

國立臺灣大學生物資源暨農學院生物產業傳播暨發展研究所

碩士論文

Graduate Institute of Bio-Industry Communication and Development

College of Bio-Resources and Agriculture

National Taiwan University

Master Thesis

農會家政推廣人員參與創新性推廣訓練班之學習意願研究

—以農入生活電影教學研討工作坊為例

A Study of Home Economics Extension Agents' Learning

Intention - The Case of "I Love Farmer" Workshop

施維婷

Wei-Ting Shih

指導教授：蕭崑杉 博士

Advisor: Kun-Sun Shiao, Ph.D.

中華民國 98 年 9 月

September, 2009

中文摘要

本研究主要探討農會家政推廣人員參與創新性訓練班之學習意願。基於理性行為理論，討論行為後態度、主觀規範和行為後意願之關係；本研究應用至在職訓練中，將行為後態度定義為學習滿意度、行為後意願定義為學習意願，探討其相關程度。因此本研究之研究目的為探討個人因素對於農會家政推廣人員之學習滿意度、主觀規範和學習意願之差異程度和探討農會家政推廣人員學習滿意度與學習意願之相關程度、主觀規範與學習意願之相關程度。母群資料分析結果發現：農會家政推廣人員之個人因素對於學習滿意度、主觀規範和學習意願皆無差異存在母群資料分析在主觀規範上，題項看法較不一致，礙於母群較小無法進一步佐證其差異。

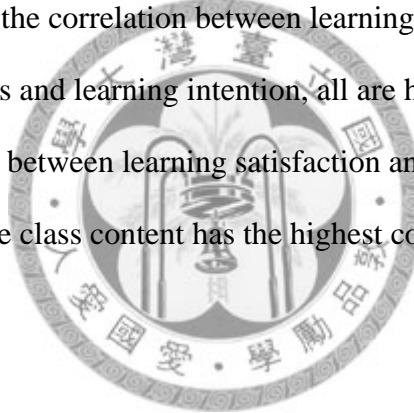
本研究為一初探性研究，且基於理性行為理論之架構下進行學習滿意度與主觀規範之相關分析；其結果支持假設，學習滿意度、主觀規範分別與學習意願產生正相關，且學習滿意度與主觀規範之相關極低。在各個構面之相關分析中，課程內容與學習意願之相關性最高，表示後續在職訓練規劃須回到課程基本面。

關鍵字：理性行為理論、行為後態度、主觀規範、行為後意願、學習滿意度、學習意願

Abstract

The main idea of this study is to discuss home economics agents' learning intention. Based on Theory of Reasoned Action (TRA), defining the relation between attitude after a behavior, subject norms, and continuing behavior intention. This study I applied it to a occupational training, defined learning satisfaction as attitude after a behavior, and learning intention as continuing begavior interntion and discuss about the correlation.

The study is an exploratory research, and with personal factors, there are not any difference in each questionnaire items. All answers were similar, except the items in subject norms. Concerning the correlation between learning satisfaction and learning intention, and subject norms and learning intention, all are high positive correlations. But there is low correlation between learning satisfaction and subject norms. And for each dimention analysis, the class content has the highest correlation with learning intention.



Keywords: Theory of Reasoned Action (TRA), Attitude after a Behavior, Subject Norms, Learning Satisfaction, Learning Intention

目 錄

中文摘要	I
Abstract	II
圖目錄	V
表目錄	VI
第一章 緒論	1
第一節 研究緣起與動機	1
第二節 農入生活電影教學研討工作坊簡介	5
第三節 研究目的	7
第四節 重要詞彙釋意	8
第二章 文獻探討	9
第一節 人力資源發展、教育訓練規畫與訓練績效評估	9
第二節 理性行為理論	18
第三節 學習滿意度、主觀規範與學習意願	21
第三章 研究設計與方法	33
第一節 研究架構	33
第二節 研究假設	34
第三節 量表與問卷編製	34
第四節 研究對象與資料分析方法	41

第四章 資料分析與研究結果.....	43
第一節 信度估計分析.....	43
第二節 樣本特性分析.....	46
第三節 個人因素變項與學習滿意度、主觀規範和學習意願之交叉 分析	48
第四節 學習滿意度、主觀規範與學習意願之相關分析	101
第五章 結論與建議.....	106
第一節 研究討論與結論.....	106
第二節 研究限制與未來建議.....	108
參考文獻	110
附錄一—預試問卷.....	121
附錄二—正式問卷.....	124
附錄三—98 年度「農入生活電影教學工作坊」課程表.....	127



圖 目 錄

圖 1-1-1 鄉村發展之農業知識與資訊體系	2
圖 2-1-1 教育訓練程序(循環)圖示	13
圖 2-2-1 理性行為理論	18
圖 2-3-1 ECT架構	22
圖 3-1-1 研究架構	33



表目錄

表 2-1-1 人力資源發展的定義	10
表 2-1-2 五層次考評模式 (KAUFMAN & KELLER, 1994)	16
表 2-1-3 績效改善介入考評之指標列表(STOKKING, 1996)	16
表 2-1-4 績效改善介入考評之指標列表(STOKKING, 1996)(續).....	17
表 2-3-1 學習滿意之定義	27
表 2-3-2 學習滿意度之構面	28
表 3-3-1 四種項目分析總表	35
表 3-3-2 學習意願量表預試信度表	37
表 3-3-3 學習滿意度量表預試信度表	38
表 3-3-4 主觀規範量表預試信度表	39
表 3-3-5 學習意願分量表因素分析摘要	39
表 3-3-6 學習滿意度分量表因素分析摘要	40
表 3-3-7 主觀規範量表因素分析摘要	41
表 4-1-1 學習意願量表信度表	43
表 4-1-2 學習滿意度量表信度表	44
表 4-1-3 主觀規範量表預試信度表	45
表 4-2-1 個人因素變項描述性統計分析	47
表 4-2-2 各研究變項統計量彙總表	48
表 4-3-1 教師教學題項(1-4)與個人因素變項之交叉分析表	50
表 4-3-2 教師教學題項(5-7)與個人因素變項之交叉分析表	54
表 4-3-3 教師教學題項(8-10)與個人因素變項之交叉分析表	57
表 4-3-4 學習環境(1、4)題項與個人因素變項之交叉分析表.....	60
表 4-3-5 學習環境題項(2、3)與個人因素變項之交叉分析表.....	63
表 4-3-6 課程內容題項(1-3)與個人因素變項之交叉分析表	67

表 4-3-7 課程內容題項(4-9)與個人因素變項之交叉分析表	71
表 4-3-8 行政人員支援題項與個人因素變項之交叉分析表	77
表 4-3-9 主觀規範題項(1-2)與個人因素變項之交叉分析表	82
表 4-3-10 主觀規範題項與個人因素變項之交叉分析表	86
表 4-3-11 充實智能題項與個人因素變項之交叉分析表	91
表 4-3-12 良好誘因題項與個人因素變項之交叉分析表	97
表 4-4-1 學習滿意度、主觀規範與學習意願變項之相關係數矩陣	102



第一章 緒論

第一節 研究緣起與動機

台灣現行農業推廣制度是以農會為其運作的經營主軸(丁文郁，1994)；而所謂「農業推廣」，在農業發展條例(簡稱農發條例)(2007)第三條定義下，是指「利用農業資源，應用傳播、人力資源發展或行政服務等方式，提供農民終身教育機會，協助利用當地資源，發展地方產業之業務」。農會推廣工作長久以來是以辦理改善農家生活計畫、農民知識與技術的移轉等成人教育工作為任務，農會推廣人員的角色則被定位為農民與政府的橋樑及教育者(顏建賢，1995)。農業勞動力素質影響新技術、新觀念的採用及施行的效果(行政院農業委員會，2007)，且台灣共有287個農會(含省農會在內)，為最普及的農民組織；農會推廣人員扮演輔導暨教育農民的雙重重務。

蕭崑杉(1998)從推廣工作職責結構所進行之分析，歸結出基層農業推廣人員應具備下述九項工作能力：農業與農村發展、推廣計劃編管與考評、推廣方法應用、傳播技巧、人際關係、業務管理、報告撰寫與表達、研究發展和協調合作等。推廣成效不佳，常是因為推廣人力的問題(Blanckenberg, 1984; Owens & Simpson, 2002)；而農會推廣人員，在參加考選及任用時受到學歷資格之限，都是僅具農業及家政等相關類科學歷者擔任之，因此必須透過農會推廣人員在職訓練方式，將欠缺或不足的學能加以補足(丁文郁，1995)。且在21世紀的今天，農業系統的重度商業化與自由貿易的增加促使農業勞動力職能有提升之需求(Rivera & Alex, 2008)。綜合上述，農會是辦理農業推廣業務的重要機構，農會推廣人員的能力更是推動整個農業環境運作的重要關鍵因素。

以教育、研究和推廣為基本要素的農業知識與資訊體系(Agricultural Knowledge and Information System, AKIS)三角架構中，說明了農民與組織間共同學習之關係；換言之，即三者間關係如何透過知識的衍生、傳遞、轉換加以連結。

在這樣的體系下，可提供給農民、研究者、推廣人員等利害關係人或共同體繼續教育、訓練或共同學習等更寬廣的學習或發展機會。

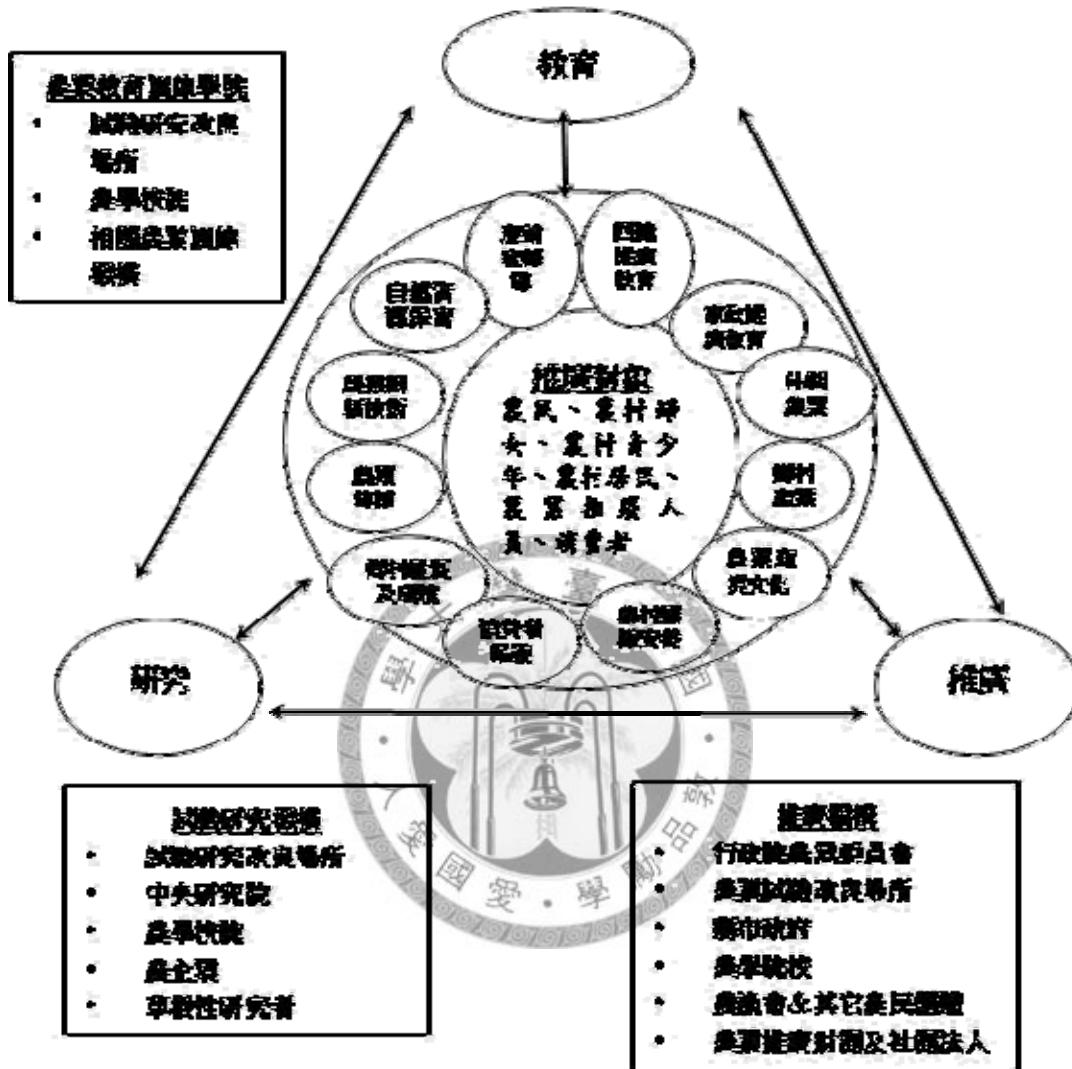


圖 1-1-1 鄉村發展之農業知識與資訊體系

(引自國際土地政策研究訓練中心，2006)

由於農業研究與創新需要投入的技術與費用皆無法由地區性農會自行負擔，目前主要由農業改良場(簡稱農改場)及相關農業機構負責；所以研究成果透過各區農改場、農業機構舉辦之教育訓練傳達給農會推廣人員，再經由各地區推廣人員傳遞給農民，更容易將知識、資訊深耕。

顏淑玲(1991)將農業推廣人員訓練分為職前訓練、在職訓練和訓練主辦人員及講師教學設計研習三種。農業推廣人員在職訓練旨在促使農業推廣人員新知識的

獲得以及舊技術的更新，以提高其辦理農業推廣工作的士氣與效率；然而推廣工作訓練在制度、課程內容、訓練單位、設備與師資等皆有改進空間。並且提出，妥善規劃的訓練，必須考量的因素有：受訓者、訓練項目、期間、課程、設備、師資及行政支援等；以系統化處理訓練規畫，期農業推廣訓練具備制度化、民主化、多樣化及現代化等特質。使得農業推廣人員願意主動接受訓練。顏建賢(1995)則指出學員反應課程內容不夠深入、熱門訓練班期存在僧多粥少的現象依然是個訓練上的問題。

行政院農業委員會(簡稱農委會)在2006年的施政績效報告中指出，對於農業推廣人員訓練，共舉辦有新進推廣人員訓練、推廣主管領導才能訓練、農業推廣計畫編寫、創意行銷、區域團隊種子師資養成、農特產品文化創意設計、團體促進者訓練、教學規劃設計、農特產品文化創意設計等計39班，共有1,385人受訓。其中，國際土地政策研究訓練中心(簡稱國土中心)負責承辦15班，佔38.5%，餘由台灣省農會與中華民國農民團體幹部訓練協會(簡稱農訓協會)承辦；因此國土中心可說是農會推廣人員訓練的重要訓練機關。

Guglielmino(1977)指出，在自然、沒有外來壓力的情況下，缺乏學習意願的員工較不會有自我導向學習行為出現。員工的自我導向學習行為，將影響其績效表現；具目標性學習的員工將完成指定或非指定的工作任務。當前對於農會農業推廣人員的教育訓練的相關研究，有如在專業教育訓練方面(洪玉靖，2007；陳孟昱，2004)、遠距教育方面(盧子淵，2004)、及訓練課程發展(蕭崑杉，2003；蔡建福，2003；陳馨馨，2003；陳姿伶，2003)等等。在教育訓練的成效上，有對教育訓練效益進行研究(黃惠琳，2003；黃惠琳，2002)；但是對於訓練的學習意願、學習滿意度研究卻是付之闕如。

此外，農會總幹事的「領導才能」、「經濟因素」與「農業的環境因素」是影響農會優劣的三大因素，其中總幹事的領導才能包括人格特徵與領導行為與農會組織氣氛、工作滿足及內部溝通具正相關(徐永燦，1980)。農會人事管理辦法

(2004)第十三條可知：「農會新進職員，除總幹事由理事會依法聘任外，應就公開考選之及格人員聘雇」，其中明確規範農會職員需經公開考選及格後聘雇之，而聘雇、職等、薪點、解聘、解雇、考核、獎懲、升遷等均由人事評議會評議之，至於人事評議會之組成與評審，則由總幹事召集並予以核定之。此一農會人事管理辦法乃於1975年10月8日公布之，爾後雖歷經九次修正條文的頒佈，迄今仍賦予農會總幹事極大的人事裁決權。而因此總幹事對於政策性教育訓練的態度，將影響農會推廣人員對教育訓練的態度；農會層級下，基層農會推廣人員也受到其直屬長官(即股長)與同為推廣人員(即同事)的看法、觀感左右其對於教育訓練的看法。過去亦曾有農會推廣人員表示接受教育訓練的意願將因人事調動的不穩定性降低，亦使其產生英雄無用武之地之感。

行為態度由個人對行為的「行為信念 (behavioral belief)」與對此行為結果的「評價 (evaluation)」，接續形成他對此行為的正反面的評價，也就是「態度 (attitude)」；在學習中，行為信念與行為結果評價將會綜合呈現在學習者的學習滿意度上。學習是終身學習過程，而學習滿意度則將在不斷學習過程中一直影響學習意願，此為理性行為理論的基本觀點(Fishbein & Ajzen, 1975)。該理論的論述認為：行為態度(在本研究即指學習滿意度)與主觀規範(在本研究即指組織因素對學習者的影響)足以解釋推論行為意願；所以本研究依該理論進行進一步的探討，學習滿意度與主觀規範是否與學習意願有相關。

對於學習滿意度與學習意願的相關研究，在國外研究部分，Livesey、Crawley 和Blanco(1992)指出學習意願高度受到態度與社會支持的預測；然而國內研究 (張夢凡，2004、紀紋薇，2006、楊建隆，2007、鍾志強，2008等等) 只推論出高學習滿意度對於學習意願是有正向幫助的，卻未針對主觀規範進行討論，因此本研究參考國外文獻，將主觀規範納入研究考量，使研究具備更完整的理論基礎與研究架構。

第二節 農入生活電影教學研討工作坊簡介

過去之農會農業推廣人員之訓練課程，主要偏重在補足其工作業務職能之不足或是舊技術的更新。例如，配合E化時代趨勢，加強農業推廣人員，資訊應用能力，以提升推廣輔導效能，發展數位課程提供農民線上學習，農業推廣充電站成為推廣人員與農民重要數位學習平台，同時提供農業推廣機構辦理訓練課程公告、報名、確認登錄等作業及業務彙報服務，並提供農業推廣人員在職訓練管道及學習成長紀錄；辦理5場網站操作說明會，擴大推廣人員對農業推廣充電站功能之認識及增加使用嫻熟度(楊宏瑛、林淵煌、倪葆真、呂美麗、阮素芬和蔡宛真，2008)。新知識獲取的相關訓練課程較少；而本次農入生活電影教學研討工作坊之辦理，因為不同於職能補足或是技術更新，屬於創新性推廣訓練。

因應政府擬定之「健康、效率、永續經營」全民農業，發揮國內農業多元功能，提高全民生活品質的施政目標，農委會97年度「推動農業終身學習計畫」之「農業推廣人力訓練與核心推廣工作」，以結合國內豐富的電影文化資源及創意人才的跨領域規劃，設計「農入生活巡迴影展」，藉影展概念融入多元化課程，邀請不同領域之專才帶領農推專業工作者進行教學研討，深耕學員人文素養與創新思惟，打造農推人員專業職能創意養成教育。

98年度「農入生活」專案簡介中，其實施構想為：在推動農民健康老化的前提下，為提升農業推廣人員之「訓練輔導執行」專業職能，乃藉由電影教學研討工作坊之訓練，建立農業推廣活動辦理新模組，協助農業推廣人員體驗有別與以往的訓練方式，並以提升其影像賞析、美感品味及訓練規劃能力，同時將提供協辦農會創新活動實施構想書徵選與專家輔導參與機會，使其能將此能力落實運用在訓練推廣活動工作上，擴大農業推廣活動辦理多元形式，並提升推廣活動品質與成效。「電影教學研討活動」主題定為《老，可以很精彩》並針對主題精選《搖滾吧！爺奶》電影一部。年老時，面對生活不因病痛或生命困境磨難，反以更積極樂觀的人生態度帶給世人更多美好的訊息，是這個主題要傳達的重點。

是故，「農入生活電影教學工作坊」希建立農業推廣活動辦理新模組，協助農業推廣人員體驗有別與以往的訓練方式，以提升其影像賞析、美感品味及訓練規劃能力，同時設計《農村銀髮族精采生活》創新活動實施構想書徵選活動，讓有意願參與徵選農會，有機會將此能力落實運用在實際的農推業務工作上，並藉由創新活動的落實，擴大農業推廣活動辦理的多元形式，並提升推廣活動品質與成效。

培訓對象鎖定為全省各級農會推廣健康老化、高齡者照護業務相關人員；相對應的農會推廣人員為家政推廣人員。期透過一日工作坊訓練，讓農推人員親自體驗影像賞析及美感品味的知覺感受，並在專業講師引導、示範、案例教學與分組討論下，掌握推廣活動與電影教學結合之可行模式，並學會應用電影教學研討規劃推廣活動之手法與技巧。

受訓單位上，土地改革訓練所(簡稱土改所)於 2000 年國際土地政策研究訓練中心(簡稱國土中心)，為一獨立、非營利之教育研究訓練機構單位。早年該中心致力於推動與土地、農政及財稅相關領域之教育訓練及研究工作，在教育訓練的規劃與執行都有相當豐富的經驗與成果。國土中心在 2003 年也成為設置農業區域教學中心的一處；種種可知，國土中心在教育訓練上的付出，且有足夠的硬體設備負責各項相關的訓練計畫。

在「推動農民終身學習——農業推廣人力訓練計畫」中，國土中心也積極參與推廣人力的培訓。為了彌補偏重農業技術研究而造成農業推廣人力僅能就田間或農場管理進行指導，且在當今農會推廣人員面對日新月異、多元的競爭力，無論是新進人員或資深推廣人員，甚至主管部門，都要接受教育訓練以培養良好的溝通能力、行銷能力及活動引導帶領技巧等各方面技能。因此過去在國土中心舉辦有「活動設計規劃班」、「新產品上市行銷策略與技巧」、「活動帶領技巧訓練班」等等提升農業推廣人力素質。

以上種種顯示出，國土中心對於農業推廣人力養成扮演極重要的角色：在家

政推廣人員的訓練規劃上，亦以補足其不足之處為出發點，進行相關規劃與執行。

第三節 研究目的

在農業知識資訊體系中，農會是推廣單位；因此農會推廣人員的存在非常重要。而唯有透過教育訓練的施行，農會推廣人員的能力獲得提升，農民也才能得到更好的服務品質。

近年，教育訓練風行以學習者為中心的思考方式；又透過理性行為理論，可以推知農會推廣人員的學習意願，主要受到學習滿意度和主觀規範影響。學習滿意度是學員對於教育訓練活動的評價；主觀規範則是受到組織因素影響後的學員對於教育訓練的態度。然而在農業推廣人員的教育訓練相關研究產出有教育訓練內容、教育訓練方式與成效等面向，缺少以農業推廣人員為中心的研究。

基於上述研究緣起與動機，本研究嘗試對農會推廣人員訓練的學習狀況進行研究，其主要研究目的在於：

- 一、探討個人因素對家政推廣人員之學習滿意度與主觀規範之差異程度。
- 二、探討個人因素對家政推廣人員之學習意願之差異程度。
- 三、探討農會家政推廣人員學習滿意度與學習意願之相關程度。
- 四、探討農會家政推廣人員主觀規範與學習意願之相關程度。

希望藉由本研究結果，提供增進農會推廣人員學習意願的參考依據。

第四節 重要詞彙釋意

本研究中所使用之重要詞彙有主觀規範、學習滿意度、學習意願；其界定如下：

一、創新性課程：本研究定義為初次或近兩年始辦理之訓練課程。

二、主觀規範：本研究定義參與課程之學習者其本身透過組織環境的綜合衡量，對於學習所抱持的態度。

三、學習滿意度：本研究定義參與課程之學習者對於課程結束後的感受態度。

四、學習意願：本研究定義學習意願是指課程結束當下，學習者未來願意參與課程學習的傾向態度。



第二章 文獻探討

本章將分成四小節進行文獻探討。第一節中論述人力資源發展、教育訓練模式與訓練績效評估：人力資源提升仰賴教育訓練的施行，因此探討教育訓練模式以藉此討論學習循環與確立教育訓練之重要性；第二節則說明理性行為理論：論述態度與主觀規範對於行為意圖的影響，並引導出本研究之架構。第三節分別討論學習滿意度、主觀規範與學習意願，提供問卷設計的基礎與考量。最後將以一小節總結本章。

第一節 人力資源發展、教育訓練規畫與訓練績效評估

一、人力資源發展

人力資源發展(Human Resource Development, HRD)是一個正在擴增、成長的專業領域。其基本概念是強調「人」的重要性，目的在提高「人」的素質，不但可以提升組織生產力，更可增進員工的工作滿意，促進生涯發展，和提升生活品質(張火燦，1997)。

Nadler在1969年指出僅限於個人層面上，且專注於訓練(Training)、教育(Education)和發展(Development)上(Nadler & Nadler, 1989)；1989則將組織發展納入，認為HRD是雇主在特定時間內所提供的組織過的學習經驗(Organized Learning Experiences)，並藉其帶出績效改進和(或)個人成長的可能(Nadler & Nadler, 1989)。李聲吼(1997)強調是人與組織的學習與發展、張火燦(2001)則認為是以學習為主導的專業。McLagan(1989)假設HRD是整合訓練發展、組織發展和生涯發展的運用，以增進個人、團體及組織效力。Watkins(1991)認為HRD是助長個人、團體和組織層次的長期、和工作相關的學習職能；Swanson(1995)則認為HRD是為了達成績效提升目的之發展和(或)釋放人類專業的過程，主要透過組織發展和員工訓練發展。其中HRD是以發展的觀點來看組織與個人，共分訓練與發展、組織發展和生涯發

展等三個領域；主要強調經由個人生涯發展與組織學習以增進工作的品質與效益。換言之，基於發展的觀點來探討個人與組織的成長與學習，並希望經由適當的規劃使兩者相輔相成。

大部分學者皆同意HRD是組織所安排的計畫性學習活動，強調「學習」的重要，以提升績效並達成公司的目標(DeSimone and Harris, 1998；Gilley and Eggland, 1989)。Nadler(1989)更進一步指出學習活動為訓練、教育與發展。各學者對HRD的定義整理如下：

表 2-1-1 人力資源發展的定義

研究者	年份	定義
Nadler	1969	僅限於個人層面上，且專注於訓練、教育和發展上
Chalofsky & Lincoln	1983	探討組織中，個人和團體經由學習而達成變革的專業活動。
McLagan	1989	整合訓練發展、組織發展和生涯發展的運用，以增進個人、團體及組織效力。
Nadler, & Nadler	1989	雇主在特定時間內所提供的組織過的學習經驗，並藉其帶出績效改進和(或)個人成長的可能。
Watkins	1991	助長個人、團體和組織層次的長期、和工作相關的學習職能。
Gilley, & Eggland	1993	組織內所安排的計畫性組織活動，透過提升績效、個人成長達到改善工作內容、個人與組織。
Swanson	1995	為了達成績效提升目的之發展和(或)釋放人類專業的過程，主要透過組織發展和員工訓練發展。
李聲吼	1997	人與組織的學習與發展。
DeSimone, & Harris	1998	由組織設計一系列具系統性及計畫性的活動，藉以提供員工符合現在與未來工作需求所需的工作技能。
張火燦	2001	人力資源發展以學習為主導的專業。

(資料來源：本研究自行整理)

綜合上述，可得知人力資源發展的範疇包含教育、訓練與發展；主要著重在員工滿足目前的訓練需求與未來的工作所需。也因此，學習成為HRD中的中心思想(McLagan, 1989; Marsick & Watkins, 1994; Garavan et al., 2000; McGoldrick et al., 2001; Swanson, 1995)，不僅提升員工的工作技能或績效表現，更重要的是透過訓

練(Training)，提升人力資源，更進一步使得組織有所成長；人力資源提升與組織發展有相輔相成的關係。

透過上述文獻討論，並配合現行農會家政推廣人員之在職訓練規劃方式，本研究認為在農會家政推廣人員之人力資源發展符合DeSimone, & Harris(1998)所指出的；「由組織設計一系列具系統性及計畫性的活動，藉以提供員工符合現在與未來工作需求所需的工作技能」。

二、教育訓練規劃

教育訓練，由字面上看是「教育」與「訓練」二個字組合而成的複合字，因此其意義解釋包含了教育與訓練兩個面向。牛津英文線上字典，對於教育(Education)的解釋是：「對於年輕人進入職場前的系統性教導(instruction)、學校教育(schooling)與訓練(training)；廣義來說，也可以是成人接受類似的教導或訓練。」；訓練(Training)則是：「對於技藝、專業或職業以精熟的觀點所進行的系統性教導與練習(exercise)。」Garavan(1997)認為，傳統上對於「教育」的定義限制在特定的學習年齡與學習機構中，「訓練」的定義則是有計畫、有系統的對知識、技能以及態度藉由學習經驗做調整與發展的努力，以在某活動的領域內達到有效的表現。Al-Khayyat與Elgamal (1997)將各學者對於訓練的定義做一分析與整理後發現，關於訓練相關的定義具有四個共同的特色，分別為：

- (1) 訓練是一個同時注重個人與組織的學習經驗；
- (2) 訓練是改變行為或態度的工具；
- (3) 訓練是一種幫助個人準備或將其暴露在一套新的技能或知識當中的考量；以及
- (4) 組織的生產力是所有訓練的最終目標，且藉由增加個人潛在績效而達成。

