

國立臺灣大學社會科學院政治學系

碩士論文



Department of Political Science

College of Social Sciences

National Taiwan University

Master's Thesis

國軍志願役士兵公餘進修政策評估：

一個質與量的研究

Assessing Continuing Education Policy Volunteer Soldiers
in R.O.C. National Army: A Qualitative and Quantitative

武立文

Li-Wen Wu

指導教授：郭銘傑博士

Advisor: Jason Kuo, Ph.D.

中華民國 113 年 6 月

June, 2024

謝辭



解甲歸田後，能夠堅持完成學位論文，最要感謝的人首推指導教授郭銘傑博士。郭老師在學期中的論文課程給我打了高分成績，指導我迅速通過論文大綱口試，然我在撰寫論文期間，偶有迷茫放棄之心，便會害怕收到老師捎來的關切，深怕辜負老師一番美意，想來真是慚愧。

幸得老師的指導斧正，看似簡單的研究課題，轉瞬化為以研究方法為核心的研究論文，我深感敬佩與感謝。郭老師天資聰穎、博學多聞，對於時政常有精確而獨到的見解，在論文面談指導時也經常令我有額外的收獲，相信老師未來在學界一定會大放異彩，為國家作育更多英才。

能夠從台大政治研究所畢業不是一件簡單的事，除了開啟學習之門，更有幸領受所有政治學界大師的風采和學問，是我畢生最大榮耀與收穫。誠如視我如己出的岳父陳金學老師所言：「讀書比在軍中升官更重要、更有意義。」的確，知識的探索永無止境，在無官一身輕、沒有職場工作壓力之下，讀書求學問的目的，不僅能夠擁抱新思維和新觀點，讓自己跟上時代腳步，更能具備理論與邏輯的分析架構，明辨各家之言，亦是一種無所求的心滿意足。

最後，要感謝我在國防大學服務期間，耐心為我講授「研究方法」的老師徐名敬博士。名敬老師勤奮好學、邏輯縝密，是國軍量化研究的翹楚，對於學術研究方法融會貫通，再鴛鴦的學生也能從老師的課堂上學會如何撰寫論文，與我亦師亦友，在此一併表達誠摯的感謝；誠然，本論文的完成還要感謝很多人，除了最大的精神支柱—愛妻淑敏之外，還有姨妹淑雅教授的英文校稿，提要的篇幅雖然不多，但發揮化龍點睛之妙，甚是感謝。我想，這趟學習之旅最大的外溢效果，應當是為愛女武妍、武婕立下好學不倦的榜樣。

武立文 謹識

國立臺灣大學 112 學年度第二學期碩士學位論文摘要



論文題目：國軍志願役士兵公餘進修政策評估：一個質與量的研究

論文頁數：132

所 組 別：政治學系（所）政府與公共事務組（學號：P10322013）

研 究 生：武立文 指導教授：郭 銘 傑 博士

關 鍵 字：國軍、志願役士兵、公餘進修、德菲法、阻礙

論文摘要內容：

為客觀評估國軍志願役士兵公餘進修政策，本研究採量化研究與質性研究相結合之方式進行，區分三個層級；最初層級以「文獻探討」蒐整分析問題，透由「深度訪談」訪問曾參與在職進修之 12 位士兵作為研究對象，再歸類訪談結果；第二層級邀請曾參與公餘進修相關領域之 12 位校級軍官，擔任德菲法之專家調查，以建構 AHP 構面、指標及評估標準；第三層級則以 120 位陸、海、空軍志願役士兵，取樣問卷調查進行補充。綜合上述三個層級，研究分析如次：

一、士兵訪談：在職進修阻礙因素主要是工作與學校課業這兩方面，家庭因素並不是影響在職進修的阻礙因素。

二、專家問卷：個人意向與部隊結構這兩項主要因素是阻礙志願役士兵在職進修的關鍵因素。

三、士兵問卷：志願役士兵普遍認為部隊結構才是進修的最大的阻礙，同時也反映出陸軍的阻礙顯著高於空軍；北部的戰鬥部隊在部隊結構、階級權威服從、個人意向上顯著最高。資歷較淺的士兵在個人意向上顯著高於資深的士兵。

四、意外發現：校級軍官與志願役士兵對於公餘進修阻礙認知有顯著的差異，校級軍官多數認為個人意向才是最大阻礙。但從士兵問卷真實反映出戰備壓力、留營率偏低、招募不易、人手不足等部隊結構性問題，才是阻礙公餘進修最大因素。

依據研究結果建議，國軍應建立知識領導的學習型組織，以鼓勵減少阻礙增加主動進修誘因，開拓多元進修管道，爭取投入更多教育經費，以建全士兵培育體系；未來研究可以從學校老師的角度，進行國軍公餘進修的調查，以臻本研究之不足。



ABSTRACT

Assessing Continuing Education Policy Volunteer Soldiers in R.O.C. National Army: A
Qualitative and Quantitative

by
LI-WEN WU

April 2024

ADVISOR(S): JASON KUO, Ph.D.

DEPARTMENT: POLITICAL SCIENCE

MAJOR: GOVERNMENT AND PUBLIC AFFAIRS

KEY WORDS: national army, volunteer soldier, continuing education, Delphi method, obstacle

To objectively evaluate the continuing education policy for volunteer soldiers in the National Army, the approach of this study employed a combination of quantitative and qualitative research, and divided into three stages. At the first stage, a comprehensive literature review was conducted to identify the relevant issues. This was followed by an in-depth interview with 12 soldiers who had participated in the continuing education programs. The interview results were then categorized and analyzed. In the second stage, 12 colonel-level officers who had participated in the continuing education programs were invited to serve as experts in the Delphi survey, aiming to construct the Analytic Hierarchy Process (AHP) framework, indicators, and evaluation criteria. The third stage involved a questionnaire survey administered to a sample of 120 volunteer soldiers from the Army, Navy, and Air Force to supplement the findings.

The research findings are as follows:

1. Interview with soldiers:

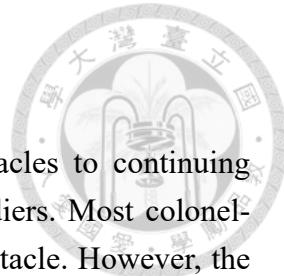
The main obstacles to continuing education were primarily related to work commitments and academic workload. However, the family factors were not a significant obstacle to pursuing continuing education.

2. Expert Questionnaires:

Two key obstacles identified to hinder voluntary soldiers from engaging in continuing education were personal motivation and military structure.

3. Soldier Questionnaires:

The volunteer soldiers generally perceived the military structure as the major obstacle to pursuing continuing education. This obstacle was significantly greater in the Army compared to the Air Force. Additionally, the northern combat troops reported the greatest obstacles related to military structure, hierarchical authority compliance, and personal motivation. The junior soldiers showed significantly higher level of personal



motivation compared to the senior soldiers.

4. Unexpected Findings:

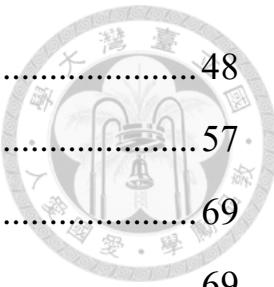
There was a significant difference in the perception of obstacles to continuing education between the colonel-level officers and the volunteer soldiers. Most colonel-level officers believed that personal motivation was the primary obstacle. However, the results of soldier questionnaires revealed that the structural issues such as combat readiness pressure, low retention rates, recruitment difficulties, and manpower shortages were the primary obstacles to pursuing continuing education.

Based on the research results, it is recommended that the National Army should establish a knowledge-led learning framework to reduce possible obstacles and increase incentives for continuing education, to open up diverse learning pathways, and to strive more investment in education funds. Ultimately it is to establish a comprehensive soldier training system. Future research should investigate the continuing education of military personnel from the perspectives of school teachers in order to address the limitations of this study.

目次



謝辭	I
中文摘要	II
英文摘要	III
目次	V
圖次	VII
表次	VIII
第一章 緒論	1
第一節 研究背景	1
第二節 研究動機	2
第三節 研究目的與待答問題	3
第二章 在職進修之相關文獻探討	5
第一節 阻礙公餘在職進修之文獻探討	5
第二節 影響公餘在職進修之意願探討	10
第三節 國軍公餘進修阻礙因素文獻探討	14
第三章 研究方法	21
第一節 研究架構	21
第二節 研究流程與研究方法	22
第三節 研擬各項構面、指標及評估準則	28
第四節 研究倫理	31
第四章 研究分析	35
第一節 受訪者基本資料簡述	35
第二節 訪談分析	38
第三節 AHP 問卷設計	46



第四節 AHP 問卷分析	48
第五節 問卷分析	57
第五章 結論與建議	69
第一節 研究結論	69
第二節 研究建議	73
參考文獻	77
附錄	87
附錄一：訪談大綱	87
附錄二：訪談逐字稿	89
附錄三：問卷	128

圖次



圖 3-1 研究架構圖	21
圖 3-2 研究流程圖	23
圖 4-1 受訪專家基本資訊分佈情況	50
圖 4-2 志願役士兵在職進修阻礙次指標權重排列圖	55

表次



表 2-1	軍人在職進修研究方法文獻整理摘要表	15
表 2-2	軍人在職進修研究對象文獻整理摘要表	16
表 3-1	研究對象層級	25
表 3-2	訪談大綱	29
表 4-1	訪談對象人口變項基本資料	35
表 4-2	訪談對象家庭背景變項基本資料	36
表 4-3	訪談對象環境變項基本資料	37
表 4-4	在職進修阻礙因素	47
表 4-5	受訪專家基本資料	48
表 4-6	在職進修阻礙主要準則分析摘要 ($N = 12$)	51
表 4-7	部隊結構次指標分析摘要 ($N = 12$)	51
表 4-8	階級權威服從次指標分析摘要 ($N = 12$)	52
表 4-9	個人意向次指標分析摘要 ($N = 12$)	53
表 4-10	學校教學次指標分析摘要 ($N = 12$)	54
表 4-11	志願役士兵在職進修阻礙次指標權重表 ($N = 12$)	55
表 4-12	志願役士兵在職進修阻礙因素調查問卷摘要	56
表 4-13	人口變項統計表 ($N = 120$)	58
表 4-14	環境變項統計表 ($N = 120$)	59
表 4-15	在職進修阻礙因素描述性分析	61
表 4-16	在職進修阻礙因素描述性分析	62
表 4-17	不同性別在在職進修阻礙因素上差異分析摘要	62
表 4-18	不同年齡在在職進修阻礙因素上差異分析摘要	63
表 4-19	不同年資在在職進修阻礙因素上差異分析摘要	63



