 德行是後天養成的：亞里斯多德認為，人一生下來就有接受道德的基礎，但人的德行是經過後天的努力，反覆鍛鍊培養而成的。設若有某人天生即稟性善良，而有另一人的善良是後天養成，那麼依德行的意義來說，我們應給予後者較高的評價。一般人都會讚賞稟性善良的人，因為這種人很少，而且這也是很好的氣質，但因其善良是來自天性，其德行只是順性而為，這種自然的性質嚴格來說稱不上是德行，德行僅屬於人的行為，只有人才有自由做出有意的行為，後天努力所養成的善良一來不易二來很難能夠持續不輟，所以，較具有道德上的意義。

再者，人的肉體有天賦上的差異，在競技比賽中，我們是就其結果來品評獎賞；人的靈魂也有天賦上的差異，但我們卻不能就其表現出來的天生特質來講評，反而應根據其後天的努力來評斷，因為肉體沒有所謂自願的行為，而靈魂的完滿狀態，卻必須經過後天自願的努力才能養成。

(二)德行是自願的習慣：後天努力養成的德行是很不容易的，偶一為善，不能就此稱為德行，只能說實現了一個善舉，因此，德行必須持續不輟，培養成生活中的一種習慣。

「倫理 (ethic)」和「道德 (moral)」的字源本就有「習慣」之意，靈魂經過後天的鍛鍊，而能經常處於完滿的狀態，我們才能稱之為德行。亞氏認為習慣是個人自願養成的經常性行為，它是人的第二天性，只有訓練有素的人，才能成就德行。

所謂自願的行為，亞里斯多德列出了四個要點：

1. 對行為之目的有充分的認識。
2. 有達到目的的意願。
3. 對行為的適當方法有審慎的評估。
4. 有堅定不移的行動意向。

亞里斯多德認為，德行是一種培養出來的技能，只有思慮成熟並經過經驗的陶鑄，才能截長補短，做到恰到好處，亦即所謂的中庸之道。

二、德行在中庸之道：亞里斯多德對「中庸之道 (the golden mean)」所下的定義是：一種對情感和行為具有決定性的選擇氣質，它受到理性的規範，我們據此規範以選擇相對於我們的適中之物。中庸的理論是在回答德行的判準，從亞里斯多德的解釋上，中庸是適中、恰當的意思，但適中、恰當又是什麼意思，亞里斯多德並未進一步的明確說明。我們只能據此瞭解，亞里斯多德的德行處於一種特定的選擇狀態，它是兩種不道德之間的中項 (intermediate)，這兩種不道德是指「過度」與「不及」，所謂的中項則由理性原則來確定，德行就在對於時機、對象、人物與方法時的正確感受和行動。例如：「魯莽」(過度)和「懦弱」(不及)的中道就是「勇敢」，「奢侈」和「吝嗇」之間是「慷慨」，「貪心」和「懶惰」之間是「進取」…，至於怎樣才叫做勇敢、慷慨、進取，那是有智慧的人才能辨明。由此可見，中項是變易的，它不能以數學規則的方式來記量，只能依對現實狀況的判準而定。

數學上的平均數是數量的關係，但德行的中庸之道卻不是呆板的折衷方法所能解決，亞里斯多德承認中道的不易，所以，強調我們絕非是先有美德而後行為才正確，而是因為我們行為正確才能具備美德，德行不是先天或遺傳的，而是後天學習而得的，明智之人經過教育學習就會做正確的判斷。因此，人的幸福並非一朝一夕垂手可得，就如同一隻燕子或一個晴天無法造就出春天一樣，德行是靈魂終身習慣的中庸之道。



三德行的先決條件在自由：道德行為的先決條件之一是「自由」，亞氏在論述中道原則時，提出善德和惡行都是自願的行為，說明行為選擇時的自由和負責的觀點。德行目的是我們自己確定的，實現目的的行為也是我們自己選擇的，亦即，目的的決定、手段的選擇、性格的養成等等，都是我們理智的認識和意志的自願合作下的自由行為，因此，人們必須為自己的行為負責。

行因與人的感受、行動有關，所以應該進一步的區分，有些感受、行動是「自願的（voluntary）」，有些則是「非自願的（involuntary）」，我們對於前者應加以讚賞或責備，對於後者則應寄予諒解或同情，因為後者乃遭受到強迫（應該諒解）或出於無知（應該同情）。強迫的行為通常發生在以下兩種情況：

- (一)強迫的始點來自外來的因素，行為者是被動的，對此外來的因素無能為力，例如：被巨風吹到某處、被人宰制等。
- (二)有些非自願的行為是混和的行為必須予以辨明，它們在表面上看來是被迫的，實際上是有點接近自願的，例如：在暴風雨中拋棄財物以拯救友人，這種行為看似被迫的，但實際上它更接近於自願，因為行為者做了選擇，所以辨明混和行為，才能給予適當的評價。

至於無知的行為在任何時候都不是自願的，但也有兩種情形：

- (一)當事人事後感到悔恨。
- (二)當事人事後毫無悔意。

亞里斯多德稱前者的行為才可算是「非自願的」，後者則是「無自願的（non-voluntary）」因為一個人由於無知而做了某件事情，但事後毫無內疚之感，這就不能說是出於非自願，可是由於他是出於無知，所以也不能說是自願的，為了和事後感到悔意的行為區分，所以稱之為無自願的行為。例如：一個盛怒和酒醉的人之行為就不能被看成是非自願的，只是雖然他們不是無所知，但仍然還是屬於無知。

亞里斯多德對行為的這種區分，主要是針對行為責任的兩種錯誤觀點而發的：

- (一)第一種觀點認為，因為無知而作惡，則作惡者對其行為可以不負任何責任。亞氏認為，真正的無知，例如智障者的行為，是可以不負行為責任，但關於前面所言的無自願的行為，例如盛怒或醉酒，就不能以無知來洗脫罪名，盛怒、醉酒是他無知的原因，但他原本可以不發怒、不喝醉的，所以犯罪的根源在他自己，更應該加倍處罰。亞氏說，我們對於生來就看不見的人應該寄予同情，但對於飲酒過度導致雙眼失明的人，則應加以譴責。
- (二)第二種錯誤的觀點認為，有些人之所以作奸犯科不斷是性格所使然，非他自己的本意。亞氏指出，有些人因為怠惰不求振作，導致行為上的一錯再錯，重複某一種特殊的行為就會養成某一種特殊的性格，善德和惡行都是個人自由意志的選擇結果，人們自當負其行為的責任接受讚美或譴責。











( ) 13.下列何者是社會治安網絡的推展策略？

- Ⓐ治安整合治理策略                      Ⓑ標準化的治安行動策略  
 Ⓒ國際化的治安行動策略                Ⓓ治安分散的治理策略

 解析

公民參與社區治安治理網絡之理論基礎（參：中央警察大學，警察政策研究所，中央警察大學警政論叢第十三期，民 102,12，楊基成著，〈公民參與社區治安治理網絡之研究〉／[https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxIpLbUfhQHstx\\_oOBLiNYdywHE3nWaPibRtUU\\_LGZOK73\\_3WTa&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=J8uHh7tCrdfGwyfau5AlbEsQoj\\_-amofGIZf4KRXctMeVVU9OyINO4qBZJhLTxWd&xmlId=0006748633](https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxIpLbUfhQHstx_oOBLiNYdywHE3nWaPibRtUU_LGZOK73_3WTa&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=J8uHh7tCrdfGwyfau5AlbEsQoj_-amofGIZf4KRXctMeVVU9OyINO4qBZJhLTxWd&xmlId=0006748633)；李宗勳著，〈治安網絡與社區治理—公民參與的整合途徑初探〉／[https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxIpLbUfhQHstx\\_oOBLiUwzeqpB9eMiUwV3keIZZxzFjBu1X1A&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=h-fcKpz8b00WX8-VETiq0xcyzJnau5es5Sk\\_mTuaddoeVVU9OyINO4qBZJhLTxWd&xmlId=0006546037](https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxIpLbUfhQHstx_oOBLiUwzeqpB9eMiUwV3keIZZxzFjBu1X1A&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=h-fcKpz8b00WX8-VETiq0xcyzJnau5es5Sk_mTuaddoeVVU9OyINO4qBZJhLTxWd&xmlId=0006546037)）：社區治安治理，係以營造安全的生活環境與凝聚社區民眾之安全意識為前提，並從犯罪預防的角度，促使社區居民參與社區公共事務，建立「社區治安、人人有責」之共識；因此，社區在預防犯罪工作的參與及支持對抗不法犯罪的意願，決定了犯罪防護計畫的成功與否。也由於不同類型之社區犯罪案件，各有不同的犯罪預防對策與作為，亦有其相關之犯罪學理論，除了明瞭其理論基礎外，更需將公私協力、跨域治理加以運用，才能落實社區治安治理網絡之建構。

( ) 14.社會治安網絡整治是當前政府積極推動的行動策略之一，下列哪一項描述不符合推動精神？

- Ⓐ政府與非營利組織間的界限是明確的    Ⓑ網絡成員不斷交換資源  
 Ⓒ網絡互動規則是由成員共同認定        Ⓓ以加盟政府概念建構與發展

 解析

政策網絡的治理模式（參：MBA 智庫百科 <https://wiki.mbalib.com/zh-tw/> 網路化治理）：在網路治理模式中，主要包括激勵、溝通工具以及契約的治理工具。網路治理主要通過確立認同和共同的目標，建立合作、協商、夥伴關係等方式解決公共議題。政府作為在政策網路中具有“駕馭”能力的主體，靈活地運用各種治理工具，影響和協調其他主體的行為，發揮“領航”的作用，實現對目標群體行為的改變，達到預期目的。

公民參與社區治安治理網絡之理論基礎（參：中央警察大學，警察政策研究所，中央警察大學警政論叢第十三期，民 102,12，楊基成著，〈公民參與社區治安治理網絡之研究〉／[https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxIpLbUfhQHstx\\_oOBLiNYdywHE3nWaPibRtUU\\_LGZOK73\\_3WTa&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=J8uHh7tCrdfGwyfau5AlbEsQoj\\_-amofGIZf4KRXctMeVVU9OyINO4qBZJhLTxWd&xmlId=0006748633](https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxIpLbUfhQHstx_oOBLiNYdywHE3nWaPibRtUU_LGZOK73_3WTa&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=J8uHh7tCrdfGwyfau5AlbEsQoj_-amofGIZf4KRXctMeVVU9OyINO4qBZJhLTxWd&xmlId=0006748633)）：社區治安治理，係以營造安全的生活環境與凝聚社區民眾之安全意識為前提，並從犯罪預防的角度，促使社區居民參與社區公共事務，建立「社區治安、人人有責」之共識；因此，社區在預防犯罪工作的參與及支持對抗不法犯罪的意願，決定了犯罪防護計畫的成功與否。也由於不同類型之社區犯罪案件，各有不同的犯罪預防對策與作為，亦有其相關之犯罪學理論，除了明瞭其理論基礎外，更需將公私協力、跨域治理加以運用，才能落實社區治安治理網絡之建構，其相關理論如下：

- 一、環境設計理論。
- 二、破窗理論。
- 三、情境犯罪預防理論。

測 驗 評 量 五					
題號	1.	2.	3.	4.	5.
	D	C	B	C	C
題號	6.	7.	8.	9.	10.
	D	B	C	B	B
題號	11.	12.	13.	14.	15.
	C	B	A	A	B
題號	16.	17.	18.	19.	20.
	A	B	D	C	B
題號	21.	22.	23.	24.	25.
	B	A	A	B	C

# 測驗評量八

- ( ) 1 警察組織的執行層級，在水平分工方面，係以地區為輔加以分工，下列何者為主要的分工依據？  
 (A) 工作性質 (B) 分析能力 (C) 人員多寡 (D) 監督考核

## 解析

工作性質是分工的主要依據。

水平分化等同於分部化，其最簡單的涵義就是分工。

其種類如下：

- 一、按功能分部化。
- 二、按程式或設備分部化。
- 三、按人（顧客）或物分部化。
- 四、按地區分部化。

- ( ) 2 警察組織具有更高的反應能力，而非公式化的處理事務，其策略為政策化、定型化的執行方法。下列何者為該組織類型？  
 (A) 政治看守型 (B) 法律專業型 (C) 社區服務型 (D) 理性權變型

## 解析

- 一、政治看守型。
- 二、法律專業型。
- 三、社區服務型。
- 四、理性權變型。

- ( ) 3 下列何者不是目前世界各國警察機關所採用的警察績效測量項目？  
 (A) 問題解決 (B) 業務分析 (C) 重複作為 (D) 鄰里指標

## 解析

世界採用之警察績效測量指標：

- 一、重複作為。
- 二、鄰里指標。
- 三、問題解決。
- 四、民眾滿意度。
- 五、轉移。

例如：警察透過重複（一）解決鄰里（二）的問題（三），以提高民眾的滿意度（四），接著，再轉移（五）到下一個鄰里。

- ( ) 4 亞里斯多德對於內化的道德和外顯的倫理，下列何者非其主張？  
(A) 德行在習慣 (B) 德行在中庸之道  
(C) 德行在尊敬 (D) 德行的先決條件在自由

 解析

內化的道德與外顯的倫理（參：執法新知論衡－警察教育特刊 6 卷 1 期，林麗珊著，〈執法倫理之理論與實踐〉／[https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxIpLbUfvnJVvYs2MdW\\_WzdLA11NXHJmN8F50ywiTzhrOMOtBc&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=cGyMseeVusROzUGi-O8q5sVSVJxnqwpCzxfQoXErlyKKgWSYS08VnQ==&xmlId=0006589424](https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxIpLbUfvnJVvYs2MdW_WzdLA11NXHJmN8F50ywiTzhrOMOtBc&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=cGyMseeVusROzUGi-O8q5sVSVJxnqwpCzxfQoXErlyKKgWSYS08VnQ==&xmlId=0006589424)）。

- ( ) 5 網絡治理的特質形成組織間相互依賴關係，包括政府與非政府的行動者、私部門、自願性團體，互動規則由網絡成員共同認定。治安治理網絡的建構與發展概念應如同下列何者？  
(A) 治安計畫 (B) 公民社會 (C) 社區治安 (D) 加盟政府（或稱「第三部門政府」）

 解析

政府再造及其與第三部門的夥伴關係（參：江明修、曾冠球著，〈政府再造：跨部門治理的觀點〉／[https://www.moex.gov.tw/main/Quarterly/wHandQuarterly\\_File.ashx?quarterly\\_id=143](https://www.moex.gov.tw/main/Quarterly/wHandQuarterly_File.ashx?quarterly_id=143)）：傳統公共行政學者主要偏重在「國家」與「市場」兩大部門的探討，始終在「政府管制」與「市場機制」兩種對立的世界觀和思維邏輯之間擺盪，很難找到平衡點，相對則忽略了其他組織如社區、鄰里、家庭、志願性組織所能擔負的社經功能。然而，「自願性非營利組織／部門」的「取私為公」、「去私存公」特性，最適合擔負政府與民間社會合作的使命（參見後表 1），故值得作為政府再造方案以及加強政府與民間合作策略之優先考量。

非營利組織為「非政府且非商業性的組織，是獨立的部門，並具有慈善及公共服務等特性」。非營利組織一方面被視為「民間的」，因非源自政府的公權力；另一方面又被視為「公共的」，蓋其以提供公共服務為目的，且以反映公共利益而非個人利益為目標。此概念初始係用於指涉美國社會中根據聯邦稅法而獲得減免稅待遇的特殊組織，八〇年代以後開始流行，逐漸成為學界一個普遍性的概念。

「社群參與」包括公民及非營利組織加入公共服務的產出過程，基本上涉及公私部門之間共同目的的行為。儘管此種合作關係的建立，並不排斥企業部門的加入，但是其共同確保「公共利益」，及共同解決公共問題的「非營利」特性，尤其應該加以強調及維繫。如此一來，才能有效激勵民間組織與個人，共同承擔公共責任的自覺，與政府共同從事公共事務的推動。



表1 公部門、私部門、第三部門的比較

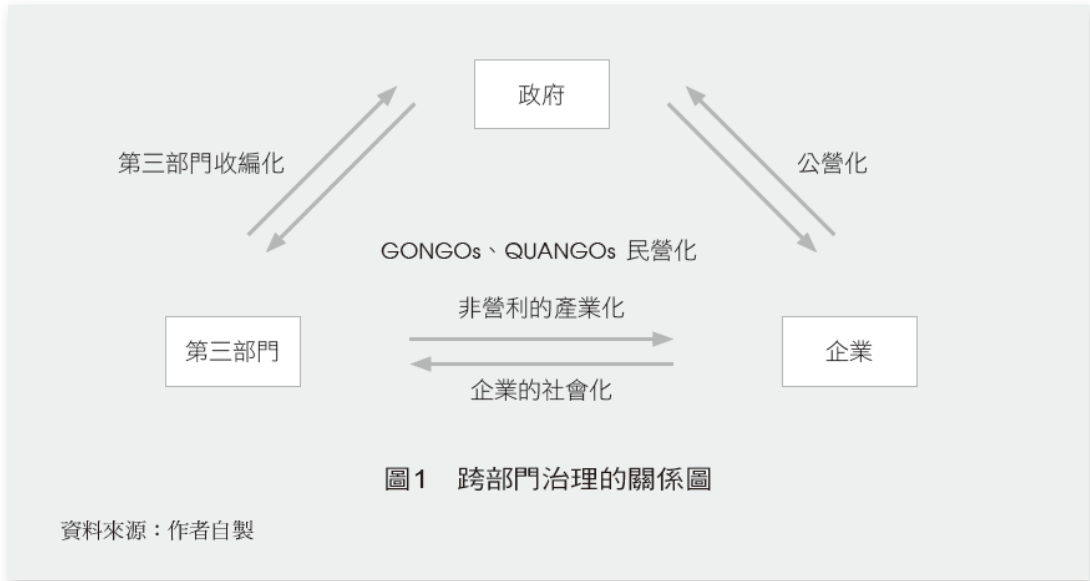
	公部門	第三部門	私部門
哲學基礎	公正	慈善	營利
代表性	多數	少數	所有者與管理者
服務基礎	權利	贈與	付費服務
財源	稅收	捐款、獎勵的報酬、補助金	顧客與團體所支付的費用
決策機制	依法行政	領導群(董事會)決定	所有者或管理者決定
決策權威來源	立法機關	董事會	所有者或董事會
負責對象	選民	擁護者	所有者(老闆)
服務範圍	廣博的	有限的	限定於付費者
行政架構	大型官僚機構	小型(彈性的)官僚機構	官僚機構或其他特許的運作層級
行政的服務模式	一致性	變化的	變化的
組織與方案規模	大	小	小至中

資料來源：Kramer(1987: 243)。

跨部門之間的互動關係：過往公共行政的研究焦點偏重於「國家」與「市場」兩部門，不過在治理理論觀點下，卻認為公共行政應致力於整合公部門（政府）、私部門（企業）、第三部門（非營利組織）的資源，以共同承擔公共責任。在角色定位上，公部門從事政策規劃與執行，私部門仰賴市場機能的主導，而第三部門則是公民社會的基礎，三個部門各有其不同的運作機制，反映出以「部門化」角度出發來探討特定類型的組織議題之價值（官有垣，2003），也凸顯出第三部門有別於國家及市場部門的特殊性。

部門之間的界限模糊性：儘管如此，部門之間的界限卻有日趨模糊的跡象。譬如說，受全球化管理風潮的影響，以及政府財政緊縮因素，近年來公部門普遍推行民營化或以簽約外包方式，委託企業或第三部門執行公共服務功能；企業在政府採購法的規範下，得以參與財貨與勞務的提供與輸送；第三部門則藉由政府業務委外，而承接許多公部門的任務，尤以社會職能（如醫院、社福）最為明顯。社經型態的改變，也造就私部門與第三部門之間的分野未必分明。典型由私部門主導的觀光產業，已逐步有非營利組織的涉足參與，如旅遊業結合地方性的社區發展協會，共同投入生態解說、古蹟巡禮等活動的推展，就是其中一個例子。

綜上所述，明顯地反映出三個部門之間的界限不如過往般明晰（Ott, 2001; 陳金貴，2002），三個部門之間策略性夥伴關係的建立，反而成為當務之急（參見下圖1）。



- ( ) 6 隨著日益複雜的社會環境，政府協力的對象逐漸拓展至橫向不同部門、公民社會、非營利組織及營利企業不同主體，共謀公共問題的解決之道。下列何者為其逐漸及增量方式？
- (A) 協力型公共治理 (B) 協力型公共管理  
(C) 協力型公民治理 (D) 協力型公民管理

**解析**

「協力治理」是一個新概念，泛指一般民眾或公共及私人機構等多元利害關係人，透過開放、深度與平衡的溝通與對話之途徑，參與公共事務以建立某種程度之共識，或提供公共服務。

「組織間協力（亦可泛稱為「公私協力與夥伴關係」）：基本上，其有別於傳統外包模式下單純的契約買賣、交易關係。若以連續體角度視之，「協力治理安排」不同於傳統政府層級節制或外包的「權威導向安排（authority-based arrangements）」，而是介於「權威導向安排」與講求自利、競爭與私人產權的「市場導向安排」之間的制度形式（Jung, Mazmanian, & Tang, 2009: 3）。有學者進一步強調，公私協力與夥伴關係是從新公共管理轉化到新治理過程中一個重要概念，背後意味著治理焦點從「市場競爭機制」轉變為「合作協調機制」，以及治理機制從「市場—層級」二元選擇，過渡到「市場—層級—網絡」的三元選擇（陳敦源、張世杰，2008：83）。



協力安排鮮少需要一個正式的以及明確放棄政府權威，但協力安排的確包含某種程度的權力分享，這來自於共同決策、資源分享，以及共同責任，俾使過程中所有參與者對於最終結果都能滿意（Jung, Mazmanian, & Tang, 2009：6），這樣精神當然適用於公私協力與夥伴關係的治理上。Roy（2003：395-396）明白表示，傳統契約與夥伴關係的運作差異，主要反映在複雜性或不確定性、風險、成本分擔、信任、承諾、協調性之遞增。儘管如此，學者也不忘指出包含協力治理在內的三種模式皆有其「罩門」，本質上皆有難以克服問題（陳恆鈞，2008：51），如當協力治理在缺乏信任與社會資本前提下，推展效果可能不佳。此外，公部門跨域管理者是公私協力與夥伴關係的靈魂人物，吊詭的是，渠等行動猶如「穿著西裝改西裝」—前瞻的管理者必須在既有結構制約下突破重圍，以便成功達成協力目標與創造更大公共價值（Moore，1995），

又，跨域管理者服務的是「公家」機關，並被人民視為「公僕」，在講求協力治理的年代，徒有官威與僵化地依法行政風格，卻缺乏整合利害關係人歧念的意願與能力，勢必無法彰顯協力夥伴關係的運作成效，這正是所謂的「協力治理能力差」。倘若公民、非營利組織與私部門角色不是單純地被吸附於政府參與過程，則官僚組織與民選官員的變革就有必要，以便對新興協力過程與實務能夠加以調適（Cooper, 2009：248）。傳統官僚組織偏好訴諸權威方式運作，當前公私協力與夥伴關係治理模式，雖不能揚棄公共權威工具與相關職能（如專案規劃、時間管理、預算配置、人力安排等），但實務上卻必須大力仰賴信任建立、溝通、遊說、協商與談判等方式處理協力事務，遑論有時還涉及到動員與整合資源、策略管理，以及強化集體行動等公共領導力來實現，這應該是新、舊治理模式之最大歧異，也是影響協力成效的關鍵，至少在個體層次應是如此，公共管理者對此宜有充分認知。