岳修平(2001)則認為，「訓練」泛指用來建立或改善組織內人員現有知識、技能或態度，與預期表現之間的差異所進行的一種短期性的學習介入方案(intervention)，且受訓者可以在接受訓練後立即應用所學於工作表現中。

綜合而言，「教育」是特定年齡(特別是年輕人)於特定機構中進行就職前的教導、學校教育或是訓練，普遍來說具有長期的意義；「訓練」則是有計畫且系統性地進行學習，期以解決現存的問題。此外，經濟學文獻指的人力資本是員工的生產力，這是從個人經濟的角度分析人力資本理論，這個理論指出，員工如果擁有技術、知識及能力，則可為公司創造經濟價值(黃同圳，2007)。因此，教育訓練對於人力資源發展具有正面價值。教育訓練的目的不外乎是累積技術，培育人才：補充能力之不足以及流暢溝通，促進合作(黃英忠，2007)；這些將足以因應未來的變化，使受訓者拓展個人職業生涯，並使組織得以發展。本研究為避免用詞混淆，以下將均以「在職訓練」一詞統稱相關之訓練課程。

基於上述之目的，一般學者均認為合理而系統化的訓練程序是不可或缺的(黃英忠，2007)。訓練模式中，以4W1H分析訓練成效，較能反省出教育訓練是否達到企業所需要的績效：What表示「執行是何事」，How就是「制度是如何」，When則是「派訓是何時」，Who代表「何人參與訓練」，集合起來就是Why，也就是「為何要建立教育訓練制度」的意思(李昆林，2001)。而系統化程序的重點在於流程的掌握：將訓練過程分解，確保了每個步驟的執行，同時也可於之後進行訓練活動評估。

Nadler(1982) 以訓練計畫的設計為考量基礎提出的「關鍵事件模式(the Critical Events Model)」則包含了九個系統程序：(1) 確認組織的訓練需求；(2) 評估與回饋；(3) 工作分類；(4) 確認學員的個人需求；(5) 決定訓練目標；(6) 編制課程；(7) 選擇教學策略；(8) 取得教學資源和(9) 執行訓練。

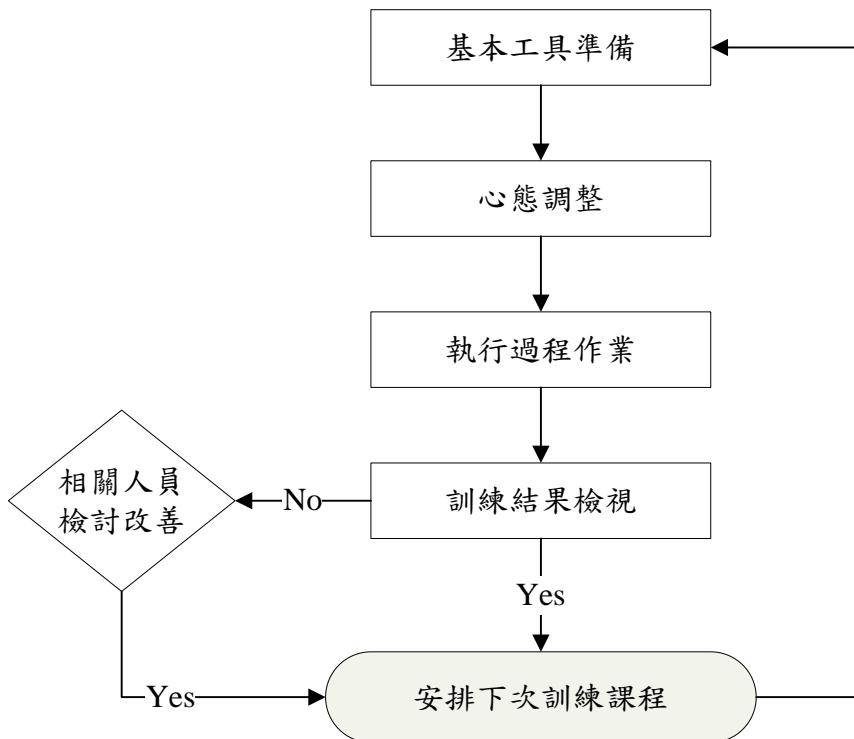


圖 2-1-1 教育訓練程序(循環)圖示

(引自傅安國，2001)

傅安國(2001)提出之教育訓練程序，包含如下：

1. 基本工具的準備：包括課表的擬定與通知發函、教材的選編、提供方式、講師的遴選與通知、場地的規劃安排(佈置)、教學相關器材的準備與確認、學員的簽到簿等由訓練提供單位負責的事前工作。
2. 心態調整：包含教學者、學習者和訓練提供單位三者間的心態層面。教學者的心態應該是誠意付出所學、不恥「下」問、教學相長；學習者的心態是虛心接受、不排斥「上」問、尊師重道；訓練提供單位則是全意規劃執行、扮演教學者與學習者間橋樑、課後的良性批評。
3. 執行過程作業：教育訓練的最終期望是達成「授課目的」，教學者在授課過程當中必須要有技巧性的運用各項教學方法。
4. 訓練結果檢視：教育訓練課程結束，透過教學者、學習者和訓練提供單位三方的主客觀評定，包含有自評過程與他評過程。

5. 結果陳列：從步驟四中得到的答案再分為肯定和否定二部分，若答案為，則參與此次訓練課程安排的單位人員必須徹底檢討，抓出構成教育訓練「失策」的原因，並協請更高職務的主管或剛結訓的學員幫助，提出可行的建議，以下一場教育訓練課程裡能化錯為對、化對為佳。組織施行在職訓練的目的，顯而易見；以學習者(員工)觀點，不得不考慮課程內容對其的效果與影響。葛羅特(Dick Grote)認為訓練發展為什麼會失敗的常見原因是，培養計畫橫跨的時間過長，形成立意雖佳，但是完整執行不易；公司把焦點錯放在執行細節上，空有一大堆的訓練課程，卻沒有一個大目標或完整計畫；計畫內容過於抽象，難以衡量執行的實際成果；主管不了解員工如何才能成長，以致無法擬出真正可用的計畫(引自世界經理文摘，2005)。

DeSimone, & Harris(1998)定義人力資源發展是「由組織設計一系列具系統性及計畫性的活動，藉以提供員工符合現在與未來工作需求所需的工作技能」。「現在與未來工作需求所需的工作技能」，在職訓練課程安排上，即為補強性課程與創新性課程。前者著重於現在工作技能的需求補足，以完成現階段工作目標；而創新性課程主要以未來工作需求所需的工作技能培養為主。

在職訓練規畫中，若僅規劃滿足現階段工作技能不足之需求，則在日新月異的年代，將使農會家政推廣人員疲於應付眼前；因此創新性課程的施行，對於農會家政推廣人員能力的培養，有正面助益，且可觸發新的構思、構想。學習者在進行了一次教育訓練循環後，所給的評價將如何影響下次教育訓練循環，是更容易開啟循環或是形成阻力，將是本研究討論的重點。如果是前者，無論是學習者本身亦或組織，人力資源的累積都有所助益。

三、訓練績效評估

訓練績效評估則是教育訓練模式中的最後一步。訓練績效可直接反映教育訓練的價值；然訓練績效影響的相關因素，可以分為個人因素與情境因素兩大類：個

人因素多為受訓者本身相關的因素，如Noe(1986)探討受訓者本身具備之動機、態度與其他個人特質等影響因素，皆對訓練績效產生影響；又如Kontoghiorghe (2001) 則表示，在訓練脈絡中，鼓勵了受訓者繼續學習與訓練移轉的因素有比較訓練施行前後的知識、管理人員對於應用新知識、技能的支持與鼓勵、塑造具有員工參與特徵的組織和繼續學習環境的塑造都將正面影響了受訓者的學習績效。

而當前最廣為人知的訓練績效考評方式，當屬Kirkpatrick於1959年提出的四層次考評模式(Four-Level Evaluation System)，其由(1) 反應(Reaction)、(2) 學習(Learning)、(3) 行為(Behaviour)和(4) 商業目標(Business Objectives)(Dyer, 1994)。其中，第一個層次主要探討受訓者對於學習過程是否滿意？教材是否合宜？訓練者是否合適且可信賴？第二個層次則是討論受訓者是否因訓練而在知識或技能上有所增長？其訓練成果能否衡量？

儘管如此，後進學者對於四層次考評模式的批判始終不減：Kaufman和Keller(1994)提出大部分考評的定義與模式是太過受限、並沒有問出好的考評問題與在考評、計畫、履行等過程的結果和手段之間的關係並不明確等觀點，並嘗試基於四層次考評模式，增加組織層面，擴展Kirkpatrick的架構。以表2-1-2說明：

表 2-1-2 五層次考評模式 (Kaufman & Keller, 1994)

層次	評鑑	焦點
5	社會成果(Societal outcomes)	社會與客戶的熱忱、結果及收益
4	組織成果(Organizational outputs)	組織貢獻與收益
3	應用(Application)	組織內的個人與小團體(產品)的使用
2	取得(Acquisition)	個人與小團體的精熟與運用能力
1b	反應(Reaction)	方法、手段與過程的可接受性與效率
1a	授與(Enabling)	人力、財務與物質資源投入的品質與可利用性

(本研究整理)

Stokking(1996)比較以 Kirkpatrick 的四層次考評模式為基礎所做的相關擴充評鑑模式，將類似概念與分類做整理，整合為統一的指標如表 2-1-3：

表 2-1-3 績效改善介入考評之指標列表(Stokking, 1996)

指標	Kaufman 與 Keller 的模型	Goodlad, Klein 與 Tye 以及 Stufflebeam 等人的模型
1.事先準備的指標：		
a.目標與方法是否一致	1a	正式課程(curriculum)
b.資源的品質與可利用性		脈絡評估 投入評估
2.履行的程度	1b	操作與經驗課程
3.過程指標：	1b	
a.目的(過程是否接近目標?)		理解性課程
b.可接受性(過程是否合乎社會 與道德價值觀、規範和標準?)		過程評鑑
c.滿意度(參與者是否滿意?)		
d.效用(過程是否有效?)		
4.學習成果	2	產品評估
5.行為改變	3	產品評估

(本研究整理)

表 2-1-4 績效改善介入考評之指標列表(Stokking, 1996)(續)

指標	Kaufman 與 Goodlad, Klein 與 Tye 以及 Keller 的模型 Stufflebeam 等人的模型
6.組織效益：	4
a.增加產品與服務的品質 b.增加組織學習的能力 c.增加組織的經濟效益(如投資報酬率的指標)	
7.社會成果	5

(本研究整理)

此外，Holton III(1996)認為Kirkpatrick的四層次考評模式是成果分類式的錯誤模式，另提出新的考評模式應包含學習動機、訓練能力、工作態度個人特質與訓練移轉等變項。

訓練評估的功能，在於促進本期與下期訓練計畫及執行的改善，提高訓練人員的責任性(accountability)(段兆麟，1992)，考評提供了員工對於相關課程或計畫的滿意與實現的判斷(Campbell, 1998)；同時也使得教育訓練得以更加貼近需要的施行。

然而在Kirkpatrick的四層次考評模式，主要偏重於組織目的，缺乏學習者本身對於在職訓練課程之看法。在一般學習上，相關的一切人事物都將影響學習者對學習的感受，因此Biner、Bean和Melliger(1994)定義學習滿意是衡量教學效能及成功與否的關鍵指標。學習者於學習結束之後的學習滿意度衡量將賦予自我感官評估之功能；對於在職訓練課程，學習者之學習滿意度表達也顯示了其個人對於該次在職訓練課程的評價。

第二節 理性行為理論

早期有關行為意願原因的探求，是從健康方面提議開始，其行為模式與理論都採用 Fishbein 與 Ajzen(1975)提出的理性行為理論(Theory of Reasoned Action, TRA)。此理論的模型如下圖，主要在於整合「態度」、「主觀規範」影響行為的相關理論，來了解及預測個人的行為。

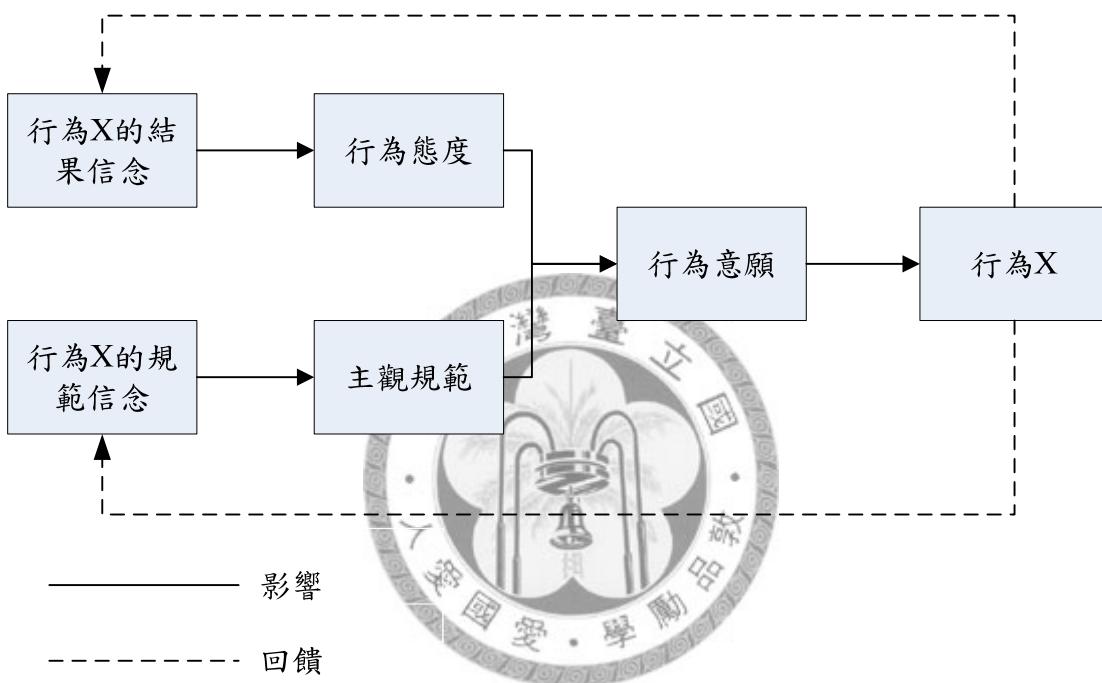


圖 2-2-1 理性行為理論

(引自 Fishbein 與 Ajzen, 1975)

理性行為理論的基本假設是：個人行為是基於理性，其思考是具備系統性的 (Igbaria et al., 1995)；換言之，個人行為是因為所獲得的資訊而做出有系統及理性的思考而後所採取的活動。所以理性行為理論表示個人的特定行為因為其意願 (Intention)所決定的，而行為意願則是由其個人態度(Attitude)與主觀規範(Subjective Norm, SN)所決定的。

Ajzen 和 Fishbein(1975)對於「行為」、「意願」、「態度」、「主觀規範」和「信念」的定義解釋如下：

1. 行為(Behavior)是指可觀察的行動。
2. 意願(Intention)為個人想要從事某行為的傾向程度。所有可能影響此行為的因素都是經由此行為意願間接影響行為的表現，而此行為意願可能隨著時間而發生變化。
3. 態度(Attitude)，定義為個人對特定事物所表現出的習得喜好傾向，也可以是對於某事物喜好的感覺。在本研究中，將學習滿意度視為是學習者表達其對課程的喜好程度。
4. 主觀規範(Subjective Norm, SN)可分成規範信念與依從動機兩部分。所謂規範信念即是個人知覺重要他人或團體認為其是否應該採取某特定行為的壓力；而依從動機則是個人在決定是否採取某項行為時，個人對於重要他人或是團體所持意見的依從程度。
5. 信念(Belief)，指的是個人對自我與環境的了解。信仰資訊是由描述性信仰(如與事物之間的關係)和推論性信仰(基於過去曾發生過的事件的推論)所構成。

影響個人意願(I)的主要因素則是對於此行為的態度(Attitude toward the Behavior, AT)與主觀規範(Subjective Norm, SN)兩因素。若個人對該行為的喜爱程度愈高、主觀規範亦支持個人從事該行為，則從事的意願會愈強；而社會趨向支持某行為且個人的依從動機愈強，它的主觀規範也就愈強烈、促使它產生從事該行為的意願。

理性行為理論是假設「行為的發生是基於個人的意志力控制(Volitional Control)」，因此當人們有時間去思考他們所要表現的行為時，行為意願是預測該行為最好的方法(葉旭榮，1997)。國內相關應用的研究散見於各個領域，如衛生教育領域(陳錫琦，1996；李碧霞、呂昌明，1995)、管理領域(李婉怡、吳靜宜，2005；

張淑敏，2005)，也見於社會與學習行為(劉祥得、張秀娟、楊子慧，2007；陳建宏、李信心、程慰民，2006)。

國外相關的研究，也有如 Beck 與 Davis(1980)對於吸煙意願的研究：將自身態度、主觀規範與情緒覺醒視為是預測吸煙意願的變項，研究結果也支持理性行為理論。Dunn 等(2001)以青少年運動員為對象，研究重要他人對其看待營養補充品的態度、主觀規範與意願的影響；研究結果顯示，在影響意願程度上，態度比主觀規範具有更多的預測力。

Downs 等(2006)透過收集青年人對於運動的態度、主觀規範、知覺行為控制(perceived behavioral control, PBC)、意願與過去運動行為，以理性行為理論與計畫性行為理論分析、討論，得出態度、主觀規範和知覺行為控制足以解釋 55% 的意願；而意願和知覺行為控制則可解釋過去運動行為中 51% 的變化量。

工作態度對離職意願的影響方面，Ladebo(2005)指出工作滿意度高的教師，比較認同自己的專業且其離職意願也較低。在學習方面，數位學習網站應用上，也說明正向學習滿意度對於行為意願引導有正向幫助(Liaw, 2008; Chang & Tung, 2008; Walker & Johnson, 2008)。

然而在對休閒讀物閱讀意願的研究上，Burak(2004)對大學生進行檢視並預測，結果發現學生態度與主觀規範解釋了 35% 至 38% 的閱讀意願變化量；其中對休閒讀物的態度更提供強而有力的貢獻。

Curran 與 Rosen(2006)針對美國東北方的一所大學四種不同必修課，每種皆有二組參照進行學生對大學課程態度的影響及意願的檢視。結果發現，課程的實體教學環境、課程主題、上課方式與講師特質將會顯著影響學生對於課程態度。

因此在學習上，本研究推論學習滿意度是學習者的態度改變呈現，且與學習意願的具有高度相關。

第三節 學習滿意度、主觀規範與學習意願

本節主要延續研究主題與依據的理論而對學習意願、學習滿意度進行文獻探討。學習意願則表現出學習者對於接續而生的行為而做的意圖呈現；學習滿意度的文獻中，展現出學習者對於態度的具體呈現。主觀規範，根據理性行為理論，則是另一個影響學習意願的因素，主要考量的是學習者所處的環境與態度。

一、學習意願

意願是具有意圖性或只是自由意識？若以英文「Willing」查閱牛津線上英文字典(1989)，其意是：願意(being willing)的特性或陳述，是種絲毫不受勉強、不被要求的自由意志表現；而以「Intention」的解釋是：對於事物的強烈直覺的行動。本研究認為學習滿意度與學習意願之間應該不只是自由意志的表現，更含有受到滿意度的影響進而對繼續學習造成影響，因此本研究強調意願一詞的認定是「Intention」。

黃富順(1995)指出，人的智力可分為流質智力與晶質智力；隨著年齡的增加，流質智力會逐漸衰退，但是晶質智力卻逐年增長，也會因為繼續學習而得到強化。是故學習意願的強化，如能使得學習者參與學習之後，感覺對工作技能或自我成長有所幫助且表現在知識面、觀念面與價值面的提升，繼續學習即具備正面價值與意義。

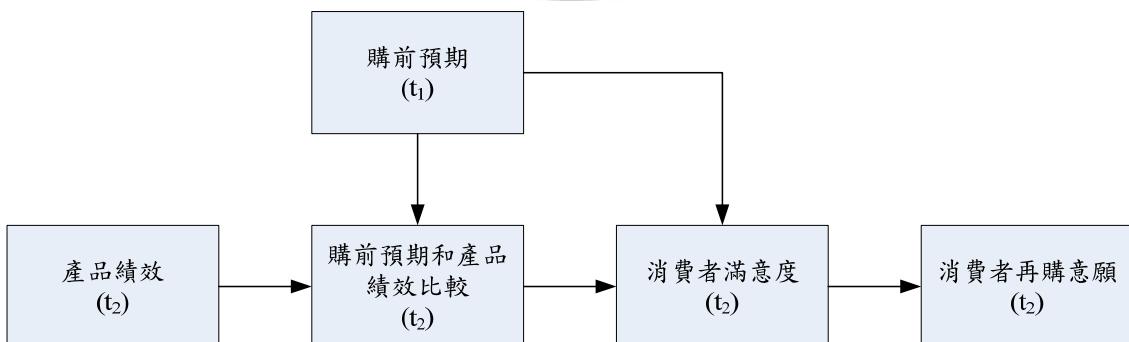
意願是種傾向、是種態度、更是種決定行動的力量。在日常應用中，無論在何種活動中，當人們具有較高的參與意願，其在活動之後，所產生的效果、效用通常較正面與正向的。Guglielmino(1977)提出，學習意願為自我導向學習(Self-Directed Learning, SDL)兩大組成因素之一；在自然、沒有外來壓力的情況下，缺乏學習意願的員工較不會有自我導向學習行為出現。

探討學習意願之實證研究並不多見。本研究試用Oliver期望—確認理論、社會交換理論與Cross連鎖反應理論討論意願增強的可能，進而推論學習意願增強的應用。敘述如下：

1. 期望—確認理論(Expectation-Confirmation Theory, ECT)

期望—確認理論由Oliver於1980年提出，其基本概念認為消費者將購前預期和產品績效表現進行比較，判斷滿意與否。此理論為一般消費者滿意研究模型的基礎架構；在消費者行為研究中，ECT主要見於消費者滿意度、購後行為(如再購、抱怨、拋棄等)和服務行銷中。

消費者滿意度，是由消費者在購物、消費後對商品的整體感覺或態度來決定的。在ECT架構中，消費者願意再購的意願主要受到消費者滿意度的直接影響。消費者會將滿意度存放於記憶中，在未來消費決策中還會加以參照，因此這些不同的結果將直接影響消費者再購的可能性和意願：消費者購後滿意度與再購買意向之間存在正向的關係，消費者滿意度是企業能夠獲得重複銷售、正向口碑及顧客忠誠度的決定性因素(廖淑伶，2007)。



註： t_1 ：購買前； t_2 ：購買後

圖 2-3-1 ECT 架構

(資料來源：轉引自高睿璟，2002)

「滿意」是態度改變和購買企圖的重要影響因素(Oliver, 2000)。重複性購買(消費者還會消費同公司商品)、形成口碑溝通(影響他人消費商品)

和不滿意導致抱怨(消費者的正式抱怨或控訴)的影響是消費者滿意度重要性的表現。更重要的是，消費者購後之正面滿意度會帶動再購買行為，比較願意接受同一品牌產品線的其他產品，並有較好的口碑傳播(廖淑伶，2007)。Oliver(2000)指出，「滿意→事後態度→事後意願」的連續反應已經取得調查樣本的支持。Cronin、Brady和Hult(2000)更指出：我們提供證據證明品質、價值與滿意直接影響行為意願，即使是這三者同時列入考量時。

若將在職訓練課程視為是產品，學習者於課前之預期與課程進行過後之心得做比較形成學習滿意度，將對學習者的學習意願造成影響。換句話說，學習者做出之學習滿意度呈現部份其之學習意願。

2. 社會交換理論(Social Exchange Theory)

社會交換理論，始於1950年代；George C .Homans(1958)、Peter M.Blau(1964)及Thibaut and Kelley(1959)等教授，陸續提出其主要學說，促成了現代社會交換理論的蓬勃發展。

社會互動的本質就是交換行為。個人在交換行為中，必然考慮過牽涉其中的利益、賞酬；如果沒有滿足的結果或賞酬，則交換行為即不存在。雖然交換理論是從利益、賞酬觀點來剖析個人與個人之間互動關係的進行；但在現實社會裡，有許多的交換關係卻是社會規範所制定，而非個人所能自由選擇的(潘寶蓮，2002)。

Homans的社會交換理論，主要來自於心理學學者Skinner行為主義的啟發，並將交換理論與互動理論結合在一起。因此他的主要興趣是從報酬和成本的觀點解釋基本的社會行為，主張一個人現在的行為是受到過去這個行為是否以及如何獲得報酬的影響(Ritzer, 1983)；他認為行為的發生有四項基本原則(Smelser, 1984)：(1)某種行為越常獲得報酬，人們重複此行為的可能性越大；(2)如果獲得報酬的行為與某種情境有關，人們會

再次尋求類似情境；(3)報酬越有價值，人們越願意採取行動；(4)人們的某種需求越接近被滿足，他們就越不會努力去滿足這個需求。

簡言之，Homans認為人類願意持續某些行為，這些行為是在過去經驗中發現將得到報酬的行為。

Peter Blau(1964)將關係分類成個人與個人、個人與團體、團體與團體三方面。就個人與個人層次，人們基於彼此相互吸引，而建立起社會連結，而初步的聯繫可依各自提供的報酬，進行交換；就個人與團體層次上，在社會互動的過程，人們之所以為某一團體所吸引，他們也希望被它所接納。為了能夠被接納，他們必須提供團體成員某些報酬。

就團體與團體層次上，整個社會的大部分成員間無直接的社會互動，必須出現某些其他的機能以調節中介的社會關係結構，所謂的關係結構乃是存在於社會之內的規範與價值觀。

Blau基本上接受Homans(1961)的論點：認為人類行為會因獲得酬賞而受到正增強；但認為交換行為是個人為了獲致其目標，而和他人進行協調的策略行動，而非所有社會行為均是交換行為。

社會交換理論主要說明個人的基本社會行為，大致透過報酬和成本代價的觀點而來。若學習成果符合學習者對學習的期待，則學習意願也將隨之提高。

3. 連鎖反應理論(Chain-of-Response Model)

Cross認為，學習並非單一行為或是各自獨立的事件；而是發自內部，依一定順序向外發展，不管是有組織的教育活動或是自我導向學習，都是連鎖反應的過程，正如時序的流動，此模式有七個要素交互而成，即：自我評鑑、對教育的態度、達成重要目標與期望、生活轉換、機會與障礙、訊息和參與等(轉引述自黃富順，1997)。

學習者信心和成就動機是參與學習主要因素，是自我評鑑的起點。學習者對教育的態度，受到直接的自身學習經驗和間接的「重要他人」的對待態度影響。

生活轉換反應是對生命週期的調適：是一種依發展任務而來的學習動力、是改變學習者的一個機會點。訊息則是有關成人學習活動的正確消息，也是連鎖反應理論的重要因素，因為訊息不對稱將導致機會喪失與障礙擴大。

綜合以上論述，意願是種內在的心理態度。個人意願的發展，可依據過去經驗、學習與身處環境而改變，無論透過何種理論，都可證明高行動意願增加未來行動實現的可能。在直接關係上，期望—確認理論、社會交換理論和連鎖反應理論皆指出，個人對於行動經驗的評價將決定下次行動的可能；而參考團體如家人、朋友、主管等對於個人價值觀念，更是對意願的形成有決定性的影響。本研究依循理性行為理論之架構，認為學習意願受到行為態度與主觀規範之影響，且經由期望—確認理論則認為學習之行為評估可經由學習滿意度評估而呈現；因此，學習意願可說是與學習滿意度和主觀規範同時具有相關。

過去研究發現，工作負荷量(即工作繁忙程度)將對成人或女性參與職業進修及繼續教育產生顯著性影響(陳玉樹，1993)；陳寶慧(1995)亦認為是造成國小補校教師在職進修的主要障礙。曾國鴻(1995)，以高雄市市民學苑班為研究對象，進行成人參與職業進修教育影響因素的研究發現，成人參與學習以外在壓力與時代趨勢的引導力為最重要，直屬上級的影響度最低；在參與條件內涵中，以機構的硬體設備為最重要的考量；課程內容與教學方式構面，以學費最不受重視；自我價值觀部分，求知興趣和拓展知識領域最重要。並且將繼續學習意願分為「學習層面」與「良好誘因」。

體育課程的研究中，以攀岩課程為例，王柏宇、吳勤榮和潘寶石(2006)發現，性別與學院類群對於學生的再參與態度有顯著差異，且課程內容與再參與態度間有最高度的相關。劉祥得、張秀娟與楊子慧(2007)則針對數位學習意向研究中，指出高中職行政人員的數位學習意向同時受到電腦自我效能、有效性、易使用、可靠性認知的正向影響。

因為各文獻的研究對象與研究方法的差異，其主張亦會有所不同。以高雄地區空中大學學員為對象的張夢凡(2004)，將繼續進修意願的層面，分為「充實智能」、「外在增強」、「良好誘因」和「滿足自我」等四個構面；紀紋薇(2006)因旨在找出社區大學學員是否繼續回到社大學習，因此不在繼續學習意願底下分項分析繼續學習原因。

由於研究對象多為社區大學或空中大學的成人參與者，與本研究專注於職業教育訓練不同，因此在問卷部分，參考曾國鴻(1995)、張夢凡(2004)、紀紋薇(2006)與劉祥得等人(2007)的問卷，本研究將使學習意願由「充實智能」和「良好誘因」等二項構面組成。本研究鎖定的研究對象為農會家政推廣人員，與一般社區大學或是空中大學等等自願參與的學員不同，接受教育訓練主要的期待則會落在符合工作業務需要等實務面向，因此在「充實智能」主要討論教育訓練的進修對於學習者在工作或日常生活方面的知識、技能或資訊方面的更新；「良好誘因」則關注在開課資訊取得便利性、學習補助與學習場地、環境支持等四方面。