表 4-20 不同學歷在在職進修阻礙因素上差異分析摘要	64
表 4-21 不同婚姻狀況在在職進修阻礙因素上差異分析摘要	64
表 4-22 不同軍種在在職進修阻礙因素上差異分析摘要	65
表 4-23 不同單位型態在在職進修阻礙因素上差異分析摘要	66
表 4-24 不同單位駐地在在職進修阻礙因素上差異分析摘要	66
表 4-25 不同階級在在職進修阻礙因素上差異分析摘要	67
表 5-1 環境變項在在職進修阻礙因素上差異情況摘要	71
表 5-2 12 位專家與 120 位問卷結果的主指標認知不同順序差異表	72
表 5-3 12 位專家與 120 位問卷結果的次指標認知不同順序差異表	73

第一章 緒論



第一節 研究背景

軍人在面對當前戰爭型態快速變化及高科技發展狀況下，亟需培育更多高素質、高科技人才，才能面對多重任務及政策推展之挑戰（余文凱，2021）。因此，國軍人員除了必須熟稔武器裝備操作外，亦需不斷的學習新的知識充實本職專業職能。更有研究發現單位成員在求知發展的學習動機程度愈高，對單位的滿意程度會愈高，對組織承諾的程度也會愈高（李政昌，2007；游舜傑，2003）。故鼓勵國軍官兵踴躍參與在職進修，除可有效提升人員素質，亦可增強對單位的向心認同，進而大幅提升整體戰力，顯示本議題之重要。

國軍為提升人力素質，自 103 年至 108 年間與 38 所大專院校簽訂策略聯盟，分別於北部、中部、南部、東部地區開設「學位學程專班」，於全軍各營區開設 88 個教學點，具體包括二專、二技、大學、碩士等四種類別，共計有 3,223 人次參加「學位學程專班」，並有 604 人次參加「證照培訓專班」（國防報告書，2019）。發展至 2022 年公餘進修累計 2 萬 9,886 人次（國防報告書，2022）。

國軍將職涯規劃與在職進修課程結合，設置軍種技術訓練、專業技能課程、國防外交課程等，使軍職人員可於進修過程中，獲取更多實務經驗與專業知識，提升其職業能力與發展潛力（張秉弘，2023）。各機關及部隊依據自身需求，協調國內公私立大專校院開設營區在職專班，並以優先選擇參加可彈性上課（如空中大學、專校、遠距教學授課），亦或是赴營外教學班次進修。且現役軍職人員參與教學點的在職進修，無論學位進修或證照訓練並無服役年限限制，但進修科系必須與職責、業務相關始獲得相應補助（余文凱，2021）。

國防部長久以來配合國家終身學習政策，積極推動多元管道鼓勵官兵進修，並將公餘進修政策納入招募宣導重點，以鼓勵年輕人踴躍加入國軍的行列。目前國軍的公餘進修可區分兩類，一是全時進修，二為公餘進修（國防部，2018），且為保障部隊任務及戰備需求，國軍公餘在職進修必須在不影響戰訓任務的前提下，運用工作之外的時間參加課程（國防部，2001）。其中利用營區教學點進修

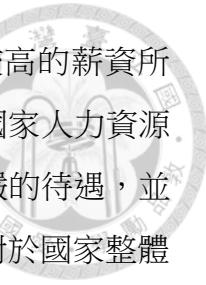
者，可於上班日下午六時後或例假日（含個人休假、請假），配合部隊發展或是促進個人發展需求，由單位遴選或由個人自行申請，參與學校或其他機構（機關）之學習，以增長自身學識或增加專業技能，並可於修習所規定之學分後，獲得各級學校所授予符合教育部相關規定之合適學位（國防部，2018），國防部正式公文書稱之為「公餘進修」，主因是就讀學程為「在職專班」，所以一般通稱「在職進修」或「公餘在職進修」。

綜上顯示，國軍人員素質之良窳，為部隊戰力之關鍵基礎，國防部不斷積極鼓勵官兵利用在職進修，並以學費補助為配套措施，增加官兵申請進修之誘因（國防部，2002b；國防部，2022b），藉此提升整體人力素質，同時亦可強化官兵個人競爭力，推展順遂，甚至能留用軍中優質人才，也可能與留營、招募有所相關聯；因此，國軍公餘進修政策評估是一個有意義而且值得研究的課題。

第二節 研究動機

動機一：立法院於 2013 年通過《志願士兵服役條例》修正案，確立志願役為主、義務役為輔，並開始四個月軍事訓練役（8 週新兵訓練、8 週部隊訓練）制度，但因長期以來志願役人力招募不如預期，造成戰鬥部隊人力不足、編現比過低等現象，部隊同時產生人力不足→工作負荷加重→留營意願降低→退場人數攀升→招募困難→重複訓練等的惡性循環窘況，國防部雖已將公餘進修納入招募誘因，研究者還是希望從公餘進修政策評估的角度切入，嘗試去瞭解國軍對於在職軍人進修的看法，尤其是上級長官對於下屬基層士兵培育的重視程度，可否有助招募、留營、提升學習風氣，創造學習環境，改變過去不重視知識管理的文化。

動機二：監察院 2022 年 3 月 17 日公布國軍志願役士兵近 3 年「申請退場機制」高達 7,316 人，占整體比例 90.22% 之多，監察委員甚至要求國防部要改善軍中管理文化，避免重複訓練，浪費訓練資源，留才於軍中，確保部隊「戰力穩定」（監察院，2022）。研究者認為由監察院的士兵退場人數來看，一開始社會青年加入國軍志願役士兵具有一定的期待，可能是因為待遇、福利或升遷的機會高於社會職場，而在入伍後又發現期待與現實的落差，在經歷一段時間的軍中生活之後還是無法適應，只好選擇賠錢退場；而研究者依據過往服務部隊的經驗認



為，志願役士兵在職進修除可完成兵役義務、享有社會同年齡層較高的薪資所得，同時又可以選擇民間學位進修取得更高的學歷；換言之，站在國家人力資源培育的角度，招募社會青年保家衛國，建立全民國意識，給予有尊嚴的待遇，並提供更多的進修機會，未來不論是繼續服役或投入社會，長期來看對於國家整體發展具有極大的效益，這也是研究者選擇研究議題的動機之二。

動機三：研究者檢視國內有關軍人在職進修的文獻後發現，極少數單獨聚焦於「士兵」階級進行探討，且目前國內尚沒有以文獻分析為基礎，同時運用「深度訪談」、「德菲法」等方法，建構出完整之阻礙因素指標系統，加上過往研究結果並不一致，在探討阻礙在職進修之主因上，部分研究認為個人層面是主要之阻礙因素（吳彥儒，2020；洪三隆，2020；徐瑞谷，2020；陳明光，2012）；另有部分研究則認為是部隊情境（林天尉，2019；賴純燕，2009）或家庭因素（余文凱，2021），而本研究即在嘗試建構出完整之指標系統，並施以實況驗證，期能釐清過往研究之差異，即為動機三。

第三節 研究目的與待答問題

壹、研究目的

綜上所述，本研究目的如下：

- 一、完備國軍公餘進修政策制度，提升志願役士兵進修意願。
- 二、國軍志願役士兵參加公餘進修，與招募、留營有無關聯。
- 三、國軍校級軍官與志願役士兵對國軍公餘進修的認知差異。
- 四、建構志願役士兵公餘進修阻礙指標之構面（Dimensions）和準則（Criteria）。
- 五、探討不同人口、家庭、環境等變項在阻礙指標上的差異。
- 六、根據研究結果提出建議，供政策部門參考。

貳、待答問題

接續根據研究目的，本研究所欲探究之問題如下：

- 問題一：國軍志願役士兵公餘進修的阻礙及排序？
- 問題二：國軍校級軍官與志願役士兵對於公餘進修阻礙因素之排序，見解是否一



致？

問題三：國軍陸、海、空軍不同類型（戰鬥、戰鬥支援、後勤廠庫及學校）單位之志願役士兵問卷分析比較公餘進修的阻礙差異？

問題四：運用深度訪談、德菲法專家調查、問卷調查等不同研究工具，客觀比較在阻礙指標上是否有顯著差異？



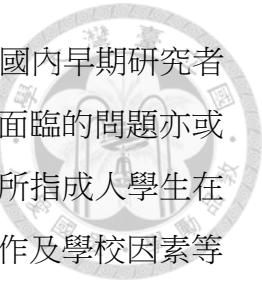
第二章 在職進修之相關文獻探討

依據詹棟樑（1999）定義：進修教育可分為「一般進修」與「在職進修」等兩種，其中在職進修指的是在職業工作之餘的進修，也就是在職人士參加的進修。許多學者表示，在職教育（in-service education）會提高單位成員之個人素質、整體工作績效和積極性（謝佳懿，2007；Daresh, 1987; Osamwonyi, 2016; Sachs, & Logan, 1990）。而在現今高科技、高競爭、高變動的社會職場中，工作的穩定愈趨受到挑戰。在職者面對高學歷時代的來臨，逐漸出現「低學歷恐慌」（廖鶯娥等，2006），復因家人期許、同儕競爭等挑戰，遂以進修方式加強專業知識，藉以突破升遷瓶頸。

我國為順應國際趨勢與潮流，前於 1994 年由行政院成立教育改革審議委員會，進行全面性教育改革工作，希望達到終身學習社會理念，同時鼓勵各校開設研究所碩士在職進修專班，大幅提升在職人士的入學機會（國安民、陳文成、藍俊雄，2015）。使得高等教育在職進修普及化，藉以強化國民素質及學習風氣。而國軍為社會之縮影，也需隨著社會持續進步，積極提升個人工作能力及效率，才能因應大環境的挑戰。有鑑於此，國防部積極推動「終身學習制度」，並以學費補助為配套措施，增加誘因以鼓勵官兵在工作與學歷兼顧下持續成長，全面提升國軍人力素質，強化官兵個人競爭力（國防部，2002a）。以下謹將所蒐集到的國內、外公餘在職進修相關文獻進行綜整分析，歸納探討「阻礙因素」及「研究方法」為主，以作為後續研究基礎。

第一節 阻礙公餘在職進修之文獻探討

「阻礙」一詞意指障礙、妨礙，以學習角度，即為妨礙個體參與學習之因素（徐瑞谷，2020）。吳友欽、李嵩義、李素嫻（2019）認為，當學習行為發生種種不便、不利、限制、阻礙的因素時，學習因此變的困難，即為「參與障礙」、「學習阻礙」、「學習障礙」。Darkenwald 與 Scanlan (1984) 認為學習阻礙即指個體不參與學習的理由，亦或是參與學習時所面臨的阻礙。對於在職進修阻礙，