多數傳統行政官員鮮能遭遇上述挑戰，尤有甚者，渠等教育、訓練、行政經驗與背景，並不容易因應處理這類協力挑戰，或有系統地培養應有的協力能力，但如今公共管理實務發展趨勢卻是如此，這當然可能衍生出「協力網絡失靈」的新問題。公共管理者可能長久依循僵化的層級節制、依法行政運作模式，而使其故步自封，畏懼或不熟悉如何與重要利害關係人打交道，更可能憂心協商成本（如耗時）與代價（如行政責任、政治祭品、違法圖利等）甚高，因而對其持保留、抵制態度。長此以往，位居政治領導者與廠商或公民代表之間樞紐的公部門協力專案管理者，勢必無法成功勝任跨域管理應有的角色規範，公私協力與夥伴關係的精神也自然難有落實空間。（參：文官制 季刊，第三卷第一期，民100 1月，頁27-52，曾冠球著，〈協力治理觀點下公共管理者的挑戰與能力建立〉/<https://ws.exam.gov.tw/001/Upload/15/attachment/12083/28690/122515555671.pdf>）

( ) 7 下列何者為會計報告編製內容的動態報告？

(A) 損益計算表 (B) 平衡表 (C) 公債現額表 (D) 票照等憑證結存表



解析

會計法第 22 條（會計報告分類）第 1 項規定：會計報告分左列二類：

一、靜態之會計報告：表示一定日期之財務狀況。

二、動態之會計報告：表示一定期間內之財務變動經過情形。

會計法第 23 條（會計報告內容）第 2 項及第 3 項規定：

靜態報告應按其事實，分別編造左列各表：（第 2 項）

一、平衡表。

二、現金結存表。

三、票據結存表。

四、證券結存表。

五、票照等憑證結存表。

六、徵課物結存表。

七、公債現額表。

八、財物或特種財物目錄。

九、固定負債目錄。

動態報告應按其事實，分別編造左列各表：（第 3 項）

一、歲入或經費累計表。

二、現金出納表。

三、票據出納表。

四、證券出納表。

五、票照等憑證出納表。

六、徵課物出納表。

七、公債發行表及公債還本付息表。

八、財物或特種財物增減表。

九、固定負債增減表。

十、成本計算表。

十一、損益計算表。

十二、資金運用表。

十三、盈虧撥補表。

- ( ) 8 警察機關災害防救的各階段任務，其中「警戒安全維護」屬於下列那些階段的任務？
- (A) 期前整備階段與緊急應變階段 (B) 緊急應變階段與復原重建階段
- (C) 期前整備階段與復原重建階段 (D) 平時宣導階段與期前整備階段

 解析

警察執行災害防救工作核心任務（參：吳彰裕、施宏毅著，〈警察執行災害防救工作核心任務之檢視〉／[https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxIpLbUfvnJVvYs2MdWjU7ZncFDKvjxZo2lQOL35\\_sxgJXR66er&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=55FNMa0\\_W3jHE-MNW0BrskkEpAlkOuhHWsT2eWU5P8geVVU9OyINO4qBZJhLTxWd&xmlId=0006818163](https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxIpLbUfvnJVvYs2MdWjU7ZncFDKvjxZo2lQOL35_sxgJXR66er&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=55FNMa0_W3jHE-MNW0BrskkEpAlkOuhHWsT2eWU5P8geVVU9OyINO4qBZJhLTxWd&xmlId=0006818163)）：我國因為地理位置關係，天災頻繁，近期更因天災帶來極端性降雨，如莫拉克颱風、梅姬颱風等，造成重大傷亡及財產嚴重損失，因此，強化災害防救為當今政府重要施政措施。茲檢視警察執行災害防救工作之法定任務及現行任務，經分析歸納核心任務為：

一、災情查報通報。

二、警戒安全維護：

(一) 法定任務：

1. 緊急應變：

(1) 各級政府應依權實施下列事項：...、交通管制、秩序維持及犯罪防治。

(2) 指揮官依其權責分別實施下列事項：...、劃定警戒區域，製發臨時通行證，限制或禁止人民進入或命其離去。

(3) 指揮官依災害防救法第 31 條第 1 項第 2 款及第 3 款規定：所為之下列處分：

② 劃定警戒區域，製發臨時通行證，限制或禁止人民進入或命其離去。

③ 指定道路區間、水域、空域高度，限制或禁止車輛、船舶或航空器之通行。

(4) 內政部任務如下：11. 災區之治安維護。

(5) 內政部警政署：通報各相關警察單位，加強災害防救應變準備及停止核發入山證，並掌握已進入山地管制區之登山團體行蹤。

(6) 警政署：② 督導警察機關（單位）執行災區警戒、治安維護有關事項。

2. 復原重建：

(1) 地方政府警察機關應依地區特性及災害狀況，執行災區及其周邊加強巡邏、聯防、警戒及維持社會治安措施，並得由義警、民防及社區巡守隊等協助執行。

(2) 內政部警政署必要時調派警力協助警戒安全維護。

綜上之檢視、分類，警察機關於災害管理三階段：期前整備、緊急應變及復原重建之法上定任務如下：

1. 期前整備階段：(1) 災情查報通報；(2) 救災需求支援。

2. 緊急應變階段：(1) 應變開設進駐；(2) 災情查報通報；(3) 警戒安全維護；(4) 交通疏導管制；(5) 犯罪偵辦查緝；(6) 協助疏散撤離；(7) 協助搜索救援；(8) 協助遺體相驗；(9) 救災訊息傳播；(10) 救災需求支援。

3. 復原重建階段：(1) 警戒安全維護；(2) 交通疏導管制；(3) 犯罪偵辦查緝；(4) 協助遺體相驗；(5) 救災需求支援。

警察於災害防救各階段法定任務，其中，「應變開設進駐」係屬程序上應行辦理事項，非屬於核心任務，爰予以去除。職是之故，警察於災害防救法法定之核心任務：(1) 災情查報通報；(2) 警戒安全維護；(3) 交通疏導管制；(4) 犯罪偵辦查緝；(5) 協助疏散撤離；(6) 協助搜索救援；(7) 協助遺體相驗；(8) 救災訊息傳播；(9) 救災需求支援等 9 項。

(二)現行任務：警察機關內部之災害防救工作，自 103 年 1 月起警政署配合組織改造，修正其組織法，中央由民防指揮管制所、地方由保安、保民或民營單位負責辦理災害整備、應變等業務，各級政府災害應變中心成立後，各由警政署、警察局、分局或分駐（派出）所派員進駐參與應變作業（鄉鎮山區級災害應變中心，除直轄市區災害應變中心有規定分局進駐外，其餘鄉、鎮、市級災害應變中心未有規定需進駐），而各警察機關為執行災害應變事宜，亦分別成立緊急應變小組，其執行災害應變機關作業訂定相關函文規定，如：1.內政部警政署災害應變小組作業要點；2.警察機關加強颱風期間入出山地管制區作業要點；3.災害現場警戒封鎖線圖示；4.警察機關協助災害主管機關執行撤離潛災地區居民處理作業程序；5.執行風災、震災、水災防救緊急交通疏導管制計畫；6.汛期前整備函；7.莫拉克颱風後防颱整備因應作為；8.執行莫拉克颱風災後復原重建任務實施計畫；9.內政部替代役警察役男機動保安警力人員支援協助防救天然災害輔助性勤務作業規定；10.災害應變小組通報等。

#### 1.緊急應變：

- (1)各警察單位於接獲通報後，對於在山區、河床、溪邊、海邊等活動之社團及民眾，應加強實施勸阻（離）及宣導。
- (2)颱風警報發布後，確實掌握當日實際入山案件資料，所轄山地管制區有遭颱風侵襲之虞時，通知消防單位建請指揮官下達限制或禁止人民進入或命其離去之強制措施，...與各登山隊伍人員取得聯絡，通知其盡速下山或做安全避難，...對於失聯案件應持續聯絡搜尋。
- (3)警方在進行封鎖範圍部分：原則上必須以災害現場為中心，以輻射狀向外延伸設置三層封鎖線，由內而外分別為現場封鎖線、警戒封鎖線及交通封鎖線..，對於有未經授權闖入之人員，應即刻撤離。
- (4)交通管制疏導人員，負責社會序維護之責。
- (5)各警察機關加強針對易生災害危險區域，加強管制及勸導，如各直轄市、縣（市）政府劃設管制區域，而民眾執意不聽，即依災害防救法相關規定執行。
- (6)加強對山區、河川、海邊、低窪地區等危險地區之警戒管制與勸離措施...，基於民眾活動安全考量，各受理核發入山許可權責單位，於颱風可能侵襲期間之登山遊憩活動案件，停止受理申請、聯繫入山民眾。

2.復原重建：依災區範圍及受災情形，加派警力及動員民力，嚴密實施災區警戒。配合社政單位...，於災民集中安置處所，派遣適當警力警戒或設置機動分駐（派出）所。加強災區特定區域、地點或建築物（如金融機構、倉儲等）之巡邏，必要時制服守望，防止不肖分子趁災打劫。物資安全集中處所，執行安全維護任務，防止偷竊、搶奪等情事發生，並於賑災物資發放時，維持現場秩序。

三交通疏導管制。

四犯罪偵辦查緝。

五協助疏散撤離。

六協助搜索救援。

七協助遺體相驗。

八救災訊息傳播。

九救災需求支援等 9 項。

以整體檢視，警察組織對於其於核心任務認知，與外在環境對其期望，基本上大致相符，而警察執行災害防救工作為政府第一線救災之重要力量，為該工作之積極協助者，惟應以警戒安全維護及交通疏導管制為主要任務，若協助過多易成多頭馬車。

又災害管理可區分為災前的減災、整備、及災時的應變（或緊急應變）以及災後的復原四階段，然而，因為警察機關非屬災害防救業務之主管機關，因此，對於災前減災工作之關連性極低，故可限縮於災前整備、災時的應變（或緊急應變）及災後復原三部分。

- ( ) 9 下列何者適用政府採購法之採購標的？
- (A) 洽機關代辦採購 (B) 財物之買受  
(C) 權限委任下級機關 (D) 員工消費合作社

 解析

108.5.22. 新修正政府採購法第 2 條（採購之定義）規定：本法所稱採購，指工程之定作、財物之買受、定製、承租及勞務之委任或僱傭等。

108.5.22. 新修正政府採購法第 3 條（適用機關之範圍）規定：政府機關、公立學校、公營事業（以下簡稱機關）辦理採購，依本法之規定；本法未規定者，適用其他法律之規定。

- ( ) 10 審計機關對於審查完竣案件，自決定之日（係指總決算公告或令行之日）起 2 年內發現其中有錯誤、遺漏、重複等情事，得為再審查；若發現詐偽之證據，幾年內仍得為再審查？
- (A) 3 年內 (B) 5 年內 (C) 10 年內 (D) 15 年內

 解析

審計法第 27 條（再審查）規定：審計機關對於審查完竣案件，自決定之日起二年內發現其中有錯誤、遺漏、重複等情事，得為再審查；若發現詐偽之證據，十年內仍得為再審查。

- ( ) 11 警察後勤事務管理的「財產管理」，係指關於財產的登記、增置、經管、養護及下列何事項？
- (A) 統計 (B) 減損 (C) 帳目 (D) 經費

 解析

109.6.5. 新修正國有公用財產管理手冊第 2 點第 1 款規定：本手冊用詞，定義如下：一財產管理：指辦理國有公用財產增置、產籍登記、經管、養護、減損、報告及檢核等事項。



- ( ) 24 在警察裝備採購上，有發生過購買的電腦螢幕故障率達八成，或新購的警車變速箱故障等反應，請問這是在採購後勤裝備時，係屬下列何種問題？
- (A) 預算或經費不足 (B) 裝備採購時未能將維修一併考量  
(C) 共同供應契約產品的問題 (D) 存貨管制與需求問題

 解析

警察組織後勤管理運作的困境和挑戰（參：黃重寅、蘇恆舜著，〈安全管理網絡之後勤管理研究〉／<https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxIpLbUfvnJVvYs2MdWjU7ZncFDKviflj-IPK--LZxzFjBulX1A&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=34xqzwp15M4i1RFsIntqpEWTeYvtC-aU6It8b19jz-MeVVU9OyINO4qBZJhLTxWd&xmlId=0006096829>）：就警察組織之後勤裝備採購、後勤裝備保修、後勤人力管理三大面向作探討，後動作業現況之問題，其原因可歸類為：外在環境原因和內部問題。外在環境因素是指與政府相關法規所致的後勤問題；內部問題是指後勤政策、後勤維織、後勤人力資源、技術專業、作業流程和處理資訊系統等問題。

一、後勤裝備採購面向：

- (一)預算或經費不足：包括車輛維修經費不足、廳舍維修經費不足、油料、經費不足、電費不足等，造成後勤支援的停滯，勤務運作也受到嚴重影響。舉例來說，經費不充裕地區的分駐（派出）所每個月電費預算有限，往往不足以負擔電費開銷，實務上「往往有分駐（派出）所主管戲稱當分駐（派出）所主管的第一件事就是，要想辦法去接電」。
- (二)因業務需求，油料耗用過大或裝備耗損快：不同警察勤務特性的業務，所需的油耗亦不同；「執勤時間過長，亦容易造成裝備的耗損急速」，但是，往往礙於經費的限制，只要該裝備或車輛堪用，只能繼續使用該裝備或車輛。
- (三)裝備採購時，未能將維修一併考量：這個問題是公部門長久以來即存在的問題，若是未將購置財物後續的維修一併考量，可能造成該財物故障，卻無經費維修或延遲維修的狀況。
- (四)共同供應契約產品的問題：行政院公共工程委員會為利中央政府各機關、學校、公營事業辦理財物、勞務集中採購，依政府採購法第 93 條（共同供應契約）與廠商簽訂共同供應契約，經由集中採購，以節省人力，發揮大量採購之經濟效益，提升採購執行績效，特訂定中央機關共同供應契約集中採購實施要點。而且又規定中央機關辦理具共通性，且達相當規模之財物或勞務之集中採購，除有特殊情形者外，應依本要點之規定。因此，警政署及警察實務機構可委託中央信託局進行採購，目前採購項目大致包括：警用裝備之採購—包括員警制服、警用武器、彈藥、防彈裝備及警用車輛等。共同供應契約的運作，確實可發揮大量採購的經濟效益，然而，卻也產生許多問題，實務上曾遇到共同供應契約的部分商品，往往是廠商過時或停產的或即將停產的商品，甚至出現或發生故障率過高等情況，例如某單位「購買一批電腦螢幕故障率竟然高達八成」；某縣（市）政府警察局「購買警用車輛，其變速箱幾乎也都故障而需汰換」，如此，將造成使用單位的困擾與負擔。
- (五)存貨管制與需求問題：存貨管制原本要滿足實務使用上的需求，卻因而導致需求突增而無法負荷。例如實務上發現某縣（市）政府警察局，以「大量採購輪胎來降低成本，原本預估 50 條的輪胎可提供 3 個月的庫存，結果輪胎一週就被換完」，理由是原本該警用車輛沒有足夠經費可汰換，於是輪胎雖至可換胎的時候，若沒有立即危及安全時，仍會繼續使用。

## 二、後勤裝備保修面向：

- (一)經費不足：車輛維修經費不足、廳舍維修經費不足，舉例來說，警用車輛每年編列的維修費用有限，往往不足以應付，因此，造成員警採取許多較經濟的勤務作為。例如有個實際的案例，「對大部分員警而言，不以車輛攔阻的執勤方式，可能是其共同的勤務作為」、「警員害怕寫報告了」。目前，警察組織訂有汽機車保養作業標準程序，以提升警用車輛使用之效能，當車輛因公車禍或機件故障損壞時，應經報告程序後至警察二級保養廠查損壞情形，若開立外修單後，則至有合法執照之汽修廠進行估價，估價費用在1萬元以下，由分局審核；1萬元以上，則由警察局審核，填送「車輛維修請示單」核修。且在警用車輛維修預算上，每年依車齡或勤務特性編列一定的維修費用，2萬至5萬不等。若以前述案例來論，當員警採取攔阻圍困歹徒之策略時，車輛碰撞可能要花10幾萬元，這筆維修費用可能會排擠維修預算，甚至影響警察勤務的運作，實務上，甚至有些員警還可能得自行掏腰包來進行維修。況且，如果車輛因此而損壞不堪使用，依「車輛管理手冊」，符合中央政府各機關採購公務車輛作業要點時，可辦理汰換，或已屆滿規定年限之公務車輛，當維修亦不符經濟效用，則車輛應辦理強制報廢。一旦車輛汰換或報廢時，分駐（派出）所原本編制的警車，將因此少了一部，若無法有效支援使用車輛，則將影響正常的勤務運作。
- (二)車輛定期保養維修問題：「後勤業務要則」及「車輛管理手冊」中有規定，車輛之維修保養且訂有相關的獎懲規定，此乃為使車輛保持良好狀況車輛，而明訂車輛應進行定期實施檢查和保養維修，以達到保障行車安全、增加行車效率、節省油料及配件消耗、減少機件故障發生及延長車輛壽命之目的。然而，實務運作發現的問題是，當「少數警察同仁並未依規定進行車輛檢查和保養」，可能損及前述目的之美意，縱使有同仁未依規定做車輛保養，「由於維修人員的層級低、不想得罪人，往往只能柔性勸說，而動用處罰乃非不得已」。車輛維修保不確實時，則有可能影響犯罪偵防之效能。
- (三)維修人員的技術問題：車輛之維修技術，因車種、維修類別等，而有不同的技術需求。目前警察組織之車輛維修人員的來源是由員警擔任，其養成教育並非汽修科專業，而可能是由其具第二份專長之員警充任之，例如「高中或大專時期。曾修習汽修課程的員警，可能分派至二級保養廠擔任維修的技工」。或因維修設備的限制，例如車輛檢修電腦系統設備，而大多只能擔任簡易維修保養的工作。
- (四)車輛（機車）不堪修復，未到汰除，放棄不用或維修費用高於車輛價值或需不斷維修的問題：依車輛管理手冊第40條中規定，汰換需遭意外損壞不堪修復，而強制報廢則是已屆滿規定使用年限之車輛確已不堪使用或花費該車新購價值百分之十以上之大修費用，始可勉強使用；或三年之維護費，平均超過該車新購價百分之三十以上，才可辦理報廢。然而，實務上卻發現，員警「配發的警用機車已屬泡水車，高額（未超過新購價百分之十）修復後很快又發生故障，因此，只能擦拭清潔，覆蓋防塵套後，置放分局地下室。」

### 三後勤人力管理面向：

- (一)後勤人員專業不足：後勤業務由非後勤專業同仁兼辦的情況甚多，大多是到後勤單位才開始接觸和學習後勤業務，造成專業能力不足的情況。後勤人員受訓管道狹隘，造成素質及專業能力無法提升，甚至優秀人才流失的現象，後勤教育體系未健全，目前，警察後勤教育單位，僅有警察大學行政管理系大學部有開設後勤相關課程。警大招收一般生研究生，在大學時可能修習後勤相關專業，如土木、建築等，然而到了研究所後所接受的研究生訓練課程，與警察後勤業務相關性小，日後分發後勤單位的可能性也小。
- (二)後勤人員流動性高：由於「後勤單位業務重且課責重，福利又和一般員警相差無幾或甚至不足」時，後勤人員往往不會在此單位久待，造成專業能力無法生根，以及後勤人才流失的現象。
- (三)維修人員專業能力有限：維修人員的來源大部分是由高中或大專時期曾修習汽修課程的員警擔任，然而，警用車輛的種類和廠牌不同，甚至需要高科技的設備和較特殊的技術來進行維修，因而二級保養廠的工作往往只能做簡單的基本保養和維修工作。
- (四)後勤業務編制問題：培養專業後勤人才，往往因人事法規的限制，造成後勤專才無法至後勤單位工作，例如目前各直轄市、縣（市）政府警察局後勤科（課），其編制為警務正以上，並無巡官編制，警察大學行政管理系培養一部分的後勤人才，於畢業時由於初任巡官需求，無法分發至後勤單位工作。或是後勤專才無法擇優晉任後勤決策職務。
- (五)後勤績效評估問題：影響後勤人員的激勵因素的績效評估，卻因為往往一件工程甚至超過一年的時間，績效難以立即評估，雖然現在有分進度予以評估，然其績效評估的標準較其他勤務來得難以訂立。
- (六)後勤人員生涯發展問題：後勤人員在工作當中，其受訓機會甚少，僅有警政署辦理之，例如每年度後勤業務人員講習班。當教育訓練缺乏或不足時，造成後勤人員往往依據經驗實施經管，後勤專業人員無發展，後勤作業無法與時精進，後勤現代化難以推動。

( ) 25 良好的後勤管理制度，攸關警察組織運作的效能。警察後勤的三大管理面向中，下列何者錯誤？

- (A) 人力管理 (B) 資訊管理 (C) 資源管理 (D) 作業流程管理

#### 解析

有學者將後勤管理分成「資源管理」、「人力管理」、「作業流程管理」三大面向，其中，三者間的運作必須能夠「整合」和「協同」（Keller, 1999；引自品俊德, 2005）。



測 驗 評 量 八					
題號	1.	2.	3.	4.	5.
	A	C	B	C	D
題號	6.	7.	8.	9.	10.
	A	A	B	B	C
題號	11.	12.	13.	14.	15.
	B	D	A	D	A
題號	16.	17.	18.	19.	20.
	B	A	B	A	B
題號	21.	22.	23.	24.	25.
	D	B	A	C	B

# 測驗評量九

- ( ) 1 有關警察組織相關領域陳述，下列何者錯誤？
- (A) 警察組織和政治學領域有關      (B) 警察組織和經濟學領域有關
- (C) 警察組織和文化人類學領域有關      (D) 警察組織分類上屬自然科學領域

## 解析

警察學是一種綜合性的科學，是各種警察學術的總稱，屬於社會科學的一種，其中一部分並包含著自然科學中的應用科學。其中包括組織學、行政學、教育學、軍事學、社會學、犯罪學、法學、數學、物理學、化學、醫學、心理學、工程學…等。但警察學並不是這些科學的混合體，而是化合體。在預防及消滅犯罪的大前提下，在保障安全及為民服務的總目標下，警察學將這些科學的有關部分，予以吸收消化，變成警察學不可分割的部分。警察學是各種警察學術的概括名詞，也是各種警察學術的基礎 29。

- ( ) 2 有關預備金之說明，下列何者正確？
- (A) 第一預備金於公務機關單位預算中設定之，其數額不得超過經常支出總額百分之一
- (B) 預備金分三種
- (C) 立法院審議刪除或刪減之預算項目及金額，經主管同意得動支預備金
- (D) 各機關動支預備金，僅送行政院備查

## 解析

預算法第 22 條（預備金之種類）規定：預算應設預備金，預備金分第一預備金及第二預備金二種：（第 1 項）

一、第一預備金於公務機關單位預算中設定之，其數額不得超過經常支出總額百分之一。

二、第二預備金於總預算中設定之，其數額視財政情況決定之。

立法院審議刪除或刪減之預算項目及金額，不得動支預備金。但法定經費或經立法院同意者，不在此限。（第 2 項）

各機關動支預備金，其每筆數額超過五千萬元者，應先送立法院備查。但因緊急災害動支者，不在此限。（第 3 項）

- ( ) 3 請問下列警政倫理的陳述何者錯誤？
- (A) 警察人員工作職權運用適當與否屬警政倫理的範疇
  - (B) 警察人員貪瀆與否和警政倫理有關
  - (C) 警政倫理的內涵不涉道德問題
  - (D) 警察人員接受不當邀宴和警政倫理有關