二、學習滿意度

在教育訓練設計之初，對於成人學習者應該有正確的觀念，如有成熟概念、分化的概念、角色的問題、時間知覺與變異性。所謂成熟的概念是多方面的，包括生理、心理、情緒、社會行為等均達到一定的穩定與固定的程度(黃富順，2000)；成人的穩定可以視為是成熟的表現。分化現象早從胚胎時期就已經開始，成人在能力發展上，也有諸多差異；換言之，可能在於某些方面的表現出色而其他則較差。此外，成人的角色與時間知覺，與孩童差異主要出現在複合角色的扮演與時間流逝的速度：成人不若孩童的全職學生身分，其通常同時肩負多重角色諸如職業婦女等，因此在教育訓練中，常常有所衝突。成人學習者的變異性，表現在各種能力的發展；這些異質性反應在教育上，極具意義。第一，它指出成人學習目標的歧異，每一個學習者均有自己的學習目標；第二，它顯示成人教育的教法應

朝個別化的趨勢；第三，在班級教學中，教師在擬定教學計畫時，最可能的做法是以團體集中趨勢的大多數成人，作為整個教學活動設計的依據，要完全注意到每一個個人的個別差異，事實上是難於辦到的(黃富順，2000)。也因此，達到成人學習者的學習滿意當然需要符合他們各項需求。

滿意(satisfaction)一詞在教育部重編辭典修訂本(1994)的解釋是「符合心意」；對於學習滿意的見解，Knowles(1970)和Long(1989)認為是學習者對學習活動之愉快感受或態度、Tough(1982)指出滿意是對學習活動的感覺或態度，高興的感覺或積極的態度是「滿意」，反之則為「不滿意」；Binner、Dean和Millinger(1994)則定義是衡量教學效能及成功與否的關鍵指標。由此可知，滿意是指學習者對於學習活動的感受或態度；本研究定義學習滿意度是：課程學習者於課程結束之後，對於所進行之課程表示其感受態度的呈現。

表 2-3-1 學習滿意之定義

研究者	年份	定義
Knowles	1970	學習者對學習活動之愉快感受或態度
Tough	1982	滿意是對學習活動的感覺或態度，高興的感覺或積極的態度是「滿意」，反之則為「不滿意」
Long	1989	學習者對學習活動之愉快感受或態度
Binner et al.	1994	衡量教學效能及成功與否的關鍵指標

(資料來源：本研究自行整理)

在教學過程以教學者導向為中心轉而變成學習者導向為中心的教學風潮下，學習滿意度也成為評價學生學習的方式之一；也因此學生學習滿意度調查，近年來有愈來愈受重視的趨勢(鄭靖國、王明忠，2007)。此外，在學習者導向下，學習者對於教室的知覺比起教學者知覺，通常提供附加價值高且較好的測量(Gallardo, Barrero, Martínez-Torres, Toral, & Durán, 2007)。

被指稱是社會互動結果的學習，受到環境情境因素的顯著性影響(Mezirow, 1996; Gherardi et al., 1998; Hargreaves & Jarvis, 2000)。學習環境是個複雜系統，若以資料的單一分數進行分類將可能引起教學者、評鑑者和研究者誤解或是曲解學

習過程(Gallardo et al., 2007)。既然如此，學習滿意度的衡量方式成為關鍵性因素；換言之，該如何衡量各項課程的學習滿意度？Betz及Klingensmith(1970)提出學習環境、行政單位、教師特質、教學方法、學習成果和同儕關係等五個構面衡量學習滿意度；Binner et al. (1997)則透過研究發展出教師、課程技術、課程管理、人力資源配當、資料遞送的敏捷性、支援設施與教師的聯繫等等面向的學習滿意度量表；Gallardo et al. (2007)指出，「在好幾個有關面向的學生知覺可以展現出學習者中心原則可以如何被使用在增進課程組織化上；這幾個面向對於學習滿意度也有高度影響：透過主成分分析(principal component analysis)發現，課程內容(content)、使用者介面(user interface)、使用便利性(ease of use)和動機(motivation)等面向是高度被注意的」。林俊彥等(2006)對於金融暨執教育學習滿意度進行研究，提出滿意度構面為服務品質、教師專業、課程內容、學習滿意度與回流忠誠度。在職人士回到校園進修，其學習滿意度主要測量教師教學、環境資源、課程內容和行政支援等四部分(李再長、黃麗鳶，2007)。上述的學習滿意度構面主要是依照學校學生為主要研究對象，若是以企業員工為主的學習滿意度，其構面將會是學習環境、教師教學、課程內容和人際關係(池進通、李鴻文、劉慶湘和許志賢，2007)。

表 2-3-2 學習滿意度之構面

研究者	年份	構面
Betz et al.	1997	學習環境、行政單位、教師特質、教學方法、學習成果和同儕關係
Binner et al.	1997	教師、課程技術、課程管理、人力資源配當、資料遞送的敏捷性和支援設施與教師的聯繫
林俊彥等	2006	服務品質、教師專業、課程內容、學習滿意度與回流忠誠度
Gallardo et al.	2007	課程內容、使用者介面、使用便利性和動機
李再長等	2007	教師教學、環境資源、課程內容和行政支援
池進通等	2007	學習環境、教師教學、課程內容和人際關係

(資料來源：本研究自行整理)

透過文獻探討，可以得知無論學習者的社會定位為何，教師專業、課程內容、行政支援與環境資源，皆是學習滿意度構面的重要項目。因此本研究定義學習滿意度的構面有以上四個面向：農業推廣教育訓練，等同於企業之員工教育訓練，因此所重視的構面幾乎相同。衡量學習成果(無論此成果與績效是否相關)，對於組織如何看待HRD將有區辨性的益處(Clarke, 2004)。學習滿意度對於初始學習動機和繼續學習動機的發展都有所貢獻(Small & Venkatesh, 2000)。

楊建隆(2007)對體育課學習滿意度與再修習意願進行研究，研究對象為大學生；其結果顯示學習滿意度構面(教師因素、體育目標因素、課程因素與場地器材因素)，僅在教師因素達到滿意程度，而各項滿意度因素與再修習意願呈現顯著相關。鍾志強(2008)探討大學生體育課程體驗、學習滿意度與行為意圖，亦發現學生的學習滿意度會正向影響行為意圖。

在「學習滿意度」問卷部分，將在職訓練的種種因素加以考慮，並參考張夢凡(2004)、紀紋薇(2006)、李再長和黃麗鳶(2007)與鄭靖國和王明忠(2007)等人之量表，修改而成，分成教師教學、學習環境、課程內容與行政人員支援四大構面。本研究認為對於農會推廣人員而言，師資、學習環境、課程內容與行政人員協助等高比重影響整體的學習滿意度；而對於課堂間人際關係、課後輔導與教材等，由於受訓時間多為短而不連續時間，所以不列入滿意度計算。

三、主觀規範

Ajzen 與 Martin(1980)指出，主觀規範(Subjective Norm, SN)是社會對個人是否從事特定行為時，所給予的期望和壓力；Fishbein 等(1993)將主觀規範定義為，個人感受到週遭參考群體所期望的一種認知。

主觀規範由規範信念與依從動機兩部分組成，分述如下：

1. 規範信念即是個人知覺重要他人或團體認為其是否應該採取某特定行為的壓力；

- 依從動機則是個人在決定是否採取某項行為時，個人對於重要他人或是團體所持意見的依從程度。

在職教育訓練課程的接受與否，個人確實受到規範信念與依從動機的影響：包含上司、工作夥伴都會造成個人在決策上的影響；而當個人願意採取某種教育訓練課程時，也可能依據上司或工作夥伴的意見。在農會家政推廣人員教育訓練中，相較於其他企業的教育訓練是特別且特殊的：不只因為受訓學員的身分特殊，同時規劃、舉辦教育訓練的經費來源多由政府補助。再者，規範不一定訴諸於文字形式，更多時候規範是種不成文規定。其形成主因是個人所處之環境氛圍，意即主導方向的參考團體如何帶領整體組織將讓個人蒙受影響。這些通稱為組織因素。

Grandey (2000)對組織因素提出三個面向：即工作自主性(Job Autonomy)、主管支持(Supervisor Support)以及同事支持(Coworker Support)。描述如下：

- 工作自主性(Job Autonomy)：即對工作的控制力。Hochschild(1983)指出個人情緒被組織控制是件不愉快的事情。
- 主管支持(Supervisor Support)與
- 同事支持(Coworker Support)：當員工在其認知上認為其工作是處在良好的氣候之下，會與工作滿意度、低壓力感以及離職意圖、與高團隊績效表現有關(Cropanzano, Howes, Grandey & Toth, 1997; Eisenberger, Cummings, Armeli & Lynch, 1997)。

在農會組織中如何看待家政推廣人員的教育訓練，可以分成以上三個面向：受訓的家政推廣人員本身如何看待教育訓練、家政推廣人員的主管(無論是股長或是農會總幹事)如何看待教育訓練和同事因素如何影響家政推廣人員參與教育訓練。因此在問卷設計上，本研究中關於主觀規範問卷題目，將主要考慮到他人對於學習者的影響，如主管、同事、政府政策等等。又基於主觀規範可說是組織因

素的綜合影響，因此不再細分各個構面，而所舉例的題目如：學習有助於我能樹立學習典範等等。

過去在相關研究上，學習滿意度與學習意願之間的相關探討，已有研究者對於社區大學、空中大學等等成人教育機構進行研究；其測量面向包含了學習動機、學習參與程度、學習滿意度和學習意願。多數的結論與該研究之假設相符合，因此確知學習滿意度與學習意願確有關係。然而，研究多半限制於成人教育領域中，對於職業上的教育訓練則缺乏相關研究；本研究認為過去企業界對於教育訓練的著重處是在於學習滿意度與日後績效表現相連結，而事實上，學習滿意度在作為課程衡量的過程之中，僅能對於教學過程進行學習者中心思量的呈現，以作為日後的改進之處、對於學習者本身而言，是作為反思學習過程的一個方法，皆無法直接與日後績效做連結。員工的工作績效，應該是員工與其所執行業務間之綜合性結果的呈現，因而本研究對此提出：教育訓練結束時所測知的學習滿意度影響學習者之學習意願，而非績效表現；主觀規範，如 Livesey 等(1992)研究一致，對於學習意願的影響較低。業務績效表現則是透過學習意願的高低與否直接影響：因為學習意願將在學習其他事務上發揮其影響力、持正向、正面態度面對業務上所面臨的任何挑戰與困難，因而提升績效表現。

本章小結

過去有關學習滿意度的討論，主要著重在學習者對於整體課程的主觀價值衡量，透過客觀的量表建構而呈現出能夠加以統計的資料；並且認為學習滿意度僅與課程修正的資訊相提並論，對於其延伸所提供的資訊，諸如本研究所提出的學習意願卻是未曾提出相關的預測。本研究中，透過理性行為理論，找出學習滿意度、主觀規範與學習意願的關係。

對於學習滿意度與學習意願之間關係進行探討的研究篇章並不多見。國內已發表的文章「大學院校學生對攀岩課程滿意度與再參與態度之研究」一文中，將攀

岩課程滿意度以場地設備、課程內容、教師教學等三個面向做測量，加以學校位置、學校類型、年級、性別、學院類群等基本屬性作控制變項，得出在控制性別與學院類群時，學生對於再參與的態度具有顯著差異，且課程內容是與再參與態度間有最高度相關(王柏宇、吳勤榮、潘寶石，2006)。

在職訓練研究方面，劉祥得、張秀娟與楊子慧(2007)針對高中職行政人員的數位學習意向進行研究，發現數位學習意向同時受到電腦自我效能、有效性、易使用、可靠性認知的正向影響。

因此本研究設定學習滿意度之面向包含教學者、學習者本身、學習內容與學習環境等因素，這將直接影響學習意願；此外，透過 Livesey 等(1992)的研究，學習者本身的主觀規範也將影響學習意願。並且，加入個人因素為控制變項，試圖檢測本研究之假設是否具有足夠證據證明之。



第三章 研究設計與方法

第一節 研究架構

依據文獻探討，綜合相關研究發展出如圖三之研究架構，藉以分析農會推廣人員在接受教育訓練時的學習滿意度、主觀規範與學習意願之相關關係。

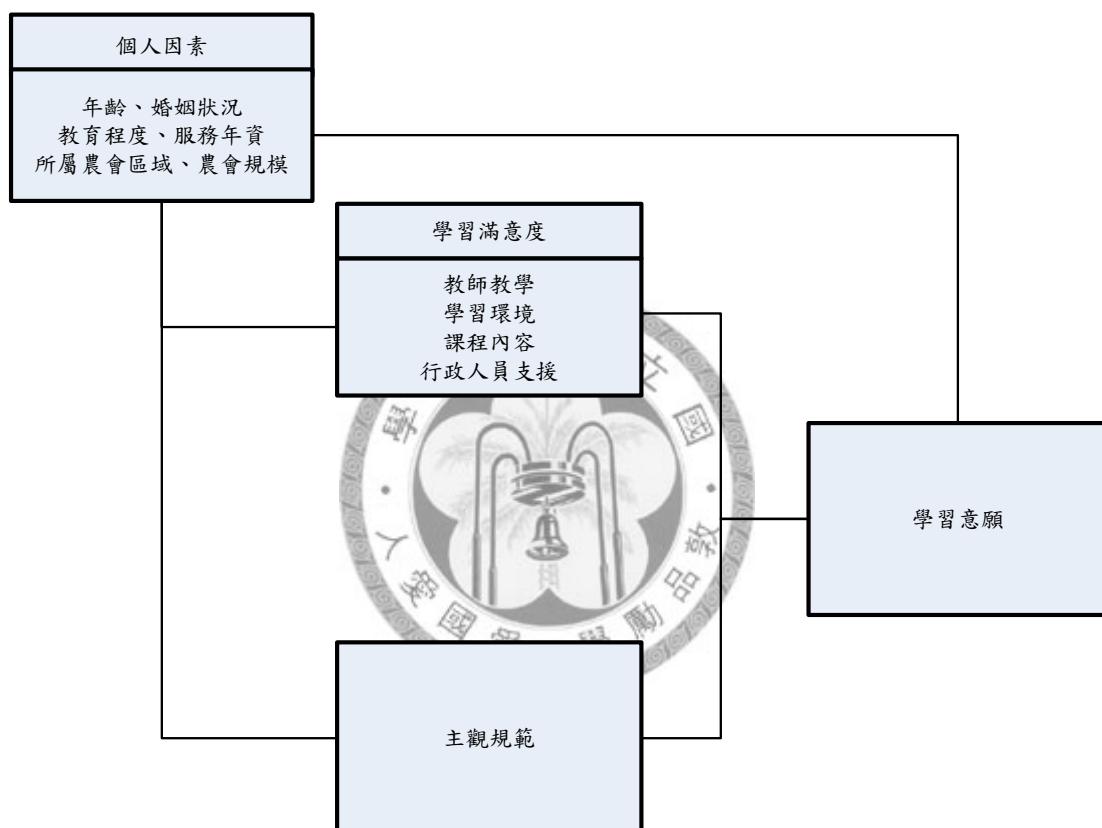


圖 3-1-1 研究架構

第二節 研究假設

本研究探討家政推廣人員接受創新性推廣訓練時的學習滿意度、主觀規範與學習意願之相關，因而提出以下假設：

假設一：家政推廣人員之個人因素對學習滿意度與主觀規範有顯著差異存在。

假設二：家政推廣人員之個人因素對學習意願有顯著差異存在。

假設三：家政推廣人員的學習滿意度對其學習意願有正向關係。

假設四：家政推廣人員的主觀規範對其學習意願有正向關係。

第三節 量表與問卷編製

一、問卷設計與測量

問卷內容分有三大部分：個人基本資料、學習滿意度與學習意願等。除了個人基本資料之外，皆採用李克斯特五點記分方式計分量表，依「極同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」、「極不同意」等同一程度，分別給予5、4、3、2、1分。

本研究問卷參考諸多相關研究量表，修改而成。在「學習意願」題項，則參考張夢凡(2004)、紀紋薇(2006)與張祥得等人(2007)修改設計成本研究問卷，本構面共分「充實智能」和「良好誘因」等二學習意願構面。「學習滿意度」上，參考張夢凡(2004)、紀紋薇(2006)、李再長和黃麗鶯(2007)與鄭靖國和王明忠(2007)等人之量表，修改而成，分成教師教學、學習環境、課程內容與行政人員支援四大構面，共28題。在「主觀規範」部分，則參考張夢凡(2004)的研究問卷題目，修飾詞句編製而成；題項舉例包含：學習是因為主管支持、鼓勵。

個人基本資料，其所包含的題項分別為性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、職務、服務年資、所屬農會區域、農會規模、農會主要業務等九項基本資料。

二、問卷預試

雖然本研究問卷參酌相關研究量表，具有相當程度理論及內容效度，但為驗證所設計問卷是否穩定、一致，進行量表信度分析。

本研究選擇行政院農委會台東區農業改良場進行問卷預試。總計發出33份問卷，回收28份問卷，回收率為84.8%。透過信度及因素分析，縮減不必要的構面與題項，以作為正式問卷修正依據。

針對試題的內部同質性討論，本研究之試題彼此間應具有高相關，對此，本研究以項目與總分相關來評估，亦利用因素分析(將因素設定為一個主成分)，各題目需具有一定水準的因素負荷量。

表 3-3-1 四種項目分析總表

題目內容	平均數	標準差	項目總分 相關	因素 負荷量
教師的教學態度認真	4.750	0.441	0.433	0.509
教師的專業知識豐富	4.643	0.559	0.523	0.597
教師的專業技能純熟	4.679	0.476	0.572	0.639
教師的講解清晰	4.714	0.460	0.503	0.565
教師的教學進度掌握良好	4.607	0.567	0.517	0.561
教師能激發學員參與討論	4.464	0.693	0.629	0.664
教師的上課方式結合理論與實務	4.500	0.638	0.576	0.623
教師的上課方式適合我	4.464	0.637	0.772	0.810
教師對同學反應能適當回應	4.464	0.637	0.654	0.704
教師與我有良好互動	4.536	0.576	0.713	0.758
學習地點讓我感到滿意	4.786	0.418	0.621	0.688
學習場地讓我感到滿意	4.857	0.356	0.462	0.563
學習時間安排適當	4.643	0.559	0.421	0.391
課程相關的軟硬體設備讓我感到滿意	4.571	0.573	0.430	0.528
課程內容豐富	4.607	0.497	0.551	0.600
課程內容能配合時代趨勢及潮流	4.643	0.488	0.443	0.509
課程內容有助於個人潛能的開發	4.464	0.576	0.623	0.631
課程內容有助於處理各項事務能力的提升	4.500	0.638	0.700	0.751
課程內容有助於個人追求成長與發展	4.607	0.567	0.803	0.865

(資料來源：本研究)

表 3-3-1 四種項目分析總表(續)

題目內容	平均數	標準差	相關	因 素 負 荷 量
課程內容有助於個人求知欲的滿足	4.607	0.567	0.660	0.756
課程內容有助於促進自我學習	4.536	0.576	0.598	0.659
課程內容符合我的需求	4.536	0.576	0.628	0.704
課程內容讓我產生興趣	4.536	0.637	0.763	0.828
報名手續簡單方便讓我感到滿意	4.536	0.576	0.795	0.822
行政人員行政效率高讓我感到滿意	4.571	0.634	0.775	0.799
行政人員關心學員的學習狀況	4.607	0.629	0.656	0.702
行政人員能協助解決課程安排問題	4.429	0.690	0.653	0.691
行政人員能提供學員相關問題的諮詢	4.500	0.638	0.606	0.661
學習有助於我能樹立學習典範	4.393	0.567	0.613	0.657
學習是因為要配合同事	3.250	1.206	0.438	0.348
學習是因為主管支持、鼓勵	3.893	0.875	0.310	0.214
學習是因為教育訓練目的符合單位發展策略	4.143	0.756	0.448	0.384
學習是因為組織具有學習氣氛	4.214	0.630	0.444	0.359
學習是因為當前的政策趨勢	4.071	0.813	0.428	0.382
學習是因為是政府所辦理的	3.643	0.989	0.356	0.260
學習對工作上有很大的幫助	4.536	0.576	0.561	0.641
學習有助於我能晉級加薪	3.750	0.799	0.270	0.196
學習有助於我補足過去所學之不足	4.500	0.577	0.574	0.609
學習有助於我產生更多喜樂之感	4.536	0.576	0.702	0.754
學習有助於我增長生活知識	4.643	0.488	0.755	0.816
我希望能繼續得知相關的開課資訊	4.679	0.476	0.652	0.704
相關的開課資訊是容易取得的	4.250	0.887	0.336	0.290
只要開有我想要修的課程，我就會回來上	4.500	0.638	0.714	0.751
學習是因為進修有補助	3.643	1.311	0.244	0.149
我喜歡在這裡修課	4.464	0.576	0.887	0.890
學習是因為整體的學習環境良好	4.429	0.634	0.830	0.814
學習是因為學習的師資良好	4.464	0.637	0.799	0.789
學習是因為學習課程設計是多元的	4.429	0.573	0.809	0.795

(資料來源：本研究)

分析結果發現，全量表之同質性極高，內部一致性係數為0.956，顯示出量表項目具有高同質性。個別試題的同質性檢驗標準，以相關係數低於0.3或是因素負

荷量低於0.3為標準。在此兩項指標下，不理想的項目計有「學習是因為主管支持、鼓勵」、「學習是因為是政府所辦理的」、「學習有助於我能晉級加薪」、「相關的開課資訊是容易取得的」和「學習是因為進修有補助」。這些題目顯示出與全量表的不同質，是故本研究予以刪除。

信度即是測量的可靠性(Trustworthiness)，係指測量結果的一致性(Consistency)或穩定性(Stability)(邱皓政，2002)。本研究Cronbach's α 值係以SPSS 12.0 for Windows，從樣本資料中計算得來。問卷整體之Cronbach's α 值為0.956；針對本研究架構所區分的各構面分析結果如下：各構面的信度Cronbach's α 值皆大於0.7，屬中高度，顯示內部一致性良好。

在學習意願量表的整體信度 α 值達0.945，且各構面經預試信度檢測後的 α 值，分別是充實智能($\alpha = 0.904$)與良好誘因($\alpha = 0.963$)。顯示此量表內部一致性高，分析結果如表3-3-2。

表 3-3-2 學習意願量表預試信度表

因素名稱	題目	Cronbach's α 值
學習意願		0.945
充實智能	學習對工作上有很大的幫助 學習有助於我補足過去所學之不足 學習有助於我產生更多喜樂之感 學習有助於我增長生活知識 我希望能繼續得知相關的開課資訊 只要開有我想要修的課程，我就會回來上	0.904
良好誘因	我喜歡在這裡修課 學習是因為整體的學習環境良好 學習是因為學習的師資良好 學習是因為學習課程設計是多元的	0.963

(資料來源：本研究)

在學習滿意度的整體信度 α 值達0.959，且各構面經預試信度檢測後的 α 值，分別是教師教學($\alpha = 0.953$)、學習環境($\alpha = 0.699$)、課程內容($\alpha = 0.921$)與行政人

員支援($\alpha = 0.950$)。主觀規範部分，其整體信度 α 為 0.750，皆顯示此量表內部一致性和分析結果如下表 3-3-3。

表 3-3-3 學習滿意度量表預試信度表

因素名稱	題目	Cronbach's α 值
學習滿意度		0.959
教師教學	教師的教學態度認真 教師的專業知識豐富 教師的專業技能純熟 教師的講解清晰 教師的教學進度掌握良好 教師能激發學員參與討論 教師的上課方式結合理論與實務 教師的上課方式適合我 教師對同學反應能適當回應 教師與我有良好互動	0.953
學習環境	學習場地讓我感到滿意 學習地點讓我感到滿意 學習時間安排適當 課程相關的軟硬體設備讓我感到滿意	0.699
課程內容	課程內容豐富 課程內容能配合時代趨勢及潮流 課程內容有助於個人潛能的開發 課程內容有助於處理各項事務能力的提升 課程內容有助於個人追求成長與發展 課程內容有助於個人求知欲的滿足 課程內容有助於促進自我學習 課程內容符合我的需求 課程內容讓我產生興趣	0.921
行政人員支援	報名手續簡單方便讓我感到滿意 行政人員行政效率高讓我感到滿意 行政人員關心學員的學習狀況 行政人員能協助解決課程安排(如調課)等問題 行政人員能提供學員相關問題的諮詢	0.950

(資料來源：本研究)

表 3-3-4 主觀規範量表預試信度表

因素名稱	題目	Cronbach's α 值
主觀規範		0.750
	學習有助於我能樹立學習典範	
	學習是因為要配合同事	
	學習是因為教育訓練目的符合單位發展策略	
	學習是因為組織具有學習氣氛	
	學習是因為當前的政策趨勢	

(資料來源：本研究)

然在效度部分，為求本研究問卷之各分量表收斂效度，以探索式因素分析(Effect Factor Analysis)，取特徵值大於1.0之因素，得出：學習意願量表經由分析後，得到二個主要因素(特徵值分別是6.799和1.061)，其累積因素解釋變異量是74.260%。且其題項與原架構同，因此二個主要因素為「充實知能」與「良好誘因」，詳見表3-3-5。

表 3-3-5 學習意願分量表因素分析摘要

因素名稱	題目	因素負荷量	因素解釋量
充實智能			65.678%
	學習對工作上有很大的幫助	0.601	
	學習有助於我補足過去所學之不足	0.512	
	學習有助於我產生更多喜樂之感	0.641	
	學習有助於我增長生活知識	0.913	
	我希望能夠繼續得知相關的開課資訊	0.580	
	只要開有我想要修的課程，我就會回來上	0.593	
良好誘因			8.581%
	我喜歡在這裡修課	0.841	
	學習是因為整體的學習環境良好	0.999	
	學習是因為學習的師資良好	0.900	
	學習是因為學習課程設計是多元的	0.833	
	累積因素解釋變異量		74.260%

(資料來源：本研究)

表 3-3-6 學習滿意度分量表因素分析摘要

因素 名稱	題目	因素 負荷量	因素 解釋量
教師	教師的教學態度認真	0.913	48.879%
教學	教師的專業知識豐富	0.876	
	教師的專業技能純熟	0.999	
	教師的講解清晰	0.926	
	教師的教學進度掌握良好	0.819	
	教師能激發學員參與討論	0.915	
	教師的上課方式結合理論與實務	0.852	
	教師的上課方式適合我	0.919	
	教師對同學反應能適當回應	0.753	
	教師與我有良好互動	0.973	
學習	學習場地讓我感到滿意	0.842	6.082%
環境	學習地點讓我感到滿意	0.734	
	學習時間安排適當	0.765	
	課程相關的軟硬體設備讓我感到滿意	0.580	
課程	課程內容豐富	0.615	6.942%
內容	課程內容能配合時代趨勢及潮流	0.677	
	課程內容有助於個人潛能的開發	0.555	
	課程內容有助於處理各項事務能力的提升	0.787	
	課程內容有助於個人追求成長與發展	0.879	
	課程內容有助於個人求知欲的滿足	0.752	
	課程內容有助於促進自我學習	0.656	
	課程內容符合我的需求	0.749	
	課程內容讓我產生興趣	0.890	
行政	報名手續簡單方便讓我感到滿意	0.771	11.893%
人員	行政人員行政效率高讓我感到滿意	0.948	
支援	行政人員關心學員的學習狀況	0.847	
	行政人員能協助解決課程安排(如調課)等問題	0.953	
	行政人員能提供學員相關問題的諮詢	0.840	
累積因素解釋變異量		72.796%	

(資料來源：本研究)

取特徵值大於1.0之因素，得出：學習滿意度量表經由分析後，得到四個主要因素(特徵值分別是13.658、1.957、2.229與3.549)，與原架構同；換言之分別表示，「教師教學」、「學習環境」、「課程內容」和「行政人員支援」，而其累積因素解釋變異量是72.796%，題項與原架構同，詳見下表3-3-7。主觀規範量表(特徵值為2.851)則有50.051%的累積因素解釋變異量。

表 3-3-7 主觀規範量表因素分析摘要

因素 名稱	題目	因素 負荷量	因素 解釋量
主觀 規範			50.051%
	學習有助於我能樹立學習典範	0.297	
	學習是因為要配合同事	0.147	
	學習是因為教育訓練目的符合單位發展策略	0.936	
	學習是因為組織具有學習氣氛	0.785	
	學習是因為當前的政策趨勢	0.337	
	累積因素解釋變異量		50.051%

(資料來源：本研究)

第四節 研究對象與資料分析方法

本研究以在國土中心受訓的家政推廣人員為主要研究對象。本研究事先徵詢場方受測意願，再以親自送件方式給予正式問卷。問卷在2009年8月26日於「農入生活電影教學研討工作坊」教育訓練課堂上發出，共發出34份問卷，其中2份屬問卷無效，32份有效問卷。

將有效問卷編碼後，進行電腦登錄，並以SPSS 12.0 for Windows統計軟體進行研究分析，茲將本研究中所使用之統計方法分述如下：

1. 描述性統計(Descriptive Statistics)

描述統計是一套用以整理、描述、解釋資料的系統方法與統計技術；因此本研究預計以此了解樣本結構上的基本資料特性與分布情形。

2. 相關分析(Analysis of Correlation)

以Pearson積差相關分析檢定各變項之間的相關顯著性，包括學習滿意度和學習意願之間相關程度。



第四章 資料分析與研究結果

依據第三章之研究架構及研究假設，將回收的有效問卷樣本資料，經過適當的統計方法分析處理，以驗證前述之研究假設，並針對各種統計分析結果為以下各部分加以說明：

本章第一節將以信度估計分析，分析整體問卷與各構面之信度，取得母體之信度。第二節則以母體特性分析，針對母體基本特性進行描述；第三節則以個人因素變項對各個題項進行交叉分析；第四節以相關分析求得學習滿意度、主觀規範與學習意願之相關性分析。