Cross (1981) 表示，指的是妨礙人們參與成人學習活動之理由。國內早期研究者黃富順（1985）指出，人們在已有參與學習活動的意向之後，所面臨的問題亦或是困難，阻礙其參與行為的實現。而後陳慧美（1991）提出，其所指成人學生在學習的過程中，所感知到源於自身生理、心理、能力、家庭、工作及學校因素等方面的影響，進而導致其學習上的困難與問題。陳怡華（1999）提及，成人學習者在參與學習活動前、學習活動中、學習活動後，皆可能面臨學習障礙。賴純燕（2009）認為，進修受到某些障礙情境的影響，進而降低個體參與進修的興趣或是阻礙其進修目的之達成，在進修決定時或參與進修時所感知到的限制、障礙、困擾等。張貽琮（2012）則強調成人學習者在學習前或學習過程中遭遇到困難或問題，而該困難或問題足以影響學習的「開始」或「進行」者，即為學習障礙。賴彥如（2020）進一步定義國軍官兵的在職進修阻礙，是由於個人以及部隊因素的影響，導致其不想學習亦或是終止學習。徐瑞谷（2020）則認為阻礙國軍人員參與學習活動的因素，深一層將影響國軍人員整體進修的意願，這些影響因素即可稱之為進修阻礙。

阻礙在職進修相關因素會受到人口統計變項的影響，諸如個人的性別、年齡、收入、學歷、社經地位（Johnston & Rivera, 1965）。Cross (1986) 研究發現成年人在參與教育活動的興趣，在 30 歲後呈現逐漸下降之勢。由此可見，阻礙個體在職進修可能由於性別、年齡、收入、學歷、社經地位等的不同而有所差異。

Johnston 與 Rivera (1965) 首開進修阻礙之研究，針對美國成人進行全國性的問卷調查，發現人們在進修時，會受到個人特質的影響，諸如缺乏興趣、時間、經費、資訊及家庭責任、疲倦等皆為影響參與進修的重要環境因素。Miller (1967) 在成人參與進修的研究中，認為有限進修途徑、家庭財務不健全、欠缺其他支持，是成年人參與進修的負向勢力。Carp、Peterson 及 Roelfs (1974) 在「成人學習興趣與經驗」一書中曾提及，成人參與學習的障礙有 25 項，其中排名前五的依序分別為：經費、時間、不想全時在學校學習、家庭責任與工作責任。Furstenberg (1976) 針對已婚婦女進行研究時，發現其進修阻礙因素具體包括四個方面，其一為缺乏金錢，其二為家庭負擔，其三為生育子女，其四為缺乏外界支持。Bielby (1980) 針對南加州城市化地區二百多位高中學歷者，進行訪談發現在情境障礙方面包括時間限制、花費、交通、工作責任、家庭責任、照顧小孩等因素；而在機構性障礙方面則包括時間、學費、交通和停車問題、課程安排及

形式等因素。Scanlan 與 Darkenwald (1984) 在「確定阻礙參與繼續教育的因素」一文中，發現六個學習障礙因素，將其運用於障礙量表 (Deterrents to Participation Scales, DPS) 中，具體涵蓋學習不投入、品質不佳、家庭限制、費用、無利可圖、工作限制等。Scanlan 與 Darkenwald (1984) 以主成分因素分析法與「參與阻礙量表」(Deterrents to Participation Scales, 簡稱 DPS)，認為人們在學習過程中，往往存在不投入、花費、缺乏品質、缺乏效益、工作方面的限制、家庭方面的限制等阻礙學習因素。Darkenwald 與 Valentine (1985) 針對成人參與繼續教育的障礙進行調查，依據 DPS 評量表，進而發展出專為成人設計的「一般性參與學習障礙量表」(the Generic Form of the Deterrents to Participation Scales, DPS-G)，發現其阻礙因素包括個人問題、缺乏信心、缺乏興趣、缺乏相關課程、時間限制、費用等六項因素。Goslin (1989) 提出影響成人參與進修之原因主要包括九個因素，即個體以往的教育、個體學習、自我控制、物質、團體教學、教育、父母的認知、學校基本管理的良莠、企業對教育的參與程度等。Harvey (1995) 表示阻礙成人進修之原因包括不想再學、改變目標、上司不支持、環境限制、家庭因素等。Jackson (1995) 的研究發現，影響成人參與進修障礙之因素可能包括學習者的背景、學習者的經驗、老師的素質、教學環境的品質、教學的品質等。

簡建忠 (1995) 研究發現阻礙在職人士參與進修訓練最主要原因，依序為沒有時間、工作負擔、學費過高、課程時機不當、課程不符需要、交通問題、資訊缺乏、時間過長、精神體力不足、不知從何學習、家務負擔、全時學習、沒有信心、沒有證書、托兒問題、年齡太大、報名手續太麻煩、曾有不愉快經驗、托老問題及親友反對等障礙。陳志樺 (2002) 發現影響成人參與繼續教育的障礙因素具體而言，即包括學費負擔、對自我能力的懷疑、工作負擔、交通、學校服務、課程安排、服務態度、輔導功能與行政便利性不足、政策與措施等多方面障礙。蘇沁怡 (2004) 將女性國小教師在職進修障礙進行歸納，具體劃分為研究所、個人、家庭、服務學校等四個方面。曾麗娟、賴珮甄、劉立威 (2012) 發現高中職教師參與在職進修之阻礙因素主要涵蓋五個方面，即意向、外在期待、資訊、機構制度、先備條件等。蔣姿儀、林亞萱 (2013) 提出幼兒教師發生阻礙進修的原因，主要在於園所的教學及行政工作繁忙，以及怕課業太繁重，無法適應。

依據上述諸位研究者的探討，本研究發現阻礙在職進修相關因素不少，諸如學習者的教育背景與經驗、年齡太大、缺乏興趣與信心、自我控制、學習不投



入、精神體力不足、對自我能力的懷疑、學費過高、沒有證書、資訊缺乏、進修途徑有限、時間限制、交通與停車問題、家庭財務、父母認知、親友反對、家庭責任、工作責任、上司不支持、學校基本管理的良莠、學校服務態度、輔導功能與行政便利性不足、報名手續太麻煩、機構制度、課程安排及形式、團體教學、課程時機不當、課程不符需要、教學環境品質、教學品質、老師素質、政策與措施、企業對教育的參與程度、外界支持缺乏等。

亦有一些研究者將上述種種因素進行歸納整理：

Carp、Peterson 及 Roelfs (1974) 發展出「成人參與進修阻礙類型論」，提出成人參與學習障礙涵蓋三種類型。Cross (1981) 在「成年人作為學習者：增加參與並促進學習」一書中，亦將學習阻礙分為情境性阻礙、機構性阻礙、意向性阻礙三個方面。Bielby (1980) 針對南加州城市化地區二百多位高中學歷者，進行訪談發現有計畫參與進修者以機構性阻礙居多；有興趣但未主動參與進修者以情境性阻礙居多；對進修不感興趣者，則以意向性阻礙居多。Cross (1986) 研究發現 20%–50% 的受訪者表示，情境是阻止參與進修的主要原因；10%–25% 的受訪者表示，機構的阻礙是次要原因；5%–15% 的受訪者則認為，意向是阻止參與進修之最後原因。而國內詹秀茹 (2004)、陳亮暉 (2008)、陳志樺 (2002) 等研究者亦將在職進修阻礙分為機構阻礙、意向阻礙、情境阻礙等三個構面。

Darkenwald 與 Merriam (1982) 在「成人教育：實踐基礎」一書中，將學習障礙分為情境的障礙、機構的障礙、資訊的障礙、意向的障礙四類。而國內黃富順 (1995, 2002) 與鄭子賢 (2023) 等人，在探討在職進修阻礙時，亦將其分為情境的障礙、機構的障礙、意向的障礙、訊息的障礙等四類。Long (1983) 在「成人學習：研究和實踐」一書中，將成人的學習障礙分為個人阻礙、機構阻礙、社會阻礙三部分。Crawford 與 Godbey (1987) 提出阻礙的發生，可分為個人內在阻礙、人際阻礙、結構性阻礙。John (2001) 認為成人無法參與學習活動的理由可以分為：時間因素、課程種類、個人因素三方面，其中以時間因素所佔比例最高，缺乏金錢次之。

彭和妹 (1993) 歸結成人學習障礙的因素分別為別時間因素、教學因素、課程因素、心理因素及生理因素。胡夢鯨 (1998) 提及在邁向學習社會過程中，存在涵蓋外在環境阻礙，亦包括個人方面的阻礙。胡耿賓 (2008) 認為國民小學教師的進修障礙因素頗多，但主要分為個人因素與非個人因素。李文慧 (2018) 探



討雲嘉地區高中職學校行政人員參與在職進修阻礙時，將其分為個人因素、家庭因素、學校因素。

由以上文獻可見，阻礙在職進修相關因素主要可分為意向阻礙、情境阻礙、機構阻礙等三大因素。

壹、意向阻礙

早期 Darkenwwald 與 Merriam (1982) 提出所謂「心理社會的障礙」指的是抑制人們參與學習活動之相關知覺、信念、態度或價值觀。而後國內研究者謝麗紅 (2015) 亦表示「意向阻礙」即為人們心理方面或態度方面之阻礙，包括人們自身所抱持對參與學習活動障礙的態度、信念、價值，即非認知因素。而意向阻礙往往涵蓋對學習缺乏興趣、不想參與學習、年齡太大、能力不足無法學習等等 (Anderson & Niemi, 1969; Bielby, 1980; Cross, 1981; Darkenwwald & Merriam, 1982)；以及教育價值觀偏差、對教育學習活動態度消極、不喜歡學習、對學習不感興趣、學習意願不高、學習不投入、對學校厭倦、缺乏學習動力、缺乏信心學習、焦慮情緒等 (謝麗紅, 2015；陳威江, 2017)；而此部分阻礙通常佔整體學習障礙的 5%–15% (Cross, 1981)。

貳、情境阻礙

早期 Darkenwwald 與 Merriam (1982) 提出所謂「情境的障礙」指的是與人們在某一個特定時期之生活情境有所相關的阻礙。而後國內研究者謝麗紅 (2015) 亦表示「情境阻礙」即為在某一時期，人們所面臨之物質方面以及環境方面之困境。而情境阻礙往往涵蓋花費多寡、沒有時間、缺乏交通工具、地理位置偏遠、工作責任、家庭責任、小孩照顧問題等等 (Carp, Peterson & Roelfs, 1974; Klinger & Marieneau, 1977; Bielby, 1980; Cross, 1981; Darkenwwald & Merriam, 1982)；以及欠缺費用、時間限制、個人時間無法配合、家庭無人照顧等 (謝麗紅, 2015；陳威江, 2017)；而此部分阻礙通常佔整體學習障礙的 10%–50% (Cross, 1981)。