 解析

(C) 道德是促進人類文明的支柱，也是建立社會秩序之所繫，而「倫理以為理」，則又是道德的根源。無論任何一個族群，都必須有一定的道德規範，以為個體人群的行為標準，從而確立其行為價值。我國為世界文明古國，立於東方文化之主導地位，尤其特別重視倫理觀念，言必中規，行必中矩，可見，倫理必然發生於「群體之間」、「人我關係之中」、「人群的存在，就是倫理的存在，若世上只有一人存在，則無所謂之倫理」（林子勛，民56：23），人與人相處，彼此行為需有一定的準繩與標準，以維持相互間的和諧，此種行為的準繩和標準就是倫理，是故倫理乃「人與人間維持正當關係的原理」，倫理的目的在追求「善（Good）」，是種關於「是與非（Right or Wrong）」的「應然（Ought to be）」判斷（吳庚等，64：203）。倫理行為的選擇與執著，是與該個人或該社會所持之價值（Value）相關。價值乃人類情欲的表達，對某種事物在感情上的深度確認，是人類行為的驅策動力（Means，1970：56）。它具有規範作用，影響人們的行為與社會規範，決定何者為正確的（Right）、好的（Good）、值得的（Worthy）、和美的（Beautiful）（Mc Murray，1966，314-327）。（參：陳明傳著，〈警政哲學與警察倫理〉／<https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxIplbUfvtkl6y56mnsGQSPILD5XRlderZNh51kKaYdd8gbOtpR&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=bRh4DwuEQxXQ1PDvS9qbZHe4PlmjcgelWu39JjOU5weVVU9OyINO4qBZJhLTxWd&xmlId=0004638235>）

- ( ) 4 下列何者不能稱為警察機關？
- (A) 保三警察總隊
  - (B) 警察電訊所
  - (C) 中部打擊犯罪中心
  - (D) 警察廣播電台

 解析

依 111.1.19. 新修正中央行政機關組織基準法第 3 條（名詞定義）第 1 款規定：本法用詞定義如下：一機關：就法定事務，有決定並表示國家意思於外部，而依組織法律或命令（以下簡稱組織法規）設立，行使公權力之組織。

行政程序法第 2 條（行政程序與行政機關之定義）第 2 項規定：本法所稱行政機關，係指代表國家、地方自治團體或其他行政主體表示意思，從事公共事務，具有單獨法定地位之組織。

民國 99 年 09 月 20 日法務部法律決字第 0999039415 號釋函：行政程序法第 2 條（行政程序與行政機關之定義）第 2 項所稱「行政機關」，係以具有獨立編制、獨立預算、依法設置及對外行文為認定標準。適用該法之機關，不限於行政院暨其所屬各機關，其他具單獨法定地位，實質上行使行政權具行政作用之組織，亦屬行政機關。

本題：(C) 中部打擊犯罪中心為單位。

內政部刑事警察局沿革（參：<https://www.cib.npa.gov.tw/ch/app/artwebsite/view?module=artwebsite&id=1386&serno=44c5d9ff-2b50-4c56-9ddb-dc858d6bd1d2>）：我國現代刑事警察體制，創始於民國三十五年，時中央於內政部警察總署設刑事處及刑事實驗室、各省警務（保）處設刑事科，並將原屬省、市、縣之偵緝隊改稱刑事警察隊。

臺灣光復之初，在臺灣省行政長官公署警務處第一科設調查股、第三科設鑑識股，縣市警察局於司法課置便衣員警若干名辦理刑事案件。三十五年八月警務處將上開調查、鑑識兩股，另增研究股，三者合併成立為刑事室；縣市警察局於第三課設置刑事股、分局設刑事組。

三十六年五月，臺灣省行政長官公署改為臺灣省政府；同年八月，於臺灣省政府警務處增設刑事警官大隊、縣市警察局將原有之刑事股擴編為刑事科（課）。三十八年，中央播遷臺灣，內政部警察總署縮編為內政部警政司，總攬全國各種警察業務；同年八月，臺灣省警務處原有刑事室及刑事警官大隊合併成立臺灣省警務處刑事警察總隊，由副處長兼任總隊長，設十個直屬偵防組，一個警官隊，另設二十六個刑警隊，分別配屬縣市警察局（所）兼受各該局（所）長之指揮監督。

四十七年五月刑事警察總隊改編為臺灣省警務處刑事警察大隊，總隊內勤偵防業務與警務處司法科業務合併並更名為刑事科，隊、科同為警務處之內勤單位；原配屬各縣市警察局（所）之刑警隊，改隸各該警察局，原設之司法課亦更名為刑事課；迨五十四年七月，乃將刑事警察大隊改為直屬單位。

六十年十一月內政部警政司改制為內政部警政署，設刑事科，兼掌臺灣省警務處刑事科業務。六十二年八月十一日開始籌備，並將臺灣省警務處前刑事科與臺灣省刑事警察大隊合署辦公，同年九月一日正式成立內政部警政署刑事警察局【組設為二科（第一科、第二科）、五室（紀錄室、刑事科學研究室、保防室、連絡室及行政室）、二隊（偵查第一、二隊）】，承署長之命統一指揮監督全國刑事警察工作，仍兼掌臺灣省刑事警察大隊業務（局幕僚單位主管均兼任刑事警察大隊幕僚單位主管，一般人員由臺灣省警務處刑事科及刑事警察大隊人員兼任掌理），各縣市警察局（所）之刑警隊與刑事課亦同時合併為刑警隊。台北、高雄兩市，因先後改制為直轄市，則擴編為刑事警察大隊，刑事警察之體制於焉大備。

六十三年三月二十八日國際刑警組織於我國中央局之全般業務，經奉署長核定，移由內政部警政署刑事警察局接辦，復為應主、客觀環境之需要，於六十八年七月一日奉核准在內政部警政署刑事警察局成立國際刑警科負責上開中央局全般業務之策劃、處理、執行與推展，並積極參與國際刑警組織之各項有關活動。

六十八年二月因應局勢變遷暨實際業務需要，刑事司法、指紋、鑑識等業務分自第一科、紀錄室及刑事科學研究室脫離改制，內部組設調整為七科（預防科、偵查科、司法科、紀錄科、鑑識科、防爆科及國際刑警科等）、六室（指紋室、法醫室、督導室、刑事科學研究室、總務室及保防室等）、三隊（偵查第一、二隊及警衛隊），一級單位計十六個。

七十二年五月為應業務需要，增設國際刑警無線電台，內部組設調整為七科（預防科、偵查科、司法科、紀錄科、鑑識科、防爆科及國際刑警科等）、六室（指紋室、法醫室、督導室、刑事科學研究室、總務室及保防室等）、三隊（偵查第一、二隊及警備隊）、一電台（國際刑警無線電台），一級單位計十七個；七十四年四月復應勤務需要，防爆科改置為特殊事件處理隊，一級單位仍維持十七個。

八十三年十二月二十三日內政部警政署刑事警察局組織條例公布，機關正式法制化，並配合「後續警政建設方案」，於上開組織條例案中，增設檢肅科、秘書室、資訊室及偵防犯罪指揮中心等四單位，其中資訊室由原任務編組電子資料處理組改置，另裁撤總務室成立後勤科、督導室、刑事科學研究室及警衛隊分別更名為督察室、刑事研究發展室及警備隊，任務編組偵查第三隊、特殊事件處理第二隊均予法制化，並均更名為偵查隊，一級單位計二十六個。省市自治法通過，省市首長於八十三年底民選後，為落實地方自治及順應時代潮流需要。內政部警政署與臺灣省政府警務處於八十四年四月十二日正式分立辦公，而刑事警察局與臺灣省政府警務處刑事警察大隊亦於八十四年十一月十七日正式分立辦公。臺灣省政府警務處並於八十六年八月十六日更名為臺灣省政府警政廳。

八十七年底因中央精簡臺灣省政府組織編制，臺灣省政府警政廳刑事警察大隊於八十八年七月精簡，整併於刑事警察局。

九十年十一月二十一日通過修改內政部警政署刑事警察局組織條例，將專責辦理通訊監察作業之任務編組偵查第十隊法制化，改設通訊監察中心，復因內政部警政署刑事警察局係警政工作中，治安新聞重點所在暨配合前臺灣省政府警政廳刑事警察大隊員額納編作業，為應勤（業）務實際需要，併案增設公共關係室及偵查第七、八、九隊均予法制化，一級單位計三十一個。

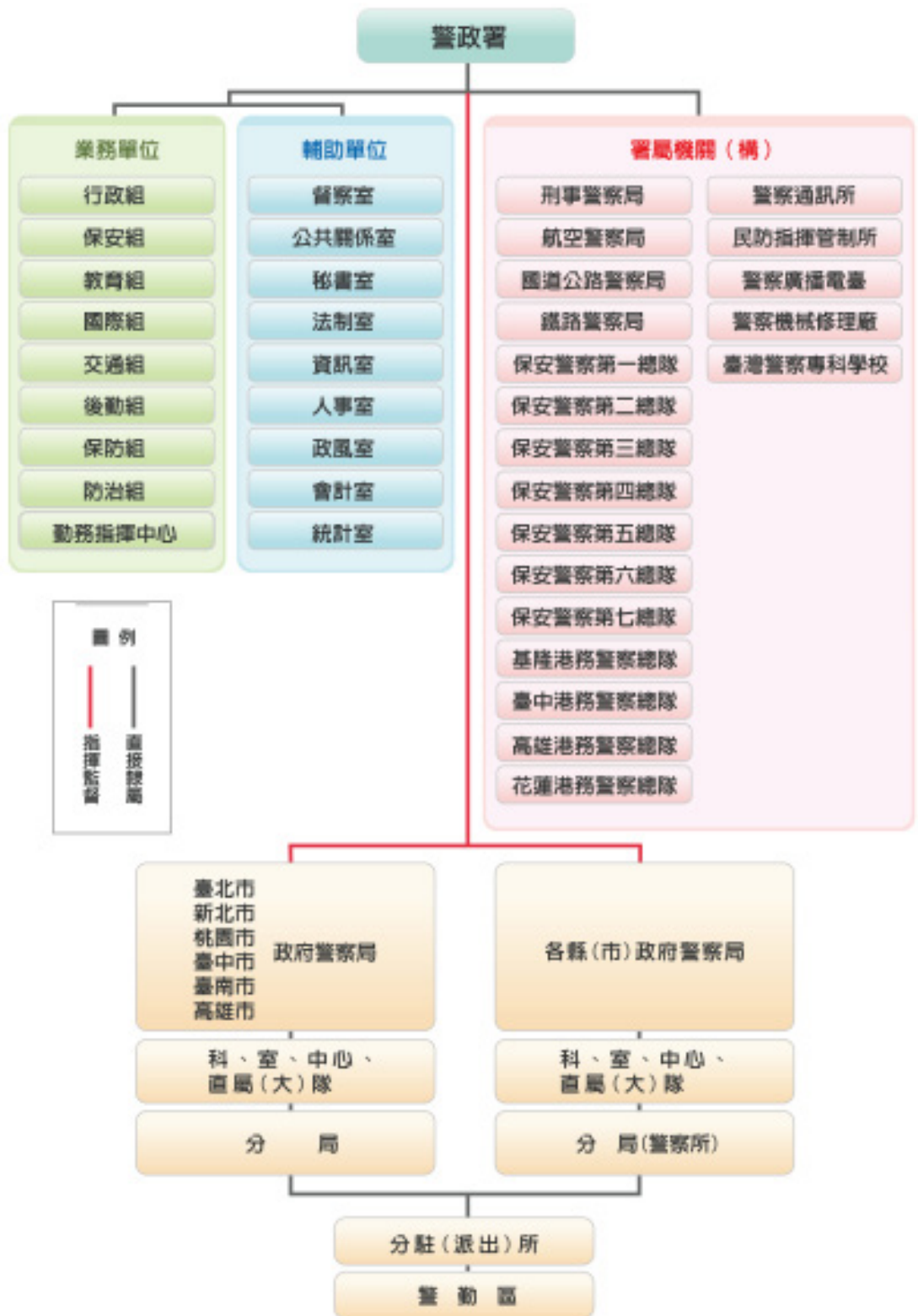
九十一年十一月十五日奉內政部核定整合鑑識科、指紋室及法醫室以任務編組方式成立「刑事鑑識中心」，並於次年二月二十一日掛牌運作。此外，為健全犯罪偵查網絡，特於九十二年十一月三日在臺中市與高雄市揭牌成立「中部打擊犯罪中心、南部打擊犯罪中心」，強化刑案偵防功能。

九十五年四月一日奉行政院核准整合刑事研究發展室、通訊監察中心、資訊室及偵查第九隊等單位成立任務編組「科技犯罪防制中心」，並於同年四月七日正式掛牌運作，以因應資訊及通訊發展、科技產品不斷推陳出新，及電腦犯罪、白領犯罪、經濟犯罪上升，進而獲取不法經濟利益，危害社會治安等問題。

九十六年七月十六日成立任務編組「外事警官隊」，至原內政部警政署外事警官隊並自同日起停止運作，以整合涉外案件偵防體系，有效打擊跨國犯罪，其職司涉外犯罪偵防及情資蒐報等任務執行。「外事警官隊」於九十八年五月四日更名為「國際刑事偵查隊」。

九十六年十一月為整合電信偵查犯罪相關資源，以增進偵辦科技犯罪之能力，奉內政部警政署核定電信警察隊任務編組移由本局指揮、監督、管制。

九十八年配合中央政府機關組織改造，本局擬定（修正）本局組織規程（原為組織條例，惟四級機關組織以命令定之）、辦事細則及編制表等組織法規草案，重新檢視組織定位及核心任務，配合業務內涵之增加、整併等等，進行內部組織及人力調整，全案於一百零二年十二月二十四日經行政院核定，本局一級單位組設由八科十室二中心一電臺九偵查隊一警備隊，調整為十六科五室一中心十偵查大隊一警備隊，單位數由三十一個調整為三十三個；調整內容係整併國際刑警警電臺及保防室，增設兩岸科、經濟科（由警政署移入）、政風室及電信偵查大隊（任務編組電信警察隊法制化）；員額部分，配合警政署經濟業務移撥本局移入十三人，納編電信警察隊成立本局電信偵查大隊移入八十九人，另165法制化及增加中、南打員額移入九十四人；另預防科婦幼安全業務移撥警政署併入防治組，移出七人。預算員額增加一百八十九人，由八百六十人調整為一千零四十九人，編制員額則由一千零一十一人調整為一千一百零一人。為符中央行政機關組織基準法並因應同層級機關職務等階銜平衡及業務需要，督察室主任改制為督察長兼任督訓科科長，隊長改制為大隊長，副隊長改制為副大隊長，組長改制為股長、隊長，副組長改制為副隊長，全案於一百零三年一月一日正式實施。



1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65  
66  
67  
68  
69  
70  
71  
72  
73  
74  
75  
76  
77  
78  
79  
80  
81  
82  
83  
84  
85  
86  
87  
88  
89  
90  
91  
92  
93  
94  
95  
96  
97  
98  
99  
100



( ) 5 請問下列有關警察組織社會化的陳述何者錯誤？

- (A) 警察組織社會化過程是瞭解警察組織文化形成的重要依據
- (B) 警察教育就在提供警察社會化的過程，使員警適應警察組織文化
- (C) 警察組織社會化始於警察派任
- (D) 警察組織社會化過程和警察組織文化密切相關



警察組織（參：楊永年著，〈警察組織〉／[https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV80irTfsslWcCxIpLbUfhQHstx\\_oOBL1iuwzqpB9dnyMQVLq1Q1FPg8oHCy0YN&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=d\\_2z2zpIED\\_mTFIsZ3hwfzCbGcNzTKu4K0T\\_vn6Y5TYeVUV90yINO4qBZJhLTxWd&xmlId=0004663495](https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV80irTfsslWcCxIpLbUfhQHstx_oOBL1iuwzqpB9dnyMQVLq1Q1FPg8oHCy0YN&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=d_2z2zpIED_mTFIsZ3hwfzCbGcNzTKu4K0T_vn6Y5TYeVUV90yINO4qBZJhLTxWd&xmlId=0004663495)）：關於警察一詞的意義，不論是通俗或學術上的意涵，政治、政策、管理、法律與社會，應該是警察的五大根源或要素（楊永年，1999a）。至於組織，是指兩個人以上，有正式且完整之分工，為達共同目標，透過正式與非正式交流活動，所結合而成的社會實體。依前述組織的定義再深入分析，一個人的公司不能稱為組織；至於所謂有正式且完整之分工可能有較多值得探討之處，怎麼樣才算正式且完整的分工，關於這個問題可以亨利·明茲伯格（Henry Mintzberg）（1979）的組織結構分工圖進行說明，依照他的說法，完整的組織應包括策略高層（Strategic Apex）、中層管理（Middle Line）、基層執行者（Operating Core）、技術幕僚（Techno structure）、支援幕僚（Support Staff）等五個部分，所以，如果沒有這些分工，就不能算是組織；而組織之所以成立，都有著特定的目標與任務，而且也是組織成員共同努力與追求的方向；為了達成共同目標，組織成員必須透過正式或非正式的交流、溝通、互動，取得協調聯繫，才可能出現整體性，完成組織共同的目標；將組織稱為社會實體，主要在闡明組織可以說是小型社會，就像家庭是小型的社會實體，組織當然也是社會實體。

因此，根據前述，所謂警察組織是指二個人以上，具正式且完整之分工，為發揮警察功能（例如警察法第2條（警察任務）的說明，警察任務為依法維持公共秩序，保護社會安全，防止一切危害，促進人民福利。），在正式法令規定（經立法部門通過，或由行政機關訂定的行政法規，例如組織法規定機關組織編制與員額）下，透過正式（例如法規與命令）與非正式的運作與交流，為達成維護治安的目標，所結合而成的社會實體。警察組織與組織定義最大的不同點在於，警察組織必須根基於正式法令規定才能存在，因為警察組織屬政府部門的一環，所以，警察組織同時受到政治（立法部門本身就具強烈的政治性）與法律的約束，而且成為警察人員必須通過國家考試，經過一定的教育訓練（考試與教育都有法律規定），才算是正式或合格的警察人員。依照前述組織與警察組織之定義，要能成為獨立運作之社會實體，應該有正式與完整之幕僚分工，因此，至少必須警察分局或以上（例如分局與以上才能獨立對外行文，也才有較完整與正式之結構分工之層級），才能稱為組織，分駐（派出）所既無正式之結構分工單位，亦不能獨立對外行文，必須依附分局存在與運作，所以，其不能稱為組織。所謂警察組織，可泛指所有警察單位之結合體，即警政署與所有幕僚機關、各直轄市政府警察局、各縣（市）政府警察局、分局等，或分局以上各別機關，都可以稱為組織。

再從警察組織之定義分析，既然組織必須是兩人以上，就免不了產生衝突現象，所以，可以政治取向（趨向）解釋；而警察組織是社會實體，離不開社會取向（趨向）；同時，警察組織必須有正式分工，這屬於結構面，屬於管理取向（趨向）之範疇；此外，警察亦必須遵守相關的法律規定，這是法律取向（趨向）的範圍；最後，警察應如何發揮功能，往往必須透過警政策略的設計與執行，才能達成目的，這又屬政策取向（趨向）的內涵。

茲從警察組織的意涵進行論述，並分別從法律取向（趨向）、社會取向（趨向）、政治取向（趨向）、管理取向（趨向）、政策取向（趨向）等五方面，進行對警察組織的解釋與分析：

一、法律取向（趨向）：警察組織法律取向（趨向）分析之內涵：以法律取向（趨向）探討警察組織的原因在於，從相關法令瞭解警察組織在正式規範下，如何進行運作。而法律取向（趨向）又可分三個層面探討，也就是：

(一)法律條文：指與警察組織相關法令。警察組織相關法令可以就對外與對內進行分類：

- 1.警察對外（所謂對外是指組織組織外部之相關民眾與犯罪嫌疑人）實務執行之法令：例如憲法、刑法、刑事訴訟法、少年事件處理法、家庭暴力防治法等。
- 2.警察對內（所謂對內係指警察組織內部）之法令，例如內政部警政署組織條例、警察人員管理條例、警察人員升遷要則、警察機關勤務督察規定。但不論是警察組織對內或對之外法令，多係對警察人員之權利與權力之規定，因此，不同法令相互間，或者不同法令與警察人員間均具有高度相關性。

(二)強調公平正義的法律精神。

(三)強調法規命令服從的法律精神。



## 二社會取向（趨向）：

(一)警察組織社會取向（趨向）分析之內涵：警察組織面對社會、處理社會問題、不斷的與社會環境互動，同時，警察組織本身也是小型的社會。因此，社會取向（趨向）的警察組織有其必要，而這是從社會學的角度分析，而從該觀點分析有三個重要的內涵，分別是：

- 1.人本或人道主義（Humanism）的思維模式（Denhardt, 1984, p.91-114），摩根（Morgan）（1986, p.39-76）則將其解釋為有機體（Organism），重視的是人的心理需求（不論是組織內成員或組織外民眾）、成長、及非正式合作等問題。基本上，人道主義的核心就是從關懷的角度出發，並以重視人類需求為基礎的思想。這其中最重要的，即是亞伯拉罕·馬斯洛（Abraham Maslow）（1954）所提出的人類五層次的需求。
- 2.社會取向（趨向）所代表的是不斷改變或與組織不斷互動的環境，因此，是從開放系統（Open System）的觀點研究（Katz&Kahn, 1966；Scott, 1992）。
- 3.組織文化的思考模式（Schein, 1992），這是組織內與組織間的柔性互動機制的分析。

組織存在正式規範，就可能存在非式的互動機制，而這種非正式的互動模式經由組織成員的共同詮釋，形成共同認可的事實、信仰、意義與價值，這就組織文化的意涵（Schein, 1992, p.7-12；許倬雲, 1992, p.26）。埃德加·亨利·席恩（Edgar H. Schein）（1992, p.17）更指出，組織文化具有三個層次：

- 1.第一層是表徵（Symbols）或人造事實（Artifacts）：關於組織文化的第一層，既稱為表徵或人造事實，這表示可以透過人為的設計、塑造或改變。
- 2.第二層是價值觀（Espoused Values）：至於價值觀因為涉及個人對價值信仰的判斷與喜好，其改變可能較為困難。
- 3.第三層是基本假設（Basic Assumptions）：至於第三層的基本假設，因係屬於價值觀再深一層的思維模式，是無意識（unconsciousness）的觀念，或認為理所當然與內心根深蒂固的信仰，因此，此價值不容易改變。

這表示，組織文化有容易改變，也有不容易改變的特質。

接下來的問題是，警察組織有那些文化特質？又那些文化特質容易改變，那些不容易改變？

瞭解警察組織文化，可以從警察組織的演化進行思考，警察最早期應為民間自衛隊，乃係為了保護鄉里安全所設立為抗（控）制與防範犯罪之團體（不一定是組織），因此，警察組織內部原本就具有高度動態（因為犯罪之不易預測性）與濃厚控制（因為不能讓犯罪發生，或犯罪一旦發生則必須立即偵破）之特性。隨著時代演進，漸漸因環境複雜化，導致警察組織分工多樣化，又因警察組織規模持續膨脹，創造許多後勤、支援、規劃的穩定（或內勤）單位。雖然，警察組織的動態與控制特質並不隨時代的改變有所不同，卻可能因警察組織過於龐大而失去原始彈性的文化特質。

另一方面，關於現階段警察組織文化特質，楊永年（1999, p.284-292）指出，「重升職、重績效、與重督察」係目前警察組織文化的特性，不過若以前述埃德加·亨利·席恩（Edgar H. Schein）（1992）的組織文化層次進行分析，升遷、績效與督察

似乎只描繪出警察組織文化的部分特性，或可能只是屬於那些容易改變的文化特質，畢竟，不是每位員警都有升遷希望，例如佔大多數的基層警察升遷機會就相當有限；也不是每個單位都可以有良好績效，因為城鄉或單位屬性（例如，保一、四、五總隊），可能都不會有（良好）績效；同時，也不是每個單位都重視督察業務，例如刑事警察局就不是非常重視督察的單位，因為若重視督察，可能無形中會造成刑案偵查的限制。