第一節 信度估計分析

問卷整體之Cronbach's α 值為0.972；針對本研究架構所區分的各構面分析結果如下：各構面的信度Cronbach's α 值皆大於0.6，屬中高度，顯示內部一致性良好。

在學習意願量表的整體信度 α 值達0.945；充實智能及良好誘因的 α 值，分別為0.893與0.942。顯示此量表內部一致性高，分析結果如表4-1-1。

表 4-1-1 學習意願量表信度表

因素名稱	題目	Cronbach's α 值
學習意願		0.945
充實智能	學習對工作上有很大的幫助	0.893
	學習有助於我補足過去所學之不足	
	學習有助於我產生更多喜樂之感	
	學習有助於我增長生活知識	
	我希望能夠繼續得知相關的開課資訊	
	只要開有我想要修的課程，我就會回來上	

(資料來源：本研究)

表 4-1-1 學習意願量表信度表(續)

因素名稱	題目	Cronbach's α 值
良好誘因	我喜歡在這裡修課	0.942
	學習是因為整體的學習環境良好	
	學習是因為學習的師資良好	
	學習是因為學習課程設計是多元的	

(資料來源：本研究)

在學習滿意度的整體信度 α 值達 0.976，。各構面經預試信度檢測後的 α 值，分別是教師教學 ($\alpha = 0.953$)、學習環境 ($\alpha = 0.920$)、課程內容 ($\alpha = 0.957$) 與行政人員支援 ($\alpha = 0.917$)，分析結果如表 4-1-2。

表 4-1-2 學習滿意度量表信度表

因素名稱	題目	Cronbach's α 值
學習滿意度		0.976
教師教學	教師的教學態度認真	0.953
	教師的專業知識豐富	
	教師的專業技能純熟	
	教師的講解清晰	
	教師的教學進度掌握良好	
	教師能激發學員參與討論	
	教師的上課方式結合理論與實務	
	教師的上課方式適合我	
	教師對同學反應能適當回應	
	教師與我有良好互動	
學習環境	學習場地讓我感到滿意	0.920
	學習地點讓我感到滿意	
	學習時間安排適當	
	課程相關的軟硬體設備讓我感到滿意	

(資料來源：本研究)

表 4-1-2 學習滿意度量表信度表(續)

因素名稱	題目	Cronbach's α 值
課程內容	課程內容豐富 課程內容能配合時代趨勢及潮流 課程內容有助於個人潛能的開發 課程內容有助於處理各項事務能力的提升 課程內容有助於個人追求成長與發展 課程內容有助於個人求知欲的滿足 課程內容有助於促進自我學習 課程內容符合我的需求 課程內容讓我產生興趣	0.957
行政人員	報名手續簡單方便讓我感到滿意	0.917
支援	行政人員行政效率高讓我感到滿意 行政人員關心學員的學習狀況 行政人員能協助解決課程安排(如調課)等問題 行政人員能提供學員相關問題的諮詢	

(資料來源：本研究)

主觀規範部分，其Cronbach's α 值為0.676，雖是所有構面中最低，但是仍然屬於中間程度之信度值。

表 4-1-3 主觀規範量表預試信度表

因素名稱	題目	Cronbach's α 值
主觀規範		0.676
	學習有助於我能樹立學習典範 學習是因為要配合同事 學習是因為教育訓練目的符合單位發展策略 學習是因為組織具有學習氣氛 學習是因為當前的政策趨勢	

(資料來源：本研究)

第二節 樣本特性分析

茲將有效樣本中之各個人因素變項與各研究變項的資料特性作描述性統計分析，資料彙整於表4-1-1與表4-1-2。

一、個人因素變項分析

1. 年齡：回收樣本顯示，以31至40歲和41至50歲的中年族群居多，所佔比率分別是30.0%和30.0%；其次為51歲以上，佔26.7%。整體而言，家政推廣人員的年齡偏高。
2. 婚姻狀況：已婚人口佔總樣本比率為86.7%；以年齡分布推估，已婚比例高於未婚，實屬應當。
3. 教育程度：七成的家政推廣人員具有大專以上學歷；此處顯示家政推廣推廣人員具有大專以上學歷者，居農會各類推廣人員之冠。
4. 服務年資：在樣本中，以15至19年的服務年資佔最高比率，30.0%；其次為0至4年和20年以上之服務年資，分別佔23.3%。顯示在家政推廣人員中潛在存在斷層，5至14年的中間年資的推廣人員比例最少，共佔23.3%。
5. 所屬農會區域：由於培訓地點在桃園縣，因此北區農會具有較大的地利之便，佔56.7%；其餘中區、南區與東區，分別各佔23.3%、13.3%和6.7%。可以顯示，受訓地點與農會所在地的不同可能影響出席狀況。
6. 農會規模：63.3%的農會規模為51至200人，200人以上的農會規模佔13.3%。農會規模大小，一則表示當地農業的蓬勃與否，二則指出農會人員對於當地影響力。

表 4-2-1 個人因素變項描述性統計分析

項目	資料類別	樣本人數	百分比(%)
年齡	30 歲(含)以下	4	13.3
	31-40 歲	9	30.0
	41-50 歲	9	30.0
	51 歲以上	8	26.7
婚姻狀況	已婚	26	86.7
	未婚	4	13.3
教育程度	高中(職)	9	30.0
	大專及以上	21	70.0
服務年資	0-4 年	7	23.3
	5-9 年	3	10.0
	10-14 年	4	13.3
	15-19 年	9	30.0
	20 年以上	7	23.3
所屬農會區域	北區	17	56.7
	中區	7	23.3
	南區	4	13.3
	東區	2	6.7
農會規模	11-50 人	7	23.3
	51-200 人	19	63.3
	200 人以上	4	13.3

(資料來源：本研究)

二、研究變項分析

本研究以問卷方式進行研究，在分數計算上，每題滿分最高(非常滿意)為五分，最低(非常不滿意)為一分。

1. 學習意願：在學習意願方面，平均得分為4.24。充實智能與良好誘因的平均得分分別為4.24和4.23。在標準差幾無異，表示看法一致。
2. 學習滿意度：以學習滿意度而言，其平均值為4.29，屬於高滿意度。其中以學習環境(4.37)為最高，其次為教師教學(4.31)，最低者是課程內容(4.26)。雖然課程內容的滿意度最低，卻也屬於高滿意度的部分。此外，由於標準差差距不大，顯示學習者看法一致。

3. 主觀規範：主觀規範的得分最低，為3.71。雖是最低，依然屬於中上程度。而在標準差為0.50的情況下，表示學習者觀點一致。在各個研究變項上，平均得分介於3.71至4.37分之間；「學習意願」平均數為4.24，表示家政推廣人員對於學習意願正向；「主觀規範」平均數為3.71分，多數家政推廣人員認為主觀規範影響屬中間層級；「學習滿意度」平均數則為4.29分，表示家政推廣人員對此次訓練班之評價多屬正面。而在標準差皆不超過0.5的情況看來，學習者的觀點相當一致。

表 4-2-2 各研究變項統計量彙總表

變項	構面	平均數	標準差
學習意願	充實智能	4.24	0.45
	良好誘因	4.23	0.49
	教師教學	4.29	0.44
學習滿意度	學習環境	4.31	0.43
	課程內容	4.37	0.54
	行政人員支援	4.26	0.51
	主觀規範	4.27	0.50
		3.71	0.50

(資料來源：本研究)

綜上所述，樣本資料及研究變項的描述性統計分析，可以了解樣本分布情形與各研究變項的特性。

第三節 個人因素變項與學習滿意度、主觀規範和學習意願之交叉分析

本研究將透過交叉分析，探討個人因素變項對問卷中各題項的差異。由於問卷共由教師教學、學習環境、課程內容、行政人員支援、主觀規範、充實智能與良好誘因等七個構面構成，因此以下將分成七部份分別呈現。

一、教師教學

此構面由「教師的教學態度認真」、「教師的專業知識豐富」、「教師的專業技能純熟」、「教師的講解清晰」、「教師的教學進度掌握良好」、「教師能激發學員參與討論」、「教師的上課方式結合理論與實務」、「教師的上課方式適合我」、「教師對同學反應能適當回應」和「教師與我有良好互動」共十題組成。

透過交叉分析可知，教師的教學態度認真，在個人因素變項中，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員平均給分為 4.5 分、31 至 40 歲則有百分之 66.67 級四分、41 至 50 歲者也以四分者為多數，佔 55.56%、51 歲以上者則以 62.5% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 75 級予四分的評價、已婚者中則有 57.69% 級予四分的評價、38.46% 級予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 64.71 級予四分的評價、中區則有 57.14% 級予滿分五分的評價、南區以四分為大宗、東區在四、五分的評價人數比例相同。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，66.67% 級予四分的評價；大專以上學歷者則有 57.14% 級予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 60.00 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，也以四分評價為大宗，共有 85.71% 的家政推廣人員給此評分。

教師的專業知識豐富，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員平均給分為 4.5 分、31 至 40 歲則有百分之 55.56 級四分、41 至 50 歲者也以四分者為多數，佔 55.56%、51 歲以上者則以 50% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50 級予四分的評價、已婚者中則有 53.85% 級予四分的評價、46.15% 級予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 64.71 級予四分的評價、中區則有 71.43% 級予滿分五分的評價、南區和東區在四、五分的評價人數比例相同。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，55.56% 級予五分的評價；大專以上學歷者則有 57.14% 級予四分的評價。服務年資變項中，則發

表 4-3-1 教師教學題項(1-4)與個人因素變項之交叉分析表

題項(得分)	個人因素	年齡(歲)				婚姻狀況			教育程度			
		~30	31~40	41~50	51~	χ^2	單身	已婚	χ^2	高中(職)	大專以上	χ^2
教師的教學態度 認真	3 人次	0	0	1	0	0.276	0	1	0.50	0	1	0.56
	總數百分比(%)	0.00	0.00	3.33	0.00		0.00	3.33		0.00	3.33	
	4 人次	2	6	5	5		3	15		6	12	
	總數百分比(%)	6.67	20.00	16.67	16.67		10.00	50.00		20.00	40.00	
教師的專業知識 豐富	5 人次	2	3	3	3		1	10		3	8	
	總數百分比(%)	6.67	10.00	10.00	10.00		3.33	33.33		10.00	26.67	
	4 人次	2	5	5	4	0.09	2	14	0.02	4	12	0.41
	總數百分比(%)	6.67	16.67	16.67	13.33		6.67	46.67		13.33	40.00	
教師的專業技能 純熟	5 人次	2	4	4	4		2	12		5	9	
	總數百分比(%)	6.67	13.33	13.33	13.33		6.67	40.00		16.67	30.00	
	4 人次	2	5	4	4	0.22	2	13	0.00	3	12	1.43
	總數百分比(%)	6.67	16.67	13.33	13.33		6.67	43.33		10.00	40.00	
教師的講解清晰	5 人次	2	4	5	4		2	13		6	9	
	總數百分比(%)	6.67	13.33	16.67	13.33		6.67	43.33		20.00	30.00	
	4 人次	2	5	6	5	0.43	2	16	0.19	5	13	0.11
	總數百分比(%)	6.67	16.67	20.00	16.67		6.67	53.33		16.67	43.33	
	5 人次	2	4	3	3		2	10		4	8	
	總數百分比(%)	6.67	13.33	10.00	10.00		6.67	33.33		13.33	26.67	

(資料來源：本研究)

表 4-3-1 教師教學題項(1-4)與個人因素變項之交叉分析表(續)

題項(得分)	個人因素	所屬農會區域				服務年資(年)					農會規模(人)					
		北區	中區	南區	東區	χ^2	0~4	5~9	10~14	15~19	20~	χ^2	11~50	51~200	200~	χ^2
教師的教學態度 認真	3 人次	1	0	0	0	2.64	0	0	0	1	0	5.58	0	0	1	11.94
	總數百分比(%)	3.33	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	3.33	0.00		0.00	0.00	3.33	
	4 人次	11	3	3	1		4	2	4	4	4		2	13	3	
	總數百分比(%)	36.67	10.00	10.00	3.33		13.33	6.67	13.33	13.33	13.33		6.67	43.33	10.00	
教師的專業知識 豐富	5 人次	5	4	1	1		3	1	0	4	3		5	6	0	
	總數百分比(%)	16.67	13.33	3.33	3.33		10.00	3.33	0.00	13.33	10.00		16.67	20.00	0.00	
	4 人次	11	2	2	1	2.64	4	1	4	3	4	5.51	2	10	4	5.23
	總數百分比(%)	36.67	6.67	6.67	3.33		13.33	3.33	13.33	10.00	13.33		6.67	33.33	13.33	
教師的專業技能 純熟	5 人次	6	5	2	1		3	2	0	6	3		5	9	0	
	總數百分比(%)	20.00	16.67	6.67	3.33		10.00	6.67	0.00	20.00	10.00		16.67	30.00	0.00	
	4 人次	10	2	2	1	1.82	4	1	4	3	3	5.62	2	9	4	5.34
	總數百分比(%)	33.33	6.67	6.67	3.33		13.33	3.33	13.33	10.00	10.00		6.67	30.00	13.33	
教師的講解清晰	5 人次	7	5	2	1		3	2	0	6	4		5	10	0	
	總數百分比(%)	23.33	16.67	6.67	3.33		10.00	6.67	0.00	20.00	13.33		16.67	33.33	0.00	
	4 人次	12	3	2	1	1.90	4	1	4	5	4	3.68	3	11	4	3.56
	總數百分比(%)	40.00	10.00	6.67	3.33		13.33	3.33	13.33	16.67	13.33		10.00	36.67	13.33	
	5 人次	5	4	2	1		3	2	0	4	3		4	8	0	
	總數百分比(%)	16.67	13.33	6.67	3.33		10.00	6.67	0.00	13.33	10.00		13.33	26.67	0.00	

(資料來源：本研究)

現共有百分之 53.33 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，也以四分評價為大宗，共有 53.33% 的家政推廣人員給此評分。

教師的專業技能純熟，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員平均給分為 4.5 分、31 至 40 歲則有百分之 55.56 級四分、41 至 50 歲者以五分者為多數，佔 55.56%、51 歲以上者則以 50% 的人給四分。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 58.82 級予四分的評價、中區則有 71.43% 級予滿分五分的評價、南區和東區在四、五分的評價人數比例相同。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，66.67% 級予五分的評價；大專以上學歷者則有 57.14% 級予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 50 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，也以四和五分評價各半。

教師的講解清晰，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員平均給分為 4.5 分、31 至 40 歲則有百分之 55.56 級四分、41 至 50 歲者也以四分者為多數，佔 66.67%、51 歲以上者則以 62.50% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50 級予四分的評價、已婚者中則有 61.54% 級予四分的評價、38.46% 級予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 70.59 級予四分的評價、中區則有 57.14% 級予滿分五分的評價、南區和東區在四、五分的評價人數比例相同。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，44.44% 級予五分的評價；大專以上學歷者則有 61.90% 級予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 60.00 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，也以四分評價為大宗，共有 60.00% 的家政推廣人員給四分的評分。

教師的教學進度掌握良好，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員平均給分為 4.5 分、31 至 40 歲則有百分之 55.56 級四分、41 至 50 歲者也以四分者為多數，佔 55.56%、51 歲以上者則以 62.50% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50 級予四分的評價、已婚者中則有 57.69% 級予四分的評價、42.31% 級予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 64.71

給予四分的評價、中區則有 57.14% 紿予滿分五分的評價、南區和東區在四、五分的評價人數比例相同。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，55.56% 紉予五分的評價；大專以上學歷者則有 61.90% 紉予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 56.67 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，也以四分評價為大宗，共有 56.67% 的家政推廣人員給四分的評分。

教師能激發學員參與討論，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員中有 75% 紉予四分、31 至 40 歲則有百分之 66.67 紉予四分、41 至 50 歲者也以四分者為多數，佔 66.67%、51 歲以上者則以 75.00% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 75.00 紉予四分的評價、已婚者中則有 69.23% 紉予四分的評價、26.92% 紉予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 76.47 紉予四分的評價、中區則有 42.86% 紉予滿分五分的評價、南區中有 75.00% 紉予四分、東區在四、五分的評價人數比例相同。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，22.22% 紉予五分的評價；大專以上學歷者則有 66.67% 紉予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 70.00 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，也以四分評價為大宗，共有 70.00% 的家政推廣人員給四分的評分。

教師的上課方式結合理論與實務，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員中有 75% 紉予四分、31 至 40 歲則有百分之 55.56 紉予四分、41 至 50 歲者也以四分者為多數，佔 75.00%、51 歲以上者則以 87.50% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 75.00 紉予四分的評價、已婚者中則有 69.23% 紉予四分的評價、26.92% 紉予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 70.59 紉予四分的評價、中區則有 28.57% 紉予滿分五分的評價、南區中則有 75.00% 的家政推廣人員給予四分的評價和東區在四、五分的評價人數比例相同。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，22.22% 紉予五分的評價；大專以上學歷者則有 66.67% 紉予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之

表 4-3-2 教師教學題項(5-7)與個人因素變項之交叉分析表

題項(得分)	個人因素	年齡(歲)				χ^2	婚姻狀況		教育程度			
		~30	31~40	41~50	51~		單身	已婚	χ^2	高中(職)	大專以上	χ^2
教師的教學進度 掌握良好	4 人次	2	5	5	5	0.19	2	15	0.08	4	13	0.78
	總數百分比(%)	6.67	16.67	16.67	16.67		6.67	50.00		13.33	43.33	
	5 人次	2	4	4	3		2	11		5	8	
	總數百分比(%)	6.67	13.33	13.33	10.00		6.67	36.67		16.67	26.67	
教師能激發學員 參與討論	3 人次	0	0	1	0	2.63	0	1	0.18	0	1	0.64
	總數百分比(%)	0.00	0.00	3.33	0.00		0.00	3.33		0.00	3.33	
	4 人次	3	6	6	6		3	18		7	14	
	總數百分比(%)	10.00	20.00	20.00	20.00		10.00	60.00		23.33	46.67	
教師的上課方式 結合理論與實務	5 人次	1	3	2	2		1	7		2	6	
	總數百分比(%)	3.33	10.00	6.67	6.67		3.33	23.33		6.67	20.00	
	3 人次	0	0	1	0	4.72	0	1	0.18	0	1	0.64
	總數百分比(%)	0.00	0.00	3.33	0.00		0.00	3.33		0.00	3.33	
教師的上課方式 結合理論與實務	4 人次	3	5	6	7		3	18		7	14	
	總數百分比(%)	10.00	16.67	20.00	23.33		10.00	60.00		23.33	46.67	
	5 人次	1	4	2	1		1	7		2	6	
	總數百分比(%)	3.33	13.33	6.67	3.33		3.33	23.33		6.67	20.00	

(資料來源：本研究)

表 4-3-2 教師教學題項(5-7)與個人因素變項之交叉分析表(續)

題項(得分)	個人因素	所屬農會區域				服務年資(年)					農會規模(人)					
		北區	中區	南區	東區	χ^2	0~4	5~9	10~14	15~19	20~	χ^2	11~50	51~200	200~	χ^2
教師的教學進度 掌握良好	4 人次	11	3	2	1	1.10	4	1	4	5	3	4.27	3	10	4	3.73
	總數百分比(%)	36.67	10.00	6.67	3.33		13.33	3.33	13.33	16.67	10.00		10.00	33.33	13.33	
教師能激發學員 參與討論	5 人次	6	4	2	1		3	2	0	4	4		4	9	0	
	總數百分比(%)	20.00	13.33	6.67	3.33		10.00	6.67	0.00	13.33	13.33		13.33	30.00	0.00	
教師的上課方式 結合理論與實務	3 人次	1	0	0	0	0.18	0	0	0	1	0	8.05	0	0	1	8.47
	總數百分比(%)	3.33	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	3.33	0.00		0.00	0.00	3.33	
教師的上課方式 結合理論與實務	4 人次	13	4	3	1		5	1	4	7	4		4	14	3	
	總數百分比(%)	43.33	13.33	10.00	3.33		16.67	3.33	13.33	23.33	13.33		13.33	46.67	10.00	
教師的上課方式 結合理論與實務	5 人次	3	3	1	1		2	2	0	1	3		3	5	0	
	總數百分比(%)	10.00	10.00	3.33	3.33		6.67	6.67	0.00	3.33	10.00		10.00	16.67	0.00	
教師的上課方式 結合理論與實務	3 人次	1	0	0	0	0.18	0	0	0	1	0	6.40	0	0	1	7.77
	總數百分比(%)	3.33	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	3.33	0.00		0.00	0.00	3.33	
教師的上課方式 結合理論與實務	4 人次	12	5	3	1		5	1	4	6	5		5	13	3	
	總數百分比(%)	40.00	16.67	10.00	3.33		16.67	3.33	13.33	20.00	16.67		16.67	43.33	10.00	
教師的上課方式 結合理論與實務	5 人次	4	2	1	1		2	2	0	2	2		2	6	0	
	總數百分比(%)	13.33	6.67	3.33	3.33		6.67	6.67	0.00	6.67	6.67		6.67	20.00	0.00	

(資料來源：本研究)

70.00 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，也以四分評價為大宗，共有 70.00% 的家政推廣人員給四分的評分。

教師的上課方式適合我，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員中有 75% 級四分、31 至 40 歲則有百分之 66.67 級四分、41 至 50 歲者也以四分者為多數，佔 55.56%、51 歲以上者則以 87.50% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 75.00 級予四分的評價、已婚者中則有 69.23% 級予四分的評價、26.92% 級予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 70.59 級予四分的評價、中區則有 28.57% 級予滿分五分的評價、南區中則有 75.00% 的家政推廣人員給予四分的評價和東區在四、五分的評價人數比例相同。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，11.11% 級予五分的評價；大專以上學歷者則有 61.90 級予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 70.00 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，也以四分評價為大宗，共有 70.00% 的家政推廣人員給四分的評分。

教師對同學反應能適當回應，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員中有 75% 級四分、31 至 40 歲則有百分之 66.67 級四分、41 至 50 歲者也以四分者為多數，佔 44.44%、51 歲以上者則以 75.00% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 75.00 級予四分的評價、已婚者中則有 61.54% 級予四分的評價、30.77% 級予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 64.71 級予四分的評價、中區則有 42.86% 級予滿分五分的評價、南區中則有 75.00% 的家政推廣人員給予四分的評價和東區在四、五分的評價人數比例相同。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，77.78% 級予四分的評價；大專以上學歷者則有 57.14 級予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 63.33 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，也以四分評價為大宗，共有 63.33% 的家政推廣人員給四分的評分。

教師與我有良好互動，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員平均給分

表 4-3-3 教師教學題項(8-10)與個人因素變項之交叉分析表

題項(得分)	個人因素	年齡(歲)				婚姻狀況			教育程度			
		~30	31~40	41~50	51~	χ^2	單身	已婚	χ^2	高中(職)	大專以上	χ^2
教師的上課方式 適合我	3 人次	0	0	1	0	3.89	0	1	0.18	0	1	2.25
	總數百分比(%)	0.00	0.00	3.33	0.00		0.00	3.33		0.00	3.33	
	4 人次	3	6	5	7		3	18		8	13	
	總數百分比(%)	10.00	20.00	16.67	23.33		10.00	60.00		26.67	43.33	
教師對同學反應 能適當回應	5 人次	1	3	3	1		1	7		1	7	
	總數百分比(%)	3.33	10.00	10.00	3.33		3.33	23.33		3.33	23.33	
	3 人次	0	0	2	0	5.61	0	2	0.45	1	1	2.33
	總數百分比(%)	0.00	0.00	6.67	0.00		0.00	6.67		3.33	3.33	
教師與我有良好 互動	4 人次	3	6	4	6		3	16		7	12	
	總數百分比(%)	10.00	20.00	13.33	20.00		10.00	53.33		23.33	40.00	
	5 人次	1	3	3	2		1	8		1	8	
	總數百分比(%)	3.33	10.00	10.00	6.67		3.33	26.67		3.33	26.67	

(資料來源：本研究)

表 4-3-3 教師教學題項(8-10)與個人因素變項之交叉分析表(續)

題項(得分)	個人因素	所屬農會區域				服務年資(年)					農會規模(人)			χ^2		
		北區	中區	南區	東區	χ^2	0~4	5~9	10~14	15~19	20~	χ^2	11~50	51~200	200~	
教師的上課方式 適合我	3 人次	1	0	0	0	1.38	0	0	0	1	0	7.37	0	0	1	7.77
	總數百分比(%)	3.33	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	3.33	0.00		0.00	0.00	3.33	
	4 人次	12	5	3	1		6	1	4	5	5		5	13	3	
	總數百分比(%)	40.00	16.67	10.00	3.33		20.00	3.33	13.33	16.67	16.67		16.67	43.33	10.00	
教師對同學反應 能適當回應	5 人次	4	2	1	1		1	2	0	3	2		2	6	0	
	總數百分比(%)	13.33	6.67	3.33	3.33		3.33	6.67	0.00	10.00	6.67		6.67	20.00	0.00	
	3 人次	2	0	0	0	2.64	0	0	0	1	1	7.73	0	1	1	4.27
	總數百分比(%)	6.67	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	3.33	3.33		0.00	3.33	3.33	
教師與我有良好 互動	4 人次	11	4	3	1		6	1	4	5	3		4	12	3	
	總數百分比(%)	36.67	13.33	10.00	3.33		20.00	3.33	13.33	16.67	10.00		13.33	40.00	10.00	
	5 人次	4	3	1	1		1	2	0	3	3		3	6	0	
	總數百分比(%)	13.33	10.00	3.33	3.33		3.33	6.67	0.00	10.00	10.00		10.00	20.00	0.00	
教師教學題項 (8-10)與個人因素 變項之交叉分析	3 人次	3	0	0	0	3.85	0	0	0	1	2	13.54	1	1	1	3.06
	總數百分比(%)	10.00	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	3.33	6.67		3.33	3.33	3.33	
	4 人次	12	5	3	2		7	1	4	7	3		4	15	3	
	總數百分比(%)	40.00	16.67	10.00	6.67		23.33	3.33	13.33	23.33	10.00		13.33	50.00	10.00	
個人因素	5 人次	2	2	1	0		0	2	0	1	2		2	3	0	
	總數百分比(%)	6.67	6.67	3.33	0.00		0.00	6.67	0.00	3.33	6.67		6.67	10.00	0.00	

(資料來源：本研究)

為四分、31 至 40 歲則有百分之 77.78 紿四分、41 至 50 歲者也以四分者為多數，佔 55.56%、51 歲以上者則以 75.00% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之百給予四分的評價、已婚者中則有 69.23% 紿予四分的評價、19.23% 紿予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 70.59 紉予四分的評價、中區則有 71.43% 紉予四分的評價、南區中則有 75.00% 的家政推廣人員給予四分的評價和東區全體給出四分的評價。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，66.67% 紉予四分的評價；大專以上學歷者則有 76.19 紉予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 63.33 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，也以四分評價為大宗，共有 73.33% 的家政推廣人員給四分的評分。

二、學習環境

此構面由「學習地點讓我感到滿意」、「學習場地讓我感到滿意」、「學習時間安排適當」和「課程相關的軟硬體設備讓我感到滿意」共四題組成。

透過交叉分析可知，學習地點讓我感到滿意，在個人因素變項中，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員平均給分為 4.5 分、31 至 40 歲者則有百分之 55.56 紉四分、41 至 50 歲者也以四分者為多數，佔 55.56%、51 歲以上者則以 62.50% 的人給滿分五分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50 紉予五分的評價、已婚者中則有 53.85% 紉予四分的評價、46.15% 紉予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 58.82 紉予四分的評價、中區則有 71.43% 紉予滿分五分的評價、南區和東區在四、五分的評價人數比例相同。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，44.44% 紉予四分的評價；大專以上學歷者則有 52.38% 紉予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 50.00 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，也以四分評價為大宗，共有 50.00% 的家政推廣人員給此評分。

表 4-3-4 學習環境(1、4)題項與個人因素變項之交叉分析表

題項(得分)	個人因素	年齡(歲)				χ^2	婚姻狀況		教育程度			
		~30	31~40	41~50	51~		單身	已婚	χ^2	高中(職)	大專以上	χ^2
學習地點讓我感到滿意	3 人次	0	1	0	0	3.49	1	0	7.09	0	1	0.73
	總數百分比(%)	0.00	3.33	0.00	0.00		3.33	0.00		0.00	3.33	
	4 人次	2	5	5	3		1	14		4	11	
	總數百分比(%)	6.67	16.67	16.67	10.00		3.33	46.67		13.33	36.67	
	5 人次	2	3	4	5		2	12		5	9	
	總數百分比(%)	6.67	10.00	13.33	16.67		6.67	40.00		16.67	30.00	
	3 人次	0	1	0	0	2.67	1	0	7.43	0	1	0.80
	總數百分比(%)	0.00	3.33	0.00	0.00		3.33	0.00		0.00	3.33	
課程相關的軟硬體設備讓我感到滿意	4 人次	2	5	5	5		1	16		6	11	
	總數百分比(%)	6.67	16.67	16.67	16.67		3.33	53.33		20.00	36.67	
	5 人次	2	3	4	3		2	10		3	9	
	總數百分比(%)	6.67	10.00	13.33	10.00		6.67	33.33		10.00	30.00	

表 4-3-4 學習環境(1、4)題項與個人因素變項之交叉分析表(續)