參、機構阻礙

早期 Darkenwwald 與 Merriam (1982) 提出所謂「機構的障礙」指的是源自學習機構，使人們不能或不想參與學習；同時亦提出「資訊的障礙」指的是學習機構無法確實將相關學習資訊傳遞給有需要的人們，使有需求學習進修者苦無相

關資訊管道，不知道有哪些機構提供適合自身之學習活動。而後國內研究者謝麗紅（2015）亦表示「機構阻礙」即由於學習機構的某些因素，進而妨礙人們參與學習；同時亦表示「訊息阻礙」即為學習機構未能及時將學習機會之相關訊息提供給人們，加上不知道學習機構提供哪些學習活動、上課時間、地點、方式、內容及機構設備與服務措施等方面資訊，由此錯失許多參與學習的機會。而機構阻礙往往涵蓋課程時間安排、上課地點交通問題、缺乏具吸引力或適合的課程、課程較無相關或實用價值、混亂的機構的程式政策或措施、缺乏有關機構教育計畫、缺乏機構課程訊息或行政程式資訊等等（Hiemstra, 1972; Klinger & Marieneau, 1977; Bryant & Phillips, 1979; Bielby, 1980; Cross, 1981; Darkenwald & Merriam, 1982）；以及時間編排問題、上課地點偏僻、繁雜的手續、單位不支援、未給予公假、制度法令與課程脫節等（謝麗紅，2015；陳威江，2017）；而此部分阻礙通常佔整體學習障礙的 10%–25%（Cross, 1981）。

第二節 影響公餘在職進修之意願探討

「意願」的意涵：依據 Francis、Dapena Fraiz、de Roche、Catalozzi、Radecki Breitkopf 及 Rosenthal (2018) 表示，是指個體有意識、有目的、甚至是計畫的使其有目標的進行內在之歷程。賴彥如（2020）定義「意願」為一種心理傾向，藉由個體評估之後，進而產生的決心，若個體有意願，將能夠有規劃的採取某項行動以達成目標；反之若無意願，個體將會尋求某些因素或是理由進行抗拒。簡言之，「意願」即為個體趨向最終目標的心理傾向（廖正宏，1969）。

郭冠汝（2015）認為，現職人員為適應社會變遷，促進自身專業成長，再次參與一些與自身工作相關之學習活動，即可稱為在職進修。邱明寬（2017）強調在職進修是為改進當下與將來的工作，藉由各類具系統性、持續性之途徑，進行增進專業知識及提升專業精神的學習活動。Keusch 等（2019）則表示，學習者未離開當前工作崗位而進行的進修活動，其在已具備一定程度的知識、技能的基礎上，所進行的學習活動，屬於再繼續學習之一種自我求知的需求。蔡孟耘（2020）提出，參與者進修屬於在職教育，且涵蓋校內亦或是校外、政府亦或是學校所舉辦的短期亦或是長期的，與教育專業相關的研習活動，即為在職進修；



因此，「進修意願」可以說是人們參與學習後，感覺對自身的工作技能或自我成長有所助益，並且有意願繼續參與學習活動（陳順成，2003）。「在職進修意願」則是個體為實現未來自身專業知能、專業素質有所提升之目標，進而自願且主動參與具規劃性的研習活動，以此增進自身專業成長的傾向（蘇孟涵，2012）。

壹、影響在職進修之意願

施玉娟（2002）在研究成人參與社區大學學習動機時，認為參與學習的動機與其年齡、教育、婚姻、收入、居住地等因素相關。許正淳（2005）探討臺灣成人參與研究所在職進修教育動機時，證實其在職進修教育動機會由於性別、年齡、教育、婚姻、居住地、職業背景、職務層級、工作年資等方面的不同，而存在一定的差異性。蘇孟涵（2012）以國小教師為例，分析在職進修意願時表明，不同年齡、婚姻狀況，在其在職進修意願方面呈現差異效果。簡建忠（1995）提出阻礙在職訓練的 19 個因素，即年齡太大、體力精神不足、缺乏信心、不知從何學起、全時學習、沒有時間、學費過高、工作負擔、缺乏證書、課程時機不當、資訊缺乏、課程未吻合所需、報名程序冗長繁複、時間過長、交通問題、家務負擔、托兒問題、親友反對等。高瑞鴻（2009）探討高雄市警察人員在職進修意願影響因素時，顯示主管支持、組織文化、同事支持、經費補助、家庭考量、現行工作等皆為其影響因素。蘇孟涵（2012）的分析將在職進修意願劃分為認知興趣、追求成就、他人影響、專業發展、社交關係、逃避/刺激等六個層面。陳訓祥（1988）提出影響成人進修的因素具體涵蓋生理、心理、能力、家庭、工作、學校、教學等七個因素。郭秋勳（1990）提及在職進修意願包括不能參與的因素、工作滿意度、價值觀與內在因素等四個層面。陳慧美（1991）發現影響成人學生的學習因素主要涵蓋家庭工作、心理、學校三大因素。施玉娟（2002）認為參與在職進修受個體的所處環境、社會角色、生涯發展等三方面影響。葉世凱（2020）將在職進修影響因素分為情境因素、心理因素、機構因素。學者陳如山（1988）將影響成人進修的因素劃分為個人、環境、教學、面授、教學服務、課程與教材、考試與其他等七個部分。

依據上述諸位研究者的探討，發現在我國職場環境影響在職進修意願的原因很多，諸如個體年齡、健康狀況、過往教育、能力、耐力、適應力、控制力、語言及學習能力、自信、差異性、歸屬感、成就感、新鮮感、認知興趣、個人價值

觀、專業發展、自我評價、自我滿足、自身期望、財務資源、經費補助、沒有時間、學費過高；家庭考量、父母對教育的認知、家務負擔、托兒問題、親友反對、家庭價值觀；社交關係、社會適應、從屬關係、競爭環境、保有工作、工作相關導向、工作負擔、同事支持、主管支持、組織文化、企業教育參與度；資訊缺乏、課程的相關性、課程時機不當、報名程式冗長繁複、全時學習、時間過長、交通問題、缺乏證書、教學因素、教師支持、學校基本管理的好壞等。

國外早期亦有一些研究者將上述影響在職進修意願種種因素進行歸納整理：Garrison (1985) 之研究發現，影響成人是否參與進修的因素涵蓋個體能力、個體耐力、個體適應力、個體自信、個體差異性、個體歸屬感、成就需求、自我控制力、財務資源、理想中的自我、目標明確與否、課程的相關性、教學因素、教師支持、工作相關導向、競爭環境等 16 項。Garrison (1988) 之後又從不同角度探討影響成人在職進修之相關原因包括：新鮮感、從屬關係、成就感、保有工作、企圖瞭解、自我控制、語言及學習能力、是否可以善用讀書時間、經濟問題、社會適應、自我信心、自我評價、自我滿足、自身期望、健康狀況、個人價值觀、家庭價值觀等 18 個變項。Goslin (1989) 表示可能影響成人參與繼續教育的原因有九個方面，具體指過往教育、團體上的教學、個人學習因素、物質因素、自我控制力、教育因素、父母對教育的認知、學校基本管理的好壞、企業教育參與度，即外在激勵、內在刺激、能力、外在限制、內在限制等。

由以上這些文獻可見，影響在職進修意願主要可分為內在個體因素、外在環境因素、機構因素等三個面向，而個體因素可能由於性別、年齡、教育程度、健康、收入、居住地、個人價值觀等的不同而有所差異；外在環境則包涵家庭婚姻、職業背景、職務層級、工作年資、組織文化等；機構因素又可分為工作任職的性質及所選擇進修的學校科系等因素。

貳、國軍公餘進修的意願

彭履忠 (2003) 探討空軍人員進修影響因素時，提出其在參與進修時的重要考量因素為有無子女，而主要考量因素則為課程實用性安排。此外，參與進修的基本動機為社會因素，而個人因素為次要因素。方雪玲 (2004) 研究國軍人員參與在職進修動機取向時，將進修動機劃分為成長認知、專業發展、追求成就、社交關係、外界期望等五個構面。于親文 (2004) 以空軍政戰軍官為例，分析國軍



幹部終身學習相關影響因素時發現，同事支持、個人心理因素、家庭負擔、單位組織支持、升遷評分、學校地點等，皆為影響其參與終身學習意願的主要考量因素。而不同年齡、階級、服務年資之空軍政戰軍官，其參與終身學習意願存在差異性。

賴純燕（2009）研究國軍幹部公餘進修影響因素時，提出國軍幹部公餘進修動機包括求知興趣、逃避或刺激、職業晉升、外界期望、社交關係、社會服務等六個方面，其中以「求知興趣」為最高，「社會服務」相對較低。而不同年齡、教育程度、軍職服務年資及單位型態之國軍幹部，其公餘進修動機存在差異性。邱冬純（2010）以專案風險角度，分析軍職人員公餘進修動機與行為時，提及參與動機構面主要分為求知興趣、逃避或刺激、職場轉換、職業進展、社交關係、外界期望等六大類。倪家珍、劉光原（2010）分析軍職人員在職進修動機對工作投入的影響時，將進修動機分為三部分，即職業進展、外界期望、自我實現等。並提及軍官期望藉由參與進修，以獲得升遷的管道。此外，若長官與家人等外界期望更多時，女性軍職人員將會更加積極努力去達成目標。陳明光（2012）以公餘進修為例，探討陸軍志願役人員參與動機、障礙對繼續進修意願之影響時，將繼續進修意願分為外界誘因與充實自我二大類；並將參與動機分為他人影響、成長認知、事業發展三大類。

國安民、陳文成、藍俊雄（2015）分析職業軍人參與在職進修對生活與工作滿意度影響時，選取個人因素、組織因素、學校因素、社會因素作為影響國軍人員參與在職進修的構面。盧欣宜（2019）探討營區在職專班進修動機及考量因素時，證實參與進修最為在意的是「學費補助」，其次是「便利因素」、「課程彈性」，而「逃避與刺激」最不受重視。彭耀霆（2019）在分析南部某陸軍志願役人員參與動機對繼續進修意願時，將充實知能、良好誘因、外在增強、滿足自我作為繼續進修意願的構面。徐瑞谷（2020）研究國軍人員公餘進修動機、阻礙與繼續意願之間關聯性時，將參與進修的動機分為自我成長、人際關係、社會責任、心理期望等四個層面；認為國軍人員需增加自己的專業能力，並為自己所屬的部隊或是自身未來生涯規劃，進而會選擇參與進修。此外，學歷對於國軍人員的繼續進修意願呈現顯著差異性。