那麼，到底警察組織文化特質為何，這確實不是容易回答的問題。首先，警察組織文化可能因為外在環境的變化有所不同；其次，組織價值信仰的種類繁多，例如到底是警察組織的政治價值、工作價值、生活價值、社會價值，實屬不易定義之範圍。不過若真要回答，則可以從以下三方面加以瞭解：

1. 第一，從埃德加·亨利·席恩（Edgar H. Schein）（1992）所提之組織文化三層次加以檢測：關於第一層，例如警察組織的官階、服制、典禮、儀式等，這屬於警察組織的表徵與人造事實，而這些人造事實則是警察組織層級節制與服從命令之表象。不過這些表徵或人造事實因為長久存在於警察組織，可能慢慢影響第二層的價值信仰，例如警察組織對於官階背後的意義與價值（例如其所擁有的權力範疇）有一定的認同。於是可能原屬第二層的價值信仰，慢慢又內化至最深層的第三層——基本假設，例如對於官階的內涵有更深層、認為理所當然的職權。
2. 第二，透過組織文化比較的方式，讓警察組織與其它組織進行比較，而這如同吉爾特·霍夫斯塔德（Geert Hofstede）（1997）進行不同國家組織文化之比較一般。他藉由個人主義（Individualism）與集體主義（Collectivism）、男性特質（Masculinity）與女性特質（Femininity）、不確性之逃避（Uncertainty Avoidance）等文化測量指標的建立，作為比較不同國家組織的文化特性之基礎。換句話說，組織文化的存在，可能必須藉由不同組織比較，才容易彰顯出它的文化特質。因此，我們或許可以拿警察組織與軍隊（組織）相比、警察組織與私人保全公司（組織）相比、警察組織與調查局相比、警察組織與消防局相比、警政署與市政府相比，經由不同組織文化之比較，較能瞭解目前警察組織文化之特質。
3. 第三，透過實證測量的方式，可以導出警察組織文化特質的結果來，而這裏所介紹的測量方式與前述（2.）相似，只是所用的量表不同。同時，以楊永年（1997a）所作之研究，結果顯示警察組織分析風格較強（與一般組織相比，詳見楊永年在1995年所著之血型與管理風格論文），也就是對複雜環境（資訊）容忍度較高，對邏輯思考力較強。

(二)警察組織社會取向（趨向）分析之限制：警察組織社會取向（趨向）分析從前述人道主義、開放系統與組織文化三個層面進行探討，不但考慮到組織本身的需求，同時，重視到組織環境的存在、環境與組織互動現象的存在、組織文化現象的存在等。社會其實相當期待警察組織能滿足社會民眾（關懷）之需求，但警察組織卻可能因本身缺乏需求，不願滿足社會之需求；或謂，警察組織經常受到不公平待遇（例如外在政治介入導致升遷不公），對社會也可能會以不公平方式對待，等於說警察組織也在反應目前社會現狀。

再者，社會取向（趨向）畢竟所觀察的現象仍有其限制，例如組織中的權力與衝突現象，並無法從該取向（趨向）獲得解答（或答案），而且，正式法令事實也扮演了一定的角色功能，都值得研究人員運用其它取向（趨向）與理論進行分析，下一個取向（趨向）即在描述警察組織中政治與權力衝突的現象。

### 三政治取向（趨向）：

(一)警察組織政治取向（趨向）分析之內涵：如同政治與行政之密不可分，政治與警察也有著濃厚的關係，惟，政治取向（趨向）的警察組織分析主要在解釋警察組織的權力與政治現象，這在前述社會取向（趨向）之系統理論中已有說明。政治取向（趨向）的基本假設在於，人是自利傾向的（self-interestoriented），而且，組織是來自不同利益、不同價值信仰的個人或團體所組成之集合體（coalitions）。警察組織由於資源有限（其實所有組織均相同），例如升遷、獎勵、預算等資源，不可能完全滿足所有組織成員之期待，組織中的個人或團體為爭取有限的資源，就可能存在著衝突，面對組織中潛在與白熱化的衝突，權力與談判於是成為解決衝突的關鍵因素（Bolman & Deal, 1991, p.186）。或者是說，政治人物發生權力競爭與衝突的現象，發生於組織內部之中，警察組織當然也不例外。

(二)警察組織政治取向（趨向）分析之限制：關於警察組織政治取向（趨向）分析有四點限制：

- 1.第一，在於自私傾向的基本假設上，不是所有的人都是自利傾向者，或謂自利為傾向的基本假設無法完整描繪警察組織的全貌，因為，這忽略了人類也有利他或性善的一面，也等於說這樣的假設，讓人性變的很悲觀，事實上，實際的警察組織現象，並不見得是那麼悲觀。
- 2.第二，以政治取向（趨向）分析，等於以非理性方式分析警察組織，忽略了（警察）組織存在理性思考的能力。
- 3.第三，忽略警察組織也存在濃厚遵守法則的特質，因為，警察執法與民眾利益切身相關，必須依法行政，否則，即容易遭致批評，或讓警察組織形象受到傷害。
- 4.第四，政治取向（趨向）有時因為過於強調或重視權力操控，常常為了追求自己的利益，而忽略以關懷或利他的方式進行思考，所以，就不會特別重視組織成員自動自發的配合。

#### 四管理取向（趨向）：

(一)警察組織管理取向（趨向）分析之內涵：廣義的管理取向（趨向）可以包括本文的所有取向（趨向），但為避免與其它取向（趨向）重複，同時也與警察行為有所聯結，因此，茲將管理取向（趨向）定位為古典科學管理中，希望藉由組織結構與分工，以達追求效率之目的。

1.水平分化：其所考慮者，常常是環境的因素，面對的環境愈穩定，則需要的分化程度愈低；面對的環境愈不確定，則水平分化的程度就可能愈高，才能應付環境的變化與需求。同時，從警察的任務思考，由於警察任務的主要內容是維護治安，因此，警察組織分工應依治安環境的需求設計，但在警察組織之實際分工與運作中，除了協調整合，也出現控制幅度的問題。

控制幅度（Span of Control，或稱管理幅度）的意思是說，主管（官）直接管轄的部屬（部門）應有一定數目，才能達到最大的工作與協調效率。但在實務組織的經驗中，控制幅度的數目似無定論，現今的實務機關，從中央的行政院，到直轄市、縣（市）政府很少有小於十二個部門的組織，甚至，以警政署為例，直接管轄的單位不包括附屬機關，就有二十三個。但警察機關也不乏部門主管控制幅度約在六人左右者，例如我國各警察分局多設有六組（臨海警察分局則增設安檢組），直轄市、縣（市）政府警察局約有十九個課（室），等於說全國直轄市、縣（市）政府警察局控制幅度是一致的。古立克與尤偉克（Gulick & Urwick）（1937）引述很多控制幅度的實例，但數目多小於十二，可能的原因在於當時環境較為單純，現今，則因為社會環境較為複雜，導致控制幅度的增加，可確定的是，控制幅度愈大，部門間因本位主義所產生的問題，造成其間的溝通協調，就可能變得更加困難。

增加控制幅度的優點是，可以減少垂直分化程度（或層級），例如透過組織扁平化可以縮減組織層級，不過層級減少可能同時帶來水平分工的增加，造成整體性的溝通協調的問題。一般而言，與控制幅度相關的變項，包括主管的能力、組織（單位）的特性、工作（任務）的性質、環境（治安）的特性等，所以，如果專業的程度很高，往往比較不需要主管（或無法）監督與控制，則增加控制幅度，並無太大的關係與影響；但若部屬需要較多的監督與控制、互動、支援、或溝通者，則控制幅度縮小，就可能較為有利。

2.垂直分化：係指增加組織之層級，這可以和控制幅度一併考慮，因為，當組織業務擴大，水平分化的壓力增加，但因控制幅度問題，水平分工之部門數不可能無限制地膨脹，於此情形下，只有往下分化，亦即以垂直方式進行組織分化。若增加垂直分化，同時縮小控制幅度，其對於組織成員的控制性將會增加，命令一致性的目標容易達成，但成員的自主性或自由度也將相對的會減少，甚至導致組織溝通的問題，因為層級過多，基層員警在層層轉呈下，造成資訊扭曲或下情無法（或不易）上達的情形。不過，增加垂直分化也同時減少基層實作人員的數目，也由於組織控制情形提高，組織成員對外界的敏感度於是降低，造成官僚與僵化的組織文化。另一個垂直分化的缺點在於，層級增加可能造成上下層級溝通的困難，所以，有組織扁平化的概念出現（楊永年，1995），其目的，就在減少層級過多可能產生的溝通與組織績效的問題。

(二)警察組織管理取向(趨向)分析之限制：管理取向(趨向)對於警察組織追求效率有很值得參考的內涵，這種以重視科學管理精神的思維模式，雖然可以提高工作效率。然而，管理取向(趨向)的應用卻可能存在四個問題，第一，因科學管理理念的誤用，或過於重視命令與服從，導致忽略對人的尊重，缺乏對人的體貼與關懷，而這又可以警察人員自殺事件頻傳看出(楊永年，1998:1997c)；第二，這種強調理性的思維模式，忽略了組織非理性的層面，例如政治取向(趨向)就不是理性的思維邏輯；第三，這種屬於封閉的理論思維，忽略外在環境的影響；第四，由於管理取向(趨向)重視組織的正式規定與命令，對於非正式合作的關係，因此較忽略。

#### 五政策取向(趨向)：

(一)警察組織政策取向(趨向)分析之內涵：決策可說是政策的核心，因為，不論警察政策的形成、規劃、執行與評估，都必須有充足與正確的資訊(information)。不論職場上(包括各種公私立組織)，或國際外交、政治、軍事上，能快速掌握正確資訊者，就能獲得先機，贏得勝利。組織中之決策亦然，例如在人犯逮捕上，有愈正確、快速的資訊，則警察組織耗費的資源就愈少。例如曾轟動台灣好幾個月的陳進興案，警方屢屢搜山仍徒勞無功，而付出重大的治安成本(楊永年，1997d)，此時，若能掌握確切的資訊，瞭解陳嫌等的動向，而能於短時間內即將其逮捕歸案，則國家就不用付出這麼大的代價與社會成本。因此，在經濟學上，資訊是昂貴的(costly)，甚至是可經由金錢購買而得的物(商)品，依此推論，治安機關以金錢換取線民提供治安資訊，則是合理的作法，只是，其困難點在於價格的衡量。因此，決策需要資訊，但資訊的取得卻又是相對較為昂貴的。

(二)警察組織政策取向(趨向)分析之限制：從政策取向(趨向)分析警察組織，同樣只能瞭解到警察組織的部分，因為，即使決策是重要的，但從警察政策的形成、規劃、執行，以至於評估，每個階段都免不了需要權力與政治的介入。而且，警察政策的執行經常必須透過組織，以適當的分工方式提升執行的效率，並且也有來自組織成員非正式的配合，才可能降低交易成本，以順利完成警察政策。當然，警察政策的形成與執行，不但牽涉組織內部，也必須同時考慮組織外部的環境因素。

本題：(C)警察組織法律取向(趨向)，始於警察派任一例如警察人員管理條例。



- ( ) 8 主管預算編列、執行、會計、決策及統計分析是由下列何機關負責？  
(A) 財政部 (B) 行政院主計總處 (C) 中央銀行 (D) 審計部

 解析

行政院主計總處組織法第 1 條規定：行政院為辦理全國歲計、會計及統計業務，特設行政院主計總處（以下簡稱總處）。

行政院主計總處組織制度沿革（行政院主計總處 / <https://www.dgbas.gov.tw/cp.aspx?n=1120>）：行政院主計總處（以下簡稱本總處）負責政府歲計、會計、統計工作，成立至今已逾 93 年，其間歷經多次組織變革。民國 20 年 4 月依據國民政府主計處組織法成立「國民政府主計處」。37 年 5 月配合憲政實施，改隸行政院設主計部。38 年 3 月配合政策改為「行政院主計處」。62 年 11 月及 72 年 5 月為應國家各項政事迅速發展、主計職責日益增加，分別修正組織法。嗣配合行政院組織改造，整併所屬電子處理資料中心，並對內部單位作適度檢討後，改制為「行政院主計總處」，本總處組織法於 101 年 2 月 3 日經總統公布，並經行政院同日令於 101 年 2 月 6 日施行。

本總處辦理的歲計、會計、統計工作，具有相互為用的整體性，亦即以統計資料作為編製施政計畫與預算的參據，依據預算執行辦理會計紀錄、製作決算，根據相關紀錄以及調查資料產生統計報告，併稱為主計體系。又因為主計系統所執行的是政府財務活動的規範與記載，必須秉持超然的精神，方能提供公正客觀且確實的資訊。依本總處組織法規定，全國各級主辦歲計、會計、統計人員，分別對各該管上級機關主辦歲計、會計、統計人員負責，並依法受所在機關長官之指揮，因而形成了特有的超然主計制度，一為主計機構組織超然於機關之外，以本總處為最高主計機關，由上而下，全國一致另成一系統，即主計系統；二為主計人事的超然，即主計人員的任免（遷調）、獎勵、考核，概由主計主管機關負責主持，不由所在機關長官處理；三為主計職責（務）超然，主計人員依會計法、統計法等規定可超然獨立行使其職務，不受影響。主計機構及人員之設置管理，開始係依 33 年 1 月訂定之「行政院主計處設置各機關歲計、會計、統計人員條例」辦理，會計與統計單位分別設置，38 年 1 月「地方政府暨所屬機關主計機構及人員設置條例」公布施行後，將地方會計與統計單位合併設置，並定名為主計處或主計室。70 年 12 月制定「主計機構人員設置管理條例」後，主計機構及人員之設置管理悉依該條例辦理。嗣為配合行政院組織改造，修正該條例並於 102 年 1 月 1 日施行。

行政院主計總處組織職掌（行政院主計總處 / <https://www.dgbas.gov.tw/cp.aspx?n=1121>）：依據本總處組織法及處務規程規定，本總處置主計長 1 人、政務副主計長 1 人、常務副主計長 1 人及主任秘書 1 人，下設綜合規劃處、公務預算處、基金預算處、會計決算處、綜合統計處、國勢普查處及主計資訊處等 7 個業務單位，分別掌理主計制度規劃與政府內部控制監督業務、公務預算業務、附屬單位預算業務、政府會計管理與決算業務、全國性統計業務、普查與抽樣調查業務、主計資訊業務等；另設秘書室、人事處、政風室與主計室等 4 個輔助單位，主計人員訓練中心、法規會與國民所得統計評審會 3 個常設性任務編組。本總處設主計會議，由主計長、副主計長、主任秘書及主計官組成，審議主計法規、方案、制度及各級主計機構之組織編制等，以及各機關主辦人員任免之審定事項。

- ( ) 9 從 1986 年到 1996 年期間，由於解嚴後治安狀況的需要，警力激增 50.76% 之多，有鑑於業務過於龐雜，組織過度龐大，因此我國在警察任務上，將一些業務朝向「除警察化」，1992 年我國警察組織除去下列何項業務？
- (A) 水上 (B) 消防 (C) 戶政 (D) 移民

 解析

我國警政署的歷史沿革（參：警政署著，〈2022 警政署畫刊〉／<https://www.npa.gov.tw/ch/app/data/doc?module=wg033&detailNo=1034026507925721088&type=s>）：

我國警察的設立，是從 1907 年（光緒 33 年）於各省增設巡警道負責警政工作開始。

1912 年（民國元年）中華民國成立，中央在內務部設警政司，掌理全國警政，首都設警察廳，各省設警務處，省會、商埠設警察局，各縣設警察所。

1949 年（民國 38 年）8 月中央政府遷移至臺灣，於內政部設警政司，掌管全國警察業務。1972 年（民國 61 年）7 月 5 日，警政司改制為內政部警政署（以下簡稱本署），為精簡人事、節省公帑，與臺灣省警務處合署辦公。

1995 年（民國 84 年）5 月 1 日，臺灣省警務處改制為臺灣省政府警務處，與本署分立，遷至臺中市辦公，並於 1997 年（民國 86 年）1 月 16 日改制為臺灣省政府警政廳。

1999 年（民國 88 年）7 月 1 日配合臺灣省政府功能業務與組織調整案，臺灣省政府警政廳走入歷史，人員及業務由本署承接。

1992 年至 2007 年間，警政署進行組織權限調整，將戶政（1992 年）、消防救災（1995 年）、水上警察（2000 年）、空中警察（2004 年）及入出境管理（2007 年）等業務，分別移撥內政部戶政司、消防署、行政院海岸巡防署（2018 年改制為海洋委員會海巡署）、內政部空中勤務總隊、入出國及移民署（2015 年改制為移民署）等機關辦理；2014 年（民國 103 年）配合政府組織改造，再度精簡本署組織，將警察職權集中於治安及交通二大工作主軸。

依據警察法，警政署負責拱衛中樞、維護社會治安、預防與偵查犯罪、保護外僑及訂定警察制度等業務，並統一指揮監督全國警察機關執行警察任務。本署設有行政組等 18 個內部單位，掌理全國性警察業務之規劃、督導及考核，另設有刑事警察局等 20 個附屬機關（構），掌理各項專業警察業務。

警政署署屬機關名稱與職掌：

刑事警察局：負責犯罪偵查、預防及刑事鑑識等業務。

航空警察局：負責機場治安、安檢、交通維護及緊急防災救助事項。

國道公路警察局：負責國道道路與經指定快速道路交通秩序維護、事故處理及違規稽查事項。

鐵路警察局：負責鐵路沿線、車站秩序維護及犯罪偵防事項。

保安警察第一總隊：協助各地方警察機關處理聚眾活動、重大事故警戒管制等事項。

保安警察第二總隊：負責國營及特定事業機構之安全維護、協助處理違反智慧財產權保護相關法令之查緝等事項。

保安警察第三總隊：負責防止危害國家安全物品入境、防範國內不法物品出境及查緝走私及其他不法事項。

保安警察第四總隊：協助各地方警察機關處理聚眾活動、重大事故警戒管制等事項。

保安警察第五總隊：協助各地方警察機關處理聚眾活動、重大事故警戒管制等事項。

保安警察第六總隊：負責現（卸）任總統、副總統、中央政府機關首長及特定人士、中央政府機關及各國駐華使領館之安全警衛工作。

保安警察第七總隊：負責國營事業及特定事業之安全維護、協助處理國家公園、森林與自然保育、環境、水資源保護及食品、藥物安全之查緝、取締及危害排除等事項。

基隆港務警察總隊：負責港口治安維護、犯罪偵查及協助災難搶救。

臺中港務警察總隊：負責港口治安維護、犯罪偵查及協助災難搶救。

高雄港務警察總隊：負責港口治安維護、犯罪偵查及協助災難搶救。

花蓮港務警察總隊：負責港口治安維護、犯罪偵查及協助災難搶救。

警察通訊所：負責各警察機關間通訊，支援各項警、勤務運作。

民防指揮管制所：負責民防防情指揮管制、傳遞、檢測、維護警報發放及防護業務之規劃等事項。

警察廣播電臺：配合宣導推動警察工作、溝通警民關係、促進交通安全及加強為民服務事項。

警察機械修理廠：負責警察槍械武器維修、零件配製及輔導檢修武器、車輛等事項。










臺灣警察專科學校：負責警察教育、警察在職訓練及學術研究發展等事項。



地方警察組織：各地方政府設有警察局，負責規劃與執行轄內警察勤（業）務，目前全國設有 6 個直轄市政府警察局、16 個縣（市）政府警察局；警察局下設 161 個分局、各警察（大）隊、民防管制中心；分局下設分駐（派出）所；分駐（派出）所下設警勤區，為警察勤務基本單位。

警察職務配階：中華民國警察配階，係以職務為依據，輔以官等序列，以利實施層級領導，有效指揮監督所屬執行警察勤（業）務，達成警察任務。

### 中華民國警察官職務配階示意圖 Illustration of ROC Police Rank Insignia

胸章配階 Rank Insignia	職務名稱 Titles	胸章配階 Rank Insignia	職務名稱 Titles
	警政署署長、警大校長 a) Director-General of the National Police Agency b) President of the Central Police University		直轄市政府警察局分局組長、偵查隊長 A unit head and Squadron Chief of a police precinct under a municipal police department
	警政署副署長、主任秘書、督察室主任、警政委員；直轄市政府、刑事、國道公路、航空警察局局長；保安警察第一總隊總隊長；臺灣警察專科學校校長 a) Deputy Director-General, Secretary General, Director of Internal Affairs Office and Assistant Director-General of the National Police Agency b) Commissioner of municipal police departments, Criminal Investigation Bureau, Highway Police Bureau and Aviation Police Bureau c) General Commander of the Special Police First Headquarters d) Principal of the Taiwan Police College		縣市政府警察局分局組長、偵查隊長、警務員 A Captain can be a) a unit head and Squadron Chief of a police precinct under a county (city) police department b) a Captain in charge c) a division assistant
	警政署組長、主任；縣市政府警察局局長；直轄市政府、刑事、國道公路、航空警察局副局長 a) Director of the National Police Agency b) Chief of a county (city) police department c) Deputy Commissioner of a municipal police department, Criminal Investigation Bureau, Highway Police Bureau and Aviation Police Bureau		巡官、分隊長 a) Second Lieutenant b) Second Lieutenant in charge
	直轄市政府警察局分局長、縣市政府警察局副局長 a) Commanding officer of a police precinct under a municipal police department b) Deputy Chief of a county (city) police department		小隊長、警務佐、巡佐、偵查佐 a) Sergeant in charge b) Sergeant c) Detective
	直轄市政府警察局副分局長、縣市政府警察局分局長、科長 a) Deputy Commanding officer of a police precinct under a municipal police department b) Chief of a police precinct under a county (city) police department c) Section Chief of a county (city) police department		警員 Officer

警力招募（2022年）：全國警力依行政院匡列預算員額總數為7萬3,727人，其中中央警察機關有1萬4,895人，地方警察機關有5萬8,832人。警察人員的招募採取多元取才方式，由本署評估招募數量，經內政部核定後，交由中央警察大學及臺灣警察專科學校兩校辦理招生。

臺灣警察專科學校設專科警員班，修業年限2年，成績及格者依法取得專科畢業資格，其應考資格為年齡25歲以下、公立或已立案之私立高級中學、高級職業學校或同等學校畢業，或具入學專科學校同等學力者；中央警察大學設4年制學系，修業年限4年，成績及格者依法授予學士學位，招考對象為25歲以下且已參加財團法人大學入學考試中心學科能力測驗者。另外，由考試院統一辦理「一般警察特考」二、三、四等考試，考試錄取後，也委託中央警察大學及臺灣警察專科學校兩校辦理訓練。

教育訓練：警察教育分為養成、進修、深造等3種教育。警察養成教育分為員警及幹部養成教育。員警養成教育是在臺灣警察專科學校接受訓練，幹部養成教育則是由中央警察大學訓練，畢業通過國家考試後，分發到各警察機關服務。

警察進修教育有「專業班」、「警佐班」、「巡佐班」等班期。「專業班」是依據警察任務特性及業務需要所開設的專業訓練班；「警佐班」是基層員警經升職考試錄取的教育訓練班；「巡佐班」是強化警察機關現職巡佐或資深警員之警察專業知能教育訓練班。警察深造教育除中央警察大學各研究所依據教育法令辦理外，另開設「警正班」等班期，以培育及儲備警政重要職務領導人才。

常年訓練：在職警察人員由各警察機關定期實施常年訓練。常年訓練分為學科和術科兩種，學科訓練是針對法令規章、刑案偵查、交通事故處理、案例研析、執勤要領、政策宣導等科目實施講解和訓練；術科訓練則在加強手（長）槍射擊訓練、綜合逮捕術、柔（跆拳道）、體能訓練、組合警力及徒手帶（架）離術等技能，使員警具備專業知識及執勤技能，確保執勤安全。