題項(得分)	個人因素	所屬農會區域				服務年資(年)						農會規模(人)				
		北區	中區	南區	東區	χ^2	0~4	5~9	10~14	15~19	20~	χ^2	11~50	51~200	200~	χ^2
學習地點讓我感到滿意	3 人次	1	0	0	0	3.08	0	0	1	0	0	9.83	0	1	0	8.63
	總數百分比(%)	3.33	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	3.33	0.00	0.00		0.00	3.33	0.00	
	4 人次	10	2	2	1		4	1	3	4	3		1	10	4	
	總數百分比(%)	33.33	6.67	6.67	3.33		13.33	3.33	10.00	13.33	10.00		3.33	33.33	13.33	
課程相關的軟硬體設備讓我感到滿意	5 人次	6	5	2	1		3	2	0	5	4		6	8	0	
	總數百分比(%)	20.00	16.67	6.67	3.33		10.00	6.67	0.00	16.67	13.33		20.00	26.67	0.00	
	3 人次	1	0	0	0	2.38	0	0	1	0	0	10.45	0	1	0	4.33
	總數百分比(%)	3.33	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	3.33	0.00	0.00		0.00	3.33	0.00	
	4 人次	11	3	2	1		5	1	3	4	4		3	10	4	
	總數百分比(%)	36.67	10.00	6.67	3.33		16.67	3.33	10.00	13.33	13.33		10.00	33.33	13.33	
	5 人次	5	4	2	1		2	2	0	5	3		4	8	0	
	總數百分比(%)	16.67	13.33	6.67	3.33		6.67	6.67	0.00	16.67	10.00		13.33	26.67	0.00	

學習場地讓我感到滿意，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員平均給分為 4.5 分、31 至 40 歲則有百分之 66.67 級四分、41 至 50 歲者也以四分者為多數，佔 55.56%、51 歲以上者則以 62.50% 的人給五分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50 級予四分的評價、已婚者中則有 53.85% 級予四分的評價、46.15% 級予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 64.71 級予四分的評價、中區則有 71.43% 級予滿分五分的評價、南區和東區在四、五分的評價人數比例相同。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，55.56% 級予五分的評價；大專以上學歷者則有 57.14% 級予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 53.33 之家政推廣人員級予四分的評價。農會規模變項中，也以四分評價為大宗，共有 53.33% 的家政推廣人員給此評分。

學習時間安排適當，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員平均給分為 4.5 分、31 至 40 歲則有百分之 44.44 級予四分、11.11% 級出 2 分的低分、41 至 50 歲者也以四分者為多數，佔 44.44%、51 歲以上者則以 62.50% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50 級予五分的評價、已婚者中則有 53.85% 級予四分的評價、34.62% 級予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 52.94 級予四分的評價、中區則有 57.14% 級予滿分五分的評價、南區和東區在四、五分的評價人數比例相同。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，55.56% 級予四分、11.11% 級予二分的評價；大專以上學歷者則有 47.62% 級予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 50.00 之家政推廣人員級予四分的評價。農會規模變項中，也以四分評價為大宗，共有 50.00% 的家政推廣人員給此評分。

課程相關的軟硬體設備讓我感到滿意，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員平均給分為 4.5 分、31 至 40 歲則有百分之 55.56 級予四分、41 至 50 歲者也以四分者為多數，佔 55.56%、51 歲以上者則以 62.50% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50 級予五分的評價、已婚者中則有 61.54% 級予

表 4-3-5 學習環境題項(2、3)與個人因素變項之交叉分析表

題項(得分)	個人因素	年齡(歲)				χ^2	婚姻狀況		教育程度		
		~30	31~40	41~50	51~		單身	已婚	χ^2	高中(職)	大專以上
學習場地讓我感到滿意	4 人次	2	6	5	3	4.48	2	14	0.02	4	12
	總數百分比(%)	6.67	20.00	16.67	10.00		6.67	46.67		13.33	40.00
	5 人次	2	3	4	5		2	12		5	9
	總數百分比(%)	6.67	10.00	13.33	16.67		6.67	40.00		16.67	30.00
學習時間安排適當	2 人次	0	1	0	0	5.50	0	1	1.99	1	0
	總數百分比(%)	0.00	3.33	0.00	0.00		0.00	3.33		3.33	0.00
	3 人次	0	1	2	0		1	2		0	3
	總數百分比(%)	0.00	3.33	6.67	0.00		3.33	6.67		0.00	10.00
	4 人次	2	4	4	5		1	14		5	10
	總數百分比(%)	6.67	13.33	13.33	16.67		3.33	46.67		16.67	33.33
	5 人次	2	3	3	3		2	9		3	8
	總數百分比(%)	6.67	10.00	10.00	10.00		6.67	30.00		10.00	26.67

(資料來源：本研究)

表 4-3-5 學習環境題項(2、3)與個人因素變項之交叉分析表(續)

題項(得分)	個人因素	所屬農會區域				服務年資(年)					農會規模(人)			χ^2		
		北區	中區	南區	東區	χ^2	0~4	5~9	10~14	15~19	20~	χ^2	11~50	51~200	200~	
學習場地讓我感到滿意	4 人次	11	2	2	1	2.64	4	1	4	4	3	4.62	1	11	4	7.95
	總數百分比(%)	36.67	6.67	6.67	3.33		13.33	3.33	13.33	13.33	10.00		3.33	36.67	13.33	
學習時間安排適當	5 人次	6	5	2	1		3	2	0	5	4		6	8	0	
	總數百分比(%)	20.00	16.67	6.67	3.33		10.00	6.67	0.00	16.67	13.33		20.00	26.67	0.00	
學習內容與我工作相關	2 人次	1	0	0	0	5.05	1	0	0	0	0	11.09	0	1	0	6.05
	總數百分比(%)	3.33	0.00	0.00	0.00		3.33	0.00	0.00	0.00	0.00		0.00	3.33	0.00	
學習內容與我工作相關	3 人次	3	0	0	0		0	0	1	2	0		1	2	0	
	總數百分比(%)	10.00	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	3.33	6.67	0.00		3.33	6.67	0.00	
學習內容與我工作相關	4 人次	9	3	2	1		4	1	3	3	4		2	9	4	
	總數百分比(%)	30.00	10.00	6.67	3.33		13.33	3.33	10.00	10.00	13.33		6.67	30.00	13.33	
學習內容與我工作相關	5 人次	4	4	2	1		2	2	0	4	3		4	7	0	
	總數百分比(%)	13.33	13.33	6.67	3.33		6.67	6.67	0.00	13.33	10.00		13.33	23.33	0.00	

(資料來源：本研究)

四分的評價、38.46%給予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 64.71 約予四分的評價、中區則有 57.14% 約予滿分五分的評價、南區和東區在四、五分的評價人數比例相同。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，33.33% 約予五分的評價；大專以上學歷者則有 52.38% 約予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 56.67 之家政推廣人員約予四分的評價。農會規模變項中，也以四分評價為大宗，共有 56.67% 的家政推廣人員給此評分。

三、課程內容

此構面由「課程內容豐富」、「課程內容能配合時代趨勢及潮流」、「課程內容有助於個人潛能的開發」、「課程內容有助於處理各項事務能力的提升」、「課程內容有助於個人追求成長與發展」、「課程內容有助於個人求知欲的滿足」、「課程內容有助於促進自我學習」、「課程內容符合我的需求」和「課程內容讓我產生興趣」共九題組成。

透過交叉分析得出，課程內容豐富，在個人因素變項中，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員平均給分為 4.5 分、31 至 40 歲者則有百分之 66.67 約予四分、41 至 50 歲者也以四分者為多數，佔 55.56%、51 歲以上者則以 62.50% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50 約予五分的評價、已婚者中則有 61.54% 約予四分的評價、38.46% 約予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 70.59 約予四分的評價、中區則有 57.14% 約予滿分五分的評價、南區和東區在四、五分的評價人數比例相同。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，66.67% 約予四分的評價；大專以上學歷者則有 57.14% 約予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 60.00 之家政推廣人員約予四分的評價。農會規模變項中，也以四分評價為大宗，共有 60.00% 的家政推廣人員給此評分。

課程內容能配合時代趨勢及潮流，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人

員中有 75% 約出滿分五分、31 至 40 歲則有百分之 66.67 約四分、41 至 50 歲者也以五分者為多數，佔 44.44%、51 歲以上者則以 50.00% 的人給五分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 25.00 約予四分的評價、已婚者中則有 50.00% 約予四分的評價、42.31% 紦予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 52.94 約予四分的評價、中區則有 71.43% 約予滿分五分的評價、南區和東區在四、五分的評價人數比例相同。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，44.44% 約予五分的評價；大專以上學歷者則有 47.62% 紦予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 46.67 之家政推廣人員約予四分的評價。農會規模變項中，四分評價，共有 46.67% 的家政推廣人員給此評分。

課程內容有助於個人潛能的開發，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員平均給分為 4.5 分、31 至 40 歲則有百分之 66.67 約予四分、41 至 50 歲者也以四分者為多數，佔 44.44%、51 歲以上者則以 75.00% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50.00 約予四分的評價、已婚者中則有 61.54% 約予四分的評價、30.77% 紦予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 64.71 約予四分的評價、中區則有 42.86% 紦予滿分五分的評價、南區和東區在四、五分的評價人數比例相同。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，66.67% 約予四分的評價；大專以上學歷者則有 57.14% 紦予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 60.00 之家政推廣人員約予四分的評價。農會規模變項中，四分評價，共有 60.00% 的家政推廣人員給此評分。

課程內容有助於處理各項事務能力的提升，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員平均給分為 4.5 分、31 至 40 歲則有百分之 77.78 約予四分、41 至 50 歲者也以四分者為多數，佔 44.44%、51 歲以上者則以 62.50% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50.00 紿予五分的評價、已婚者中則有 73.08% 紿予四分的評價、19.23% 紿予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 70.59 紿予四分的評價、中區則有 42.86% 紿予滿分五分的評價、

表 4-3-6 課程內容題項(1-3)與個人因素變項之交叉分析表

題項(得分)	個人因素	年齡(歲)				婚姻狀況		教育程度				
		~30	31~40	41~50	51~	χ^2	單身	已婚	χ^2	高中(職)	大專以上	χ^2
課程內容豐富	4 人次	2	6	5	5	0.43	2	16	0.19	6	12	0.24
	總數百分比(%)	6.67	20.00	16.67	16.67		6.67	53.33		20.00	40.00	
	5 人次	2	3	4	3		2	10		3	9	
	總數百分比(%)	6.67	10.00	13.33	10.00		6.67	33.33		10.00	30.00	
課程內容能配合 時代趨勢及潮流	3 人次	0	0	2	0	7.26	0	2	1.57	1	1	0.41
	總數百分比(%)	0.00	0.00	6.67	0.00		0.00	6.67		3.33	3.33	
	4 人次	1	6	3	4		1	13		4	10	
	總數百分比(%)	3.33	20.00	10.00	13.33		3.33	43.33		13.33	33.33	
課程內容有助於 個人潛能的開發	5 人次	3	3	4	4		3	11		4	10	
	總數百分比(%)	10.00	10.00	13.33	13.33		10.00	36.67		13.33	33.33	
	3 人次	0	0	2	0	5.96	0	2	0.77	1	1	0.95
	總數百分比(%)	0.00	0.00	6.67	0.00		0.00	6.67		3.33	3.33	
	4 人次	2	6	4	6		2	16		6	12	
	總數百分比(%)	6.67	20.00	13.33	20.00		6.67	53.33		20.00	40.00	
	5 人次	2	3	3	2		2	8		2	8	
	總數百分比(%)	6.67	10.00	10.00	6.67		6.67	26.67		6.67	26.67	

(資料來源：本研究)

表 4-3-6 課程內容題項(1-3)與個人因素變項之交叉分析表(續)

題項(得分)	個人因素	所屬農會區域				服務年資(年)					農會規模(人)					
		北區	中區	南區	東區	χ^2	0~4	5~9	10~14	15~19	20~	χ^2	11~50	51~200	200~	χ^2
課程內容豐富	4 人次	12	3	2	1	1.90	5	1	4	4	4	4.87	3	11	4	3.56
	總數百分比(%)	40.00	10.00	6.67	3.33		16.67	3.33	13.33	13.33	13.33		10.00	36.67	13.33	
	5 人次	5	4	2	1		2	2	0	5	3		4	8	0	
	總數百分比(%)	16.67	13.33	6.67	3.33		6.67	6.67	0.00	16.67	10.00		13.33	26.67	0.00	
課程內容能配合時代趨勢及潮流	3 人次	2	0	0	0	3.58	0	0	0	1	1	7.82	0	1	1	3.14
	總數百分比(%)	6.67	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	3.33	3.33		0.00	3.33	3.33	
	4 人次	9	2	2	1		4	1	4	3	2		3	9	2	
	總數百分比(%)	30.00	6.67	6.67	3.33		13.33	3.33	13.33	10.00	6.67		10.00	30.00	6.67	
課程內容有助於個人潛能的開發	5 人次	6	5	2	1		3	2	0	5	4		4	9	1	
	總數百分比(%)	20.00	16.67	6.67	3.33		10.00	6.67	0.00	16.67	13.33		13.33	30.00	3.33	
	3 人次	2	0	0	0	2.88	0	0	0	1	1	6.33	0	1	1	5.61
	總數百分比(%)	6.67	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	3.33	3.33		0.00	3.33	3.33	
	4 人次	11	4	2	1		5	1	4	5	3		3	12	3	
	總數百分比(%)	36.67	13.33	6.67	3.33		16.67	3.33	13.33	16.67	10.00		10.00	40.00	10.00	
	5 人次	4	3	2	1		2	2	0	3	3		4	6	0	
	總數百分比(%)	13.33	10.00	6.67	3.33		6.67	6.67	0.00	10.00	10.00		13.33	20.00	0.00	

(資料來源：本研究)

南區家政指導人員平均給出 4.5 分和東區皆評為四分。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，77.78%給予四分的評價；大專以上學歷者則有 61.90%給予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 66.67 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，四分評價，共有 66.67% 的家政推廣人員給此評分。

課程內容有助於個人追求成長與發展，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員平均給分為 4.5 分、31 至 40 歲則有百分之 66.67 紿四分、41 至 50 歲者也以四分者為多數，佔 44.44%、51 歲以上者則以 62.50% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50.00 紿四分的評價、已婚者中則有 65.38% 紿四分的評價、26.92% 紿滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 64.71 紉四分的評價、中區則有 42.86% 紉滿分五分的評價、南區在四、五分的評價人數比例相同和東區中則均給四分。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，77.78% 紉四分的評價；大專以上學歷者則有 57.14% 紉四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 63.33 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，四分評價，共有 63.33% 的家政推廣人員給此評分。

課程內容有助於個人求知欲的滿足，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員平均給分為 4.5 分、31 至 40 歲則有百分之 55.56 紉四分、41 至 50 歲者也以五分者為多數，佔 44.44%、51 歲以上者則以 62.50% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50.00 紉五分的評價、已婚者中則有 61.54% 紉四分的評價、30.77% 紉滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 52.94 紉四分的評價、中區則有 42.86% 紉滿分五分的評價、南區在四、五分的評價人數比例相同和東區中則均給四分。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，33.33% 紉五分的評價；大專以上學歷者則有 52.38% 紉四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 56.67 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，四分評價，共有 56.67% 的家政推廣人員給此評分。

課程內容有助於促進自我學習，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員

平均給分為 4.5 分、31 至 40 歲則有百分之 66.67 紿四分、41 至 50 歲者也以四分者為多數，佔 55.56%、51 歲以上者則以 62.50% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50.00 紿予四分的評價、已婚者中則有 69.23% 紿予四分的評價、26.92% 紿予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 70.59 紉予四分的評價、中區則有 42.86% 紉予滿分五分的評價、南區在四、五分的評價人數比例相同和東區中則均給四分。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，22.22% 紉予五分的評價；大專以上學歷者則有 61.90% 紉予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 66.67 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，四分評價，共有 66.67% 的家政推廣人員給此評分。

課程內容符合我的需求，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員中有 75% 紉出四分、31 至 40 歲則有百分之 55.56 紉四分、41 至 50 歲者以四分者為多數，佔 44.44%、51 歲以上者則以 75.00% 的人給四分居多。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50.00 紉予四分的評價、已婚者中則有 61.54% 紉予四分的評價、26.92% 紉予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 58.82 紉予四分的評價、中區則有 57.14% 紉予四分的評價、南區在四、五分的評價人數比例相同和東區中則均給四分。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，55.56% 紉予四分的評價；大專以上學歷者則有 61.90% 紉予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 60.00 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，四分評價，共有 60.00% 的家政推廣人員給此評分。

課程內容讓我產生興趣，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員平均給分為 4.5 分、31 至 40 歲則有百分之 44.44 紉四分、41 至 50 歲者以四、五分者均等，各佔 44.44%、51 歲以上者則以 55.56% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50.00 紉予五分的評價、已婚者中則有 53.85% 紉予四分的評價、34.62% 紉予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 47.06 紉予四分的評價、中區則以四、五分者均等，各佔 42.86%、南區在四、五分

表 4-3-7 課程內容題項(4-9)與個人因素變項之交叉分析表

題項(得分)	個人因素	年齡(歲)				婚姻狀況		教育程度				
		~30	31~40	41~50	51~	χ^2	單身	已婚	χ^2	高中(職)	大專以上	χ^2
課程內容有助於處理各項事務能力的提升	3 人次	0	1	2	0	6.66	1	2	3.65	0	3	1.53
	總數百分比(%)	0.00	3.33	6.67	0.00		3.33	6.67		0.00	10.00	
	4 人次	2	7	4	7		1	19		7	13	
	總數百分比(%)	6.67	23.33	13.33	23.33		3.33	63.33		23.33	43.33	
	5 人次	2	1	3	1		2	5		2	5	
	總數百分比(%)	6.67	3.33	10.00	3.33		6.67	16.67		6.67	16.67	
	3 人次	0	0	2	0	7.46	0	2	1.05	0	2	1.54
	總數百分比(%)	0.00	0.00	6.67	0.00		0.00	6.67		0.00	6.67	
課程內容有助於個人追求成長與發展	4 人次	2	6	4	7		2	17		7	12	
	總數百分比(%)	6.67	20.00	13.33	23.33		6.67	56.67		23.33	40.00	
	5 人次	2	3	3	1		2	7		2	7	
	總數百分比(%)	6.67	10.00	10.00	3.33		6.67	23.33		6.67	23.33	
	3 人次	0	1	2	0	6.50	1	2	2.24	0	3	1.51
	總數百分比(%)	0.00	3.33	6.67	0.00		3.33	6.67		0.00	10.00	
	4 人次	2	5	3	7		1	16		6	11	
	總數百分比(%)	6.67	16.67	10.00	23.33		3.33	53.33		20.00	36.67	
課程內容有助於個人求知欲的滿足	5 人次	2	3	4	1		2	8		3	7	
	總數百分比(%)	6.67	10.00	13.33	3.33		6.67	26.67		10.00	23.33	

(資料來源：本研究)

表 4-3-7 課程內容題項(4-9)與個人因素變項之交叉分析表(續)

題項(得分)	個人因素	所屬農會區域				服務年資(年)					農會規模(人)			χ^2		
		北區	中區	南區	東區	χ^2	0~4	5~9	10~14	15~19	20~	χ^2	11~50	51~200	200~	
課程內容有助於處理各項事務能力的提升	3 人次	3	0	0	0	6.73	0	0	1	2	0	5.43	0	2	1	7.21
	總數百分比(%)	10.00	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	3.33	6.67	0.00		0.00	6.67	3.33	
	4 人次	12	4	2	2		5	2	3	5	5		3	14	3	
	總數百分比(%)	40.00	13.33	6.67	6.67		16.67	6.67	10.00	16.67	16.67		10.00	46.67	10.00	
	5 人次	2	3	2	0		2	1	0	2	2		4	3	0	
	總數百分比(%)	6.67	10.00	6.67	0.00		6.67	3.33	0.00	6.67	6.67		13.33	10.00	0.00	
	3 人次	2	0	0	0		0	0	0	2	0	9.18	1	0	1	8.64
	總數百分比(%)	6.67	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	6.67	0.00		3.33	0.00	3.33	
課程內容有助於個人追求成長與發展	4 人次	11	4	2	2		5	1	4	4	5		2	14	3	
	總數百分比(%)	36.67	13.33	6.67	6.67		16.67	3.33	13.33	13.33	16.67		6.67	46.67	10.00	
	5 人次	4	3	2	0		2	2	0	3	2		4	5	0	
	總數百分比(%)	13.33	10.00	6.67	0.00		6.67	6.67	0.00	10.00	6.67		13.33	16.67	0.00	
	3 人次	3	0	0	0		0	0	1	2	0	7.55	1	1	1	5.35
課程內容有助於個人求知欲的滿足	總數百分比(%)	10.00	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	3.33	6.67	0.00		3.33	3.33	3.33	
	4 人次	9	4	2	2		5	1	3	4	4		2	12	3	
	總數百分比(%)	30.00	13.33	6.67	6.67		16.67	3.33	10.00	13.33	13.33		6.67	40.00	10.00	
	5 人次	5	3	2	0		2	2	0	3	3		4	6	0	
	總數百分比(%)	16.67	10.00	6.67	0.00		6.67	6.67	0.00	10.00	10.00		13.33	20.00	0.00	

(資料來源：本研究)

表 4-3-7 課程內容題項(4-9)與個人因素變項之交叉分析表(續)

題項(得分)	個人因素	年齡(歲)					婚姻狀況			教育程度		
		~30	31~40	41~50	51~	χ^2	單身	已婚	χ^2	高中(職)	大專以上	χ^2
課程內容有助於 促進自我學習	3 人次	0	0	1	0	4.60	0	1	0.96	0	1	0.93
	總數百分比(%)	0.00	0.00	3.33	0.00		0.00	3.33		0.00	3.33	
	4 人次	2	6	5	7		2	18		7	13	
	總數百分比(%)	6.67	20.00	16.67	23.33		6.67	60.00		23.33	43.33	
	5 人次	2	3	3	1		2	7		2	7	
	總數百分比(%)	6.67	10.00	10.00	3.33		6.67	23.33		6.67	23.33	
	3 人次	0	1	2	1	2.85	1	3	0.55	2	2	0.90
	總數百分比(%)	0.00	3.33	6.67	3.33		3.33	10.00		6.67	6.67	
課程內容符合我 的需求	4 人次	3	5	4	6		2	16		5	13	
	總數百分比(%)	10.00	16.67	13.33	20.00		6.67	53.33		16.67	43.33	
	5 人次	1	3	3	1		1	7		2	6	
	總數百分比(%)	3.33	10.00	10.00	3.33		3.33	23.33		6.67	20.00	
	3 人次	0	2	1	1	2.13	1	3	1.27	3	1	4.61
	總數百分比(%)	0.00	6.67	3.33	3.33		3.33	10.00		10.00	3.33	
	4 人次	2	4	4	5		1	14		3	12	
	總數百分比(%)	6.67	13.33	13.33	16.67		3.33	46.67		10.00	40.00	
課程內容讓我產 生興趣	5 人次	2	3	4	2		2	9		3	8	
	總數百分比(%)	6.67	10.00	13.33	6.67		6.67	30.00		10.00	26.67	

(資料來源：本研究)

表 4-3-7 課程內容題項(4-9)與個人因素變項之交叉分析表(續)

題項(得分)	個人因素	所屬農會區域				服務年資(年)						農會規模(人)				
		北區	中區	南區	東區	χ^2	0~4	5~9	10~14	15~19	20~	χ^2	11~50	51~200	200~	χ^2
課程內容有助於 促進自我學習	3 人次	1	0	0	0	3.16	0	0	0	1	0	6.30	0	0	1	10.28
	總數百分比(%)	3.33	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	3.33	0.00		0.00	0.00	3.33	
	4 人次	12	4	2	2		5	1	4	5	5		3	14	3	
	總數百分比(%)	40.00	13.33	6.67	6.67		16.67	3.33	13.33	16.67	16.67		10.00	46.67	10.00	
課程內容符合我 的需求	5 人次	4	3	2	0		2	2	0	3	2		4	5	0	
	總數百分比(%)	13.33	10.00	6.67	0.00		6.67	6.67	0.00	10.00	6.67		13.33	16.67	0.00	
	3 人次	3	1	0	0	3.08	1	0	1	1	1	4.98	2	2	0	5.87
	總數百分比(%)	10.00	3.33	0.00	0.00		3.33	0.00	3.33	3.33	3.33		6.67	6.67	0.00	
課程內容讓我產 生興趣	4 人次	10	4	2	2		5	1	3	5	4		2	12	4	
	總數百分比(%)	33.33	13.33	6.67	6.67		16.67	3.33	10.00	16.67	13.33		6.67	40.00	13.33	
	5 人次	4	2	2	0		1	2	0	3	2		3	5	0	
	總數百分比(%)	13.33	6.67	6.67	0.00		3.33	6.67	0.00	10.00	6.67		10.00	16.67	0.00	
課程內容讓我產 生興趣	3 人次	3	1	0	0	3.15	2	0	1	0	1	6.65	1	3	0	8.34
	總數百分比(%)	10.00	3.33	0.00	0.00		6.67	0.00	3.33	0.00	3.33		3.33	10.00	0.00	
	4 人次	8	3	2	2		3	1	3	5	3		1	10	4	
	總數百分比(%)	26.67	10.00	6.67	6.67		10.00	3.33	10.00	16.67	10.00		3.33	33.33	13.33	
	5 人次	6	3	2	0		2	2	0	4	3		5	6	0	
	總數百分比(%)	20.00	10.00	6.67	0.00		6.67	6.67	0.00	13.33	10.00		16.67	20.00	0.00	

(資料來源：本研究)

的評價人數比例相同和東區中則均給四分。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，給三、四和五分者各佔三分之一；大專以上學歷者則有 57.14% 給予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 50.00 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，四分評價，共有 50.00% 的家政推廣人員給此評分。

四、行政人員支援

此構面由「報名手續簡單方便讓我感到滿意」、「行政人員行政效率高讓我感到滿意」、「行政人員關心學員的學習狀況」、「行政人員能協助解決課程安排(如調課)等問題」和「行政人員能提供學員相關問題的諮詢」共五題組成。

透過交叉分析得出，報名手續簡單方便讓我感到滿意，在個人因素變項中，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員平均給分為 4.5 分、31 至 40 歲者則有百分之 44.44 級四分、41 至 50 歲者以五分者為多數，佔 55.56%、51 歲以上者則以 62.50% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50 級予五分的評價、已婚者中則有 61.54% 級予四分的評價、34.62% 級予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 52.94 級予四分的評價、中區則有 42.86% 級予滿分五分的評價、南區在四、五分的評價人數比例相同和東區則均給四分。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，66.67% 級予四分的評價；大專以上學歷者則有 52.38% 級予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 56.67 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，也以四分評價為大宗，共有 56.67% 的家政推廣人員給此評分。

行政人員行政效率高讓我感到滿意，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員在四、五分的給分比例上均等、31 至 40 歲則有百分之 66.67 級四分、41 至 50 歲者也以五分者為多數，佔 77.78%、51 歲以上者則以 62.50% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50.00 級予四分的評價、已婚者中則有 57.69% 級予四分的評價、42.31% 級予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政

推廣人員中的百分之 52.94 紿予四分的評價、中區則有 42.86% 紉予滿分五分的評價、南區在四、五分的評價人數比例相同和東區則均給四分。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，66.67% 紉予四分的評價；大專以上學歷者則有 52.38% 紉予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 56.67 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，四分評價，共有 56.67% 的家政推廣人員給此評分。

行政人員關心學員的學習狀況，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員在四、五分的給分比例上均等、31 至 40 歲則有百分之 77.78 紉四分、41 至 50 歲者也以四分者為多數，佔 55.56%、51 歲以上者則以 75.00% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50.00 紉予四分的評價、已婚者中則有 69.23% 紉予四分的評價、26.92% 紉予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 76.47 紉予四分的評價、中區則有 42.86% 紉予滿分五分的評價、南區和東區在四、五分的評價人數比例相同。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，22.22% 紉予五分的評價；大專以上學歷者則有 61.90% 紉予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 66.67 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，四分評價，共有 66.67% 的家政推廣人員給此評分。

行政人員能協助解決課程安排(如調課)等問題，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員中有 75% 紉出四分、31 至 40 歲則有百分之 55.56 紉四分、41 至 50 歲者也以四分者為多數，佔 44.44%、51 歲以上者則以 62.50% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50.00 紉予四分的評價、已婚者中則有 57.69% 紉予四分的評價、3.85% 紉予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 58.82 紉予四分的評價、中區則有 57.14% 紉予四分的評價、南區和東區在四、五分的評價人數比例相同。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，44.44% 紉予四分的評價；大專以上學歷者則有 50.00% 紉予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 56.67 之家政推廣人員給予四分的評

表 4-3-8 行政人員支援題項與個人因素變項之交叉分析表

題項(得分)	個人因素	年齡(歲)				χ^2	婚姻狀況		教育程度			
		~30	31~40	41~50	51~		單身	已婚	χ^2	高中(職)	大專以上	χ^2
報名手續簡單方便讓我感到滿意	3 人次	0	2	0	0	8.89	1	1	3.37	1	1	1.34
	總數百分比(%)	0.00	6.67	0.00	0.00		3.33	3.33		3.33	3.33	
	4 人次	2	4	4	7		1	16		6	11	
	總數百分比(%)	6.67	13.33	13.33	23.33		3.33	53.33		20.00	36.67	
行政人員行政效率高讓我感到滿意	5 人次	2	3	5	1		2	9		2	9	
	總數百分比(%)	6.67	10.00	16.67	3.33		6.67	30.00		6.67	30.00	
	4 人次	2	6	2	7	7.89	2	15	0.08	6	11	0.52
	總數百分比(%)	6.67	20.00	6.67	23.33		6.67	50.00		20.00	36.67	
行政人員關心學員的學習狀況	5 人次	2	3	7	1		2	11		3	10	
	總數百分比(%)	6.67	10.00	23.33	3.33		6.67	36.67		10.00	33.33	
	3 人次	0	0	1	0	3.73	0	1	0.96	0	1	0.93
	總數百分比(%)	0.00	0.00	3.33	0.00		0.00	3.33		0.00	3.33	
	4 人次	2	7	5	6		2	18		7	13	
	總數百分比(%)	6.67	23.33	16.67	20.00		6.67	60.00		23.33	43.33	
	5 人次	2	2	3	2		2	7		2	7	
	總數百分比(%)	6.67	6.67	10.00	6.67		6.67	23.33		6.67	23.33	