余文凱（2021）發現國軍人員進修情況確實受到階級高低影響，男性的進修意願應當會大於女性。大部分的進修人員都是因為營區教學點在職專班的便利性



而產生了進修的意願及行為。張秉弘（2023）探討影響國軍在職進修動機的關鍵成功因素時，結果發現年齡、學歷、專業能力、學習動機等皆能夠影響其在職進修意願；而興趣與職涯動機是影響其參與在職進修的最關鍵因素，薪資報酬的增減、自我目標的實現亦為參與在職進修的重要因素。黃雅銘、林良敏（2014）與莊逸庭、劉家銘（2017）的研究皆證實，軍人參與在職進修意願受到薪資報酬的影響。林清江、曾德華、陳奕中（2020）的研究亦提及，進修有助於軍人在軍隊中晉升到更高的職位，亦可提高薪資所得；當進修完成後，其薪資平均增加了1.15萬元。而張立志（2018）、張宇航（2019）亦表示，職業軍人職業發展需求、提升專業技能、擴展知識面、增強職業競爭力等，皆為其參與在職進修重要影響因素。此外，進修亦可增強軍人的自我價值感與尊嚴感（林清江、曾德華、陳奕中，2020）。

由以上諸位研究者過往之相關研究發現，軍人與公教等不同類別的職業，在選擇參與在職進修時，個體內在因素與外在環境因素仍有所差異。國軍個體內在因素涵蓋了求知興趣、充實自我、成長認知、擴展知識面、充實職能、追求成就、職場轉換、職業發展、職位升遷、自我實現、自我滿足、增強職業競爭力、薪資報酬等；而外在環境因素則涵蓋家庭負擔、學費補助、組織因素、社交關係、外界期望、他人影響、社會責任、同事支持、單位組織支持、便利因素、課程彈性、課程實用性等。同時，國軍在職進修意願，可能由於性別、年齡、有無子女、階級、服務年資、教育程度、單位型態等的不同而產生不同的進修阻礙。

第三節 國軍公餘進修阻礙因素文獻探討

壹、在研究方法方面

分析國內有關軍人公餘進修之47篇相關文獻，若以研究方法區分發現，以問卷調查法31篇最多，訪談法11篇次之，文獻分析法3篇再次之，層級分析法計2篇最少（如表2-1所示）。



表 2-1 軍人在職進修研究方法文獻整理摘要表

研究方法	數量	文獻
		許瑛峰（2002）、丁國智（2004）、方雪玲（2004）、吳昆德（2008）、傅阡蓁（2008）、吳彥儒（2020）、吳健晟（2012）、洪鈺樺（2013）、林律融（2021）、邱冬純（2010）、洪三隆（2020）、紀良昀（2020）、倪家珍、劉光原（2010）、徐瑞谷（2020）、
問卷調查法	31	國安民、陳文成、藍俊雄（2015）、張志賢（2010）、張雪光（2012）、梁育華（2019）許智翔（2016）、陳明光（2012）、陳明珠（2005）、陳泓霖（2020）、彭履忠（2003）、彭耀霆（2019）、曾淑絢（2010）、楊家慶（2021）、廖志遠（2007）、劉正中（2005）、樊逸宇（2004）、賴純燕（2009）、錢惠君（2018）
訪談法	11	王志豪（2019）、王政和（2018）、何克旺（2007）、余文凱（2021）、林天尉（2019）、林容生（2015）、莊其侑（2020）、楊朝嵐（2004）、楊朝嵐（2014）、賴乾福（2018）、謝銘珊（2021）
文獻分析法	3	于親文（2004）、崔艾湄（2004）、文振雄（2005）
層級分析法	2	盧欣宜（2019）、張秉弘（2023）

資料來源：筆者自行研究整理

貳、在研究對象方面

分析國內有關軍人公餘進修之相關文獻，若以研究對象區分發現，以官、士、官兵三個階級混合探討 29 篇最多，軍官 8 篇次之，士官 6 篇再次之，士兵 4 篇最少（如表 2-2 所示）。另外，在 47 篇的研究中，多數聚焦於軍官、士官階層或將官、士、官兵三個階層混合探討。

表 2-2 軍人在職進修研究對象文獻整理摘要表

研究對象	數量	文獻
軍官	8	吳昆德（2008）、洪鈺樺（2013）、曾淑娟 （2010）、何克旺（2007）、賴乾福（2018）、于親 文（2004）、王志豪（2019）、林容生（2015）
士官	6	吳健晟（2012）、賴純燕（2009）、莊其侑 （2020）、余文凱（2021）、楊朝嵐（2014）、謝銘 珊（2021）
士兵	4	林律融（2021）、盧欣宜（2019）、劉正中 (2005)、楊朝嵐（2004）
三階混合	29	許瑛峰（2002）、丁國智（2004）、方雪玲 (2004)、吳彥儒（2020）、傅阡蓁（2008）、邱冬 純（2010）、洪三隆（2020）、紀良昀（2020）、張 秉弘（2023）、張志賢（2010）、張雪光（2012）、 梁育華（2019）、許智翔（2016）、陳明光 (2012)、陳明珠（2005）、陳泓霖（2020）、彭履 忠（2003）、彭耀霆（2019）、楊家慶（2021）、廖 志遠（2007）、樊逸宇（2004）、錢惠君（2018）、 崔艾湄（2004）、文振雄（2005）、林天尉 (2019)、王政和（2018）、倪家珍、劉光原 (2010)、徐瑞谷（2020）、國安民、陳文成、藍 俊雄（2015）

資料來源：筆者自行研究整理

參、在阻礙構面方面

徐瑞谷（2020）的研究提及，公餘進修阻礙對於繼續進修呈現顯著負向預測力。而參與在職進修阻礙的因素越高時，對於未來再次進修的意願就會降低（曾麗娟、賴珮甄、劉立威，2012）。蔣姿儀、林亞萱（2013）亦表示只要能夠解決進修阻礙的因素，就能夠提高繼續進修的意願，許瑛峰（2002）研究亦發現，進



修障礙因素會影響參與在職進修意願。換言之，職業軍人在職進修過程中困難，這可能會對他們的學習產生負面影響（林玟君、王宏仁，2017）。因此，進修阻礙因素與繼續進修意願兩者為反向，進修阻礙因素越低，繼續進修意願就會越高。

由前述表 2-1 的文獻綜整後也發現探討國軍在職進修阻礙之文獻計有 12 篇，排除 1 篇以軍訓教官為研究對象（曾淑絢，2010），僅剩 11 篇，研究結果分述如下：

一、部隊結構阻礙

陳明光（2012）的調查發現，影響志願役官士兵學習障礙的諸多因素中，以部隊輪調制度、進修費用為最主要影響因素。而徐瑞谷（2020）研究金門地區志願役官士兵的進修阻礙其中結構性層面為最主要因素。林天尉（2019）運用深度訪談方式，以東部地區戰鬥部隊現役軍人為研究對象，結果發現「工作壓力」係阻礙現役軍人參與公餘進修意願之最大因素。余文凱（2021）則以 10 位軍士官為對象進行研究，發現參與在職進修將可能導致無法全心全意投入工作，阻礙國軍人員參與在職進修。可見對於基層部隊士官兵而言，日常站衛兵、假日留守、演訓任務等諸多繁重工作，導致產生巨大壓力，進修往往被視為一種額外福利，遵守部隊紀律，配合單位任務才第一要務，進修應在不影響日常訓練及正常作息下完成，不可因進修而延宕工作，且須克服基地、演訓、輪調等任務需遠離駐地等時機，部隊任務繁重的結構性的問題成為影響其進修的最大阻礙。

國軍隨著女性人數的比例升高，也愈來愈重視性別平權，不論是任務性質、工作負荷升遷機會也趨近一致，過往也有對部隊的女性同仁作過公餘進修的諸多調查。倪家珍、劉光原（2010）以國防大學陸、海、空軍三個指參學院參與指參教育軍官及各部隊目前正在進行碩士在職進修之軍官 239 人為對象，採便利抽樣問卷調查法探討在職進修動機對工作投入之影響，研究發現軍職工作長期以來皆為男性主導職業，女性往往被視為並無足夠體力執行軍職，同時在晉升時，易受性別刻板印象影響，造成其陷入困境。傅阡綦（2008）以國軍現役之女性軍士官 467 人為研究對象進行調查，研究均發現女性軍職人員瞭解在職進修幫助其在軍職中得到晉升機會與男性相較十分稀少。崔艾湄（2004）以長期在金門地區服役的女性軍人 12 人為研究對象進行調查，研究均發現女性軍職人員瞭解在職進修能夠幫助其在軍職中得到晉升，但其機會與男性相較仍十分稀少，由此往往會打擊



其在職進修之積極性、降低其進修意願，對於士兵而言，性別因素可能影響其正常晉升，會導致女性士兵的進修意願降低。由此種種，將可能導致女性在選擇進修與工作投入二者關聯性的降低，同時由於長久以來性別觀念影響，主官或幹部對於女性進修存在偏見，可能會不希望女性軍人參與進修，進而有意或無意刁難，阻礙其進修，以上也被視為結構性的阻礙。

二、階級權威阻礙

吳昆德（2008）以南部地區後勤單位軍官 176 人為研究對象，探討國軍軍官終身學習動機、阻礙及成效時表述，國軍屬於特殊職業，有其法律方面之限制性及約束，任何進修當遇到戰備任務時，皆需要以任務為重，由此將影響在職軍人的在職進修效能，而主要是由於軍隊是一強調達成任務重於一切之科層組織，對於組織成員的情感、思想、態度、行為等具更全面且絕對的支配度，需要絕對服從階級權威與命令，以完成任務（錢淑芬，1993）。軍隊中存在「服從的階層制度」；當需要執行任務時，軍隊中的各個階層必須能夠「得下屬階級即刻而忠誠的服從」（謝奕旭，2001）。安豐雄、邱伯浩、張彥麟、羅慶生（2002）研究的內容中提及，軍隊存在「由上而下的指揮關係」，要求部屬「服從命令履行職責」，即服從是下屬階級服從威權層級制所發出的命令之行為。換言之，在軍隊中下級必須服從上級，其行為能夠符合長官要求（邱發忠、陳學志，2003）。邱發忠、陳學志（2003），由於在軍事組織裡，下屬階級對於上級長官的命令、規範等必須無條件遵從，其中涵蓋忠誠、履行職責等多方面內涵。軍隊下屬階級服從態度的「認知」、「情緒」及「行為」尤為重要，即軍職人員對軍隊所持有的信念或知識；正負向情緒的情緒感覺，以及反應傾向等，皆能夠由心理角度，充分瞭解軍職人員參與在職進修是否受到「特殊權力關係」階級服從權威的阻礙。據此，本研究選擇將其納入問卷設計中。