警察勤務／受理報案：受理報案方式有雲端視訊、110電話、網路、臨櫃、勤務現場、簡訊及警政服務App等多元報案管道，聽語障人士可利用簡訊報案及現場影像報案，案件受理後均由專人立即派遣線上警力處理事故。

110是我國警察機關受理民眾報案電話之簡碼，遇有緊急事故短期溢入大量電話報案，造成線路忙碌無人立即接聽時，透過「電話溢流」機制，可以將報案電話轉至臨近警察分局或警察局受理，讓民眾在最短時間內得到警察協助。

「單一窗口制度」、「一處收件、全程服務」是全國警察機關受理案件的機制，民眾在任何一處警察機關報案，都會由受理單位處理或移由主辦單位辦理至結案。遇有重大刑案時，都指派重要幹部，親自訪視及關懷被害人，並報告相關偵辦進度。

警察勤務／維護社區治安及運用民力協勤：維護社區治安是警察勤務的重心，警勤區員警主動走入社區，關懷轄內居民，積極查訪可疑之人、事、物，建構社區安全生活空間。此外，也推動協力治理的理念，由各警察局建立社區治安資源整合機制，積極規劃輔導社區巡守組織，促成中央政府、地方政府及社區三者之夥伴關係，營造「永續成長、成果共享、責任分擔」的社區環境，達成「治安社區化」的目標。

運用民力協助警政工作，目前主要有義勇警察、民防人員、義勇交通警察及警察志工等。透過社區民眾自主參與協助維持地方治安、交通及搶救重大災害等工作，共同守護鄉里安全。

- ( ) 10 學者庫伊曼 (J-Kooiman) (2003) 認為任何一個機構都不可能擁有足夠的知識和資源，獨立地解決所有的問題。因此，從治理的觀念來看，治理就是一種：
- (A) 互動過程 (B) 統治過程 (C) 權力分配過程 (D) 私部門運作過程

 解析

治理 (參：人事行政總處，孫本初、李明寰著，〈治理概念之初探〉／<https://www.dgpa.gov.tw/Uploads/public/Attachment/57112256579.pdf>；人事行政總處，孫本初、李明寰著，〈網絡治理與政策民主化〉／<https://www.dgpa.gov.tw/Uploads/public/Attachment/57218523551.pdf>)：

庫伊曼 (J-Kooiman) 將治理視為一複雜的網絡結構，網絡中的所有成員均共同承擔政策良窳所帶來之責任。

在 Collins 辭典中，治理所指涉者係為「政府、控制或權威 (government, control, or authority)」。近年來，治理似乎已經不再被視為政府的同義詞。相對地，研究者將治理一詞指涉為「政府意義的變遷，涉及一種『新的』統治過程；或秩序的『變遷』狀態；或用以統治社會的『新』方法。」 (Rhodes, 1996: 652-3)。因此，治理已經被賦予許多外延的意義，藉以指涉現代政府所面臨的角色變遷情形。

《公共管理》學者羅得斯 (Rhodes) 認為現在治理的用法並不是政府的同義詞，治理表示政府定義改變的意思，指的是新的統治過程；或改變的法規命令環境；或新的社會被統治的方式 (Rhodes 1997: 3-4)。亦即，羅得斯 (Rhodes) 將「治理」界定為「自我管理的、組織間的網絡 (self-organizing networks)」，他認為網絡為政府、市場結構之外另一種新的治理型態。

威廉姆遜 (Willoamson, 1996) 認為，「治理」指的是政府定義的改變，換言之，指的是一種新的統治 (governing) 過程。現在，治理一詞常被運用於公共與私人領域，表示全球與地方的政策網絡的安排，並且指稱正式的結構與非正式的規範與實際。

根據聯合國全球治理委員會對「治理」之定義：

- 一、「治理」為很多公共的或私人的個人和機構，在處理他們共同事務的諸多方式之總和。
- 二治理是一個使相互衝突或不同利益得以被調和並採取聯合行動的持續過程。
- 三治理它包括有權迫使人們服從的正式機構和建制，以及種種非正式的安排。

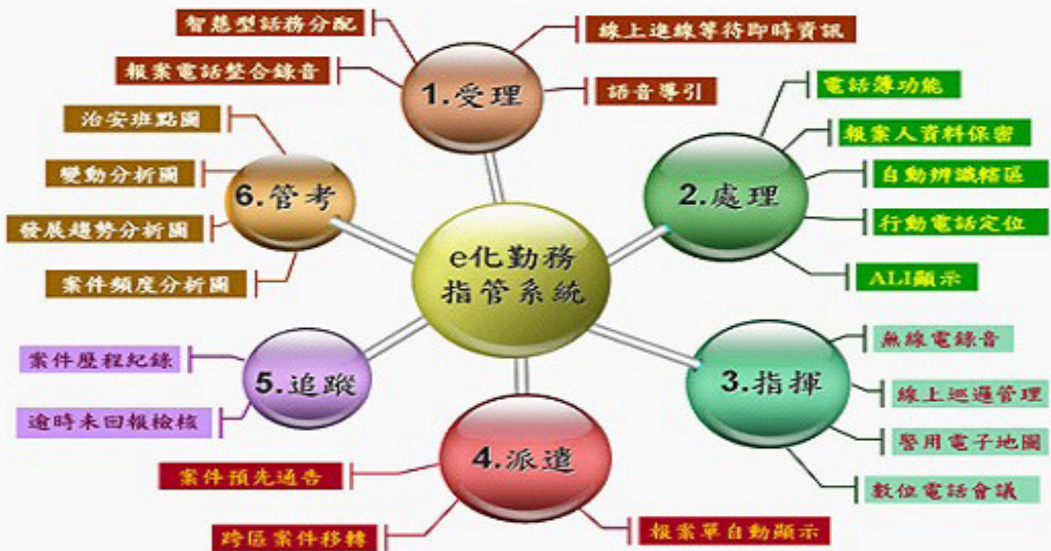
- ( ) 21 請問下列何者非屬 110 報案電話的六大功能？
- (A) 受理報案，通常與警察勤務指揮中心密切連結
  - (B) 追蹤案件歷程及逾時未回報案件與管考案件分析
  - (C) 處理家人、朋友遭受家庭暴力、性侵害或性騷擾的困擾案件
  - (D) 即時指揮調度警力，形成警察組織網絡

💡 解析

110 報案處理有六大功能（參：新北市政府警察局資訊服務網 / <https://www.police.ntpc.gov.tw/fp-2-1735-1.html>）：分別為：

- 一、受理報案。
- 二、處理報案資料。
- 三、指揮調度警力。
- 四、案件派遣。
- 五、追蹤案件歷程。
- 六、逾時未回報案件與管考案件分析。

## 110報案處理六大功能



110 為民服務全天候不打烊（參：警政署／<https://www.npa.gov.tw/ch/app/artwebsite/view?module=artwebsite&id=807&serno=690fec3f-ab57-46ed-905e-5a65bd80c3f6>）：

一、「110 電話及 110 視訊報案 APP」在民眾心目中，是需要警察協助時第一個想到的求助方式，24 小時接受民眾報案，包含交通事件、為民服務、聚眾陳抗及災害事件等，皆能立即派遣線上警力，迅速到場處理。

二、受理案件廣泛：包含交通案件、為民服務、一般刑案、社會秩序、災害事件、聚眾陳抗等各類案件，受理各類案件數逐年增加，也顯示民眾日益知道使用 110 作為報案電話，民眾依賴 110 程度與日俱增，其中 112 年 1 至 12 月受理案件總數為 9,176,823 件。

三、有效案件數（有派遣警力案件）：「e 化勤務指管系統」建置後，民眾報案後均能落實控管，使民眾日益倚賴撥打 110，110 對警察親民形象大幅提升，112 年 1 至 12 月有派遣警力案件為 6,890,601 件。

四、縮短民眾報案等待時間：從受理民眾報案至員警平均到達現場時間，以不超過 10 分鐘為目標值。

五、線上立即偵破案件及緊急救援件數：112 年 1 至 12 月線上立即偵破案件為 9,150 件，緊急救援件數為 50,637 件，展現 110 對治安及為民服務之重大貢獻。

- ( ) 22 社會治安網絡之整治策略與組織間合作理論有關，下列敘述何者不適當？
- (A) 強化組織自主裁量機制 (B) 建立組織間合作誘因
- (C) 發展組織間合作目標 (D) 建構組織控幅系統

 解析

社會治安網絡之整治策略。

- ( ) 23 對於政府採購或委外，下列敘述何者錯誤？
- (A) 採購過程必須重視品質 (B) 最低標進行採購可能影響品質
- (C) 廠商要為採購品質負完全責任 (D) 招標過程可能出現廉政問題

 解析

政府採購或委外。

- ( ) 13 於網路社會新型態之治安治理方面，內政部警政署近年提出了警政服務 APP（智慧型手機報案系統），下列何者非警政服務 APP 之特色功能？
- (A) 反詐騙諮詢服務
  - (B) 法律判決實境體驗
  - (C) 雙向文字對談，不用說話也可以完成報案
  - (D) 110 報案結合視訊定位，可即時回傳視訊現場影像

 解析

105 年警政服務 APP（智慧型手機報案系統）新功能（參：新北市政府警察局／<https://www.police.ntpc.gov.tw/cp-3344-24754-1.html>）：

- 一更新背景主題。
- 二更新「視訊報案」功能。
- 三新增「失蹤人口相片比對」功能。
- 四新增「民眾上傳重大刑案線索」功能。
- 五新增「關於法律」功能。
- 六新增「5 國日常問候語」功能。
- 七新增縣市警察局 App 連結，提供多元在地化服務之選擇。

警政服務 APP 智慧型手機報案系統—警政服務 APP 之特色功能（參：雲林縣警察局全球資訊網，〈警政服務 APP 之特色功能：報案定位〉／[https://www.ylhp.gov.tw/df\\_ufiles/c/%E8%A6%96%E8%A8%8A%E5%A0%B1%E6%A1%88APP.pdf](https://www.ylhp.gov.tw/df_ufiles/c/%E8%A6%96%E8%A8%8A%E5%A0%B1%E6%A1%88APP.pdf)）：

警政服務 APP 智慧型手機報案系統 - 警政服務 APP 之特色功能：

- 一、報案定位 - 要報案又說不出身何處嗎？被綁架急需求救嗎？：警政服務 APP110 報案定位，整合 GPS 定位功能及時提供 110 受理員警報案人所在位置，讓員警準確到達您的身邊，準確又有效率。
- 二、視訊傳送 - 報案現場狀況三言兩語說不清嗎？：警政服務 APP110 報案定位，整合視訊電話，可即時回傳現場影像，完整傳達現場實況，提供 110 受理員警快速掌握現場需求。
- 三、文字對談 - 報案現場狀況三言兩語說不清嗎？：警政服務 APP110 報案定位，整合雙向文字對談，讓您不用說話也可以輕鬆完成報案。
- 四、個人資訊 - 特殊疾病？聽力不佳？容易走失？：警政服務 APP110 報案定位，提供您設定個人特殊狀況及緊急聯絡人，讓 110 受理員警在第一時間掌握您的特殊需求。



## 警政服務APP之特色功能：



### 報案定位

要報案又說不出身在何處嗎？被綁架急需求救嗎？  
警政服務APP 110報案定位，整合GPS定位功能，即時提供110受理員警報案人所在位置，讓員警準確到達您的身邊，準確又有效率。



### 文字對談

報案現場狀況三言兩語說不清楚嗎？  
警政服務APP 110報案定位，整合雙向文字對談，讓您不用說話也可以輕鬆完成報案。



### 視訊傳送

報案現場狀況三言兩語說不清楚嗎？  
警政服務APP 110報案定位，整合視訊電話，可即時回傳現場影像，完整傳達現場實況，提供110受理員警快速掌握現場需求。



### 個人資訊

特殊疾病？聽力不佳？容易走失？  
警政服務APP 110報案定位，提供您設定個人特殊狀況及緊急連絡人，讓110受理員警在第一時間掌握您的特殊狀況。



For iOS



For Android

支援iPhone或Android手機，可透過App Store  
或Google Play查詢並免費下載安裝。



## 第九篇

# 精選歷屆試題【問答題】

 警察組織之定義

## 例題

何謂警察組織？試舉例論述警察機關組織法規之主要內容。〈62乙〉

## 擬答

- 一、警察組織：警察行政組織之簡稱，為行政組織之一，乃警察行政主體——國家或地方自治團體為行使警察職權，所構成各警察機關及其關於各機關為警察行政活動之人、財、物之總稱。
- 二、警察機關組織法規主要內容：警察機關名稱、體制、權限、分工單位及其職掌、員額編制等。茲分述於後：
  - (一)名稱：警察機關之名稱依警察法明文規定者，有內政部警政署（司）、直轄市警察局、縣市警察局（科）、中央警察大學、警察專科學校。其他各種警察專務機關，則依各該警察業務定其名稱。
  - (二)體制：依我國警察法規定，內政部掌理全國警察行政，並指導監督各直轄市警政、警衛及縣（市）警衛之實施。內政部設警政署（司），執行全國警察行政事務並掌理全國性之保安、外事、國境、刑事、水上及各種專業警察業務。直轄市政府設立警察局，縣（市）政府設縣（市）警察局（科），掌理各該管區之警察行政與業務。
  - (三)權限：是警察機關在法律上所能代表國家或自治團行使職責權力之範圍，亦即職權之範圍。我國各級主管警察機關之權限，除警察法第4條至第9條及各種警察作用法與規定外，均在各警察機關組織法規中規定。

(四)分工單位及職掌：警察機關因其權限不同，而設置各種單位，分掌各種行政事務。警察機關之分工單位可分為下列四種：

- 1.正副首長：首長為機關的領導，發號施令，其職權為綜理機關行政及業務，並指揮監督所屬職員及機關。
- 2.幕僚機構：幕僚機構是首長的輔佐，承首長之命，分掌其法定之職務。
- 3.執行機構：警察機關的執行機構，是法令之直接推行者，是直接與民眾發生接觸者。其任務在秉承首長之意旨，受幕僚機構之督導，執行各種警察任務（業務）。
- 4.附屬機關：附屬機構通常有二種型態：
  - (1)分支機關——係依地區劃分而設立，如同本機關的縮影，例如：警察分局，其工作性質幾與本機關相同。
  - (2)專務機關——係掌理某種警察業務之機關，例如：入出境管理局、刑事警察局、航空警察局等。

(五)員額編制：警察機關行使職權有賴其構成之人員，通稱為公務人員。

 觀念補充**警察人員之定義（警察人員人事條例第 3 條、第 9 條）：**


一廣義：指警察機關組織編制之人員，包括服務於警察機關之主（會）計、人事、庶務及其他非執行警察勤務而依各警察機關組織法所規定之簡、薦、委任官（職）等人員及技正、技士、技佐等技術人員，以及約聘僱用人員等。但不包括警大、警專兩校學生。

警察人員人事條例施行細則第 18 條規定：本條例第三十九條所稱一般行政人員，指主計、人事、文書、庶務及其他非執行警察勤務而依各警察機關組織法規所定簡、薦、委任人員及適用現職雇員管理要點之人員。所稱技術人員，指各警察機關組織法規定有官等、職等，歸列技術職系職務之人員。所稱準用本條例之規定，指除其俸給、考績應與任用資格配合，適用各相關法規外，得依本條例有關事項辦理。。

二狹義：係指警察人員人事條例第 3 條所稱之警察人員，即依該條例任官、授階，執行警察任務之人員。此類警察人員得行使警察法第 9 條所列職權以執行警察任務。其官等為警監、警正、警佐。

(一)警察人員人事條例第 3 條規定，本條例所稱警察人員，指依本條例任官、授階，執行警察任務之人員。

(二)陳立中先生認為：

- 1.警察為公務人員，公務人員乃直接或間接從事於國家及公共團體之事務或政務員。
  - 2.警察人員乃依警察人員人事條例任官、授階，執行警察任務之人員。
  - 3.警察人員乃警察機關依法特別遴任行為而成立之公務人員。
- 

## 警察機關組織體制

### 例題

試依警察法及現行各報警察機關組織法規的規定，論述我國警察機關組織體制。〈54、60、62、66、68、69、70、71、72、77乙〉

### 擬答

我國警察機關組織體制，依警察法第4條至第8條及第15條之規定，分中央、直轄市、縣市警察機關組織論述之。

#### 一、中央警察機關組織：

(一)內政部：警察法第4條規定：「內政部掌理全國警察行政，並指導監督各直轄市警政、警衛及縣（市）警衛之實施。」是以內政部掌理全國警察行政機關，內政部部长為全國最高的警察行政官署，對各直轄市實施警政、警衛及縣（市）警衛，有督導、考核之權。

(二)內政部警政署：警察法第5條規定：「內政部設警政署（司），執行全國警察行政事務」統一指揮監督全國警察機關執行警察任務，並掌理該規定之保安、外事、國境、刑事、水上及專業等全國性警察業務。

綜述之：內政部為我國最高警察機關，內政部部长為全國最高警察行政官署，綜理全國警政。

民國61年7月15日，警政司改制為警政署，隸屬於內政部，警政署署長承內政部部长之命，執行全國警察行政事務，掌理全國性警察業務，統一指揮監督全國警察機關執行警察任務。

(三)中央警察大學：警察法第15條規定：「中央設警察大學」，是以中央警察大學隸屬內政部，辦理高級警察教育，研究警察學術，並依大學法有關之規定，兼受教育部之指導。

#### 二、地方警察機關：

(一)直轄市警察機關組織：警察法第8條規定：「直轄市政府設市警察局，縣（市）政府設縣（市）警察局（科），掌理各該管區之警察行政及業務。」局內設各科、室、下屬種專局警察（大）隊及分局。分局內部設組，外部設分駐（派出）所及警勤區。

(二)縣（市）警察機關組織：警察法第8條規定：「直轄市政府設市警察局，縣（市）政府設縣（市）警察局（科），掌理各該管區之警察行政及業務。」目前各縣市政府設警察局，掌即警政、警衛、民防、動員及戶政等事項，並受內政部指揮監督。各警察局內設各課室，外部設分局，分局外部設分駐（派出）所及警勤區。

## 警察組織績效、組織變革

### 例題

請定義警察組織績效，並針對警察組織績效實務運作問題成因進行分析。  
〈106 警特三，孫義雄老師、楊永年老師、林宜君老師、黃啟賓老師〉

### 擬答

一、警察組織中之「績效管理」內涵（參：中央警察大學警學叢刊，第五期，民 94，第 79~108 頁，林秀怡、黃啟賓著，〈論警政組織變革之研究〉 / [https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=1V8OirTfsslWcCxIpLbUfhQHstx\\_oOBLiNYdywHE3nX24hrC8F0w2lPg8oHCy0YN&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=3dgN\\_x91a0xlQgmZHjZR7JVZK8RN8Ei0PyJTVdbKYWceVVU9OyINO4qBZJhLTxWd&xmlId=0005761239](https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=1V8OirTfsslWcCxIpLbUfhQHstx_oOBLiNYdywHE3nX24hrC8F0w2lPg8oHCy0YN&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=3dgN_x91a0xlQgmZHjZR7JVZK8RN8Ei0PyJTVdbKYWceVVU9OyINO4qBZJhLTxWd&xmlId=0005761239)）：包括：

(一)評估警察人員績效。

(二)評估前的準備工作：可包含績效評估目的之訂定、工作分析、評量方法或量表之選擇與設計、評量者訓練等。

(三)評估後的回饋與改善工作：而評估後的工作，可包括績效面談、績效問題檢討與擬定改善計畫、績效改善結果之追縱考核，以及獎勵績效改善等。

依據國家績效評鑑中的績效衡量研究小組的定義，所謂「績效管理」，是指「利用績效資訊，協助設定同意的績效目標、進行資源配置與優先順序的排列，以告知管理者維持或改變既定計畫目標，並且報告成功符合目標的管理過程」（孫本初，1998）。

因此，警察組織之「績效管理」意義，大致可從三個角度予以掌握：

(一)偏重於警察人員的結果或產出的達成：其研究重點，在於績效衡量方法與技術的精進。

(二)偏重於績效行為／績效過程：其研究重點，則在於警察人員激勵行為的形塑與增強。

(三)主張應包含後果（結果／輸出）、行為（過程）以及適當的績效衡量制度設計。

績效提升往往必須伴隨著組織變革，或者也可以說組織變革的目的就是在增進組織績效。推動組織變革的核心當然是「人」，而機器設備、組織流程及各項管理制度本身則不會變革，所有的變革過程都必須由人員來發起、規劃、實施及控制。大體而言，組織變革的標的，通常有（Craft，2003）：

(一)產品或服務內容的變革：指組織所提供的產品或服務內容增加或減少，或是實質的內涵改變。

通常，關於產品或服務內容的變革是需要全員參與，或是部分組織設有專責的創新與研發部門，由他們來主導這些改變。

(二)生產或服務技術的變革：通常是指提供的產品或服務不變，而僅是提供服務的系統或是技術更新或改變，當然，通常如果前項產品或服務內容改變時，其生產或服務技術也會隨之改變。

而技術的創新則通常需要第一線工作者的投入，日本企業對於工作流程能夠不斷改善，通常就是因為他們尊重第一線人員及基層技術專業人才的意見，才能達成，所以尊重的、全員參與的文化，對組織的創新通常極為重要。

(三)組織與策略的變革：指組織要做經營管理方向的大幅改變，例如要大幅調整組織的層級、部門劃分方式及面對顧客或外界的策略要有所改變。

一般來說，組織及策略的變革，則多需要仰賴高階管理者比較強力的介入，透過管理者的洞察力，融合各種內、外部的資訊、資源與知識，為組織找到適當的方向並實（執）行之。

因此，整體而言，績效管理是一種行政溝通的過程，使警察機關首長的施政方針或目標和其績效標準，透過績效管理的過程，讓各單位主管及人員等行動者有其認知，即整合各類行動者的認知與需求。

二理論上，警察組織主要以提升工作效率為目的；但實務上，警察組織的目的至少有5項，而這5項統稱為組織績效，說明如下：

(一)工作表現（包含工作效率或破案率）。

(二)工作滿足感（包含個人之成長）。

(三)工作品質。

(四)民眾滿意度。

(五)工作生活品質。

組織績效，不僅指工作表現或工作效率之結果呈現，「程序正義」亦為其重要之內涵。即不能為了求工作表現的結果而忽視工作品質、工作滿足感、民眾的感受、工作生活品質等。



## 例題

- ▲何謂組織變革、警政規劃？組織變革之內容與過程為何？警政組織變革對成員之影響與作法？〈作者自行設計，黃啟賓老師〉
- ▲警察組織要進步，組織內最高階層領導者必須制定變革管理策略，何以組織變革常會遭到組織成員的抗拒？組織應如何降低組織成員抗拒變革？〈110 行管所，黃啟賓老師〉

## 擬答

一、警察組織變革、警政規劃（參：中央警察大學警學叢刊，第五期，民 94，第 79~108 頁，林秀怡、黃啟賓著，〈論警政組織變革之研究〉／[https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxIpLbUfhQHstx\\_oOBLiNYdywHE3nX24hrC8F0w2lPg8oHCy0YN&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=3dgN\\_x91a0xlQgmZHjZR7JVZK8RN8Ei0PyJTVdbKYWceVVU9OyINO4qBZJhLTxWd&xmlId=0005761239](https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/pdfdownload?filePath=IV8OirTfsslWcCxIpLbUfhQHstx_oOBLiNYdywHE3nX24hrC8F0w2lPg8oHCy0YN&imgType=Bn5sH4BGpJw=&key=3dgN_x91a0xlQgmZHjZR7JVZK8RN8Ei0PyJTVdbKYWceVVU9OyINO4qBZJhLTxWd&xmlId=0005761239)）：警政規劃與變革之方法，並只不在於資訊科技層面，因為，資訊科技只是輔助用以達成改造警政規劃作業流程之工具，警政規劃與變革之真正的精髓在於「重新思考」一即，打破舊有的作業方式與流程，重新思考顧客要什麼。自西元 1990 年哈佛大學企業學院教授波特（Porter）之《國家競爭力優勢（The Competitive Advantage of Nations）》（Porter，1990）一書問世，「國家競爭力」就成為當代學術界一項跨科際之研究議題。事實上，早在美國隆納·威爾遜·雷根（Ronald Wilson Reagan）總統之政府「產業競爭力委員會（Commission on Industrial Competitiveness）」成立，政府實務界即已開始注意產業競爭力與國家發展間之關係。然而，從經濟學的角度觀之，無論是政府或企業，都可以視其為一個「統治資源的機制」。因此，基於管理（administration）的共同基礎，企業的思維同樣可以運用於警政組織之變革與規劃政策之實務作為上。