(資料來源：本研究)

表 4-3-8 行政人員支援題項與個人因素變項之交叉分析表(續)

題項(得分)	個人因素	所屬農會區域				服務年資(年)					農會規模(人)			χ^2		
		北區	中區	南區	東區	χ^2	0~4	5~9	10~14	15~19	20~	χ^2	11~50	51~200	200~	
報名手續簡單方便讓我感到滿意	3 人次	2	0	0	0	3.28	1	0	1	0	0	8.25	0	2	0	7.37
	總數百分比(%)	6.67	0.00	0.00	0.00		3.33	0.00	3.33	0.00	0.00		0.00	6.67	0.00	
	4 人次	9	4	2	2		4	1	3	4	5		2	11	4	
	總數百分比(%)	30.00	13.33	6.67	6.67		13.33	3.33	10.00	13.33	16.67		6.67	36.67	13.33	
行政人員行政效率高讓我感到滿意	5 人次	6	3	2	0		2	2	0	5	2		5	6	0	
	總數百分比(%)	20.00	10.00	6.67	0.00		6.67	6.67	0.00	16.67	6.67		16.67	20.00	0.00	
	4 人次	9	4	2	2	1.70	5	1	4	3	4	6.34	2	12	3	3.12
	總數百分比(%)	30.00	13.33	6.67	6.67		16.67	3.33	13.33	10.00	13.33		6.67	40.00	10.00	
行政人員關心學員的學習狀況	5 人次	8	3	2	0		2	2	0	6	3		5	7	1	
	總數百分比(%)	26.67	10.00	6.67	0.00		6.67	6.67	0.00	20.00	10.00		16.67	23.33	3.33	
	3 人次	1	0	0	0	3.41	0	0	0	1	0	4.92	0	1	0	4.86
	總數百分比(%)	3.33	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	3.33	0.00		0.00	3.33	0.00	
	4 人次	13	4	2	1		5	2	4	5	4		3	13	4	
	總數百分比(%)	43.33	13.33	6.67	3.33		16.67	6.67	13.33	16.67	13.33		10.00	43.33	13.33	
	5 人次	3	3	2	1		2	1	0	3	3		4	5	0	
	總數百分比(%)	10.00	10.00	6.67	3.33		6.67	3.33	0.00	10.00	10.00		13.33	16.67	0.00	

(資料來源：本研究)

表 4-3-8 行政人員支援題項與個人因素變項之交叉分析表(續)

題項(得分)	個人因素	年齡(歲)					婚姻狀況			教育程度		
		~30	31~40	41~50	51~	χ^2	單身	已婚	χ^2	高中(職)	大專以上	χ^2
行政人員能協助 解決課程安排問 題	3 人次	0	2	2	1	1.84	1	4	0.23	3	2	2.58
	總數百分比(%)	0.00	6.67	6.67	3.33		3.33	13.33		10.00	6.67	
	4 人次	3	5	4	5		2	15		4	13	
	總數百分比(%)	10.00	16.67	13.33	16.67		6.67	50.00		13.33	43.33	
	5 人次	1	2	3	2		1	7		2	6	
	總數百分比(%)	3.33	6.67	10.00	6.67		3.33	23.33		6.67	20.00	
	3 人次	0	1	1	0	2.53	1	1	4.01	1	1	0.66
	總數百分比(%)	0.00	3.33	3.33	0.00		3.33	3.33		3.33	3.33	
行政人員能提供 學員相關問題的 諮詢	4 人次	2	6	5	6		1	18		6	13	
	總數百分比(%)	6.67	20.00	16.67	20.00		3.33	60.00		20.00	43.33	
	5 人次	2	2	3	2		2	7		2	7	
	總數百分比(%)	6.67	6.67	10.00	6.67		6.67	23.33		6.67	23.33	

(資料來源：本研究)

表 4-3-8 行政人員支援題項與個人因素變項之交叉分析表(續)

題項(得分)	個人因素	所屬農會區域				服務年資(年)					農會規模(人)			χ^2		
		北區	中區	南區	東區	χ^2	0~4	5~9	10~14	15~19	20~	χ^2	11~50	51~200		
行政人員能協助 解決課程安排問 題	3 人次	4	1	0	0	3.32	1	0	1	2	1	4.27	0	5	0	6.27
	總數百分比(%)	13.33	3.33	0.00	0.00		3.33	0.00	3.33	6.67	3.33		0.00	16.67	0.00	
	4 人次	10	4	2	1		5	2	3	4	3		4	9	4	
	總數百分比(%)	33.33	13.33	6.67	3.33		16.67	6.67	10.00	13.33	10.00		13.33	30.00	13.33	
	5 人次	3	2	2	1		1	1	0	3	3		3	5	0	
	總數百分比(%)	10.00	6.67	6.67	3.33		3.33	3.33	0.00	10.00	10.00		10.00	16.67	0.00	
	3 人次	2	0	0	0	3.93	0	0	1	0	1	6.17	0	2	0	6.48
	總數百分比(%)	6.67	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	3.33	0.00	3.33		0.00	6.67	0.00	
行政人員能提供 學員相關問題的 諮詢	4 人次	12	4	2	1		5	2	3	6	3		3	12	4	
	總數百分比(%)	40.00	13.33	6.67	3.33		16.67	6.67	10.00	20.00	10.00		10.00	40.00	13.33	
	5 人次	3	3	2	1		2	1	0	3	3		4	5	0	
	總數百分比(%)	10.00	10.00	6.67	3.33		6.67	3.33	0.00	10.00	10.00		13.33	16.67	0.00	

(資料來源：本研究)

價。農會規模變項中，四分評價，共有 56.67% 的家政推廣人員給此評分。

行政人員能提供學員相關問題的諮詢，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員中給出四和五分的比例均等、31 至 40 歲則有百分之 66.67 紿四分、41 至 50 歲者也以四分者為多數，佔 55.56%、51 歲以上者則以 75.00% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50.00 紿予五分的評價、已婚者中則有 69.230% 紉予四分的評價、26.92% 紉予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 70.59 紉予四分的評價、中區則有 42.86% 紉予滿分五分的評價、南區和東區在四、五分的評價人數比例相同。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，66.67% 紉予四分的評價；大專以上學歷者則有 50.00% 紉予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 63.33 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，四分評價，共有 63.33% 的家政推廣人員給此評分。

五、主觀規範

此構面由「學習有助於我能樹立學習典範」、「學習是因為要配合同事」、「學習是因為教育訓練目的符合單位發展策略」、「學習是因為組織具有學習氣氛」和「學習是因為當前的政策趨勢」共五題組成。

比起學習滿意度的各個構面，主觀規範的得分較分散，顯示農會家政推廣人員對於主觀規範的感受程度不相同。透過交叉分析得出，學習有助於我能樹立學習典範，在個人因素變項中，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員中有 75% 紉四分、31 至 40 歲者則有百分之 77.78 紉四分，另有 11.11% 紉二分、41 至 50 歲者以四分者為多數，佔 66.67%、51 歲以上者則以 87.50% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50 紉予五分的評價、已婚者中則有 84.61% 紉予四分的評價、11.54% 紉予滿分五分的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 82.35 紉予四分(同意)的評價，有 5.88% 紉二分(不同意)的評價、中區則有 71.43% 紉予滿分四分的評價、南區在四、五分的評價人數比例相同和東區則均給

表 4-3-9 主觀規範題項(1-2)與個人因素變項之交叉分析表

題項(得分)	個人因素	年齡(歲)				χ^2	婚姻狀況		教育程度		
		~30	31~40	41~50	51~		單身	已婚	χ^2	高中(職)	大專以上
學習有助於我能樹立學習典範	2 人次	0	1	0	0	5.49	1	0	11.34	0	1
	總數百分比(%)	0.00	3.33	0.00	0.00		3.33	0.00		0.00	3.33
	3 人次	0	0	1	0		0	1		1	0
	總數百分比(%)	0.00	0.00	3.33	0.00		0.00	3.33		3.33	0.00
	4 人次	3	7	6	7		1	22		6	17
	總數百分比(%)	10.00	23.33	20.00	23.33		3.33	73.33		20.00	56.67
學習是因為要配合同事	5 人次	1	1	2	1		2	3		2	3
	總數百分比(%)	3.33	3.33	6.67	3.33		6.67	10.00		6.67	10.00
	1 人次	0	1	1	1	10.70	1	2	5.74	1	2
	總數百分比(%)	0.00	3.33	3.33	3.33		3.33	6.67		3.33	6.67
	2 人次	1	5	1	4		2	9		4	7
	總數百分比(%)	3.33	16.67	3.33	13.33		6.67	30.00		13.33	23.33
	3 人次	1	1	3	3		0	8		3	5
	總數百分比(%)	3.33	3.33	10.00	10.00		0.00	26.67		10.00	16.67
	4 人次	1	2	3	0		0	6		0	6
	總數百分比(%)	3.33	6.67	10.00	0.00		0.00	20.00		0.00	20.00
	5 人次	1	0	1	0		1	1		1	1
	總數百分比(%)	3.33	0.00	3.33	0.00		3.33	3.33		3.33	3.33

(資料來源：本研究)

表 4-3-9 主觀規範題項(1-2)與個人因素變項之交叉分析表(續)

題項(得分)	個人因素	所屬農會區域				服務年資(年)					農會規模(人)					
		北區	中區	南區	東區	χ^2	0~4	5~9	10~14	15~19	20~	χ^2	11~50	51~200	200~	χ^2
學習有助於我能 樹立學習典範	2 人次	1	0	0	0	6.92	0	0	1	0	0	12.42	0	1	0	3.76
	總數百分比(%)	3.33	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	3.33	0.00	0.00		0.00	3.33	0.00	
	3 人次	1	0	0	0		0	0	0	0	1		0	1	0	
	總數百分比(%)	3.33	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	0.00	3.33		0.00	3.33	0.00	
	4 人次	14	5	2	2		6	3	2	8	4		5	14	4	
	總數百分比(%)	46.67	16.67	6.67	6.67		20.00	10.00	6.67	26.67	13.33		16.67	46.67	13.33	
學習是因為要配 合同事	5 人次	1	2	2	0		1	0	1	1	2		2	3	0	
	總數百分比(%)	3.33	6.67	6.67	0.00		3.33	0.00	3.33	3.33	6.67		6.67	10.00	0.00	
	1 人次	0	1	1	1	15.41	0	1	0	1	1	12.58	1	2	0	3.99
	總數百分比(%)	0.00	3.33	3.33	3.33		0.00	3.33	0.00	3.33	3.33		3.33	6.67	0.00	
	2 人次	7	3	1	0		3	1	2	2	3		2	8	1	
	總數百分比(%)	23.33	10.00	3.33	0.00		10.00	3.33	6.67	6.67	10.00		6.67	26.67	3.33	
	3 人次	6	2	0	0		2	0	0	4	2		2	5	1	
	總數百分比(%)	20.00	6.67	0.00	0.00		6.67	0.00	0.00	13.33	6.67		6.67	16.67	3.33	
	4 人次	4	0	1	1		1	1	2	2	0		1	3	2	
	總數百分比(%)	13.33	0.00	3.33	3.33		3.33	3.33	6.67	6.67	0.00		3.33	10.00	6.67	
	5 人次	0	1	1	0		1	0	0	0	1		1	1	0	
	總數百分比(%)	0.00	3.33	3.33	0.00		3.33	0.00	0.00	0.00	3.33		3.33	3.33	0.00	

四分。教育程度變項，具有高中(職)學歷的家政推廣人員中，66.67%給予四分的評價；大專以上學歷者則有 80.95%給予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 76.67 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，也以四分評價為大宗，共有 76.67% 的家政推廣人員給此評分。

學習是因為要配合同事，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員在二、三、四、五分的給分比例上均等、31 至 40 歲則有百分之 55.56 紿二分(表不同意)、41 至 50 歲者以三、四分者合計佔 66.67%、51 歲以上者則以 50.00% 的人給二分(表不同意)。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50.00 紿予二分的評價、已婚者中，扣除三分之無意見人數後，則有 61.11% 紉予不同意的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 23.53 紉予四分的評價、中區則有 42.86% 紉予二分(不同意)的評價、南區在一、二、四、五分的評價人數比例相同。教育程度變項中，超過一半比例的家政推廣人員不認為學習是為了同事。服務年資變項中，則發現共有百分之 20.00 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，四分評價，共有 20.00% 的家政推廣人員給此評分。

學習是因為教育訓練目的符合單位發展策略，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員中有 75% 紉分為四分、31 至 40 歲則有百分之 66.67 紉四分、41 至 50 歲者以四分者佔 77.78%、51 歲以上者則以 87.50% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50.00 紉予四分的評價、已婚者中則有 80.77% 紉予四分同意的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 82.35 紉予四分的評價、中區則有 57.14% 紉予四分的評價、南區以四分者為多數，佔 75.00%、東區則皆給四分。教育程度變項中，高中(職)學歷者有 77.78% 紉予四分之評價、大專以上學歷者也有 61.54% 紉予四分。服務年資變項中，則發現共有百分之 76.67 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，四分評價，共有 76.67% 的家政推廣人員給此評分。

學習是因為組織具有學習氣氛，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員

中有百分之 75 純予四分的評價、31 至 40 歲則有百分之 77.78 純予四分(表同意)、41 至 50 歲者以四分者合計佔 66.67%、51 歲以上者則以 87.5% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50.00 純予四分的評價、已婚者中，則有 92.31% 純予同意的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 76.47 純予四分的評價、中區則有 71.43% 純予四分的評價、南區在四分的評價人數比例為 75% 和東區則均給四分的評價。教育程度變項中，高中(職)學歷者中有 77.78% 同意組織有學習氣氛，大專以上學歷者有百分之 61.54 純予四分的評價。服務年資變項中，則發現共有百分之 76.67 之家政推廣人員純予四分的評價。農會規模變項中，四分評價，共有 76.67% 的家政推廣人員給此評分。

學習是因為當前的政策趨勢，以年齡為分類，30(含)歲以下的家政推廣人員中有 50.00% 純予三分的評價，其餘均高於三分、31 至 40 歲則有百分之 66.67 純予四分(表同意)、41 至 50 歲者以三、四分者合計佔 66.67%、51 歲以上者則以 87.50% 的人給四分。以婚姻狀況做交叉比較，則發現單身者有百分之 50.00 純予四分的評價、已婚者中，則有 69.23% 純予同意的評價。所屬農會中，北區家政推廣人員中的百分之 47.06 純予四分的評價、中區則有 71.43% 純予四分的評價、南區有 71.43% 純予四分和東區均給四分的評價。教育程度變項中，超過一半比例的家政推廣人員認為學習是當前的政策趨勢。服務年資變項中，則發現共有百分之 56.65 之家政推廣人員給予四分的評價。農會規模變項中，四分評價，共有 56.65% 的家政推廣人員給此評分。

表 4-3-10 主觀規範題項與個人因素變項之交叉分析表

題項(得分)	個人因素	年齡(歲)				婚姻狀況		教育程度			
		~30	31~40	41~50	51~	χ^2	單身	已婚	χ^2	高中(職)	χ^2
學習是因為教育訓練目的符合單位發展策略	2 人次	0	0	0	1	7.27	0	1	2.66	0	1
	總數百分比(%)	0.00	0.00	0.00	3.33		0.00	3.33		0.00	3.33
	3 人次	0	2	1	0		1	2		1	2
	總數百分比(%)	0.00	6.67	3.33	0.00		3.33	6.67		3.33	6.67
	4 人次	3	6	7	7		2	21		7	16
	總數百分比(%)	10.00	20.00	23.33	23.33		6.67	70.00		23.33	53.33
學習是因為組織具有學習氣氛	5 人次	1	1	1	0		1	2		1	2
	總數百分比(%)	3.33	3.33	3.33	0.00		3.33	6.67		3.33	6.67
	2 人次	0	1	0	0	6.16	1	0	7.71	0	1
	總數百分比(%)	0.00	3.33	0.00	0.00		3.33	0.00		0.00	3.33
	3 人次	0	0	1	1		0	2		1	1
	總數百分比(%)	0.00	0.00	3.33	3.33		0.00	6.67		3.33	3.33
	4 人次	3	7	6	7		2	21		7	16
	總數百分比(%)	10.00	23.33	20.00	23.33		6.67	70.00		23.33	53.33
	5 人次	1	1	2	0		1	3		1	3
	總數百分比(%)	3.33	3.33	6.67	0.00		3.33	10.00		3.33	10.00

(資料來源：本研究)

表 4-3-10 主觀規範題項與個人因素變項之交叉分析表(續)

題項(得分)	個人因素	所屬農會區域				χ^2	服務年資(年)					農會規模(人)			χ^2
		北區	中區	南區	東區		0~4	5~9	10~14	15~19	20~	11~50	51~200	200~	
學習是因為教育訓練目的符合單位發展策略	2 人次	0	1	0	0	11.36	0	0	0	0	1	8.78	1	0	0
	總數百分比(%)	0.00	3.33	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	0.00	3.33		3.33	0.00	0.00
	3 人次	3	0	0	0		1	0	1	1	0		0	3	0
	總數百分比(%)	10.00	0.00	0.00	0.00		3.33	0.00	3.33	3.33	0.00		0.00	10.00	0.00
	4 人次	14	4	3	2		5	2	3	8	5		4	15	4
	總數百分比(%)	46.67	13.33	10.00	6.67		16.67	6.67	10.00	26.67	16.67		13.33	50.00	13.33
學習是因為組織具有學習氣氛	5 人次	0	2	1	0		1	1	0	0	1		2	1	0
	總數百分比(%)	0.00	6.67	3.33	0.00		3.33	3.33	0.00	0.00	3.33		6.67	3.33	0.00
	2 人次	1	0	0	0	5.07	0	0	1	0	0	9.93	0	1	0
	總數百分比(%)	3.33	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	3.33	0.00	0.00		0.00	3.33	0.00
	3 人次	2	0	0	0		0	0	0	1	1		1	1	0
	總數百分比(%)	6.67	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	3.33	3.33		3.33	3.33	0.00
	4 人次	13	5	3	2		6	2	3	7	5		4	15	4
	總數百分比(%)	43.33	16.67	10.00	6.67		20.00	6.67	10.00	23.33	16.67		13.33	50.00	13.33
	5 人次	1	2	1	0		1	1	0	1	1		2	2	0
	總數百分比(%)	3.33	6.67	3.33	0.00		3.33	3.33	0.00	3.33	3.33		6.67	6.67	0.00

(資料來源：本研究)

表 4-3-10 主觀規範題項與個人因素變項之交叉分析表(續)

題項(得分)	個人因素	年齡(歲)				婚姻狀況		教育程度				
		~30	31~40	41~50	51~	χ^2	單身	已婚	χ^2	高中(職)	大專以上	χ^2
學習是因為學習的師資良好	4 人次	0	1	1	0	10.3	0	2	0.82	0	2	6.26
	總數百分比(%)	0.00	3.33	3.33	0.00		0.00	6.67		0.00	6.67	
學習是因為學習課程設計是多元的	5 人次	2	2	3	0		1	6		0	7	
	總數百分比(%)	6.67	6.67	10.00	0.00		3.33	20.00		0.00	23.33	
4 人次	1	6	3	7			2	15		8	9	
	總數百分比(%)	3.33	20.00	10.00	23.33		6.67	50.00		26.67	30.00	
5 人次	1	0	2	1			1	3		1	3	
	總數百分比(%)	3.33	0.00	6.67	3.33		3.33	10.00		3.33	10.00	

(資料來源：本研究)

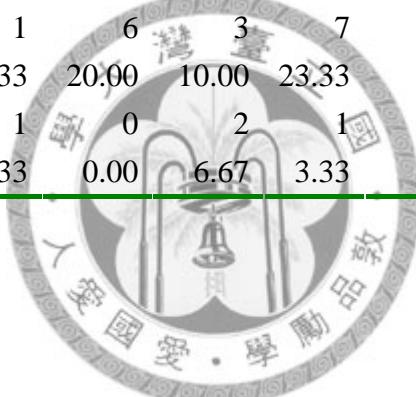
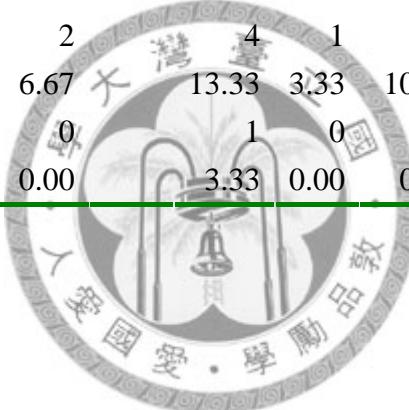


表 4-3-10 主觀規範題項與個人因素變項之交叉分析表(續)

題項(得分)	個人因素	所屬農會區域				服務年資(年)					農會規模(人)					
		北區	中區	南區	東區	χ^2	0~4	5~9	10~14	15~19	20~	χ^2	11~50	51~200	200~	χ^2
學習是因為學習 的師資良好	4 人次	2	0	0	0	8.52	0	1	0	1	0	10.12	0	2	0	3.63
	總數百分比(%)	6.67	0.00	0.00	0.00		0.00	3.33	0.00	3.33	0.00		0.00	6.67	0.00	
學習是因為學習 課程設計是多元 的	5 人次	6	0	1	0		2	1	1	3	0		2	4	1	
	總數百分比(%)	20.00	0.00	3.33	0.00		6.67	3.33	3.33	10.00	0.00		6.67	13.33	3.33	
4 人次	8	5	2	2			4	1	3	4	5		3	11	3	
	總數百分比(%)	26.67	16.67	6.67	6.67		13.33	3.33	10.00	13.33	16.67		10.00	36.67	10.00	
5 人次	1	2	1	0			1	0	0	1	2		2	2	0	
	總數百分比(%)	3.33	6.67	3.33	0.00		3.33	0.00	0.00	3.33	6.67		6.67	6.67	0.00	

(資料來源：本研究)



六、充實智能

此構面由「學習對工作上有很大的幫助」、「學習有助於我補足過去所學之不足」、「學習有助於我產生更多喜樂之感」、「學習有助於我增長生活知識」、「我希望能繼續得知相關的開課資訊」和「只要開有我想要修的課程，我就會回來上」共六題組成。

經由交叉分析得知，在學習對工作上有很大幫助的題項部份，以年齡為分類，31 至 40 歲的家政推廣人員中有一成比例認為是無意見；以婚姻狀況作分類，得出多數均為同意；以所屬農會區域做分類則在各區給出四分的比例分別是 82.35%、57.14%、75.00% 和 50.00%。教育程度部分，則在高中(職)部份發現 77.78% 紿予四分的評價、大專以上程度者 23.81% 紉予滿分五分的評價。服務年資中，給予四分之評價的總計為 73.33%；農會規模中，四分評價的總比例亦為 73.33%。

在學習有助於我補足過去所學之不足的題項部份，以年齡為分類，51 歲以上的家政推廣人員中有 12.50% 的比例認為是無意見；以婚姻狀況作分類，得出多數均為同意；以所屬農會區域做分類則在各區給出四分的比例分別是 70.59%、42.86%、100.00% 和 100.00%。教育程度部分，則在高中(職)部份發現 66.67% 紉予四分的評價、大專以上程度者 28.57% 紉予滿分五分的評價。服務年資中，給予四分之評價的總計為 70.00%；農會規模中，四分評價的總比例亦為 70.00%。

在學習有助於我產生更多喜樂之感的題項部份，以年齡為分類，41 至 50 歲的家政推廣人員中有一成比例認為是無意見；以婚姻狀況作分類，得出多數均為同意；以所屬農會區域做分類則在各區給出四分的比例分別是 82.35%、42.86%、50.00% 和 100.00%。教育程度部分，則在高中(職)部份發現 66.67% 紉予四分的評價、大專以上程度者 28.57% 紉予滿分五分的評價。服務年資中，給予四分之評價的總計為 70.00%；農會規模中，四分評價的總比例亦為 70.00%。

在學習有助於我增長生活知識的題項部份，以年齡為分類，各年齡層以四分的人數比例最高；以婚姻狀況作分類，得出多數均為同意；以所屬農會區域做分

表 4-3-11 充實智能題項與個人因素變項之交叉分析表

題項(得分)	個人因素	年齡(歲)				婚姻狀況		教育程度				
		~30	31~40	41~50	51~	χ^2	單身	已婚	χ^2	高中(職)	大專以上	χ^2
學習對工作上有很大的幫助	3 人次	0	1	0	0	3.76	1	0	6.85	0	1	0.47
	總數百分比(%)	0.00	3.33	0.00	0.00		3.33	0.00		0.00	3.33	
	4 人次	3	5	7	7		2	20		7	15	
	總數百分比(%)	10.00	16.67	23.33	23.33		6.67	66.67		23.33	50.00	
學習有助於我補足過去所學之不足	5 人次	1	3	2	1		1	6		2	5	
	總數百分比(%)	3.33	10.00	6.67	3.33		3.33	20.00		6.67	16.67	
	3 人次	0	0	0	1	5.45	0	1	0.18	1	0	2.45
	總數百分比(%)	0.00	0.00	0.00	3.33		0.00	3.33		3.33	0.00	
學習有助於我產生更多喜樂之感	4 人次	3	5	8	5		3	18		6	15	
	總數百分比(%)	10.00	16.67	26.67	16.67		10.00	60.00		20.00	50.00	
	5 人次	1	4	1	2		1	7		2	6	
	總數百分比(%)	3.33	13.33	3.33	6.67		3.33	23.33		6.67	20.00	

(資料來源：本研究)

表 4-3-11 充實智能題項與個人因素變項之交叉分析表(續)

題項(得分)	個人因素	所屬農會區域				χ^2	服務年資(年)					農會規模(人)			χ^2	
		北區	中區	南區	東區		0~4	5~9	10~14	15~19	20~	11~50	51~200	200~		
學習對工作上有很大的幫助	3 人次	1	0	0	0	4.09	0	0	1	0	0	8.50	0	1	0	0.71
	總數百分比(%)	3.33	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	3.33	0.00	0.00	0.00	3.33	0.00		
	4 人次	14	4	3	1		5	2	3	6	6	5	14	3		
	總數百分比(%)	46.67	13.33	10.00	3.33		16.67	6.67	10.00	20.00	20.00	16.67	46.67	10.00		
學習有助於我補足過去所學之不足	5 人次	2	3	1	1		2	1	0	3	1	2	4	1		
	總數百分比(%)	6.67	10.00	3.33	3.33		6.67	3.33	0.00	10.00	3.33	6.67	13.33	3.33		
	3 人次	1	0	0	0	6.38	0	0	0	0	1	7.82	0	0	1	8.47
	總數百分比(%)	3.33	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	0.00	3.33	0.00	0.00	3.33		
學習有助於我產生更多喜樂之感	4 人次	12	3	4	2		5	1	4	6	5	4	14	3		
	總數百分比(%)	40.00	10.00	13.33	6.67		16.67	3.33	13.33	20.00	16.67	13.33	46.67	10.00		
	5 人次	4	4	0	0		2	2	0	3	1	3	5	0		
	總數百分比(%)	13.33	13.33	0.00	0.00		6.67	6.67	0.00	10.00	3.33	10.00	16.67	0.00		

(資料來源：本研究)

表 4-3-11 充實智能題項與個人因素變項之交叉分析表(續)

題項(得分)	個人因素	年齡(歲)					婚姻狀況			教育程度		
		~30	31~40	41~50	51~	χ^2	單身	已婚	χ^2	高中(職)	大專以上	χ^2
學習有助於我增長生活知識	4 人次	3	5	6	5	0.51	3	16	0.27	5	14	0.34
	總數百分比(%)	10.00	16.67	20.00	16.67		10.00	53.33		16.67	46.67	
我希望能夠繼續得知相關的開課資訊	5 人次	1	4	3	3		1	10		4	7	
	總數百分比(%)	3.33	13.33	10.00	10.00		3.33	33.33		13.33	23.33	
只要開有我想要修的課程，我就會回來上	3 人次	0	2	0	1	3.80	0	3	0.83	2	1	2.26
	總數百分比(%)	0.00	6.67	0.00	3.33		0.00	10.00		6.67	3.33	
	4 人次	3	4	5	5		3	14		4	13	
	總數百分比(%)	10.00	13.33	16.67	16.67		10.00	46.67		13.33	43.33	
	5 人次	1	3	4	2		1	9		3	7	
	總數百分比(%)	3.33	10.00	13.33	6.67		3.33	30.00		10.00	23.33	
	2 人次	0	0	0	1	5.33	0	1	0.83	1	0	7.82
	總數百分比(%)	0.00	0.00	0.00	3.33		0.00	3.33		3.33	0.00	
	3 人次	0	1	0	1		0	2		2	0	
	總數百分比(%)	0.00	3.33	0.00	3.33		0.00	6.67		6.67	0.00	
	4 人次	3	5	6	3		3	14		4	13	
	總數百分比(%)	10.00	16.67	20.00	10.00		10.00	46.67		13.33	43.33	
	5 人次	1	3	3	3		1	9		2	8	
	總數百分比(%)	3.33	10.00	10.00	10.00		3.33	30.00		6.67	26.67	