三、個人意向阻礙

賴純燕（2009）以國軍志願役軍、士官 593 人為對象，運用問卷調查法探討國軍幹部公餘進修之影響因素，研究中提到公餘進修阻礙涵蓋情境阻礙、機構阻礙及意向阻礙，以「情境阻礙」之影響最高。而余文凱（2021）則以 10 位軍士官為對象進行研究，參與在職進修將可能造成組織與個人目標的衝突，進而成為削弱國軍人員參與在職進修意願的原因。對於軍士官而言，部隊之職責高於一切，



需以備戰為第一要務，進修不應影響軍人的戰備訓練。吳彥儒（2020）以國軍桃園地區軍士官 337 人為研究對象，主要在探討影響在職進修參與意願之因素，研究發現「個人層面」的障礙，如學習能力、經濟負擔、家庭環境限制、可用的閒暇時間等，顯著高於「部隊特性」，如留守、演習、訓練及休假管制。余文凱（2021）則以 10 位軍士官為對象進行研究，發現家庭因素對於欲參與進修人員產生較大的阻礙。由此可知，對於軍士官而言，個人性別問題，教育程度不好，工作、家庭與進修無法同時兼顧，擔心自身的閒暇時間無法滿足上課時數等，皆為阻礙其進修的重要影響因素。徐瑞谷（2020）的研究表示，金門地區志願役官兵的進修阻礙評估層面包括個人條件、人際互動，且其阻礙力度僅次於結構性。對於官兵而言，性別、是否有同儕一同參與進修及主官或幹部的態度，皆可能成為影響其進修的重要因素。

陳明光（2012）與徐瑞谷（2020）分別以陸軍志願役官兵 144 人、金門地區志願役官兵 179 人為研究對象進行調查，研究均發現「參與動機」會影響官兵繼續參與在職進修的意願。徐瑞谷（2020）的研究提及，金門地區志願役官兵的進修阻礙評估層面中涵蓋個人條件、個人認知兩個重要因素。洪三隆（2020）以北部空軍部隊 177 人為研究對象，探討國軍官兵學習動機、學習障礙對在職進修意願之影響，研究提及進修阻礙包括缺乏興趣、缺乏信心、缺乏便利性、缺乏鼓勵、家庭因素等多項因素。發現參與在職進修意願的動機及障礙因素，皆與個人「興趣」因素為主，其次考量才是「職業進展」，且「缺乏興趣」對在職進修意願有負向顯著影響。賴彥如（2020）亦提及國軍官兵的學習障礙中，「缺乏興趣」對於在職進修意願而言，呈現負向顯著影響效果。可見，對於官兵而言，個人程度不好，會導致其對進修缺乏興趣與信心，進而影響其進修意願，加上擔心家庭與進修無法同時兼顧，亦為阻礙其進修的重要因素。

四、學校教學障礙

賴純燕（2009）以國軍志願役軍、士官 593 人為對象，透過問卷調查法探討國軍幹部公餘進修之影響因素，研究提及公餘進修阻礙分為三個構面，即涵蓋情境阻礙、機構阻礙以及意向阻礙，發現機構阻礙的影響僅次於情境阻礙。可知對於軍士官而言，學校方面的因素會對其進修產生一定的影響效果。

洪三隆（2020）以北部空軍部隊 177 人為研究對象，探討國軍官兵學習動機、學習障礙對在職進修意願之影響，研究提及進修阻礙包括缺乏便利性、缺乏



鼓勵、時間限制、費用因素、學校因素等多項因素。以上調查對於官兵而言，對於部隊附近學校或科系沒有興趣，營區離上課地點的遠近，擔心出勤率等，皆為阻礙其進修的重要因素。

綜上，研究發現目前國內尚沒有同時運用文獻探討、深度訪談、德菲法建構出完整之阻礙因素指標系統，以致於過往研究有以構面方式進行（如情境層面、意象層面），也有僅以指標方式進行（如工作壓力、興趣、動機等），導致層級上的落差；再者，過往研究結果並不一致，在阻礙在職進修之主因上，部分研究認為個人因素是主要之阻礙，另有部分研究則認為部隊情境或家庭因素是阻礙之主因。此外，研究者也發現，在僅有 10 篇相關議題的文獻中，若扣除在全募兵制政策推動前即產出，則僅剩下 5 篇，如此更凸顯本研究之必要性，為求謹慎，研究者認為有必要以德菲法重新建構完整之指標系統，方能符合國軍現況，以便後續研究運用。

第三章 研究方法



第一節 研究架構

本研究根據研究動機、目的與第二章相關文獻所探討，建構本研究架構，運用深度訪談及德菲法建構出志願役士兵在職進修阻礙指標系統，並探討不同人口變項（如生理性別、年齡、年資、學歷、婚姻狀況及職務）、家庭背景變項（如父母親教育程度、父母親職業類別及家庭結構完整度）及不同環境變項（如軍種、單位特性及服役位置）在阻礙指標上的差異，最後依據研究結果提出實務建議，以供職司部門參考，盼能為提高國軍招募、留營成效與提升人力素質盡一份心力。具體架構如圖 3-1 所示：

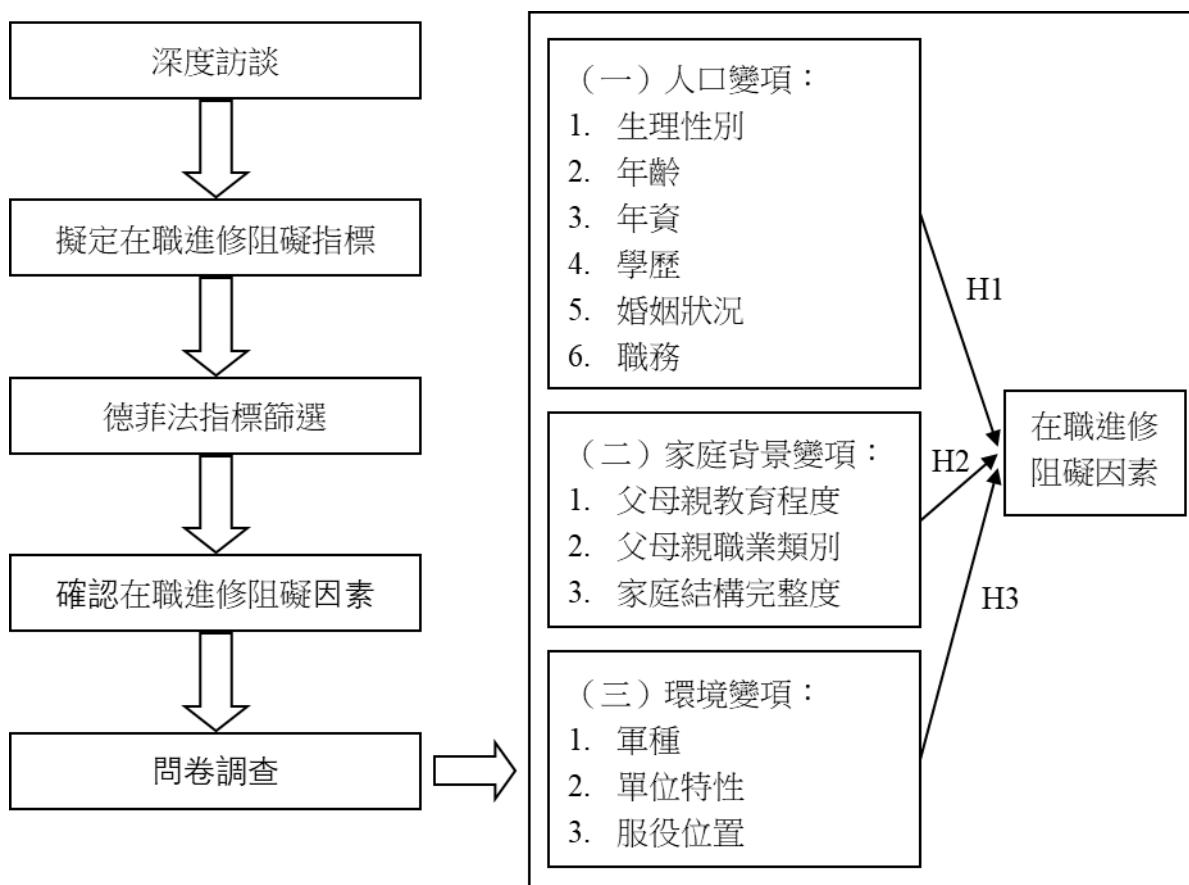
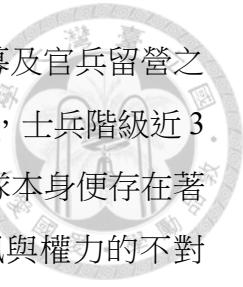


圖 3-1 研究架構圖



本研究從過往文獻發現，國軍積極推動在職進修，並作為招募及官兵留營之誘因，但研究者從監察院 2022 年 3 月 17 日所公布的調查報告來看，士兵階級近 3 年「申請退場機制」竟高達 7,316 人之多，因此研究者推論，軍隊本身便存在著特殊權力關係，而士兵又是軍隊中最基層的成員，加上接收資訊與權力的不對等，「在職進修」是否存在著諸多的阻礙。本研究依據上述研究架構，推得本研究假設如下：