從警政規劃之角度來說，「警政（察）組織變革」對現今警政之管理者而言，是一個相當重要的議題與課題。在警政組織變革的過程中，警察組織領導者除了調整外在的組織架構外，亦應對警察組織文化有更多的關懷與用心，則組織的變革，將可以更為順暢，其所獲得的效果，也可能較為顯著。因此，在警政管理者的特質上，包括賦予價值的對象是「人」，而不是資產、放鬆操縱與控制、帶領部屬一起學習、塑造群體意識。

同時，這種改變已經關係到警察人員態度與價值觀之轉變。當警政組織開始改造流程的時候，勢必會發現一警察人員也必須參與改造，甚至需要被改造。在改造流程中，執行組織變革工作的是警察人員，如果警察人員仍舊是沿用過去舊有的心態與方法，將會使得改善的效果，大為降低，因此，讓警察人員想法（思想）轉型，建立團隊合作的觀念，也是警政組織改造的工作中，相當重要的一環。

此外，警政工作亦必須配合政府政策及社會之變遷，適時地調整警政發展的策略與內涵，及警察之角色與功能，才能真正符合時代的潮流及民眾的需求。對於打擊犯罪的任務，絕不退縮、絕不妥協，而為進一步提升維護治安的能力，以全面推動警政現代化的工作。

一個充滿活力，且值得民眾信任的政府，不僅在工作流程與組織結構上，講（要）求效率與創新，更重要的是，整個治理的過程中，所立基於指導性的價值，必須改變—其要點必須是取得治理價值之「正當性」與「合法性」。這種行政治理文化層次（面）上的變革，是工業化民主國家政府再造之主要工程，也是我國新世紀政府應有的首要變革方向。在行政治理的價值文化面上，其主張的遠景方向包括：創新變革優先、民主行政優先、責任行政優先、人道關懷優先、與倫理行政優先，透過深植這五項核心價值文化，體現一個高度回應民眾需求的政府，並回應更廣泛社會經濟層次（面）民眾之期盼。

從《美國世界經理文摘（World Executive Digest，1995）》回顧近年來，改變世界的十五項管理趨勢發現，其中，歷久不衰的前二大趨勢，便是：

- (一)「對品質的執著（the commitment of quality）」：品質改變了企業競爭的本質，決定了企業如何製造產品與提供服務；品質也發揮了等化（equalize）的作用，使小企業有機會能與大企業一較長短。
- (二)「企業的轉變（the transformation of company）」：而無論應是最初所稱的「重整（restructuring）」、或是後來的「再造（reinventing）」，抑或是現在最流行的「流程再造（reengineering）」，企業都將透過不斷的調整經營模式（轉變），使組織變革（改造）的流程，更具彈性，同時，產品、服務更滿足顧客的需求以及善用優秀的人才，以建構企業的核心競爭力（core competence），並維持企業持久的競爭優勢。（呂鴻德，1998：31）

同時，面臨企業在工作流程與工作內容上的種種成績表現，運用於警察組織，從中可學習到的是：在警察組織之警政規劃行政作為中，其基本目的在於實現社會大眾之公共利益與社會價值；而企業營運，則係在於商業利益的考量。以上二者，在本質上及目的上，均有相當大的差異，換言之，「在所有無關緊要的面向上，警察組織之公共行政與企業的管理是相似的；但是在重要性生的面向上，二者卻有很大的差異」。因此，如果警察組織在組織再造的過程中，僅強調公共行政與企業管理相同的組織與管理技巧，那麼，當面對的是「公平」、「正義」與「公共哲學」等價值及議（主）題，而不僅僅只是考慮到「效率」時，很可能就會忽略了警察組織之公共行政行動，應該放在「警察（政）倫理」與「法律」的系絡中來考量（吳瓊恩，1997：9）。

基本上，警察組織可視為一組資源轉換機器，每一個組織都必須輸入公眾取得資源，在約束公眾之監督下，轉換為輸出公眾所渴望的資源。同時，警察組織與每一公眾之間，都必須進行某些「使命的引介」，探究警察組織於警政規劃之時，能否面臨內在及外在之組織變革，以及各界要求行政效能提升之當時，能夠對每一民眾進行企業型行銷活動，並完成警察組織的使命與目標。

從警政規劃的角度觀之，警政組織變革對現今警政的管理者而言，是個相當重要的議（主）題。而企業組織變革，亦可謂為企業生存之必要條件，一個成功的企業，沒有一天不是在尋求適當的變革之道，以提升企業的整體競爭力。而國際與國內環境的變動，亦會帶動我國企業進行組織變革，因此，從企業之借鑑可知，警政組織之變革與規劃重組，實為我國維繫警政治安之重要影響因素。

二警察組織變革之內容與過程：警察組織變革，係組織為加強組織文化與成員能力，以適應環境變化、維持均衡，進而達到生存與發展目標之調整的過程。因此，只要是任何組織試圖改變舊有狀態所作的努力，都屬於組織變革之範疇（吳秉恩，1993）。

(一)組織變革之內容：

薩洛蒙（Salamon）（1981）指出，「組織變革是機關或企業的組織結構，或計畫在組織中所處地位之改變。」

莫舍爾（Mosher）（1967）則指出，「組織進行變革時，會著重其外在關係與內在結構的組合，並認為組織變革是指，組織結構有計畫的變遷，包括職位的增加與任務的重新安排、現職人員的更迭、與預算的增減等。」

弗里德蘭德（Friedlander）與布朗（Brown）（1974）指出，「組織變革是一種促進結構和過程（例如人際關係、角色）、人員（例如風格、技巧）與技術（例如更多的慣性、更多的挑戰）的變革和發展之方法。」

里卡多（Recardo）（1991）即指出，「組織變革是組織為使成員行為，與以前有所不同所做的策略規劃與行動。」

而麥可（Michael）（1982）則把組織變革定義為：「組織為因應環境變化所從事的調整過程，其通常發生在組織經營行為與環境變動無法配合時」。

亦即，組織變革即是組織為了追求生存及積極發展，對於不合時宜的組織結構及工作關係等，進行有計畫的改變，以因應新事務與新需求之一種過程或活動。

由組織變革的定義來看，基本上可以將其概分為三類（Leavitt，1965）：

1.第一種是「組織結構的變革」：其係透過正式工作結構及職權關係的改善，而企圖改善績效的管理行為。

(1)組織結構的改變，會使得一些正式的工作及職權的定義，產生變化。例如當企業實施新的工作方法，包括「工作豐富化（job enrichment）<sup>1</sup>」、「工作擴大化（job enlargement）<sup>2</sup>」等，以及引進新機器時，會使得工作本質及結構產生基本面上的變化。

(2)組織結構的變革，除了指正式工作結構的改變之外，也包括「直線與幕僚關係的改變」，例如當企業在創業時期，公司結構當尚未劃分地非常清楚，經理都是直接對總裁報告，掌握相當大的自主權及決策權；而當公司發展到相當大的規模時，這些經理可能被收編至總部的幕僚單位，此時，其決策權及自主權都被大幅的刪減。

1 工作豐富化（Job Enrichment）：是指增加垂直方向的工作內容，也就是說增加工作的深度，讓員工對自己的工作有較大的自主權，同時肩負某些通常由其監督者來做得任務規劃、執行和評估的工作，員工對其工作有較大的自主權，可以使員工有更多的自由度、獨立性和責任感去從事完整的活動，同時可以獲得回饋以評估自己的績效而去加以矯正。

2 工作擴大化（Job Enlargement）：指工作範圍的擴大或工作多樣性，從而給員工增加了工作種類和工作強度。工作擴大化會使員工有更多的工作可做。是指增加類似工作的數目，是一種量的增加之方式。

2.第二種組織變革是「人員的變革」：所謂「人員的變革」是指，員工態度、技能及知識基礎的改變，其主要目的在於，提升人員的生產力，並與他人員得協同一致的完成上級所指派的工作。

(1)在人員變革技術方面，最典型的 例如團隊的建立。建立團隊是一種針對團體、群體（例如營業單位、部門）的變革技巧，其目的，是透過解決問題時的互動作用，使成員彼此間能更加熟悉、信任，並對提出的解決方案，能建立更多的共識與認同，以利日後得以順利執行此解決方案。

(2)至於團隊技術的運用方面，首先是必須確認問題的所在與本質，然後整個團隊成員相互討論、交換意見，以確認發生此問題的真正原因，進而討論各種可能的解決方法（案），以及其產生的正負面效應，再從這些方案中評估、選擇出最適當、可行性的方案進行。典型的例如品管圈（QCC（Quality Control Circle））<sup>3</sup>的運用。

3.第三種組織變革是「技術的變革」：「技術變革」是指，將資源轉變成產品或服務的任何新方法的應用，包括機械化、電腦化等。

由於工資日漸上漲，加上微電腦科技技術的突飛猛進，西元 21 世紀是由機器人取代人工的新世紀。機器人會不斷持續的成長（Pierson，1985），根據美國機器人協會（Robotic Institute）對機器人的定義是「可被程式化的、具有多功能的操縱者，被設計來移動物料、零件、工具或專門化的服務（Whaley，1982）」。機械化、電腦化固然促使生產技術得以更向前邁進一步，但隨之而來的管理問題、社會問題，也是不容忽視的，例如人力的管理與安排、失業率、工作重新設計等，都為管理者、相關機關帶來不小的衝擊。

若從警政組織而言，警察（政）組織為了因應環境的需求與挑戰，進而追求組織效能，所採取的策略可以分為以下二種：

- 1.「理性行動策略」：強調客觀的計算，例如成本、效益利潤等分析，是由「情勢的必然（situational imperatives）」（Harmon and Mayer，1986：36）所支配，
- 2.「人文系統策略」；其所強調的是人的認知、價值與主觀的判斷，是由人的「自我覺醒（self-awareness）」所支配。

---

3 QCC（Quality Control Circle）品管圈：QCC品管圈是由日本東京大學教授石川馨博士所創始的。其做法是將基層主管為核心，把工作性質類似或在一起工作的作業員（3~15人）組成一圈，並自動自發的進行品質管制活動。

在論及運用此二種策略，以達成警察（政）組織之效能時，Narayanan 與 Nath（1993：157）就曾直接指出，組織效能從廣泛的意義而言，是一種關於組織是否運作得令人滿意的人類判斷（human judgment）。這些判斷，對警政管理者而言，就成了採取組織變革之重要的依據。惟，當其效能無法令人滿意時，則變革就得發生。這個說法強調了三個重點：

- 1.第一，效能是指針對一個組織或組織的重要部門而言，而非係針對個別的管理者。
- 2.第二，組織效能的衡量，雖然可以運用客觀的指標，但最終仍然是經人的詮釋，以達成其評估。
- 3.第三，不同的組織利害關係人（或團體），會用不同標準，而作出不同的判斷。

如前所述，警察（政）組織變革，係組織為加強警察組織文化與成員能力，以適應環境變化、維持均衡，進而達到生存與發展目標之調整的過程。並認為，凡任何組織試圖改變舊有狀態所作的努力，都屬於組織變革之範疇。

因此，茲將警察組織變革，設定其操作型定義為：「當警政組織遭遇環境一包括內部或外部變動時，警政組織為適應新環境所作之有計畫改變的過程與活動

。」



## ◎ 第三方（造）警政

### 例題

- ▲有關「第三方（造）警政」的興起及演變歷程，請試述：〈109 警特三，李宗勳老師〉
  - 一其與社區警政、問題導向警政和情境犯罪預防模式的實施，均有相當緊密關聯，請分別說明其關聯性的內涵。
  - 二就警察機關偵辦「組織犯罪」而言，組織犯罪的偵蒐運用策略分別為：善用擴大後的犯罪組織定義、澈底剝奪不法所得、與關鍵被告的周旋、說服與保護證人、善用強制處分在通訊監察的特殊優勢及導入「第三方警政」等作為，請詳述導入「第三方警政」作為的內涵。
- ▲何謂「第三造警力（Third-Party Policing）」？請試述警察機關運用第三造警力策略在治安治理上，所造成的正面效益及衍生的負面效應有那些？〈108 警特三，李宗勳老師〉
- ▲21世紀先進民主國家之警政策略發展，基本精神乃環繞在「求社會整體資源之整合，以便能有效的偵查與預防犯罪」及「警政工作品質的提升」等兩大中心課題上所產生之新策略。就警察機關偵辦「組織犯罪」的偵蒐運用策略而言，導入「第三方警力」（The Third Party Policing）作為的內涵為何？〈111 行管所〉
- ▲何謂第三造警政？第三造警政中警察的角色有何改變？試模擬一個適用第三造警政的治安狀況，以及針對這個治安狀況，警察組織如何運用第三造警政？〈109 行管所〉
- ▲第三造警力（third party policing）是一種與民眾建立夥伴關係的警政策略。請問第三造警力的目的為何第三造警力策略中警察的主要職責為何試舉二例說明我國實務中成功應用「第三造警力」的情形？〈108 行管所〉
- ▲請說明：第三方警政、社會協力、（公共）治理之意涵。〈112 警特三〉
- ▲近年來，新型態犯罪猖獗，已影響人民生活及生命財產安全，所謂「警力有限，民力無窮」，當今全國各直轄市、縣（市）警察局均已陸續推動「『第三方警政』治安策略」。請說明，如何引用「治理」的概念，經由跨部門協力，面對與「社會治安」有關的公共問題的挑戰；例如：「第三方警政」。〈112 警特三〉

## 擬答

一、第三方（造）警政／第三方警務、第三方責任、第三方實施或管制措施：係指國家管理功能讓渡於私人部門的功能轉向，警察透過合作、勸說或強制手段，促使各種組織或非犯罪群體，共同幫助與承擔減少或防止犯罪問題的責任。

第一造警力是警察；第二造警力則為涉及犯罪的犯罪者；最後，第三造警力為受害者或其他能防止犯罪的組織與非加害人。

二、第三造警力運用的法律規範<sup>13</sup>：第三造警力是一種獨特的警政策略，其與第三造建立夥伴關係所使用的方法包括聯繫、鼓勵、說服及強制等四種，而這些方法都可能運用到一些相關的法律規範，透過這些以相關的法律規範為基礎的第三造警政，讓警察有權干涉並使第三造夥伴「自願或不得已」與警察合作，有學者就認為：「利用相關法律規範，迫使第三造夥伴參與的過程，是第三造警政的核心概念」。這些警方所運用的各項相關法律規範，為其提供威嚇非自願第三方合作的基礎，促使第三方參與犯罪預防或犯罪控制的行動。

第三造警政策略利用的法律規範包括各種民事、行政規則和刑事法律等，其中，許多法律規範原始的設計目的，事實上與犯罪預防或犯罪控制並沒有直接關聯，然而，只要警方善加利用，就可以成為警方與第三造建立夥伴關係的利器。亦言之，第三造警策略常利用相關中央法規、地方法規或是行政規章、衛生與安全章程、消防安全檢查規章、販酒執照使用規定、交通法規、建築物建管標準、金融檢查等法律規範，若違反這些法律規範，則會產生影響市場機制、民事賠償，乃至刑罰等具有強制約束力的制裁後果。

(一)聯繫及鼓勵方式：警方主要是提醒及告知第三造有相關的法律規範需執行或可以運用。

(二)說服及強制方式：警方則是有利用相關的法律規範，對非自願的第三方加以威嚇，使其配合。

<sup>13</sup>參：孫義雄著，《當代犯罪預防與警政策略》，五南圖書出版公司，110.01.初版一刷，頁141～149。



### 三 第三造警政（Third Party Policing）：

(一)係指國家管理功能讓渡於私人部門的功能轉向，警察透過合作、勸說或強制手段，促使各種組織或非犯罪群體，如：公共住屋機構、家屬、建築稽查人員及私人企業負責人等，共同幫助與承擔減少或防止犯罪問題的責任。第一造警力是警察；第二造警力則為涉及犯罪的犯罪者；最後，第三造警力為受害者或其他能防止犯罪的組織與非加害人。該警政的核心是透過法律的明文規範，強制要求第三造參與犯罪預防或犯罪控制，將傳統由政府負責的風險管理責任轉移至私人或非政府組織，這些新興的負責個體必須對自身的風險管理負起責任。【110 警大二技】

(二)第三造警政之要素：第三造警政先有法律依據，再據以發動課責行為的方式，是與社區導向及問題導向警政最主要的不同之處，其警察單位並未介入犯罪問題的分析，而是運用社會相關的第三者，以相關法規降低犯罪問題。該策略的採行反應了由過去中央控制的體系轉變為地方網絡治理的犯罪控制機制，展現了政府治理型態的轉型。其主要的要素有以下：

- 1.發起者：公共警察部門。
- 2.目的：防止犯罪與控制犯罪。在預防犯罪上，減少容易犯罪的潛在環境；而控制犯罪方面，則將目標明確界定，即時解決犯罪問題。
- 3.關注焦點：可能是容易產生犯罪的情境，如聲色場所的糾紛；或是高犯罪率的場所，如毒品交易地點、酒店或網咖等；抑或是具體的群體，如幫派成員或毒販等。
- 4.最終目標群體：參與違法的人。
- 5.法律依據：除了警方運用某些法律規範來獲取相關人員的協助外，另一方面，亦要有明文規定賦予警察權力去執行如此作為的法令基礎。如：地方法令、衛生及安全法規、建築法規等。
- 6.第三造或責任承擔者：其對象並非固定不變，而是應視案件的具體情況，而運用相關的合作夥伴，這些支持人員能夠將警方的權力延伸更廣，增進對付犯罪的潛在力量。→例如：私人企業負責人、房東、父母（家屬）等，均係「第三造」。
- 7.手段與方法：由於進行第三造合作的過程中，往往會缺乏合作的法律基礎，故警察較常利用溫和的接近方式或詢問的方法，但若遇到不願配合的人員，則可能採取威脅或起訴的強制方式。
- 8.執行：在偵辦案件或處理案件時皆能使用，亦或是在問題導向及情境犯罪防止項目下皆可運用。
- 9.制裁與懲罰措施：其大多是民事制裁。因種類繁多，故應視法律規定的不同而定，相關罰則如罰款、財產沒入或拍賣、吊銷執照、強制歇業、限制住居等。

儘管第三造警政的實施，能創造集體效益與社會凝聚、擴大犯罪防制的外部機制以及促使警察轉變為資訊提供者或專業諮詢者的角色，但亦容易引起不當裁量權的使用、犯罪轉移、難以評估實施的成效、權責難以界定或監督機制無法落實等負面效果。

四「第三方（造）警政」與社區警政、問題導向警政和情境犯罪預防模式的實施，均有相當緊密關聯，其關聯性（特性與關連）如下（參：李宗勳等著，《警察危機應變與安全管理》，頁125—151）：「第三造警力」並非全然異軍突起，其興起及演變與包括社區警政、問題導向警政與情境犯罪預防模式之實施，各警政模式間之關聯性，相當緊密關聯。

(一)社區警政的警政（Community Policing Era）哲學<sup>14</sup>：所謂社區警政者無非是尋求預防與犯罪偵查並重，並且結合社區資源的有效之治安新策略。其所發展出之措施：

1.對外：

(1)預防、偵查並重。

(2)運用社區資源。

(3)並以顧客及品質作為警政運作之取向（趨向）。

2.對內：

(1)強調參與。

(2)授權及激發同仁的工作意願、成就與責任感。

「第三方（造）警政」與「社區警政」之關聯：社區警政之根本目標，係調動民力，使民眾成為「公共安全的稱職共建者」，而警方則作為主要之「問題診斷者與解決協調者」角色。亦即，於社區警政中，「警察承擔建立新機制的工作，與社區討論何為優先考慮的問題因應策略。有時，需要加深現有社區人員的溝通並定期會面。另一件更為重要的是，社區警力需要組建全新的社區委員會」（Bayley，1994：105）。

14 參梅可望等著，2008，《警察學》，警大，頁390～391。

## (二)問題導向警政：【107警特三·104、103、100警研所】

1.問題導向警政策略之中心工作：問題導向警政策略與社區警政策略關心之問題層次不同，但均在解決社區問題，同時，二者可相輔相成、互為運用。基本上，問題導向警政之策略著重在特定性之社區問題上，強調在「執法」工作上之策略性改變或運用；而社區警政之策略則強調警察遂行「社區工作者」之角色。問題導向警政之中心工作包括：

(1)將治安相關之特定性問題做「整體」之分析，而非如社區警政一般針對單一事件的緊急個別處置。

(2)各階層員警廣泛蒐集問題之情報，對問題做系統之研究分析，建立預警之立場。

2.實施「問題導向策略」勤務時，其所強調的觀念在於<sup>15</sup>：

(1)重新界定警察問題：

①改變以案件為工作焦點的作法。

②專注實質的社區問題。

③提升解決問題的效果。

(2)主動先發的解決問題：

①採取主動先發的立場。

②系統化探究。

③確切標記問題。

④了解多方面的權益。

Ⓐ檢討現行作法。

Ⓑ腦力激盪出可能的回應。

Ⓒ評估與修正。

(3)責任之重新評量：

①擴大決策權責。

②擴充社區角色。

3.先進國家之警政已從單一事件的立即反應，演化成強調勤務作為的主動性、多元性及可見性。即真正善用犯罪分析及地區狀況分析之資料，主動、積極、智慧的安排勤務活動，而達提高勤務效率的境地。故我國宜在教育訓練方面再予強化基層之工作理念與技巧，以達成警政的三大目標：

(1)控制犯罪。

(2)民眾之安全與滿意。

(3)員警之成就感與工作滿意。

「第三方（造）警政」與「問題導向警政」之關聯：問題導向警政，是一種常與社區警政相關聯的策略，旨在促使警察尋找常見問題之不同解決措施或方案。問題導向警政鼓勵警官們，有系統的查明反覆出現的各項問題，分析問題產生之真正原因，以尋求直接解決問題誘因之方法，同時，並應評估施行方法的效果（Eckand Spelman198；Goldstein，1990）。問題導向之警政項目，通常由警方實施，警察管理並選擇解決問題之方法。

15 參李湧清著，2003，《警察勤務專題研究》，頁4~5。

(⇒)情境犯罪預防 (Situational Crime Prevention)：情境犯罪預防係克拉克 (Ronald Clarke) 針對某些特定犯罪類型，以較有系統的方法對犯罪環境加以設計、管理，而增加犯罪者犯罪之困難與風險及減少酬賞之降低犯罪機會的預防措施。早期為三大策略十二項技術，後來拓展成四大策略十六種技術，近期 Ronald Claeke 和 John Eck 則歸納了五大策略二十五種情境犯罪預防技術，如下表所述：(本表僅須記明五大策略並理解；參加犯罪學或犯罪預防之考試者，方需要背誦二十五種技術之內容)