(資料來源：本研究)

表 4-3-11 充實智能題項與個人因素變項之交叉分析表(續)

題項(得分)	個人因素	所屬農會區域				χ^2	服務年資(年)					農會規模(人)			χ^2
		北區	中區	南區	東區		0~4	5~9	10~14	15~19	20~	11~50	51~200	200~	
學習有助於我增 長生活知識	4 人次	13	2	3	1	5.29	5	1	4	5	4	4.03	4	12	3 0.35
	總數百分比(%)	43.33	6.67	10.00	3.33		16.67	3.33	13.33	16.67	13.33		13.33	40.00	10.00
我希望能夠繼續得 知相關的開課資 訊	5 人次	4	5	1	1		2	2	0	4	3		3	7	1
	總數百分比(%)	13.33	16.67	3.33	3.33		6.67	6.67	0.00	13.33	10.00		10.00	23.33	3.33
只要開有我想要 修的課程，我就 會回來上	3 人次	2	1	0	0	4.13	2	0	1	0	0	7.65	1	2	0 1.30
	總數百分比(%)	6.67	3.33	0.00	0.00		6.67	0.00	3.33	0.00	0.00		3.33	6.67	0.00
	4 人次	11	2	3	1		3	2	3	5	4		3	11	3
	總數百分比(%)	36.67	6.67	10.00	3.33		10.00	6.67	10.00	16.67	13.33		10.00	36.67	10.00
	5 人次	4	4	1	1		2	1	0	4	3		3	6	1
	總數百分比(%)	13.33	13.33	3.33	3.33		6.67	3.33	0.00	13.33	10.00		10.00	20.00	3.33
	2 人次	0	1	0	0	14.27	1	0	0	0	0	8.85	1	0	0 5.21
	總數百分比(%)	0.00	3.33	0.00	0.00		3.33	0.00	0.00	0.00	0.00		3.33	0.00	0.00
	3 人次	1	1	0	0		1	0	0	1	0		0	2	0
	總數百分比(%)	3.33	3.33	0.00	0.00		3.33	0.00	0.00	3.33	0.00		0.00	6.67	0.00
	4 人次	13	1	3	0		3	2	4	4	4		3	11	3
	總數百分比(%)	43.33	3.33	10.00	0.00		10.00	6.67	13.33	13.33	13.33		10.00	36.67	10.00
	5 人次	3	4	1	2		2	1	0	4	3		3	6	1
	總數百分比(%)	10.00	13.33	3.33	6.67		6.67	3.33	0.00	13.33	10.00		10.00	20.00	3.33

(資料來源：本研究)

類則以中區之滿分五分的比例最高，為 71.43%。教育程度部分，則在高中(職)部份發現 55.56% 級予四分的評價、大專以上程度者 33.33% 級予滿分五分的評價。服務年資中，給予四分之評價的總計為 63.33%；農會規模中，四分評價的總比例亦為 63.33%。

在我希望能繼續得知相關的開課資訊的題項部份，以年齡為分類，31 至 40 歲的家政推廣人員中有二成比例認為是無意見；以婚姻狀況作分類，得出多數均為同意；以所屬農會區域做分類則在各區給出四分的比例分別是 64.71%、28.57%、75.00% 和 50.00%，較特別的是，中區有高達 57.14% 的家政推廣人員給出滿分五分。教育程度部分，則在高中(職)部份發現 44.44% 級予四分的評價、大專以上程度者 33.33% 級予滿分五分的評價。服務年資中，給予四分之評價的總計為 56.67%；農會規模中，四分評價的總比例亦為 56.67%。

在只要開有我想要修的課程，我就會回來上的題項部份，以年齡為分類，51 歲以上的家政推廣人員中有 12.5% 比例表示無意見；以婚姻狀況作分類，得出多數均為同意；以所屬農會區域做分類則在各區給出四分的比例分別是 76.47%、14.29%、75.00%，其中中區以 57.14% 的家政推廣人員給滿分五分，東區則百分之百給滿分。教育程度部分，則在高中(職)部份發現 44.44% 級予四分的評價、大專以上程度者 38.10% 級予滿分五分的評價。服務年資中，給予四分之評價的總計為 56.67%；農會規模中，四分評價的總比例亦為 56.67%。

七、良好誘因

此構面由「我喜歡在這裡修課」、「學習是因為整理的學習環境良好」、「學習是因為學習的師資良好」和「學習是因為學習課程設計是多元的」共四題組成。經由交叉分析得知，在我喜歡在這裡修課的題項部份，以年齡為分類，31 至 40 歲的家政推廣人員中有三成比例認為是無意見；以婚姻狀況作分類，得出多數均為同意；以所屬農會區域做分類則在各區給出四分的比例分別是 64.71%、

42.86%、75.00%和 50.00%。教育程度部分，則在高中(職)部份發現 66.67%給予四分的評價、大專以上程度者 28.57%給予滿分五分的評價。服務年資中，給予四分之評價的總計為 60.00%；農會規模中，四分評價的總比例亦為 60.00%。

在學習是因為整理的學習環境良好的題項部份，以年齡為分類，31 至 50 歲的家政推廣人員中有 22.22% 比例表示無意見；以婚姻狀況作分類，得出多數均為同意；以所屬農會區域做分類則在各區給出四分的比例分別是 82.35%、42.86%、50.00% 和 50.00%，其中中區以 57.14% 的家政推廣人員給滿分五分。教育程度部分，則在高中(職)部份發現 77.78% 約予四分的評價、大專以上程度者 28.57% 約予滿分五分的評價。服務年資中，給予四分之評價的總計為 66.67%；農會規模中，四分評價的總比例亦為 66.67%。

在學習是因為學習的師資良好的題項部份，以年齡為分類，評定四分者佔 70.00%；以婚姻狀況作分類，得出多數均為同意；以所屬農會區域做分類則在各區給出四分的比例分別是 88.24%、42.86%、75.00%，其中中區以 57.14% 的家政推廣人員給滿分五分，東區則百分之百給滿分。教育程度部分，則在高中(職)部份發現 77.78% 約予四分的評價、大專以上程度者 33.33% 約予滿分五分的評價。服務年資中，給予四分之評價的總計為 70.00%；農會規模中，四分評價的總比例亦為 70.00%。

在學習是因為學習課程設計是多元的的題項部份，以年齡為分類，評定四分者佔 70.00%；以婚姻狀況作分類，得出多數均為同意；以所屬農會區域做分類則在各區給出四分的比例分別是 82.35%、42.86%、75.00% 和 50.00%，其中中區以 57.14% 的家政推廣人員給滿分五分。教育程度部分，則在高中(職)部份發現 66.67% 約予四分的評價、大專以上程度者 28.57% 約予滿分五分的評價。服務年資中，給予四分之評價的總計為 70.00%；農會規模中，四分評價的總比例亦為 70.00%。

表 4-3-12 良好誘因題項與個人因素變項之交叉分析表

題項(得分)	個人因素	年齡(歲)				婚姻狀況		教育程度			
		~30	31~40	41~50	51~	χ^2	單身	已婚	χ^2	高中(職)	χ^2
我喜歡在這裡修課	3 人次	0	3	1	0	5.41	1	3	0.55	1	3
	總數百分比(%)	0.00	10.00	3.33	0.00		3.33	10.00		3.33	10.00
	4 人次	3	4	6	5		2	16		6	12
	總數百分比(%)	10.00	13.33	20.00	16.67		6.67	53.33		20.00	40.00
	5 人次	1	2	2	3		1	7		2	6
	總數百分比(%)	3.33	6.67	6.67	10.00		3.33	23.33		6.67	20.00
學習是因為整體的學習環境良好	3 人次	0	1	1	0	1.89	0	2	0.36	0	2
	總數百分比(%)	0.00	3.33	3.33	0.00		0.00	6.67		0.00	6.67
	4 人次	3	6	6	5		3	17		7	13
	總數百分比(%)	10.00	20.00	20.00	16.67		10.00	56.67		23.33	43.33
	5 人次	1	2	2	3		1	7		2	6
	總數百分比(%)	3.33	6.67	6.67	10.00		3.33	23.33		6.67	20.00

(資料來源：本研究)

表 4-3-12 良好誘因題項與個人因素變項之交叉分析表(續)

題項(得分)	個人因素	所屬農會區域				服務年資(年)					農會規模(人)			χ^2		
		北區	中區	南區	東區	χ^2	0~4	5~9	10~14	15~19	20~	χ^2	11~50	51~200	200~	
我喜歡在這裡修課	3 人次	4	0	0	0	7.91	1	0	2	1	0	8.04	1	3	0	3.80
	總數百分比(%)	13.33	0.00	0.00	0.00		3.33	0.00	6.67	3.33	0.00		3.33	10.00	0.00	
	4 人次	11	3	3	1		5	2	2	5	4		3	11	4	
	總數百分比(%)	36.67	10.00	10.00	3.33		16.67	6.67	6.67	16.67	13.33		10.00	36.67	13.33	
學習是因為整體的學習環境良好	5 人次	2	4	1	1		1	1	0	3	3		3	5	0	
	總數百分比(%)	6.67	13.33	3.33	3.33		3.33	3.33	0.00	10.00	10.00		10.00	16.67	0.00	
	3 人次	1	0	1	0	8.37	1	0	0	1	0	5.12	1	1	0	3.96
	總數百分比(%)	3.33	0.00	3.33	0.00		3.33	0.00	0.00	3.33	0.00		3.33	3.33	0.00	
	4 人次	14	3	2	1		5	2	4	5	4		3	13	4	
	總數百分比(%)	46.67	10.00	6.67	3.33		16.67	6.67	13.33	16.67	13.33		10.00	43.33	13.33	
	5 人次	2	4	1	1		1	1	0	3	3		3	5	0	
	總數百分比(%)	6.67	13.33	3.33	3.33		3.33	3.33	0.00	10.00	10.00		10.00	16.67	0.00	

(資料來源：本研究)

表 4-3-12 良好誘因題項與個人因素變項之交叉分析表(續)

題項(得分)	個人因素	年齡(歲)					婚姻狀況			教育程度		
		~30	31~40	41~50	51~	χ^2	單身	已婚	χ^2	高中(職)	大專以上	χ^2
學習是因為學習 的師資良好	4 人次	3	6	7	5	0.57	3	18	0.55	7	14	0.37
	總數百分比(%)	10.00	20.00	23.33	16.67		10.00	60.00		23.33	46.67	
	5 人次	1	3	2	3		1	8		2	7	
	總數百分比(%)	3.33	10.00	6.67	10.00		3.33	26.67		6.67	23.33	
學習是因為學習 課程設計是多元 的	4 人次	3	7	6	5	0.57	3	18	0.55	6	15	0.68
	總數百分比(%)	10.00	23.33	20.00	16.67		10.00	60.00		20.00	50.00	
	5 人次	1	2	3	3		1	8		3	6	
	總數百分比(%)	3.33	6.67	10.00	10.00		3.33	26.67		10.00	20.00	

(資料來源：本研究)

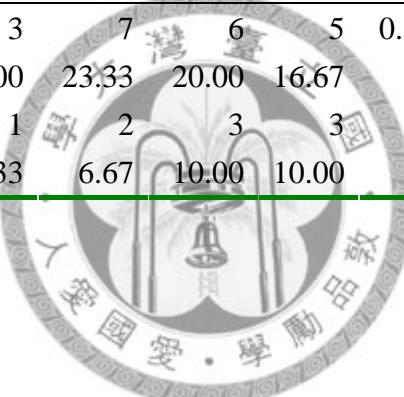


表 4-3-12 良好誘因題項與個人因素變項之交叉分析表(續)

題項(得分)	個人因素	所屬農會區域				χ^2	服務年資(年)					農會規模(人)			χ^2
		北區	中區	南區	東區		0~4	5~9	10~14	15~19	20~	11~50	51~200	200~	
學習是因為學習 的師資良好	4 人次	15	3	3	0	9.86	5	2	4	6	4	2.34	4	14	3 0.72
	總數百分比(%)	50.00	10.00	10.00	0.00		16.67	6.67	13.33	20.00	13.33		13.33	46.67	10.00
學習是因為學習 課程設計是多元 的	5 人次	2	4	1	2		2	1	0	3	3		3	5	1
	總數百分比(%)	6.67	13.33	3.33	6.67		6.67	3.33	0.00	10.00	10.00		10.00	16.67	3.33
	4 人次	14	3	3	1	4.12	6	2	4	6	3	5.06	4	13	4 2.29
	總數百分比(%)	46.67	10.00	10.00	3.33		20.00	6.67	13.33	20.00	10.00		13.33	43.33	13.33
	5 人次	3	4	1	1		1	1	0	3	4		3	6	0
	總數百分比(%)	10.00	13.33	3.33	3.33		3.33	3.33	0.00	10.00	13.33		10.00	20.00	0.00

(資料來源：本研究)

第四節 學習滿意度、主觀規範與學習意願之相關分析

本節將使用Pearson相關分析，以分析農會推廣人員參與推廣專業訓練班的學習滿意度、主觀規範與學習意願變項間是否存在顯著相關，結果如下頁表4-3-1所示。

一、學習滿意度、主觀規範與學習意願之相關分析

1. 學習滿意度與其他構面之相關分析

學習滿意度的教師教學與學習環境之相關係數為0.654、教師教學與課程內容之相關係數為0.719、教師教學與行政人員支援之相關係數為0.624和教師教學與整體學習滿意度之相關係數為0.864；均達中高正相關。

和教師教學最為相關的當屬課程內容，在本研究中，亦證實其二者之相關性為最高(0.719)，而學習環境為其次；最末為行政人員支援。由於行政人員支援構面之題項主要集中於在職教育訓練的前置作業，如報名手續、課程安排與協調、課程行進中的關心，對於教師教學部分的涉入不深，因此相較於其他構面，為中度相關實屬正當。此項研究結果支持張夢凡(2004)之研究。

學習滿意度的學習環境與課程內容之相關係數是0.847、學習環境與行政人員支援之相關係數是0.844和學習環境與整體學習滿意度之相關係數是0.896；均達高度正相關。

本次在職訓練班雖由行政人員安排課程內容，但是學習環境的好壞攸關課程內容是否能完整、真實呈現，因此學習環境與課程內容的相關係數高於其與行政人員支援構面。而與教師教學構面的相關係數為0.654，主要則因為教師教學著重在教師個人特質的表現，與學習環境的互動、關聯較小。

學習滿意度的課程內容和行政人員支援之相關係數是0.856及課程內容和整體學習滿意度的相關係數則是0.951；均達極高度正相關。

本次創新性訓練班之舉辦，由國土中心所策劃，因此在課程內容上，行政人員也多有涉入與安排；也因此行政人員構面與課程內容構面之相關係數極高。

行政人員支援與整體學習滿意度之相關係數則為0.892，達顯著正相關。

上述各構面間相關係數顯示，全部層面均達中高度正相關。

表 4-4-1 學習滿意度、主觀規範與學習意願變項之相關係數矩陣

相關係數	教師 教學	學習 環境	課程 內容	行政人 員支援	學習 滿意度	主觀 規範	充實 智能	良好 誘因
學習環境	.654							
課程內容	.719	.847						
行政人員 支援	.624	.844	.856					
學習 滿意度	.864	.896	.951	.892				
主觀規範	.226	.392	.405	.501	.402			
充實智能	.589	.645	.622	.596	.675	.463		
良好誘因	.580	.757	.640	.641	.708	.480	.847	
學習意願	.609	.719	.654	.639	.716	.489	.973	.947

(資料來源：本研究)

2. 學習滿意度與主觀規範之相關分析

學習滿意度的教師教學與主觀規範之相關係數為0.226、學習環境與主觀規範之相關係數為0.392、課程內容與主觀規範之相關係數為0.405、行政人員支援與主觀規範之相關係數為0.501，且整體學習滿意度與主觀規範之相關係數為0.402。

各構面間的相關係數顯示，教師教學、學習環境與主觀規範相關較低，意謂家政推廣人員在評斷教師教學構面時，比較不受到主觀規範影響，僅關注於教師教學本身；評斷學習環境，則真實依照學習環境的地點、場所等作出判斷，不太受到主觀規範約束。

而行政人員支援與主觀規範間產生中度正相關。換言之，主觀規範本身受到所接觸人員直接或間接的影響，而在這部分產生正相關，意即雖然辦理課程的相關行政人員未在學習者本身人際網絡中，但其態度等等依然會對學習者產生正向影響。

其他尚具有相關者如課程內容，探究其相關原因則可發現，主觀規範構面之題項包含組織是否具有學習氣氛等題目，家政推廣人員對於課程內容的評斷也將受到農會組織的影響，因而顯出相關與否。

而整體學習滿意度與主觀規範的相關係數為0.402，未若主觀規範和行政人員支援構面或是課程內容的相關性高，顯然受到教師教學、學習環境二項構面的影響造成。

3. 學習滿意度與學習意願之相關分析

學習滿意度的教師教學與充實智能之相關係數則是0.589、教師教學與良好誘因之相關係數則是0.580和教師教學與整體學習意願之相關係數則是0.609；均達中度正相關。

教師教學的好壞與否，對於智能的增加與學員因教師而提高學習意願(即誘因)有正向幫助；因此在學習意願構面中，其和充實智能構面之相關係數與其和良好誘因之相關係數相近。

學習環境與充實智能的相關係數為0.645、學習環境與良好誘因的相關係數為0.757和學習環境與整體學習意願的相關係數為0.719；均達中高正相關。

學習環境與良好誘因之相關係數顯出，兩者為高度相關。提高學習環境構面的滿意度，也會使得良好誘因構面因正向相關影響，進而使得學習意願的提升。

課程內容與充實智能的相關係數則為0.622、課程內容與良好誘因的相關係數為0.640及課程內容與整體學習意願的相關係數為0.654；均達中度正相關。

張夢凡(2004)指出，在課程內容構面中，其相關係數以充實智能構面大於良好誘因構面；本研究結果與其不相同。本研究認為在自發性學習上，學習者傾向學習本身所不足、欠缺或欲學習之知識；然本研究著重於創新性推廣訓練班，使得課程內容如何吸引家政推廣人員的學習意願成為重點。

行政人員支援與充實智能的相關係數是0.596、行政人員支援與良好誘因的相關係數為0.641和行政人員支援與整體學習意願的相關係數為0.639；均達中度正相關。行政人員支援部份，主要涉及到報名程序的便利與否，對於家政推廣人員而言，此為誘因。

整體學習滿意度與充實智能的相關係數為0.675、整體學習滿意度與良好誘因的相關係數為0.708和整體學習滿意度與整體學習意願的相關係數為0.716；均達中高度正相關。。

各數據顯示，全部層面均達中高度正相關。



二、主觀規範與學習意願之相關分析

主觀規範與充實智能之相關係數為0.463、主觀規範與良好誘因之相關係數為0.480及主觀規範與整體學習意願之相關係數為0.489。意謂各層面之數據均達中度正相關。

主觀規範的影響，應該是促成家政推廣人員參與在職訓練班的推力，換言之，也是種誘因。因此在相關分析中，可以確認出：主觀規範和良好誘因之間的相關大於其和充實智能之相關。

三、學習意願各構面之相關分析

充實智能與良好誘因的相關係數是0.847、充實智能與整體學習意願的相關係數是0.973和良好誘因與整體學習意願的相關係數是0.947。各項數值均顯示全部層面達極高度正相關。

綜合上述，參與推廣專業訓練班的家政推廣人員對學習滿意度與學習意願均達中高度正相關；表示各變項之間關係密切。在與學習意願之相關性比較中，學習滿意度之相關(0.716)大於其與主觀規範之相關性(0.489)；顯示學習意願可能受到較多的學習滿意度的影響。

因此，在教育訓練的舉辦中，主辦單位應注意學習滿意度的填答狀況，適時調整以期提高下次課程的學習滿意度，增進學習者的學習意願；而各農會推廣人員所處的工作環境也將影響他們如何看待教育訓練，是故提升農會推廣人員及其長官對教育訓練的正面態度亦促成其對學習意願的提升。



第五章 結論與建議

本章共分為研究討論與結論和研究限制與建議兩節。第一節主要針對驗證結果進行討論與說明；第二節則針對本研究之限制與後續研究建議進行說明，期望本研究之研究結果能使家政推廣人員之在職訓練及後續研究者有所助益。

第一節 研究討論與結論

本研究主要目的為探討農會家政推廣人員對創新性訓練的學習滿意度、主觀規範對學習意願的相關。亦同時探討，其共同對學習意願之相關性。根據上述研究目的和本研究所建立之研究假設，將所得之重要實證結論整理如下。

一、研究討論

農會家政推廣人員的學習滿意度對學習意願確實有顯著正向關係。表示在學習上，無論是社區大學或空中大學之流的自發性學習或是在職訓練，學習滿意度對於學習意願的相關性皆相同。在學習滿意度各構面與個人因素進行交叉分析，則發現多數的農會家政推廣人員對於教師教學、學習環境、課程內容與行政人員支援等構面下之題項的看法一致：肯定本次創新性訓練班之教學，且評斷滿意與否受到較少的個人因素影響。

農會家政推廣人員的主觀規範對學習意願的相關，在本研究中亦得到研究樣本之佐證。然在個人因素的交叉分析中，發現農會家政推廣人員對於主觀規範之題項的判定有較大的差異；推論個人因素確實造成主觀規範控制力大小的差異。然囿於本研究係一初探研究，且樣本數不足，無法進一步佐證其差異存在。

學習意願與個人因素之交叉分析，在充實智能構面題項中，「只要開有我想要修的課程，我就會回來上」出現不同意的狀況，仔細觀察為51歲以上者，表示在高齡之後，可能對於創新性訓練之需求減少。在良好誘因構面題項之評斷主要出

無意見、同意與極同意三種，表示誘因對農會家政推廣人員具有吸引力，特別是因為師資良好與學習課程的部分。在創新性訓練班的過程中，

本研究基於理性行為理論之架構，進行學習滿意度與主觀規範對學習意願的相關分析。結果發現，學習滿意度與主觀規範對於學習意願具有顯著的相關且學習滿意度與主觀規範之間之相關極低。換言之，本研究之研究結果支持理性行為理論之關係。

Livesey等(1992)的研究指出，在第二語言(英語)的學習上，性別對聽力學習造成差異，表示性別對於語言學習的聽說讀寫上有不同的著重點。根據劉祥得等(2007)指出，研究對象之教育程度影響數位學習意願；然而本研究對於個人因素變項對各研究變項進行單因子變異數分析均無顯著差異存在，意謂在職訓練中，個人因素對於學習者影響不顯著。訓練課程的若以科技應用為主，個人因素出現影響；反之則否。在職教育訓練之所以不受個人因素影響，本研究認為學習者較具有學習目標將是一重點：學習者對於因工作業務而產生之學習，本著工作要求使得個人忽略個人因素。



二、研究結論

綜合而言，本研究證實在家政推廣人員參與創新性推廣訓練班之學習意願符合理性行為理論；在與一般自發性學習的比較上，兩者皆著重在課程內容與行政人員支援。此點顯示，無論是自發性學習或是創新性在職訓練，學員對於課程內容的要求不變、對行政人員的其他支援，則是課程內容是否得以流暢、順利進行的原因。

而在學習滿意度與主觀規範中，又以學習滿意度對學習意願之相關性較高。在學習過程中，學習者同時受到學習本身與環境雙重影響；此點的佐證顯示，在職訓練的規劃與執行，要回到學習最根本的要求：學習課程本身。創新性訓練中，

因為不同以往所學，對學員而言有增進其能力的可能，因此訓練課程的規劃與安排，對於學習意願會有較高的影響。

第二節 研究限制與未來建議

一、研究限制

本研究主要以農會家政推廣人員之創新性訓練班為研究主題。目前全台之農會數為189個農會，估計共存在兩百多位之農會家政推廣人員；且由於農改場與農業機構所舉辦之農會家政推廣人員訓練班數甚少，再者諸如本研究之跨區域家政推廣人員之訓練較少、開班人數受到場地之限制，使得在樣本數受到極大限制；因此在樣本數量，不易取得更多之樣本。



二、未來建議

本研究在研究變數的選擇、研究架構的建立等各方面，雖力求完備客觀，但仍有不足之處，而有待後續研究者使之臻善，因此本研究提出以下建議僅供後續研究參考：

一、增加研究模式之變數

本研究旨為探討學習滿意度與主觀規範對學習意願之影響。然而影響學習意願之變數，藉理性行為理論僅區分為兩者；本研究受限於研究者能力、成本與時間等因素的局限，無法進一步以其他理論相較。因此建議後續研究者可依計畫行為理論、科技接受模式等，比較各項因素的解釋力。

在主觀規範構面之問卷題項中，「學習是因為受到主管支持、鼓勵」在項目分析中因同質性檢定與因素負荷量較低而刪除。本研究因現有資料無法證實主觀

規範包含主管支持和鼓勵，然基於農會推廣人員之人事任命與職務調動權力，幾落於農會總幹事一職，因此不排除主管之支持與鼓勵將對學習意願造成影響。

在學習意願構面之間卷題項中，則有「學習是因為進修有補助」因同質性減定與因素負荷量較低而刪除。學習的進修補助，應分為對於學習者的直接補助或是開課單位的補助兩種。而對此，本研究承認在設計題項之初，未能仔細斟酌題意；進而建議後續研究，可將「學習是因為進修有補助」，改為「學習是因為在職訓練費用是由政府所負擔」與「學習是因為參與在職訓練有額外津貼補助」較為適宜。

二、研究標的之選擇

本研究以家政推廣人員之在職訓練為研究標的，因此本研究結果僅適用於推論家政推廣人員之學習意願；若需類推至其他推廣人員，則需後續研究者之協助。是故建議後續研究者可針對農事推廣人員、四健推廣人員或休閒推廣人員，進行其學習意願研究，使研究更趨完整。

本研究限於研究者能力、成本與時間，僅討論國土中心主辦的創新性訓練班之學習滿意度、主觀規範與學習意願之相關；後續研究者可於不同之農業推廣機構(如各區農改場、省農會等等)進行研究，並針對學習滿意度、主觀規範對學習意願影響進行實證研究。

另外，在課程上，本研究在創新性訓練選擇實體課程；然近年來由於數位學習的風行，且農委會已有多種課程進行數位化；因此可針對數位學習部分進行研究結果比較，以確認數位學習之效用。

參考文獻

- 丁文郁(1994)。農會推廣工作之建構。台灣農業，30(2)，126-138。
- 丁文郁(1995)。農會推廣人員應有角色扮演及能力—基於強化農會經營績效之前提。農訓雜誌，12(9)，10-13。
- 王柏宇、吳勤榮、潘寶石(2006)。大學院校學生對攀岩課程滿意度與再參與態度之研究。嘉大體育健康休閒期刊，5，86-95。
- 世界經理文摘(2005)。訓練發展為什麼會失敗。世界經理文摘，230，18-20。
- 池進通、李鴻文、劉慶湘和許志賢(2007)。員工學習態度與學習滿意度關係之研究。生物與休閒事業研究，5(1)，58-76。
- 行政院農業委員會(2004)。農會人事管理辦法。網址：
http://www.coa.gov.tw/show_lawcommon.php?serial=9_cikuo_20040917103633&code=A14&type=A。查詢日期：2009/07/05。
- 行政院農業委員會(2007)。95年度施政績效報告。網址：
http://www.coa.gov.tw/htmlarea_file/web_articles/8587/95_01.doc。查詢日期：2009/07/05。
- 行政院農業委員會(2007)。農業發展條例。網址：
http://www.coa.gov.tw/show_lawcommon.php?serial=9_cikuo_20040910132822&code=A03&type=A。查詢日期：2009/07/05。
- 李再長、黃麗鶯(2007)。在職人士進修之學習動機、學習滿意度及學習績效之相關研究—以成大碩士在職專班為例。人力資源管理學報，7(4)，001-024。
- 李昆林(2001)。避免在職教育訓練不了了之。管理雜誌，324，40-44。
- 李婉怡、吳靜宜(2005)。行動通訊與語音辨識技術應用於醫療產業預約制度之接受度及影響因素探討。資訊科學應用期刊，1:2，35-64。

- 李誠主編(2006)；李誠、黃同圳、房美玉、蔡維奇、林文政、陸洛、劉念琪、鄭晉昌。人力資源管理的12堂課，第三版。台北：天下遠見。
- 李碧霞、呂昌明(1995)。孕產婦授乳意圖、授乳行為及其影響因素之研究。護理研究，3:3，278-290。
- 李聲吼(1997)。人力資源發展的意義與內涵。人力發展月刊，36。
- 岳修平(2001)。系統化農民資訊素養訓練模式研究。教學科技與媒體，56，29-39。
- 林俊彥、郭宗賢、施敏雄、林楊沅、廖珠美、郭彥谷(2006)。金融技職教育學習滿意度及相關因素之研究。臺灣經濟金融月刊，42(11)，92-114。
- 邱皓政(2002)。量化研究與統計分析(二版)。台北：五南。
- 段兆麟(1992)。訓練需求與成效評估。農業推廣文彙，37，18-26。
- 洪玉靖(2007)。農業推廣人員之休閒農業專業教育訓練研究。國立臺灣大學農業推廣學研究所碩士論文，未出版。
- 紀紋薇(2006)。雲林縣社區大學學員參與程度、學習滿意度對其學習意願影響之研究。國立中正大學成人及繼續教育學系碩士論文。未出版。
- 徐永燦(1980)。農會總幹事領導才能之研究。國立台灣大學農業推廣教育研究所碩士論文，未出版。
- 高睿璟(2002)。影響非同步網路教學系統持續使用意願因素之研究。淡江大學資訊管理學系碩士論文，未出版。
- 國際土地政策研究訓練中心(2006)。推動農漁民終身學習計畫—設置農業區域教學中心結案報告。行政院農業委員會九十五年度研究計畫。網址：
<http://www.iclpst.gov.tw/admin/class01/Close%20Project%20Doc%20Pdf.pdf.pdf>。查詢日期：2009/07/05。
- 張火燦(1997)。策略型人力資源管理。台北：揚智文化事業股份有限公司。
- 張淑敏(2005)。從行為理論探討消費者對芳香精油之認知與行為模式。經營管理論叢，特刊，149-163。