- H1：不同人口變項在阻礙指標上存在差異。
- H2：不同家庭背景變項在阻礙指標上存在差異。
- H3：不同環境變項在阻礙指標上存在差異。

第二節 研究流程與研究方法

一、研究流程

本文研究的基本歷程之步驟如下述諸端，整理步驟如圖 2 所示。

(一) 研究發想

將依據研究發想，選取此次探討主題並決定研究題目。

(二) 研究問題界定

將研究主題細分成數項問題呈現出來，以便更清楚的瞭解研究之主要內容及要進行的研究活動。並藉由文獻分析、深度訪談進行探討。

(三) 擬定構面、指標及評估準則

將綜整文獻分析及深度訪談之結果，將所有阻礙在職進修之因素進行歸類，並初步建構出構面、指標及評估標準，以達成研究目的的具體行動。

(四) 德菲法

依據修正式德菲法進行調查，將繁複的問卷進行過程簡化。

(五) 篩選指標

依據德菲法進行。

(六) 問卷調查

針對各軍種人群進行抽樣問卷調查；並在回收問卷後，剔除有問題之無效問卷，將所得之有效問卷進行蒐集整理編碼。



(七) 資料分析

將所得問卷資料進行整理，之後使用 t 檢定、ANOVA 及迴歸統計等方法進行分析。

(八) 討論與建議

針對所得資料分析結果加以解釋，並對研究結果進行討論，提出研究結論；之後提出相關建議，將其撰寫出來。

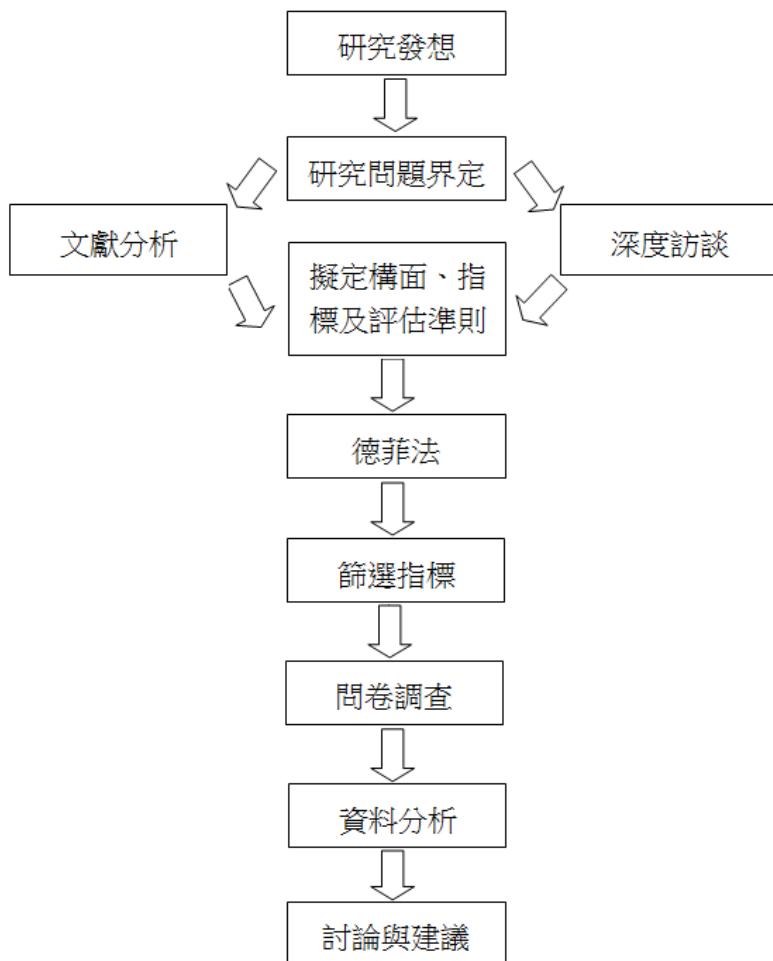


圖 3-2 研究流程圖

二、研究方法

本研究採量化研究與質性研究相結合之方式進行。首先綜整文獻分析，設計訪談大綱。而後經訪談所得結果，將所有阻礙在職進修之因素進行歸類，進而建構出 AHP 構面、指標及評估標準。最後輔以問卷調查進行補充，期以盡可能全面瞭解志願役士兵公餘進修阻礙之狀況。

質性研究是以研究者自身作為研究工具，能夠同時橫跨社會、物理、人文等諸多科學理論，具有多重面向之研究特色（陳向明，2002）。質性研究能夠充分考量受訪者之思維過程、亦或是較為敏感細膩之心理變化，訪談法為其中一種。訪談法主要用以瞭解個案主觀經驗，其要件為二人以上、且至少有一位研究者及受訪者，受訪者可針對研究者提出之問題進行討論（顧碩真，2022）。在碩士論文中，運用深度訪談法能夠有助於研究者獲得豐富資料，以支持對研究問題之深入理解。深度訪談法主要有結構性訪談與半結構性訪談兩種。其中半結構性訪談，研究者不會設計標準化問卷，而是依研究目的提出一些相關的訪談問題，由受訪者自由進行問題的回答，可更改順序（梁柏鈞，2022）。因此，本研究將以「半結構性訪談」的方式，將所有阻礙在職進修之因素進行歸類，並初步建構出構面、指標及評估標準。

德菲法係由蘭德公司（Rand Corporation）在美國空軍贊助之下，於 1948 年所發展出來的研究方法（Linston & Turoff, 1975）。其操作方式係以專家判斷為基礎，利用反覆來回的意見整合，以解決複雜且需要共識的議題（葉晉嘉、翁興利、吳濟華，2007）。

然而，傳統德菲法存在著問卷往返時間過長，且回收率不高，以及專家參與意願意隨調查時間增加而降低的缺點（Duffield, 1988）；因此，本研究依據 Murry 與 Hammons (1995) 提出修正式德菲法（Modified Delphi Method）進行調查，其優點即是將繁複的問卷進行過程簡化。首先要將前一章所建構的指標轉為問卷，並採用李克特 Likert 五點量表，1–5 分別賦予「非常不同意、不同意、普通、同意、非常同意」之意涵。之後依專家填答後所回收之問卷，分析專家們對評估因素意見的集中、出現最多次數、離散情形及程度，藉以評估該指標是否已達專家一致性之共識，若有，則保留該指標；反之，則予以刪除。

量化研究即為透過數值化方式收集與分析資料的一種研究方法。其主要使用量化技術，諸如統計分析、實驗設計、問卷調查等方法，以進行資料的收集和分析，並通過量化的方式進行測量，以及結果的推斷。

問卷調查法作為一種量化研究工具，在調查研究活動中用來收集資料的一種常用工具。主要藉由所設訂之固定問卷，要求被調查者據此回答問題，以收集、分析大量與特定主題相關之資訊。研究者需對問卷進行發放與回收，並對所回收之問卷逐一進行檢視，剔除填答不完整以及明顯有問題的問卷，而後將所得有效



問卷進行編碼收錄，再進行統計分析，最終透過所得統計分析結果，得出最終結論。

為客觀詳實建構國軍志願役士兵在職進修阻礙指標，本研究將區分三個層級進行；最初層級將以「文獻探討」蒐整分析問題，再透由「深度訪談」訪問曾參與在職進修之國軍志願役士兵作為研究對象；第二層級邀請「國軍在職進修業管參謀」、「相關領域研究學者」擔任德菲法之專家調查對象；第三層級則以陸、海、空各軍種志願役士兵為取樣對象，相關研究細節摘要如下表：

表 3-1 研究對象層級

項次	研究目的	研究對象	研究工具	訪談（問卷）構想
第一層級 （深度訪談）	擬定在職進修阻礙構面、指標及評估準則	志願役士兵 12 位，任一生理性別至少要占有 4 員（含）以上，以避免單一性別之視角被忽略，確保研究參與者之代表性： 1. 戰鬥部隊 4 員。 2. 戰鬥支援部隊 4 員。 3. 學校機關單位 4 員。	採半結構式訪談方式，根據蒐集的文獻及資料，分析整理出訪談題綱，訪談個案在參與在職進修時，學習動機、阻礙及對留營意願的影響為何。	<p>一、資訊獲得：</p> <ol style="list-style-type: none">國軍「在職進修」資訊，是在入營前或入營後得知。入營後如何得知國軍「在職進修」相關資訊。 <p>二、個人動機：</p> <ol style="list-style-type: none">是否因想繼續升學進修才加入國軍志願役士兵的行列。為什麼要參加國軍「在職進修」。家人親友或單位幹部同袍的鼓勵。

項次	研究目的	研究對象	研究工具	訪談（問卷）構想
第二層級 （德菲法 專家訪談）	<p>因 Alder 與 Ziglio (1996) 認為德菲法之同質性專家需具有 10 至 15 位為原則，因此，本研究規劃邀請「國軍在職進修業管參謀」、「相關領域研究學者」計 12 位調查對象：</p> <p>1. 國防大學：3 員</p> <p>2. 陸、海、空軍司令部：3 員</p> <p>3. 軍團（指揮部）：3 員。</p> <p>4. 聯兵旅級：3 員。</p> <p>計 12 位調查對象。</p>	<p>使用立意（判斷）抽樣法進行專家研究，且 Alder 與 Ziglio (1996) 認為德菲法之同質性專家需具有 10 至 15 位為原則，因此，本研究採立意（判斷）抽樣法，規劃邀請「國軍在職進修業管參謀（至少 1 年以上資）」、「相關領域研究學者（至少 1 篇相關領域研究之軍文職教師或教官）等兩類計 12 位調查對象。</p>		<p>三、進修阻礙：</p> <p>(一) 個人</p> <ol style="list-style-type: none"> 不喜歡讀書 個人程度不好。 沒有喜歡的科系。 怕無法畢業。 怕無法兼顧部隊工作。 覺得沒有用、沒有幫助。 不願負擔多餘學費。 <p>(二) 家庭</p> <ol style="list-style-type: none"> 要照顧長輩或幼齡子女。 有空要回家幫忙。 <p>(三) 部隊環境</p> <ol style="list-style-type: none"> 主官或幹部反對。 留守、站衛兵太頻繁。 基地、演訓、救災等任務，離開駐地干擾進修。 不喜歡在營區教學

項次	研究目的	研究對象	研究工具	訪談（問卷）構想
第三層級 （問卷調查）	為增加抽樣之代表性，俾利後續分析，將採分層比例抽樣方式進行調查，抽樣人數以 120 人為對象，概依軍種人數、性別、單位探討不同比例區分：	1. 陸：海：空軍 = 3：1：1 2. 女性：15 位 （女性佔 14.6%） 異	回收問卷後，首先剔除有問題之無效問卷，將其加以整理編碼及登錄，如問卷出現遺漏未達者則以遺漏值處理之。接續以 t 檢定、ANOVA（含支援、機關學校 A 陸：30/15/15 B 海：10/10/10 C 空：10/10/10	點上課。 14. 離上課點太遠。 15. 單位沒有人在進修。 16. 單位人手不足。 17. 如何克服在職進修阻礙。 四、最終影響： 如果無法加入在職進修，會不會因此場或降低留營意願。

資料來源：筆者自行研究整理



第三節 研擬各項構面、指標及評估準則

本節將綜整文獻分析及深度訪談之結果，蒐集可能潛在之阻礙因素，將其進行歸類，並初步建構出構面、指標及評估標準，以利後續運用德菲法進行指標篩選。

一、預擬之受測對象

因 Alder 與 Ziglio (1996) 認為德菲法之同質性專家需具有 10 至 15 位為原則，因此，本研究採立意抽樣法，規劃邀請「國軍在職進修業管參謀（至少 1 年以上年資）」、「相關領域研究學者（至少 1 篇相關領域研究產出之軍文職教師或教官）」等兩類計 12 位調查對象。

本章旨在運用問卷調查法，探討不同人口變項（如生理性別、年齡、年資、學歷、婚姻狀況及職務）、不同家庭背景變項（如父母親教育程度、父母親職業類別及家庭結構完整度）及不同環境變項（如軍種、單位特性及服役位置）在阻礙指標上的差異，區分為三個節次進行說明，分述如下：

本研究採用分層比例抽樣 (stratified proportional sampling) 方式進行調查，本研究將依各軍種人數比例進行抽樣，以增加樣本之代表性，俾利後續分析。