五大策略	增加犯罪難度	提高犯罪風險	減少犯罪報酬	減少犯罪刺激	移除犯罪藉口
一十五種技術	強化標的： (-)龍頭鎖、防止汽車啟動的裝置 (-)防盜隔幕 (-)防破壞包裝	擴充監控： (-)例行提醒，夜行結伴，有人居留之跡象，攜帶手機 (-)家戶聯防相助	隱匿標的： (-)車輛不停放於街道上 (-)性別中立化電話簿 (-)無標誌運鈔車	減緩挫折與壓力： (-)有效率的排隊與有禮貌的服務 (-)擴充座椅 (-)柔和的音樂與光線	訂定規範： (-)租賃契約 (-)騷擾防治規範 (-)旅館登記
	管制通道： (-)入口通話裝置 (-)電子通行證，行李安檢	增加自然監控： (-)改善街道照明 (-)防衛空間的設計	移除標的： (-)可拆式汽車音響 (-)婦女庇護區 (-)預付電話卡	避免爭執： (-)隔離足球隊迷間的可能衝突 (-)降低酒吧的擁擠 (-)制定計程車收費標準	敬告守則： (-)禁止停車 (-)私人土地 (-)撲滅營火
	過濾出口： (-)有票根才可離開 (-)出境文件 (-)磁化商品標籤	減少匿名： (-)計程車司機的身分識別證 (-)1-800 <sup>10</sup> 的申訴電話 (-)學校制服	財物識別： (-)財產標註 (-)車輛牌照與零件註冊 (-)牛隻標註	減少情緒挑逗： (-)暴力色情影片的控管 (-)提升球場內的模範行為 (-)禁止激進的毀壞	激發良心： (-)路旁超速板 (-)關稅簽名 (-)「偷竊商品是違法的行徑」
二十五種技術	轉移嫌犯： (-)道路封閉 (-)分隔女廁 (-)分散酒吧	職員助用： (-)雙層巴士安裝 CCTV (-)便利商店安排兩位店員 (-)獎勵維護紀律職員	搗亂市場： (-)監視當舖 (-)分類廣告控管 (-)街頭攤販領照	減少同儕壓力： (-)白痴才酒駕 (-)說不沒有關係 (-)在學校中分散麻煩人物	協助遵守規則： (-)簡易圖書館借出手續 (-)公共廁所 (-)垃圾桶
	管制器械： (-)智慧型槍枝 (-)失竊後不能使用的行動電話 (-)嚴格管制少年購買噴漆	強化正式監控： (-)搶紅燈照相機 (-)防盜警鈴 (-)保全警衛	否定利益： (-)防盜墨水標籤 (-)清洗塗鴉 (-)減速路凸	避免模仿： (-)公物破壞後立即修繕 (-)電視內安裝 V 晶片 (-)避免作案模式之散布	管制藥酒： (-)於酒吧內酒測 (-)侍者調解 (-)無酒精活動

「第三方（造）警政」與「情境犯罪預防」之關聯：與問題導向警政相類似，情境犯罪預防亦係尋求改變引起犯罪的空間、時間、社會的和物理的各種條件。然而，情境犯罪預防可由更廣泛之人員實行及管理一例如城市規劃人員、市鎮立法議員、和商業主等。

從情境犯罪預防視角來分析，犯罪事件通常係出現於一定的機會結構中。犯罪活動產生的環境與情境特徵為重點，而非那些犯罪的社會心理特徵（Clarke，1997；Cohen and Felson，1979：589-590，599）。情境犯罪預防警政模式之倡導者指出，犯罪在缺乏足夠的社會控制（或稱監督）時，在可獲得的機會背景下，形成的一種理性選擇（Rational Choice）的結果（Clarke，1980，1997；Gottfredson and Hirschi，1990：15-44），因此，欲有效防止與管理犯罪之策略，必須能改變促成犯罪的空間、時間、社會的和物理的條件，從而間接的對犯罪行為產生影響。

克拉克（Ronald Clarke）（1997）提出的 25 項情境犯罪預防手段，均旨在提高潛在犯罪實行犯罪的成本，並增加其風險與降低其犯罪之回報。這些犯罪防手段，包括設計能暴露劫匪的建築物、透過支票而非現金的支付薪水方式、減少企業現金的持有量、或是由汽車生產商於車玻璃上印製註冊號碼等方式。

(四)特色及核心：社區警政手段（例如鄰里守望相助、社區管理委員會、企業守望）、問題導向警政策略（例如毒品危害之去除）、與情境犯罪預防技術（例如生印製註冊號碼），該三者警政策略明顯與第三方（造）警政之成果，相互交織。對於這些警政之警力趨勢，連同對民眾舉報犯罪之策略與私人安全保安不斷增加之依賴，說明了近年來私人個體與團體於控制犯罪領域之擴張。吾等認為，這種警政趨勢之共同點，在於將犯罪控制之責任，授與一些全新的機構（關），其造成的結果，是造成公共的與私人的社會管理機制之融（結）合。在私人保安力量部份，現今其於控制社會犯罪行為方面，已獲得正式（當）的地位，透過法律或是強制手段，民眾被迫參與犯罪預防之活動，同時，社區團體如今並已被視為公共安全之共同創建者。

一般而言，第三方（造）警政（力）的推動，比較多是應用情境犯罪預防之觀點及防護措施或方案，雅各布（Jacobs，1961）之名著《偉大城市的誕生與衰亡：美國都市街道生活的啟發（The Death and Life of Great American Cities）》，即係從情境犯罪預防之觀點，提到各種關於都市之機能與商業（變）化，它不但是採取對於傳統以單一都市規劃區分之學者，給予不同的觀（論）點及想法，也提供對於都市生活、都市計劃之另一種省思空間。現今，當我們生活的整體環境，朝向商業化的腳步急速邁進，那麼，吾等是否因此缺乏更多對人與空間互動之想法，雅各布（Jacobs，1961）並強調，我們必須將城市看待成一個具有複雜秩序之有機體（organism）<sup>16</sup>，並透過生命科學之社會工程途徑，來處理或看待都市計畫之複雜問題，此時，才有可能賦予城市新的生命與活力。而，這才是現今偉大城市之基本條件，也是一種最高境界。否則，若只是對城市的外觀或市貌進行規劃，而不思索城市有哪些與生俱來之功能與秩序，則這樣的做法，是註定會失敗的。

雅各布（Jacobs，1961）在該書中，已隱約主張，居民和社區應該負起第一線的自我防衛責任，對都市大樓也多所呼籲一必須裝置足夠之夜間照明設備及私人保全，並應對鄰近的社區，提供互惠的監視（控）網絡。該書於西元1961年剛出版時，便以簡淺易懂之庶民觀點，探討相關議題，其觀點與思看法並深植人心。至今，歷經半個世紀，她對整個國家社會的影響力，仍然維持不墜。同時，該書從社區鄰里之街道生活與商業及文化之多樣性等「生活城市（living city）」的概念出發，並強調唯有多元混合之「人性尺度（human dimension）<sup>17</sup>」，始能真正造就「平凡而偉大的城市」等觀點，同時，雅各布（Jacobs，1961）於真實生活裡，致力於反對建設快速道路，並積極主張鄰里的多樣性等人文關懷及環境美學設計觀點，筆者對此相當推崇。

16 有機體（organism）：自然界中所有具有生命並有生長繁殖能力的物體。比喻由多個有特定功能的部門所組成的機構。

17 當代城市的發展主要仍沿襲著西方城市發展的脈絡，特別是在工業革命之後，城市的發展大多採用了西方現代主義（modernism）的「機能維度」思維來建構，由於過度強化了空間機能的效率性，反而支撐了環境空間的物理性機能而忽略了多元物種共生的生態性和更重要的「人性尺度（human dimension）」。



(五)另，許福生老師指出，警察犯罪預防之標準模式，包括（參：許福生著，2016，〈犯罪學與犯罪預防〉，元照，頁324～338）：增加警力、增加巡邏（提高見警率）【堪薩斯市的預防巡邏實驗。指在檢視巡邏的威嚇效用，該實驗最終並發現不同的巡邏程度，並不會影響犯罪的發生，也不會減少市民的觀感與對犯罪的恐懼。亦即，增加傳統巡邏的水平，不會減少犯罪。然而，該實驗並非認為巡邏對犯罪完全沒有影響。巡邏車會讓民眾感覺任何時候都會有警察出現一守法的民眾和潛在犯罪者都有看到有標誌的警車出現，並假設警察正在巡邏該地區，這種現象稱為「魅影效應（PHANTOM EFFECT）」或「剩餘威嚇（RESIDUAL DETERRENCE）」】、普設錄影監視系統（CCTV）、快速反應【SAMUEL WALKER 認為：快速反應時間，並不會造成更多的逮捕或降低犯罪率】、臨檢掃蕩。而警察犯罪預防之創新模式，則包括：社區警政、破窗警政、問題導向警政、多方手段聚焦之威嚇警政（PULLING LEVERS POLICING）、第三造（方）警政、熱點警政（犯罪熱點）、COMPSTAT 電腦警政（或稱電腦資訊分析警政、電腦導向之犯罪統計）、證據基礎警政、情資（報）導向警政等。



五 第三方（造）警政（力）（參：行政院研究發展考核委員會，〈強化警民合作機制之研究〉／[https://ws.ndc.gov.tw/001/administrator/10/refile/5644/3245/0058927\\_1.pdf](https://ws.ndc.gov.tw/001/administrator/10/refile/5644/3245/0058927_1.pdf)）：係結合了治理、問題導向、社區警政等之概念，透過立法手段，訂定法令要求或迫使第三人承擔犯罪預防與控制之責任。諸如美國、英國、澳洲等國，基於治安、衛生、國家安全等之理由，以法令明訂團體或個人擔負之責任，多數著重在毒品、白領犯罪、失序問題上。此種法令廣及民事、刑事、行政法規等。惟各國法制不同，有者普遍附於國家層級之法律（如澳洲），有者則散見於地方法規（如美國），其共同點則在於均無統一的專法。

國內警政學者李宗勳（2010：67-68）綜合評論了第三造警力可能產生正負面效益（參：李宗勳等著，《警察危機應變與安全管理》，頁125—151）：

(一)正面效益有：

1. 第三造警力將社群團體納入治安維護體系，藉由集體效益，強化了社會的凝聚力。
2. 增強犯罪防制的外部效應，此種效果係屬正向利益的擴散，可以減少犯罪的機會。
3. 促使警察逐漸轉型為資訊提供者或專業諮詢者。

(二)在負面效應方面，包括：

1. 第三造警力的諸多措施，無疑擴張了警察的權限，增加裁量權的使用。
2. 第三造警力之強制措施散見於各法律規章，實質的成效難以具體評估。
3. 第三造警力的實施，可能造成犯罪地區的移轉。
4. 多元團體及利害關係人共同參與治安維護工作，將造成權責不清之負面效益。

六第三方（造）警政（力）的理論基礎（參：參：李宗勳等著，《警察危機應變與安全管理》，頁125—151）。：第三方（造）警政（力）係基於私有財貨之所有權人對第一線管理與保險責任之財貨應負起責任之需要，而社區居民也須善盡謹慎之責任，來防護自己住宅之初步消防安全及治安設備購置與維護之責。而其主要目的，不在於「消極地迴避<sup>18</sup>危機」，而係在「積極地探求安全風險」，亦即，讓所有權人與社區居民本身「擔得起風險（take a risk）」，同時，這種從勇於面對風險且積極轉（改）變至「創造風險或機會」的態度與角色，反而是其快樂且安全的來源。然而，當所有權人與社區居民試著尋求這種轉（改）變的同時，難免衍生「不確定之風險」之情形，於此，如何建構一種政府部門與民間社會聯合行動及調適學習之「安全管理網絡」，以期能夠透過較為合理、公平且理性地分析，並協力分擔解決「發展與成長」之必要挑戰及困難，是當前社會發展的一個重要課題。而第三方（造）警政（力），所倡導的是一種負責任之自主性，它將管理風險的責任由政府逐漸移向個人，在初始及第一階段時，負起自我防衛的責任，審慎的個人會自行透過保險、聘僱私人保全，加以辨識風險，並能有效地防治犯罪的發生。此外，更多間接且隱形之社會控制或監督機制，是後現代風險治理趨勢：格蘭德（Garland, 1996）指出，新自由主義之經濟視野，主張預防犯罪應該讓衍生風險之個體，能夠負起共同治理責任，才能彰顯符合亞當（Adams, 1995）所稱之「審慎美德（Homo Prudentt）」<sup>19</sup>，此外，格蘭德（Garland, 1996）也提醒吾等預防犯罪並非為管理權責，而是一種治理能力，是一種隱性限制犯罪效益及可能性的現象，而不是將犯罪視為是一種病態，而改以視其為一種常態的風險，並加以治理。從國家中心模式之「以警察為中心之指揮角色」，到以社會為中心之「警察是多元合作夥伴關係之協調者角色」，此時，警察只是第三方（造）警政（力）之合作夥伴，而非直接且顯性之壓制者角色。Bayley & Shearing（1996）稱這種發展為「Policing now belongs to everybody in activity, in responsibility, and in oversight.」一其突顯了第三方（造）警政（力）之建構權威，不再是來自於傳統的政府授權，其所能發揮之功能，也不再同於由政府單獨提供。在風險溝通網絡中，公共警力所擔任的是一種風險治理與安全資訊的協調者的新的角色，並透過控制與監督，取得資訊之中介（intermediary，或稱媒介）地位，愈能扮演分（共）享者角色，並經由間接且隱性之資訊分（共）享，有效地促成民間行動，並且，更能鼓勵在民間產生新的社會控制或監督力量。

18 積極風險迴避（Active Risk Avoiding）／積極性的政策風險管理（參：MBA智庫百科／<https://wiki.mbalib.com/zh-tw/積極風險迴避>）：是指積極的風險迴避者不會由於迴避風險而喪失謀取利潤的機會。他們能夠更好地瞭解自己機關組織的能力和狀況，明白並運用風險避免策略。而消極的風險迴避（Positive Risk Avoiding）／被動性的政策風險管理（參：MBA智庫百科／<https://wiki.mbalib.com/zh-tw/消極風險迴避>）：是指消極的風險迴避者不會去主動的辨識風險，不會應對風險或接受風險的挑戰。

19 審慎美德（Homo Prudentt）：是透過理性來管理和約束自己的行為。在多種文化中，它被視作一種美德；在古羅馬文化中，它的擬人化形象經常被與正義女神的形象做連結。Prudence 一詞，源自古法語詞彙 prudence，後者又源於拉丁語詞彙 prudentia，有「遠見、睿智」等含義。它經常被與智慧、洞察力和知識等概念聯繫在一起。

## 觀念補充

問題導向警政與理性權變型警政：

一、問題導向警政（Problem-Oriented Policing）之 CHEERS：問題導向警政之「問題」，意指在社區中重複發生、有一定相似度之傷害事件，而民眾期望警方能予以處理。其形成需具有以下六要素，取其第一字母縮寫成 CHEERS：

(一)社區性（Community）：民眾必須有傷害事件的經驗，包括個人、商店、政府機關與其他團體。僅需部分而無需全體，或是大多數的社區民眾曾經驗到這的問題即可。

(二)傷害性（Harm）：民眾或機關必須遭受到傷害。所謂的傷害可以是：財產的失去或損害、受傷或死亡、嚴重的內心痛苦，或是減損警方的執法能量。違法性並非界定問題特徵的標準，有些問題也包含了合法的行為，而這些行為卻是警方必須要處理的。最常見就是噪音申訴案件，這是合法的商業行為與周遭居民間的衝突。

(三)期望（Expectation）：必須有些社區居民期待警方處理傷害的原因。期待並不是一種假設的，而是必須透過民眾的來電、社區會議、書面報告，或是其他方式的程序而得知。

(四)事件（Events）：你必須能夠描述構成問題事件的形式。問題是由個別的事件所構成的。雖然有些事件可能需要較長的時間去發展完成（例如詐騙），但大部分的事件所需的時間都很短暫。

(五)重複發生（Recurring）：這些事件必須重複發生。重複發生或許是急性或是慢性問題的徵兆。急性問題是突然間發生的，像是原本很少發生汽車竊盜的地區，突然間有許多汽車失竊。有些急性問題即便我們沒有做任何處理也會消失得很快。但有些急性問題如果沒有處理就會轉變成慢性問題，慢性問題則會持續一段長時間。就像私娼會在一條街道上待許多年。如果沒有採取任何措施，那麼慢性問題的事件將會持續重複發生。

(六)相似性（Similarity）：重複發生的事件必須有某些部分是共通的。它們有可能是相同的人所犯的案，發生相似形態的受害者，發生在相同條件的地點，發生在相似的環境，使用相同的武器，或者是其他共同的因素。沒有共同的特徵，你所遇到的就只是個別事件的集體，而不是問題。

二、理性權變型警政：理性權變型警政，強調解決治安問題應依科學化、系統化的分析結果，在合理時間內選擇適合的解決方法，所以又被稱為問題導向警政。

## 觀念補充

犯罪熱點（Hot Spot of Crime）警政策略與問題導向警政（Problem-Oriented Policing, POP）<sup>20</sup>：

學者布拉加（Braga）及維斯伯德（Weisburd），並將犯罪熱點（Hot Spot of Crime）區分為「執行式的问题導向警政（Enforcement POP）」及「情境式的问题導向警政（Situational POP）」二種創新警政模式。

- 一、執行式的问题導向警政（Enforcement POP）策略：採取目的性的巡邏（即指示性的巡邏）、高強度的交通執法、及在公共地點採取諸如臨檢等攻勢執法作為，以管制違序行為等。其執行途徑或方法，乃係把大量執法資源置於犯罪熱點上，增加警察與潛在犯罪者接觸的機會，即透過增加犯罪熱點上的勤務作為，以增加被偵查與逮捕的風險和感知，來改變其易導致犯罪潛在者發生的可能日常違序犯罪活動，達到控制犯罪之效果。
- 二、情境式的问题導向警政（Situational POP）策略：採取聚焦於犯罪熱點中會引發犯罪發生的引發犯罪的情境或原因，透過改變犯罪熱點之地點（或環境）上的特徵、設施、及管理方式（例如增加街頭的照明設施、動員居民之社區聯防意識及實務作為），以達到比執行式的问题導向警政（Enforcement POP）策略，更深遠的控制犯罪之效果。

傳統警政模式	創新警政模式／問題導向警政	
案件導向式的警政	執行式的问题導向警政 （Enforcement POP）	情境式的问题導向警政 （Situational POP）
預防性巡邏〔即預警式（先發式）巡邏〕	目的性的巡邏（即指示性的巡邏）	聚焦於引發犯罪的情境或原因
偵查作為與逮捕行動	實施臨檢等攻勢執法勤務	實施代替回應
採取快速反應作為	採取合理懷疑式之盤查或盤檢 人或車之作為	與警察以外之人合作

<sup>20</sup> 參許福生著，2016，《犯罪學與犯罪預防》，元照，頁107～108。



## 觀念補充

社區警政、問題導向警政，以及電腦統計警政等警政策略，分別適用之警察組織層級<sup>21</sup>：

### 一.適用社區警政的警察組織：分駐所、分駐（派出）所。

警察勤務條例第5條（警勤區之意義）規定：「警察勤務區（以下簡稱警勤區），為警察勤務基本單位，由員警一人負責。」又，警察勤務條例第7條（勤務執行機關）第1項規定：「警察分駐所、分駐（派出）所為勤務執行機構，負責警勤區之規劃、勤務執行及督導。」據以，由於分駐所、分駐（派出）所為警察勤務執行機構之一，為警勤區之組合體，負責警勤區之規劃、勤務執行與督導，是警察組織治安維護之重要據點。同時，分駐所、分駐（派出）所遍布全國，其設置的目的即為深入民間、社區的各個階層，而分駐所、分駐（派出）所員警並須經常參與各種民間活動，與民眾頻繁的接觸，貼近民眾，成為政府與民眾間的溝通橋樑與重要互動交流網絡，更是國家刑事司法體系的第一線單位。而社區警政要求的目標，是警察與社區民眾間建立合夥的警民關係，整合社區資源，以共同預防犯罪的發生。

觀諸分駐所、分駐（派出）所之功能與設置目的，及社區警政推行的主要概念與核心價值、四大工作要項和目標，可知，分駐所、分駐（派出）所無論於人、事、時、地、物各個曾面及其各項條件，均非常適合社區警政的實施與推展。

### 二.適用問題導向警政的警察組織：警察分局。

問題導向警政不同於社區警政，其係以處理「成組的犯罪問題」為核心，處理的標的為「問題」，並非限定於社區之範圍內；而社區警政則以社區為核心，以對社區民眾的直接服務為工作重點，同時，社區不一定必然存在些什麼樣的問題。

警察勤務條例第9條（警察分局之任務）規定：「警察分局為勤務規劃監督及重點性勤務執行機構，負責規劃、指揮、管制、督導及考核轄區各勤務執行機構之勤務實施，並執行重點性勤務。」觀諸警察分局的地位與任務，其具有承上啟下的功能，同時，警察分局具有官署（即機關）的地位，可以對外發文，並有編列及建議預算之權，因此，警察分局得以整合轄區的資源並協調各相關幕僚（組、室）或單位，以有效執行解決問題之各項計畫、方案及措施。簡言之，警察分局有足夠的幕僚單位（組、室）及相當數量之警力（包括偵查隊、少年隊、婦幼隊、交通隊、警備隊與下轄的分駐所、分駐（派出）所），而此些專業幕僚可以澈底且深入的檢視各項「成組的犯罪問題」，分析、評估特定的治安狀況，了解各項「犯罪問題」的來源、特性與成因，並整合各項警力予以有效的處理與解決。

### 三.適用電腦統計警政的警察組織：警察局。

警察勤務條例第10條（警察局之任務）規定：「警察局為勤務規劃監督機構，負責轄區警察勤務之規劃、指揮、管制、督導及考核，並對重點性勤務，得逕為執行。」

而電腦統計警政的具體實踐，即例如：自從紐約市警察局實施利用電腦及網路科技追查犯罪及強調責任管理的電腦統計警政以來，當地的治安即獲得大幅的改善。在數年間，其從犯罪率很高的地區，搖身一變成為全美治安最好的大都市之一。

因此，可知電腦統計警政的警察組織層級，即係為警察局。

21 參：孫義雄著，《當代犯罪預防與警政策略》，五南圖書出版公司，110.01.初版一刷，頁125～127、135～138、163～167。



## 社區警政

### 例題

請分析警察勤務活動的內容包含那些層面？又警察勤務策略中之社區警政四大核心要素為何？並請敘述其優劣點何在？〈110 警特三〉

### 擬答

社區警政之策略要素（CAMP）：【108、105 二技·109 警佐】

一諮詢（Consulting）：意指定期地且系統性地諮詢社區民眾，以了解他們對治安的需求，以及警察可以如何更有效地滿足社區的需求。

二調適（Adapting）：意指決策權下放，以使基層管理者能夠決定滿足社區需求的因應作為。由於警察認知處理犯罪及失序問題的方法，會隨地區不同而有很大的差異，因此，就有必要調整組織的指揮結構，俾利當地警察主管能較具彈性地運用資源。這當中便涉及了將指揮權分散至地方上，或稱為決策權下放。社區警政是要地方上的警察主管針對地方的需求，規劃並調整有關資源，而非仰賴總局所規劃的策略模式。

根據警政學者 David H. Bayley 的看法，警察勤務的指揮體系及資源配置必須分權化，亦即宜盡量授權基層主管規劃勤務，此作法是屬於社區警政（Community Policing）的組織調適（Adaptation）要項。

三動員（Mobilizing）：意指積極徵募非警察人員及非警察機構的協助，以資源整合的模式解決社區治安問題。有關「動員」的新理念，乃是將社區為基礎的犯罪預防概念當成一項重要且正式的警政策略，同時也是每一位員警的重要職責。當考量各階層政府預算拮据的壓力，以及增加警力所需支付的成本時，動員社區可能是一項較為務實的增加資源的方法。

四問題解決（Problem Solving）：意指矯正或去除引發犯罪或失序行為的原因。長久以來，警察往往是在犯罪或緊急事件發生後才做反應，如今警察已逐漸開始重視並探究引發犯罪和失序行為的背後原因，並規劃改善這些因素的可行方案，以及評估各方案的優缺點，選擇最適當的方案予以執行。