張夢凡(2004)。自我導向學習傾向與學習滿意度對繼續進修意願之研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。未出版。

教育部(1994)。重編國語辭典修訂本。網址：<http://dict.revised.moe.edu.tw/>。查詢日期：2008/08/22

陳玉樹(1993)。台北市成人職業進修教育領域規劃之研究。國立台灣師範大學工業教育研究所碩士論文，未出版。

陳孟昱(2004)。農業推廣基本專業訓練課程內容之研究。國立中興大學農業推廣教育研究所碩士論文，未出版。

陳姿伶(2003)。農業推廣專業人員認定體系及訓練課程發展研究計畫：農業經營專業訓練。行政院農業委員會九十二年度科技研究計畫研究報告。

陳建宏、李信心、程慰民(2006)。倫理觀念與行為意向之研究--以真理大學學生智慧財產權教學為例。知識經濟學報，1:1，129-144。

陳錫琦(1996)。國小學生吸菸意向之預測—長期追蹤研究。衛生教育論文集刊，9，187-210。

陳寶慧(1995)。國小補教教師在職進修之研究。國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文，未出版。

陳馨馨(2003)。農業推廣專業人員認定體系及訓練課程發展研究計畫：青少年輔導專業訓練。行政院農業委員會九十二年度科技研究計畫研究報告。

傅安國(2001)。教育訓練是經營成功之本。管理雜誌，324，36-38。

曾國鴻(1995)。高雄市市民學苑班成人參與職業進修教育之影響因素研究。高雄師大學報，6，27-44。

黃英忠(2007)。人力資源管理概論。高雄市：麗文文化總經銷。

黃富順(1997)。成人心理與學習。台北：師大書苑。

黃富順(2000)。成人教育導論。台北：五南。

黃惠琳(2002)。臺南區農業推廣教育與效益評估之研究。行政院農業委員會臺南區農業改良場九十一年度科技研究計畫研究報告。

黃惠琳(2003)。臺南區農業推廣教育與效益評估之研究。行政院農業委員會臺南區農業改良場九十二年度科技研究計畫研究報告。

楊宏瑛、林淵煌、倪葆真、呂美麗、阮素芬和蔡宛真(2008)。九十七年農業推廣成果。農業推廣文彙，53，167-173。

楊建隆(2007)。大學生對體育課學習滿意度與再修習意願之研究。德霖學報，21，81-102。

葉旭榮(1997)，志工參與行為意向模式的建構及其在志工人力資源招募應用——以老人福利機構為例。國立中山大學公共事務管理研究所碩士論文，未出版。

廖淑伶(2007)。消費者行為：理論與應用。臺北縣三重市：前程文化。

劉祥得、張秀娟、楊子慧(2007)。我國高中職行政人員數位學習意向之結構化模式分析——以台北市學校為例。通識論叢第六期，159-202。

潘寶蓮(2002)。協同合作廠商產品知識分享的成員及其對新產品開發績效影響之研究。佛光人文社會學院資訊學研究所碩士論文，未出版。

蔡建福(2003)。農業推廣專業人員認定體系及訓練課程發展研究計畫：鄉村發展專業訓練。行政院農業委員會九十二年度科技研究計畫研究報告。

鄭靖國、王明忠(2007)。學生學習滿意度調查的因素構面與問卷發展。中華技術學院學報，36，427-442。

盧子淵(2004)。臺南區農業推廣教育遠距教學之評估。行政院農業委員會臺南區農業改良場九十三年度科技研究計畫研究報告。

蕭崑杉(1998)。農業推廣學。台北：茂昌。

蕭崑杉(2003)。農業推廣專業人員認定體系及訓練課程發展研究計畫：彙整計畫。行政院農業委員會九十二年度科技研究計畫研究報告。

鍾志強(2008)。大學生體育課程體驗、學習滿意度與行為意圖之研究。運動休閒餐旅研究，3:3，53-67。

顏建賢(1995)。農會推廣人員應有的訓練方式與人力運用。農訓雜誌，12(9)，14-17。

顏淑玲(1991)。農業推廣訓練工作現況與展望。農業推廣文彙，36，94-98。

Ajzen, I., & Martin, F., (1980). Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 84.

Al-Khayyat, R. M., & Elgamal, M. A., (1997). A Macro Model of Training and Development: Validation. Journal of European Industrial Training, 21(3), 87-101.

Beck, K. H., & Davis, C. M., (1980). Predicting Smoking Intentions and Behaviors from Attitudes, Normative Beliefs, and Emotional Arousal. Social Behavior and Personality, 8(2), 185-192.

Betz, E., & Klingensmith, J., (1970). The measurement and analysis of college student satisfaction. Measurement and Evaluation in Guidance, 3, 110-118.

Biner, P. M., Dean, R. S., & Millinger, A. E., (1994). Factors underlying Distance Learner Satisfaction. The American Journal of Distance Education, 4, 232-238.

Biner, P., Barone, N., Welsh, K., & Dean, R., (1997). Relative academic performance and its relation to facet and overall satisfaction with interactive telecourses. Distance Education, 18(2), 318-326.

Blanckenberg, P. V., (1984). Agricultural Extension Systems in Some African and Asian Countries: An Analysis of Country Reports. Economic and Social Development Paper 46. Rome: Food and Agriculture Organization.

Blau, P. M., (1964). Exchange and Power in Social Life. New York : J. Wiley.

- Burak, L., (2004). Examining and Predicting College Students' Reading Intentions and Behavior: An Application of the Theory of Reasoned Action. *Reading Horizons*, 45(2), 139-153.
- Campbell, C. P., (1998). Training Course/Program Evaluation: Principles and Practices. *Journal of European Industrial Training*, 22(8), 323-344.
- Chang, S. C., & Tung, F. C., (2008). An Empirical Investigation of Students' Behavioural Intentions to Use the Online Learning Course Websites. *British Journal of Educational Technology*, Vol 39 No 1, 71-83.
- Clarke, N., (2004). HRD and the challenges of assessing learning in the workplace. *International Journal of Training and Development*, 8:2, 140-156.
- Cronin, J. J., Brady, M. K., & Hult, G. T. M., (2000). Assessing the Effects of Quality, Value, and Customer Satisfaction on Consumer Behavioral Intentions in Service Environments. *Journal of Retailing*, 76(2), 193-218.
- Curran, J. M., & Rosen, D. E., (2006). Student Attitudes Toward College Courses: An Examination of Influence and Intentions. *Journal of Marketing Education*, 28(2), 135-148.
- DeSimone, R. L. & Harris, D. M., (1998). Human Resource Development(2nd ed). FL: The Dryden Press.
- Downs, D. S., Graham, G. M., Yang, S., Bargainnier, S., & Vasil, J., (2006). Youth Exercise Intention and Past Exercise Behavior: Examining the Moderating Influences of Sex and Meeting Exercise Recommendations. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 77(1), 91-99.
- Dunn, M. S., Eddy, J. M., Wang, M. Q., Nagy, S., Perko M. A., & Bartee, R. T., (2001). The Influence of Significant Others on Attitudes, Subjective Norms and Intentions among Adolescent Athletes. *Adolescence*, Vol. 36, No. 143, 583-591.

Dyer, S., (1994). Kirkpatrick's Mirror. *Journal of European Industrial Training*, 18(5), 31-32.

Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli & Lynch, P., (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82, 812-820.

Fishbein, M. , Chan, D. K. S. , Schnell, D., Wood, R. Beeker, C. & Cohn, D., (1993), Factors Influencing Gay Men's Attitudes, Subjective Norms and Intentions with Respect to Performing Sexual Behaviors. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol.23, No.6, 417-438.

Fishbein, M., & Ajzen, I., (1975). Belief, Attitude, Intention, and Behavior : an Introduction to Theory and Research. Reading, Mass.: Addison-Wesley Pub. Co.

Gallardo, S., Barrero, F. J., Martínez-Torres, R., Toral, S. L., & Durán, M. J., (2007). Addressing Learner Satisfaction Outcomes in Electronic Instrumentation and Measurement Laboratory Course Organization. *IEEE Transactions on Education*, 50(2), 129-136.

Garavan, T. N., (1997). Training, Development, Education and Learning: Different or the Same? *Journal of European Industrial Training*, 21(2/3), 39-50.

Garavan, T. N., Gunnigle, P., & Morley, M., (2000). Contemporary HRD Research: A Triarchy of Theoretical Perspectives and their Prescriptions for HRD. *Journal of European Industrial Training*, 24(2), 65-93.

Gherardi, S., Nicolini, D., & Odella, F., (1998). Toward a Social Understanding of How People Learn in Organizations. *Management Learning*, 29(3), 273-297.

Gilley, J. W. & Eggland, S. A., (1993). *Principles of Human Resource Development*(7th ed). NY: Addison-Wesley Publishing Company.

- Grandey, A., (2000). Emotion Regulation in the Workplace: A New Way to Conceptualize Emotion Labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110.
- Guglielmino, L. M. (1977). Self-directed learning readiness and performance in the workplace: Implications for business, industry and higher education. *Higher Education*, 16(3), 303-317.
- Hargreaves, P., & Jarvis, P., (2000). *The Human Resource Development Handbook*. London: Kogan Page.
- Hochschild, A. R., (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Holton III, E. F., (1996). The Flawed Four-Level Evaluation Model. *Human Resource Development Quarterly*, 5(4), 371-380.
- Igbaria, M., Iivari, J., & Maragahh, H., (1995). Why Do Individuals Use Computer Techonology? A Finnish Case Study. *Information & Management*, 29, 227-238.
- Kaufman, R. & Keller, J. M., (1994). Levels of Evaluation: Beyond Kirkpatrick. *Human Resource Development Quarterly*, 5(4), 371-380.
- Knowles, M. S., (1970). *The Modern Practice of Adult Education*. New York: Association Press.
- Kontoghiorghes, C. (2001). Factors affecting training effectiveness in the context of the introduction of new technology--- a US Case Study. *International Journal of Training & Development*, 5(4), 248-260.
- Ladebo, O. J., (2005). Effects of Work-related Attitudes on the Intention to Leave the Profession – An Examination of School Teachers in Nigeria. *Educational Management Administration & Leadership*, Vol33(3), 355-369.

- Liaw, S. S., (2008). Investigating Students' Perceived Satisfaction, Behavioral Intention, and Effectiveness of E-learning: A Case Study of the Blackboard System. *Computers & Education*, 51, 864-873.
- Livesey, D. J., Crawley, F. E., & Blanco, G. M., (1992). An Application of the Theory of Reasoned Action for Relating Attitude, Social Support and Behavioral Intention in An EFL Setting. Annual Meeting of the Teachers of English to Speakers of Other Languages, 1-24.
- Long, H. B., (1989). Contradictory Expenctations? Achievement and Satisfaction in Adult Learning. *Journal of Contunuing Higher Education*, 33(3), 10-12.
- Marsick, V., & Watkins, K., (1994). The Learning Organization: An Integrative Vision of HRD. *Human Resource Development Quarterly*, 5(4), 353-360.
- McGoldrick, J., Stewart, J. & Watson, S., (2001). Theorizing Human Resource Development. *Human Resource Development International*, 4(3), 343-356.
- McLagan, P. A., (1989). Models for HRD Practice: The Models. Alexandria, VA: American Society for Training and Development.
- Mezirow, J., (1996). Contemporary Paradigms of Learning. *Adult Education Quarterly*, 46(3), 158-172.
- Nadler, L., & Nadler, Z., (1989). Developing Human Resource (3rd Ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Nadler, L., (1982). Designing Training Programs : the Critical Events Model. Reading, Mass.: Addison-Wesley Pub. Co.
- Noe, R. A. (1986). Trainees' attributes and attitudes: Neglected influences on training effectiveness. *Academy of Management Review*, 11(4), 736-749.
- Oliver, R. L., (1980). Measurement and evaluation of satisfaction process in retail settings. *Journal of Retailing*, 57(3), 25-47.

- Oliver, R. L., (2000). A Cognitive Model of the Antecedents and Consequences of Satisfaction Decisions. *Journal of Marketing Research*, 17(4), 460-469.
- Owens, M., & Simpson, B. M., (2002). Farmer Field Schools as An Extension Strategy: A West African Experience. World Bank, International Workshop, Washington, DC: World Bank.
- Oxford Dictionary, (1989). Oxford Dictionary. Retrieved Oct. 07, 2008, from
http://dictionary.oed.com/cgi/entry/50285593?single=1&query_type=word&queryword=willingness&first=1&max_to_show=10
- Oxford Dictionary, (1989). Oxford Dictionary. Retrieved Oct. 22, 2008, from
http://dictionary.oed.com/cgi/entry/50118714?query_type=word&queryword=intention&first=1&max_to_show=10&sort_type=alpha&result_place=1&search_id=5pRr-S7XUe5-4995&hilite=50118714
- Ritzer, G., (1983). Sociological Theory (1st Ed.). New York: Knopf.
- Rivera, W. M., & Alex, G. E., (2008). Human Resource Development for Modernizing the Agricultural Workforce. *Human Resource Development Review*, 7(4), 374-386.
- Small, R. V., & Venkatesh, M., (2000). A Cognitive-motivational Model of Decision Satisfaction. *Instructional Science*, 28, 1-22.
- Smelser, N. J., (1984). Sociology (Alternate ed). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Stokking, K. M., (1996). Levels of Evaluation: Kirpatrick, Kaufman and Keller, and Beyond. *Human Resource Development Quarterly*, 7(2), 179-183.
- Swanson, R. A., (1995). Human Resource Development: Performance Is the Key. *Human Resource Development Quarterly*, 6(2), 207-213.
- Thibaut, J. W., & Kelly, H. H., (1959). The Social Psychology of Groups. New York: Wiley.

- Tough, A., (1982). The Adult Learning Projects (2nd ed.). Ontario: The Ontario Institute for Studies in Education.
- Walker, G., & Johnson, N., (2008). Faculty Intention to Use Components for Web-enhanced Instruction. International JI. On E-Learning, 7(1), 133-152.
- Watkins, K. E., (1991). Many Voices: Defining Human Resource Development from Different Disciplines. Adult Education Quarterly, 41(4), 241-255.



附錄一—預試問卷

各位農業推廣先進，您好：

為了解農會農業推廣人員對於教育訓練課程的學習滿意度及學習意願，特別編制這份問卷，期盼對於開設教育訓練課程的相關單位，在推行及實施課程上有助益。請您依自己的實際狀況填答。

本研究將絕對保密所有相關資料，並僅作為學術研究之用，請放心填答。感謝您惠予協助！敬祝

健康快樂

台灣大學生物產業傳播暨發展學系

指導教授：蕭崑杉 博士

研究 生：施維婷

填答說明：

一、以下各提請根據您個人對於每個敘述句的同意程度，在「極同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」和「極不同意」等選項中選取一個適當的答案，在 打勾。

二、請依據個人真實感受填答。

三、請於每題勾選一個最適當的答案，並請確認無漏答。

壹、個人基本資料



1. 性別： 男性 女性
2. 年齡： 30(含)以下 31-40 歲 41-50 歲 51 歲以上
3. 婚姻狀況： 已婚 單身
4. 教育程度： 國小及國小以下 國(初)中 高中(職) 大專及以上
5. 服務年資： 0-4 年 5-9 年 10-14 年 15-19 年 20 年以上
6. 職務： 農事指導員 家政指導員 四健指導員
7. 所屬農會區域： 北區 中區 南區 東區
8. 農會規模： 10 人以下 11-50 人 51-200 人 200 人以上

貳、學習滿意度

項目名稱	滿意度評量				
	極不 同意	不同 意	無 意見	同 意	極 同 意
1. 教師的教學態度認真.....	<input type="checkbox"/>				
2. 教師的專業知識豐富.....	<input type="checkbox"/>				
3. 教師的專業技能純熟.....	<input type="checkbox"/>				
4. 教師的講解清晰.....	<input type="checkbox"/>				
5. 教師的教學進度掌握良好.....	<input type="checkbox"/>				
6. 教師能激發學員參與討論.....	<input type="checkbox"/>				
7. 教師的上課方式結合理論與實務.....	<input type="checkbox"/>				
8. 教師的上課方式適合我.....	<input type="checkbox"/>				
9. 教師對同學反應能適當回應.....	<input type="checkbox"/>				
10. 教師與我有良好互動.....	<input type="checkbox"/>				
11. 學習地點讓我感到滿意.....	<input type="checkbox"/>				
12. 學習場地讓我感到滿意.....	<input type="checkbox"/>				
13. 學習時間安排適當.....	<input type="checkbox"/>				
14. 課程相關的軟硬體設備讓我感到滿意.....	<input type="checkbox"/>				
15. 課程內容豐富.....	<input type="checkbox"/>				
16. 課程內容能配合時代趨勢及潮流.....	<input type="checkbox"/>				
17. 課程內容有助於個人潛能的開發.....	<input type="checkbox"/>				
18. 課程內容有助於處理各項事務能力的提升.....	<input type="checkbox"/>				
19. 課程內容有助於個人追求成長與發展.....	<input type="checkbox"/>				
20. 課程內容有助於個人求知欲的滿足.....	<input type="checkbox"/>				
21. 課程內容有助於促進自我學習.....	<input type="checkbox"/>				
22. 課程內容符合我的需求.....	<input type="checkbox"/>				
23. 課程內容讓我產生興趣.....	<input type="checkbox"/>				
24. 報名手續簡單方便讓我感到滿意.....	<input type="checkbox"/>				
25. 行政人員行政效率高讓我感到滿意.....	<input type="checkbox"/>				
26. 行政人員關心學員的學習狀況.....	<input type="checkbox"/>				
27. 行政人員能協助解決課程安排(如調課)等問題.....	<input type="checkbox"/>				
28. 行政人員能提供學員相關問題的諮詢.....	<input type="checkbox"/>				

參、主觀規範

項目名稱	極同意			
	不 同 意	無 意 見	同 意	極 同 意
1. 學習有助於我能樹立學習典範.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 學習是因為要配合同事.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 學習是因為主管支持、鼓勵.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 學習是因為教育訓練目的符合單位發展策略.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 學習是因為組織具有學習氣氛.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 學習是因為當前的政策趨勢.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 學習是因為是政府所辦理的.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

肆、學習意願

項目名稱	極同意			
	不 同 意	無 意 見	同 意	極 同 意
1. 學習對工作上有很大的幫助.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 學習有助於我能晉級加薪.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 學習有助於我補足過去所學之不足.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 學習有助於我產生更多喜樂之感.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 學習有助於我增長生活知識.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我希望能繼續得知相關的開課資訊.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 相關的開課資訊是容易取得的.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 只要開有我想要修的課程，我就會回來上.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 學習是因為進修有補助.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我喜歡在這裡修課.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 學習是因為整體的學習環境良好.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 學習是因為學習的師資良好.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 學習是因為學習課程設計是多元的.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

附錄二—正式問卷

各位農業推廣先進，您好：

為了解農會農業推廣人員對於教育訓練課程的學習滿意度及學習意願，特別編制這份問卷，期盼對於開設教育訓練課程的相關單位，在推行及實施課程上有助益。請您依自己的實際狀況填答。

本研究將絕對保密所有相關資料，並僅作為學術研究之用，請放心填答。感謝您惠予協助！敬祝

健康快樂

台灣大學生物產業傳播暨發展學系

指導教授：蕭崑杉 博士

研究 生：施維婷

填答說明：

四、以下各提請根據您個人對於每個敘述句的同意程度，在「極同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」和「極不同意」等選項中選取一個適當的答案，在 打勾。

五、請依據個人真實感受填答。

六、請於每題勾選一個最適當的答案，並請確認無漏答。



壹、個人基本資料

9. 性別： 男性 女性

10. 年齡： 30(含)以下 31-40 歲 41-50 歲 51 歲以上

11. 婚姻狀況： 已婚 單身

12. 教育程度： 國小及國小以下 國(初)中 高中(職) 大專及以上

13. 服務年資： 0-4 年 5-9 年 10-14 年 15-19 年 20 年以上

14. 職務： 農事指導員 家政指導員 四健指導員

15. 所屬農會區域： 北區 中區 南區 東區

16. 農會規模： 10 人以下 11-50 人 51-200 人 200 人以上

貳、學習滿意度

項目名稱	滿意度評量				
	極不同意	不同意	無意見	同意	極同意
1. 教師的教學態度認真.....	<input type="checkbox"/>				
2. 教師的專業知識豐富.....	<input type="checkbox"/>				
3. 教師的專業技能純熟.....	<input type="checkbox"/>				
4. 教師的講解清晰.....	<input type="checkbox"/>				
5. 教師的教學進度掌握良好.....	<input type="checkbox"/>				
6. 教師能激發學員參與討論.....	<input type="checkbox"/>				
7. 教師的上課方式結合理論與實務.....	<input type="checkbox"/>				
8. 教師的上課方式適合我.....	<input type="checkbox"/>				
9. 教師對同學反應能適當回應.....	<input type="checkbox"/>				
10. 教師與我有良好互動.....	<input type="checkbox"/>				
11. 學習地點讓我感到滿意.....	<input type="checkbox"/>				
12. 學習場地讓我感到滿意.....	<input type="checkbox"/>				
13. 學習時間安排適當.....	<input type="checkbox"/>				
14. 課程相關的軟硬體設備讓我感到滿意.....	<input type="checkbox"/>				
15. 課程內容豐富.....	<input type="checkbox"/>				
16. 課程內容能配合時代趨勢及潮流.....	<input type="checkbox"/>				
17. 課程內容有助於個人潛能的開發.....	<input type="checkbox"/>				
18. 課程內容有助於處理各項事務能力的提升.....	<input type="checkbox"/>				
19. 課程內容有助於個人追求成長與發展.....	<input type="checkbox"/>				
20. 課程內容有助於個人求知欲的滿足.....	<input type="checkbox"/>				
21. 課程內容有助於促進自我學習.....	<input type="checkbox"/>				
22. 課程內容符合我的需求.....	<input type="checkbox"/>				
23. 課程內容讓我產生興趣.....	<input type="checkbox"/>				
24. 報名手續簡單方便讓我感到滿意.....	<input type="checkbox"/>				
25. 行政人員行政效率高讓我感到滿意.....	<input type="checkbox"/>				
26. 行政人員關心學員的學習狀況.....	<input type="checkbox"/>				
27. 行政人員能協助解決課程安排(如調課)等問題.....	<input type="checkbox"/>				
28. 行政人員能提供學員相關問題的諮詢.....	<input type="checkbox"/>				

參、主觀規範

項目名稱	極同意			
	極 不 同 意	不 同 意	無 意 見	同 意
1. 學習有助於我能樹立學習典範.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 學習是因為要配合同事.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 學習是因為教育訓練目的符合單位發展策略.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 學習是因為組織具有學習氣氛.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 學習是因為當前的政策趨勢.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

肆、學習意願

項目名稱	極同意			
	極 不 同 意	不 同 意	無 意 見	同 意
1. 學習對工作上有很大的幫助.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 學習有助於我補足過去所學之不足.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 學習有助於我產生更多喜樂之感.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 學習有助於我增長生活知識.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我希望能繼續得知相關的開課資訊.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 只要開有我想要修的課程，我就會回來上.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我喜歡在這裡修課.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 學習是因為整體的學習環境良好.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 學習是因為學習的師資良好.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 學習是因為學習課程設計是多元的.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

附錄三—98 年度「農入生活電影教學工作坊」課程表

壹、實施構想

配合農民健康老化政策推動，並提升農業推廣人員「訓練輔導執行」專業職能，規劃辦理電影教學研討工作坊訓練，希建立農業推廣活動辦理新模組，協助農業推廣人員體驗有別與以往的訓練方式，以提升其影像賞析、美感品味及訓練規劃能力，同時設計《農村銀髮族精采生活》創新活動實施構想書徵選活動，讓有意願參與徵選農會，有機會將此能力落實運用在實際的農推業務工作上，並藉由創新活動的落實，擴大農業推廣活動辦理的多元形式，並提升推廣活動品質與成效。有關整體規劃及實施內容，歡迎前往98 年度農入生活官方部落格，瀏覽更多資訊。

◎官方部落格位址：農業推廣充電站(<http://www.agrext.coa.gov.tw>)/點選右列【98 年度農入生活】Banner。內容包括：「專案簡介」、「電影教學研討工作坊」、「年度研討主題與影片」、「徵選創新活動實施農會」、「農會自辦電影教學資源」、「2009 活動花絮」、「2008 活動成果」等。

貳、培訓對象、目的與重點

一、 培訓對象

全省各級農會推廣健康老化、高齡者照護業務相關人員。

二、 培訓目的與重點

期透過 1 日工作坊訓練，讓農推人員親自體驗影像賞析及美感品味的知覺感受，並在專業講師引導、示範、案例教學與分組討論下，掌握推廣活動與電影教學結合之可行模式，並學會應用電影教學研討規劃推廣活動之手法與技巧。有關培訓重點如下：

- (一) 學員親身體驗電影教學研討活動的發生歷程與內容。
- (二) 透過案例學習，瞭解教學研討活動辦理的方式與成功關鍵因素。
- (三) 學員依據當前農民健康老化工作重點，並在《老，可以很精采》研討主題下，透過分組發想與示範，共同研討出電影教學研討活動可行之推動與執行模式，以及日後若繼續參與老人精彩生活創新活動徵選之相關資

源募集與整合運用方法。

(四) 學員在專業講師教導下，完成《農村銀髮族生活，可以很精采》創新活動實施構想書草案撰寫。

參、培訓日期、地點

- 一、 培訓日期：98 年 8 月 26 日（星期三）上午 9:00 至下午 5:30。
- 二、 培訓地點：本中心會議室（330 桃園市中山路 574 號 2 樓）



肆、課程表

時間	課程單元	單元說明	講師
09:00-09:10	開業式及引言	舉辦電影教學研討活動之源由	農委會及本中心長官
09:10-09:20	課程介紹	課程內容與進行說明	林文蘭老師
09:20-09:30	電影欣賞	觀影前引導	林文淇老師
09:30-10:30		觀看電影：搖滾吧！爺奶（上）	
10:30-10:40		茶敘・休息	
10:40-11:30		觀看電影：搖滾吧！爺奶（下）	
11:30-12:00		映後分組討論	林文蘭老師
12:00-12:30		電影專家分享	林文淇老師
12:30-13:30	午餐/休息		
13:30-14:00	電影教學研討 活動辦理方式 與成功關鍵因 素	電影教學研討活動之整體企劃	林文蘭老師
14:00-14:30		第一屆辦理成果分享與成功關 鍵	
14:30-15:00		農會自辦電影教學研討活動之 主題與電影選單介紹	
15:00-15:10		本次活動主題與執行規劃	
15:10-15:50	電影教學研討 活動之行銷	電影教學研討活動和現有推廣 服務的結合模組（分組腦力激 盪）	林文蘭老師
15:50-16:20		設定活動主題與規劃宣傳方案 (分組討論)	
16:20-16:40	電影教學研討 創新活動實施 構想書撰寫	創新活動實施構想書規格及徵 選流程與執行說明	主講師：林文蘭老師 分組輔導員： 林文淇、莊淑芳、陳德 齡
16:40-17:15		創新活動實施構想書撰寫	
17:15-17:30	綜合座談 結業式	回饋與分享 頒發結業證書	農委會及本中心長官

伍、師資簡介

一、主講師：林文蘭

學歷	國立政治大學心理研究所 碩士
現任	中映電影文化股份有限公司 負責人 潘冀聯合建築師事務所 常駐 HR 顧問
專長	<p><u>職能：</u></p> <p>國泰人壽理財業務儲備主任甄選專案 國泰人壽資訊服務人員甄選專案 永光化學六大核心職能訓練發展專案 天瀚科技核心價值觀與管理職能訓練發展 中國傳立媒體 Leadership Competency 專案 農委會 97 年落實農業推廣人力職能建置專案</p> <p><u>訓練：</u></p> <p>台新金控(高績效領導課程開發與移轉) 上海商業儲蓄銀行(內部講師養成訓練/儲備主管專案) 佳格食品(內部講師訓練) (基層幹部培育計劃) 永光化學 (協同合作團隊訓練) 蘇黎世產物保險(跨部門溝通與影響) 台灣/大陸/香港 UL (Mentor Program 建置) 大陸 UL-CCIC (Supervisory Competency Program 導入)</p>

二、電影專家：林文淇

學歷	美國紐約州立大學石溪分校比較文學 博士
現任	國立中央大學英美語文學系 副教授 國立中央大學視覺文化研究中心 主任 行政院新聞局電影處行銷中心 諮詢顧問 國家電影資料館《電影欣賞》季刊學術版編輯委員會 委員 《放映週報》 總編輯 國立中央大學英文系電影文化研究室 召集人
專長	<p><u>專長研究領域：</u></p> <p>電影研究、華語電影研究、侯孝賢電影研究、電腦網路輔助英語教學。</p> <p><u>近年推廣主辦活動：</u></p> <p>2009 大學生影展、2008 加拿大電影與文學研討會、2008 電影英文營、2007 當代加拿大電影校園巡迴展、2006 生命教育巡迴影展、2004-2005 青春台灣紀錄片全國接力展等。電影著作《戲戀人生：侯孝賢電影研究》（麥田出版）、《電影的社會實踐》（遠流出版）等。</p>