三資深部屬行為特質及中階主管採行之領導溝通策略：學者 Hersey, Blanchard 及 Johnson 2001 ) 提出「情境領導理論 (situational leadership II)」，將部屬依「工作能力」高低 ( competence, 部屬具備之專業知識技能) 及「投入意願」高低 ( commitment, 部屬對於工作之自信與動機) 分成 4 種發展階段 ( Blanchard, Zigarmi & Zigarmi, 2013 ) ( 如下圖 )，而主管應識別部屬處於何種發展階段，而給予不同風格之管理方式。



【圖：Hersey, Blanchard 及 Johnson 提出之情境領導理論／資料來源：修改自 Blanchard, Zigarmi & Zigarmi 2013】

依此理論架構，說明如次：

- (一)低能力－高意願之部屬（D1）採指導型領導（S1）：Blanchard 等人（2013）建議，主管面對是類資深部屬，可採取「指導型」（directing）領導，以任務導向為主，由主管定義任務內容並明確指引方向，過程中並密切掌控進度。
- (二)低至中能力－低意願之部屬（D2）採教練型領導（S2）：研究者建議，面對是類資深部屬，主管可採取「教練型」（coaching）領導。主管除要明確定義任務並給予指導外，還要給予較高的支持行為（例如：徵詢部屬意見、傾聽疑難困惑）。此種溝通方式降低主管單向溝通的比例，並藉由傾聽與支持，協助部屬建立自信，進而提高工作動機。
- (三)高能力－低意願之部屬（D3）採支持型領導（S3）：Blanchard 等人（2013）建議主管，面對是類部屬可採取「支持型」（supporting）領導，展現高度支持，將主導權留給部屬，自身參與決定，並有如下溝通策略：
- 1.創造舞台：中階主管需體認到資深部屬蘊藏許多經驗，如以尊重及請益的態度，透過提問來挖掘知識，並藉由傾聽的過程，較能使資深部屬有被需要的感受並感到受尊重。藉由良好互動累積信任，更容易激發資深部屬熱忱貢獻已長（團體中該部屬應特別面對，以尊重、禮遇來化解對立，並請求渠等協助帶領資淺人員，安排經驗分享，適度減少勤務，分享部分領導統馭職權，將阻力化為助力）。
  - 2.不憑恃權力：中階主管雖有權力管理部屬，但更好的是運用影響力去領導部屬的行為發生改變。中階主管可透過各種非正式場合與資深部屬聊天以建立信任關係，在工作上遇到問題則與他們站在一起協力合作，而非憑恃權力發號指令。
- (四)高能力－高意願之部屬（D4）採授權型領導（S4）：如部屬有足夠工作能力且投入，此時主管可採「授權型（delegating）」領導。

#### 四中階主管世代領導挑戰及反應策略分析－如何與新世代部屬溝通：

- (一)中階主管之背景資料統計：上均相近，顯見中階主管面臨的「跨世代領導」挑戰，並非是「年輕主管 VS. 資深部屬」及「資深主管 VS. 新世代部屬」之兩種問題；而是同一年齡群的中階主管，如同「夾心餅乾」般地，同時在與「資深」及「新世代」部屬溝通上均面臨挑戰。
- (二)新世代部屬之 7F 特質：由中階主管所描述之「新世代」部屬，年齡約在 5 歲至 35 歲間，或被稱為 N 世代、滑世代等。過往獻（徐增圓，2001 Tapscott 2008 Tulgan, 2016），可歸納出新世代部屬有以下「7F」特質：
1. 熱愛自由（Free）：新世代渴望工作方式自由、工時自由及工作與下班時間取得平衡，對於工作責任及團體義務冷漠以對。例如本次調查中，中階主管曾經描述新世代部屬「分配該員業務，其卻主動提出工作項目要求，他的理由是學以致用，發揮專長，有何不可？但該業務僅占本單位業務一小部分。當時個人表示無法同意，但該員無法認同。」
  2. 看見願景（Future）：多數新世代成長環境衣食無虞，工作並非只是餬口，更講求認同及價值，希望能從工作中看見願景、看到未來。
  3. 求證事實（Fact）：新世代不習慣屈服於權威及教條。對於主管公布之資訊及行政規定，並非照單全收，而是抱持存疑的態度，透過網路或數位科技查詢真偽。
  4. 講求公平（Fair）：新世代於學校教育時強調自尊及人格發展，因此較以自我為中心，對於長幼尊卑之倫理階級概念陌生。中階主管多以「對長官說話欠缺禮貌」、「對於團體規則或考績制度，希望是一體適用」、「如有特殊個案享受特殊待遇則認為不公義」描述新世代部屬；又例如另一名中階主管描述「年輕同仁遇事易輕忽逃避，最喜歡談論公平。當時要交辦一個棘手的業務，從他沉默的態度便可猜到，『為什麼要找我？這個業務很危險！』，甚至覺得『長官你怎麼說就怎麼算啦！反正做不好，以後就不會找我。只要不違法就行了，大不了就是揹上行政責任。反正出了事，長官你也不好過！』」。
  5. 習於同儕合作（Friend）：生長於全球化世代，其對個體間的差異包容性較大，亦習慣與他人協同合作完成。
  6. 不耐久煩（Fast）：受速食文化之渲染，新世代部屬思考及表達，總是不假思索便直接回應，對公部門好以隱晦比喻且步調緩慢之應對進退難以適應。一位中階主管描述「新世代有『說』與『不說』兩種特質。『說』是因為他們普遍不懼階級、權威或規範，勇於表達自身需求並注重自己的權益，但對於團體規範卻不注重；『不說』，則是年輕人習慣使用臉書等社群平臺，反而削弱與人面對面溝通的能力，即便反對也會悶在心裡」。
  7. 喜歡樂趣／新奇（Fun / Fantastic）：強調體驗及互動之學校教育使他們習慣於多媒體與圖像化資訊，養成遊戲般的世界觀。一位中階主管描述「當時組內同仁有許多服務僅 1 至 2 年之新世代，渠等對生活品質之追求，遠超過對偵破案能獲取績效及升遷之渴望」。

五與新世代部屬溝通無礙之 7P 策略：綜整過往文獻及上開提及新世代部屬的 7F 特質，專家提出與新世代部屬溝通時可有如下「7P」策略（Tapscott, 2008; Tulgan, 2016; Sinek, 2017）

(一)以讚美開場（Praise）：傳統主管與部屬之溝通，多是先花長篇幅點出不好的部分，最後才輕描淡寫略帶讚美，好讓部屬不因此自滿。但由於新世代部屬對於自我價值的高度重視，過多責罵會讓他們覺得被貶低。

因此，在與新世代部屬溝通時，可先以讚美開場，肯定部屬這段期間的表現，讓他們願意敞開心胸，再告訴他們如何做會更好。此外，讚美應根據具體事實行為，空泛不著邊際的稱讚反而產生反效果。「觀察一陣子後，主動邀請他聊聊工作狀況，先肯定他於工作上的努力及付出，順道帶到他遲到的部分，以開玩笑口吻跟他說，現代主管不只要掌握工作進度，也要掌握上班的進度？他靦腆地說會注意，遲到狀況亦有改善」。

(二)正向表述，聚焦未來（Positive）：與新世代部屬溝通時，與其看到他仍有半杯水未滿，不如正向看待他已盛滿半杯水。此外，把討論聚焦在解決方法，將重點放在下一步怎麼做，而非停留於檢討過去。「事發後私下把同仁找來，告訴她原本有非常好的構想，只可惜穩定度不夠，最後無法完美收場。下次可以試著用另一種方式處理」。

(三)訂下具體清楚的遵循規則（Precise）：新世代喜歡新奇及樂趣的特質，使他們養成遊戲般的世界觀。因此，訂定明確可遵循的目標以及一套貫徹執行的制度，像遊戲闖關般的具體工作規則、執行細節及明確行動步驟，讓新世代瞭解組織對他的期望及達成任務的標準，較能使新世代心服口服。「他們不希望被人管，但希望有人帶。所以要聽取他們的意見，分享自己的看法並給予明確的指示，減少繁瑣行政程序」。

在教導新世代部屬修正問題時，僅告訴對方哪裡做錯，或是空泛地提醒「事情要做好，就是要多用點心」，均無實質幫助現況的改善。關鍵是指導他們該如何做才正確，將與結果相關的一連串行為，拆解數個具體步驟，告訴他們「要做到哪些事情」才叫「用心」。主管如果認為部屬沒有將會議準備妥適，應明確訂出「妥善準備開會事宜」的標準：如印好會議資料、提前一週發會議通知、開會前一天電話確認委員出席情形等具體事項。

(四)視覺化訂出進度及查核標準（Progress）：除訂定明確可遵循的目標以及依循規則，中階主管可在最終目標之下，依作業期程設置各項查核點及檢核標準，並以視覺化及量化的方式，逐步記錄部屬的進度及表現，查核重點在於「以客觀標準」掌握部屬工作進度。「在過程中主管如果發現『部屬甲似乎卡關在找尋委員評選名單』或『部屬乙的專案，公文還卡在長官那邊』等問題，便能適時詢問及確認原因，並提供必要建議」。「這些例行事項，最好可以製成 SOP 或是一張 checklist，不要特別針對他，而是放在共用區讓大家參考，將前輩們犯過的錯誤、做事的訣竅等，製作新人入門手冊」。

- (五)強調價值及個體貢獻 (Personnel)：相較於管理者 (manager) 是監督及查核部屬工作進度，以確保組織目標得以實現；領導者 (leader) 不同之處在於運用其影響力，使部屬認同工作對其個人的意義及價值。相較於上一個世代的部屬能夠服從指揮，完成長官交辦的任務，新世代部屬則重視工作對其個人的意義及價值 (Sinck, Mead & Docker, 2017)。工作不僅是個人的聽命行事，而是為組織帶來價值，個人也因此獲得成就感。因此在與新世代部屬溝通時，不僅要告知他須完成哪些步驟，更要說明「為什麼」要做這件事情，告訴他們這份工作的價值、目的以及對組織的意義，一旦獲得認同，便能使他們有動力去盡心完成 (Sinck, 2011)。此外，主管如能「授權」讓他們去做，也會讓他們覺得自己在專業上被肯定。「當他們遇到困難，先看他們會怎麼做。偏了，就輕推一下，不要先下指導棋。只有當他們身處危急而感到危險，這時再站出來為他們擋風遮雨，他們才會信任你的領導」；「年輕部屬並非沒有忠誠度，只是他們的忠誠並非展現在無條件地接受組織的所作所為。而是在看到組織的錯誤時，願意提出個人的想法與建議，希望組織成長」。
- (六)給予支持及發展機會 (Promotion)：新世代部屬崇尚工作方式的自由，渴望發揮長才，創造工作的價值。如果主管能夠給予支持，並為其規劃職涯發展機會，便能獲得部屬認同。
- 給予支持不代表主管不能糾正部屬的錯誤，而是在兼顧對方自尊之情形下，給予中肯指正。「當他們犯錯時，直接在會議上毫不留情開砲是最傷人的；但如果我們找股長或他的輔導員代為傳話而自己不说，也不知道話會怎麼傳。我試過最好的方法是在會後私下規勸，這種非正式的面談可以讓他們敞開心胸，也幫他們保留面子，還可以直接把我想要說的講清楚」。
- (七)扮演教練或夥伴的角色 (Partnership)：主管應以教練或夥伴之角色給予激勵，而非訴諸權威與命令控制。「在與部屬進行 coaching 時，主管的工作是不斷的提問，好讓部屬開口說話，而不是訓示部屬，甚至是自問自答」。Fournies (1999) 建議，主管在進行教練式領導時，應首先與部屬有所共識，而非告知部屬自己看到有問題發生；再者，主管與部屬應共同研討問題解決的可行方案，最好是由主管透過提問，讓部屬藉由反思將想法變成作法；在決定好雙方都能認同的最後方案後，主管還要對監督進度的方式與部屬達成共識，並藉由檢視進度的機會給予部屬回饋，激勵部屬達成目標。



## 例題

警察機關辦理採購應依據「政府採購法」規定辦理，請就適用「政府採購法」的採購標的分類，以及不適用「政府採購法」的案件類型，分別說明之。

## 擬答

一、適用之採購標的：

(一)主辦者：屬政府採購法第 3 條所稱之「機關」。

1.政府採購法第 3 條：政府機關、公立學校、公營事業（以下簡稱機關）辦理採購，依採購法之規定；採購法未規定者，適用其他法律之規定。

2.機關：具備組織法規、獨立預算、編制員額及印信四項要件。

(二)辦理事項：為採購法第 2 條所稱之「採購」適用採購法之採購標的分類。

1.工程之定作。又工程之定義係指在地面（上下）新建、增建、改建、修建、拆除構造物與其所屬設備及改變自然環境之行為，包括：建築、土木、水利、環境、交通、機械、電氣、化工及其他經主管機關認定之工程。

2.財物之買受、定製、承租。又財物係指各種物品（生鮮農漁產品例外）、材料、設備、機具與其他動產、不動產、權利及其他經主管機關認定之財物。

3.勞務之委任或僱傭。又勞務之定義係指專業服務、技術服務、資訊服務、研究發展、營運管理、維修、訓練、勞力及其他經主管機關認定之勞務。

二、不適用之採購標的：

非屬「機關」辦理採購或機關辦理「非屬採購」之案件，不適用政府採購法規定。

(一)辦理機構非屬機關：如員工消費合作社、農田水利會、農漁會、政府機關與民間團體共同組成之組織（如高雄進出港聯合服務中心）等；但接受機關補助辦理採購，符合政府採購法第 4 條規定者除外。

(二)辦理事項非屬採購：如：財物出租、變賣等收入性之招標、徵收前與土地所有權人協議價購、機關合法行使公權力行為衍生之損失補償（如：支付民間管線業者遷移費用）等。

(三)洽機關代辦採購：政府採購法第 40 條規定所稱之「代辦」係指採購程序之代辦，得為代辦招標、審標、評選、決標、履約管理或驗收等程序，而非實質採購標的之提供者。機關之採購得洽由其他具有專業能力之機關代辦。

(四)權限委任（託）：行政機關依法規將其權限之一部分，委任所屬下級機關，或委託不相隸屬之行政機關、民間團體或個人辦理執行。

此外，值得注意的是，不適用政府採購法規定辦理之招標案，其文件內容不得引用政府採購法有關救濟與不良廠商處分之規定：以免後續爭議。

## 例題

請敘述「工程採購」、「財物採購」與「勞務採購」之定義與內容為何？又何謂「需求單位」與「採購單位」，其在採購程序中所擔負之事責分別為何？請詳述。（107 警特三，孫義雄老師，林泰裕老師）

## 擬答

一、工程採購（政府採購法第 2 條<sup>32</sup>、第 7 條）：

- (一)工程，指在地面上下新建、增建、改建、修建、拆除構造物與其所屬設備及改變自然環境之行為，包括建築、土木、水利、環境、交通、機械、電氣、化工及其他經主管機關認定之工程。
- (二)工程採購是指通過招標或其他方式選擇合格的承包單位來完成項目的施工任務，並包括與之相關的人員培訓和維修等服務，如大型水利樞紐工程、城建工程、灌溉工程等，屬於有形採購。

二、財物採購之定義及性質（政府採購法第 2 條、第 7 條）：

- (一)財物之買受、定製及承租。
- (二)財物之性質，包括各種物品（生鮮農漁產品除外）、材料、設備、機具與其他動產、不動產、權利等，各機關辦理之財物採購，一般性者例如：各項辦公文具用品、事務設備、圖書期刊報紙等；非一般性者例如公營事業所需各項原材物料、醫療院所需藥品衛材及儀器、軍事機關之武器彈藥等。

另外，「生鮮農漁產品」：係指生鮮且具有易腐性且有生命現象之食品，由於其品質在短時間內易生變化與一般「物品」性質不同，且價格每日均有變動，招標實務作業有極大困難，故將其排除於本法之規範。（90.03.02 工程企字第 90006413 號函）

32 政府採購法第2條（採購之定義）規定：本法所稱採購，指工程之定作、財物之買受、定製、承租及勞務之委任或僱傭等。

政府採購法第7條（工程、財物、勞務之定義）規定：本法所稱工程，指在地面上下新建、增建、改建、修建、拆除構造物與其所屬設備及改變自然環境之行為，包括建築、土木、水利、環境、交通、機械、電氣、化工及其他經主管機關認定之工程。（第1項）

本法所稱財物，指各種物品（生鮮農漁產品除外）、材料、設備、機具與其他動產、不動產、權利及其他經主管機關認定之財物。（第2項）

本法所稱勞務，指專業服務、技術服務、資訊服務、研究發展、營運管理、維修、訓練、勞力及其他經主管機關認定之勞務。（第3項）

採購兼有工程、財物、勞務二種以上性質，難以認定其歸屬者，按其性質所占預算金額比率最高者歸屬之。（第4項）



### 三、勞務採購之定義及性質（政府採購法第 2 條、第 7 條）：

(一)勞務之委任或僱傭。

(二)勞務之性質，指專業服務、技術服務、資訊服務、研究發展、營運管理、維修、訓練、勞力及其他主管機關認定之勞務。例如：各機關委任律師提供服務、廣告服務之選擇、委託金融機構代收款、辦理薪資轉帳、選擇金融機構聯合發行簽帳卡或認同卡、選擇承辦公營事業民營化之證券承銷商，均屬之。

採購兼有工程、財物、勞務二種以上性質，難以認定其歸屬者，按其性質所占預算金額比率最高者歸屬之。

此外，財物的「變賣」及「出租」，非屬採購行為，不適用採購法，不得利用招標公告刊登及救濟、不良廠商處分。

各機關經管之公有財產委託廠商營運管理、提供廠商使用或開放廠商投資興建、營運，應先查明確實符合國有財產法、地方公產管理法令及其他相關法令規定。

1. 依法令辦理出租、放租或放領者。

2. 依其他法 開放廠商投資興建、營運交通、能源、環保、旅遊等建設者。

3. 符合促進民間參與公共建設法（簡稱促參法）第 3 條（公共建設之範圍）第 1 項所稱公共建設，並依促進民間參與公共建設法第 8 條（民間參與公共建設之方式）第 1 項第 5 款委託民間營運者，適用促進民間參與公共建設法規定辦理。

### 四、法務部廉政署辦理採購作業要點第 3 點規定：本要點用詞定義如下：

(一)需求單位：因執行職掌業務、使用需要而提出採購需求之本署各組、室及任務編組。

(二)承辦採購單位：本署秘書室。

(三)監辦單位：本署會計室及有關單位。

(四)監辦有關單位：本署視察室、綜合規劃組、防貪組、肅貪組、政風業務組；綜合規劃組（含廉政研習中心）與肅貪組（含北、中、南部地區調查組）為一組、防貪組與政風業務組則為另一組，各組均互為擔任對方採購案之監辦有關單位，視察室則為秘書室及人事室採購案之監辦有關單位。

### 五、財物應由「需求（請購）單位」請購，經機關首長簽准後交採購機官辦理採購。這是依照行政組織分層負責之規定。

「採購單位」的職責就是辦理採購。採購單位依採購物品的金額、特性採用的採購方式簽經首長核可後辦理採購。

亦即，各類採購案件之招標、開標、決標、簽約等採購作業程序，由「採購權責單位」依規定辦理；採購需求、規格訂定及審查、建議底價及其分析、履約管理、驗收、結案付款等事宜，由「請購單位」依規定辦理。

六法務部廉政署辦理採購作業要點第 7 點規定：需求單位提出採購需求之期程，應預留合理之招標、決標作業時間，避免造成不當縮減等標期或無法如期決標之情形。採公告方式辦理之招標案件，承辦採購單位應按採購個案特性，訂定合理等標期，以擴大採購競爭。

法務部廉政署辦理採購作業要點第 8 點規定：承辦採購單位應依需求單位簽奉核准之採購需求建議，擬具招標文件稿，並以使用政府採購法主管機關訂定之範本、格式為原則。

法務部廉政署辦理採購作業要點第 9 點規定：承辦採購單位辦理開標、議價、比價、決標、驗收作業，應事先向監辦單位確認其派員監辦情形，如有法定不得不派員監辦之情形者，應主動通知監辦單位。需求單位、承辦採購單位及監辦單位在採購過程中，應注意是否有影響採購公正之違法情事，如有相關違法事證或跡象，應主動提報本署視察室進行調查。

法務部廉政署辦理採購作業要點第 10 點規定：需求單位及承辦採購單位簽辦採購時，得會辦本署相關單位。各會辦單位應依職掌提出具體意見。

## 參考書目：特此致謝！

書 名	作 者 / 出 版
《警察組織剖析》	楊永年著 民國87年，中央警察大學
《組織行為》	楊永年著 民國87年，中央警察大學
《組織行為》	林宜君著 民國97年，中央警察大學
《警察組織與事務管理》	孫義雄著 民國2021年6月，增訂一版，中央警察大學
《警政倫理學導論》	林麗珊著 民國97年，中央警察大學
《女性主義與兩性關係》	林麗珊著 民國97年，五南圖書出版股份有限公司
〈論限制性招標之採購制度—以ETC案為例〉《警察行政管理學報》	洪浩華著 民國101年 中央警察大學
《警察學原理》	梅可望著 民國91年 中央警察大學
《警察學》	梅可望等著 中央警察大學
《警察學總論》	中央警察大學行政管理學系教授合著 民國90年 五南圖書出版股份有限公司
《警察學》	陳明傳、李湧清、朱金池、洪文玲、章光明等編著 民國106年 中央警察大學
《安全管理》	李宗勳著 2001年，智勝文化事業有限公司
《警察危機應變與安全管理》	李宗勳著 中央警察大學
《網絡社會與安全治理》	李宗勳著 2008年，元照出版社
《政府採購法與政府採購協定論析》	李宗勳著 2008年，元照出版社
《依法行政考核與風險治理、行政效能與組織變革、國境管制與行政法上之舉發》	台灣行政法協會主編 2012年，元照出版社
《性別議題與執法》	林麗珊等合著 民國95年，元照出版社
〈警民合作的未來展望——以保全業為例〉 《第二屆海峽兩岸保全（安）研討會》	余永廉著 中華保全協會
《警政基礎例念—警政哲學與倫理的幾個議題》	陳明傳、孟洛（Jim Munro）、廖福村等著 中央警察大學
《警察行政專題研究—人力資源、警政策略、警察倫理與警察行銷》	邱俊誠著 中央警察大學
〈先進警政模式對於防制少年毒品問題之啟示〉 《刑事雙月刊》	李傳文著 民國102年 刑事警察局

# 警察組織與事務管理 專業題庫集

總編輯 ◆ 李如霞老師

執行編輯 ◆ 歐思怡、邱筠婷

封面設計 ◆ 迪生設計公司

版權所有 · 翻(盜)印必究

發行 ◆ 新士明出版社／新士明文化有限公司

公司地址 ◆ 402-51台中市南區永和街287號1樓

網路商城 ◆ [www.MOEX.com.tw](http://www.MOEX.com.tw)

購書專線 ◆ 0905576667 (=Line Id)

服務電話 ◆ 04-22855000

ATM轉帳 ◆ (013) 235-03-5008222 (國泰世華)

ATM轉帳 ◆ (013) 236-50-6089895 (國泰世華)

讀者信箱 ◆ [will0107moex@gmail.com](mailto:will0107moex@gmail.com)

登記字號 ◆ 局版業字第 0231 號

初版日期 ◆ 中華民國 107 年 11 月出版 1 版 1 刷

出版日期 ◆ 中華民國 113 年 05 月 01 日出版 2 版 1 刷 / PD077-D-5

定價1250元

本書如有缺頁、倒裝或其他裝訂不良等情形，請電洽公司，將有專人為您服務