規劃將前一章所篩選完畢之指標轉為問卷，並採用李克特 Likert 五點量表，1-5 分別賦予「非常不符合、不符合、普通、符合、非常符合」之意涵，並要求受測者依自身狀態，以及所處單位環境實況進行填答。

二、預擬之統計方法

本研究回收問卷後，首先剔除有問題之無效問卷，將其加以整理編碼及登錄，如問卷出現遺漏未達者則以遺漏值處理之。接續擬以 t 檢定、ANOVA (含事後比較) 及迴歸分析 (Regression Analysis) 等統計方法進行分析。

三、訪談

在確定符合收案標準的對象時，研究者與研究對象建立關係，並說明本研究動機、目的後，若其願意接受訪談，研究者會再與之約定訪談時間與地點。因收案地點需考量舒適性及隱私，訪談時間與地點尊重參與者的選擇。依約定的時間與地點，開始進行一對一的深度訪談，為取得資料一致性，所有訪談皆由研究者



擔任，並於訪談過中全程錄音。資料收集方式採深度訪談法及錄音的方式，研究者會列出訪談大綱，在訪談過程中，依受訪者訪談內容行調整，讓受訪者儘可能自由敘述其公餘在職進修的經驗。完成訪談後，謄寫整理成逐字稿。

本次研究將訪談大綱分為背景資料、工作環境與內部管理、國軍公餘進修的認知與動機、國軍公餘進修可能之阻礙因素等四個部分，具體分述如表 3-2 所示：

表 3-2 訪談大綱

構面	分構面	題項
背景資料	自我介紹	自我介紹包含：姓名、年齡、生理性別、教育程度、婚姻狀況、父母親教育程度、職業類別、家庭結構完整度
工作環境與內部管理	從軍動機 官兵權益與領導統御	<p>從軍動機</p> <ol style="list-style-type: none">請問您的軍種、兵科、階級、職務、經歷、服務年資、工作職掌。請略述服務單位的層級、駐地、任務性質、休假方式（留值、輪休及外散、宿）。您對目前的工作環境是否滿意？（是否須要經常加班或可能影響休假）。單位主官是否關心弟兄權益，而且重視您的想法感受，會主動瞭解目前的工作、生活、家庭及未來的人生規劃。



構面	分構面	題項
國軍公餘進修的認知與動機	進修資訊與誘因	5. 國軍「在進職進修」管道是入營前或入營後得知？ 6. 入營服役期間如何得知國軍「公餘進修」相關資訊？ 7. 是否因想繼續升學進修才加入國軍志願役士兵的行列？ 8. 為什麼要參加國軍「公餘進修」，目前或曾經就讀的學校或科系？ 9. 公餘進修是否有家人親友或單位幹部同袍的鼓勵與支持？
從國軍公餘進修可能之阻礙因素	部隊結構阻礙	10. 單位人力不足，留守、站衛兵太頻繁？ 11. 基地、演訓、救災等任務，離開駐地中斷公餘進修？ 12. 工作繁重壓力過大，所在單位因特殊性，有限制公餘進修？
國軍公餘進修可能之阻礙因素	階級權威服從阻礙	13. 您認為公餘進修如同休假一樣是官兵的權益，還是額外的福利？ 14. 主官或幹部不希望弟兄參加進修只能服從？ 15. 單位沒有人在進修，為了組織認同和大家一樣，所以也不會想進修？ 16. 公餘進修可能會遭受到幹部有意或無意刁難？ 17. 申請公餘進修單位有很多內規，如人數限制、體測合格、考績等？ 18. 是否有其他階級權威服從產生的阻礙因素請說明？



構面	分構面	題項
個人意向阻礙		<ol style="list-style-type: none">19. 本來就不喜歡讀書才來當兵？20. 個人程度不好，擔心無法畢業？21. 家庭照顧、部隊工作、公餘進修無法同時兼顧？22. 公餘休閒時間不足，無法再抽出時間進修讀書？23. 學費太貴無法負擔？24. 認為讀書對未來沒有幫助？
學校教學阻礙		<ol style="list-style-type: none">25. 對部隊附近學校或科系沒有興趣，認為對未來可能沒有幫助？26. 不喜歡在營區教學點上課或營區離上課的地點太遠？27. 擔心因為上課缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法順利畢業？28. 學校課程安排內容沒興趣？29. 如有其他影響公餘進修的因素上述未列出，請補充說明：

資料來源：筆者自行研究整理

第四節 研究倫理

本研究為符合研究倫理，以及兼顧研究參與者之權益。所有參與者都會在事先被告知研究的目的與程序，並徵詢參與者的意願，且所有調查所獲得的數據都會經過去識別化（de-identification）處理，並僅用於研究用途。

研究參與者亦有權利於研究最終完成後與研究者聯繫，瞭解完整研究內容。在所有研究參與者資料、訪談內容在研究中將以編碼代號方式呈現，絕不透漏牽涉到個人隱私之內容。本研究所蒐集之訪談內容、基本資料表、重要事件紀錄表、編碼歸納分析表等資料，僅供此次研究進行分析，絕不另做他用。



此外，研究者亦將於研究同意書中載明研究相關資訊，包括研究目的、研究參與者之發言在研究中將如何進行運用等資訊，研究參與者也能在研究進行前或進行中針對尚不清楚之內容進行瞭解。

壹、研究參與者之選擇

一、訪談參與者

本研究旨在探討國軍志願役士兵在職進修阻礙之因素，在研究的第一階段選擇以訪談方式進行。由此，規劃曾參與在職進修之志願役士兵計 12 員作為研究對象，其中戰鬥部隊 3 員、戰鬥支援部隊 5 員、機關單位 4 員，以確保研究參與者之代表性；此外，在 12 員研究對象當中，任一生理性別至少要占有 4 員（含）以上，以避免單一性別之視角被忽略。

二、德菲法專家參與者

本研究旨在探討國軍志願役士兵在職進修阻礙之因素，在研究的第二階段選擇以德菲法專家訪談方式進行。由此，規劃邀請「國軍在職進修業管參謀」（至少 1 年以上年資）、「相關領域研究學者」（至少 1 篇相關領域研究產出之軍文職教師或教官）等兩類計 12 位相關人士參與調查，其中國防大學 3 員；陸、海、空軍司令部 3 員；軍團（指揮部）3 員；以及聯兵旅級 3 員，以確保研究參與者具代表性，且不會因角色單一而影響最終結果的全面性。

三、問卷參與者

本研究旨在探討國軍志願役士兵在職進修阻礙之因素，在研究的第二階段選擇以德菲法專家訪談方式進行。由此，規劃陸海空軍計 120 員作為問卷抽樣對象。為增加抽樣之代表性，本研究採分層比例抽樣方式進行調查，依軍種人數（陸：海：空軍 = 3：1：1）、性別（男：女 = 7：1）、單位（陸：30/15/15；海：10/10/10；空：10/10/10）比例區分。

貳、預擬之研究方法與工具

為客觀詳實建構國軍志願役士兵在職進修阻礙指標，本研究首先根據蒐集的文獻及資料，分析整理出訪談題綱，採半結構式的深度訪談方式進行調查。在研究開始前邀請受訪者簽署「研究同意書」。此外，研究者會事先擬定「訪談大綱」，使訪談過程有一個統一的參考架構，為使資料完整出現，研究者會準備「筆記本及筆」，以便隨時記錄重點，避免在訪談過程中疏漏相關訊息。



而後再藉由問卷調查，以探討不同人口、家庭背景、環境變項在指標阻礙上的差異。在研究開始前向受訪者說明研究目的、保密性等；而後發放問卷，在問卷回收之後，剔除有問題之無效問卷，將有效問卷進行整理編碼及錄入，接續以t檢定、ANOVA（含事後比較）及迴歸分析等統計方法進行分析。

參、預擬之研究流程

為使研究者與受訪者雙方建立融洽訪談關係，研究者於正式進行訪談之前，先與受訪者做簡單的對話，談話內容說明研究主題及邀請受訪者接受並簽署同意書外，研究者儘可能以輕鬆詼諧的態度實施談話，以減少受訪者的防衛心理，希望能與受訪者建立良好的關係，以利研究順遂。

在訪談進行中，研究者須觀察受訪者所表現的語言與非語言訊息，以作為進一步瞭解受訪者的資訊。研究者也依據訪談大綱，儘量做到傾聽、同理、澄清、摘要等技巧，訪談時間也不宜過長，過長可能影響受訪者的生活作息或使其感受到疲累，在過程中研究者儘可能遵循受訪者的思考步調與方向，過程中研究者也會使用軍隊文化慣用之語言，期能拉近彼此距離。訪談結束前，研究者會詢問受訪者是否有想補充澄清的部分及受訪過程中的想法及感受，期能收集到更詳實的資料。

而在問卷調查過程中，研究者會注意向特定的受訪對象進行問卷發放，而在受訪對象填答結束後，及時回收問卷。同時注意受訪者的填答完整性，以及是否受其它因素影響而造成填答失真。儘可能確保所得問卷的完整性、真實性以及有效性。





第四章 研究分析

第一節 受訪者基本資料簡述

本研究旨在探討國軍志願役士兵在職進修阻礙之因素，基於研究倫理，此次研究中的受訪對象將以匿名方式呈現。本研究採立意抽樣法，邀請 12 位曾參與在職進修之志願役士兵作為本次訪談之調查對象。

人口變項基本資料具體如表 4-1 所示。由表 4-1 可知，本次受訪者中，男性為 4 人，女性為 8 人；任一生理性別至少占有 4 員（含）以上，符合避免單一性別視角被忽略之情況發生。年齡大多在 20–30 歲之間，僅有兩人年齡在 30–40 之間。而其服役年資最短的接近兩年，最長已達七年。受訪者的學歷皆在高中職以上，其中高中職有 4 人，大學有 6 人，研究所 2 人。婚姻狀態以未婚者居多，有 10 人，已婚和離異各 1 人。職務則以上兵居多，中士 1 人（進修時為上兵）。

表 4-1 訪談對象人口變項基本資料

受訪者	性別	年齡	年資	學歷	婚姻	職務
A	男	32 歲	近兩年	高中	未婚	上兵
B	女	26 歲	近七年	大學	未婚	上兵
C	男	24 歲	四年	高中	未婚	上兵
D	女	33 歲	五年	研究所	離異	上兵
E	女	28 歲	七年	大學	未婚	上兵
F	女	24 歲	五年	大學	未婚	上兵
G	男	25 歲	五年	大學	未婚	上兵
H	男	26 歲	六年	研究所	未婚	上兵
I	女	26 歲	近七年	大學	已婚	中士
J	女	25 歲	五年	大學	未婚	上兵
K	女	25 歲	四年	高職	未婚	上兵

受訪者	性別	年齡	年資	學歷	婚姻	職務
L	女	23 歲	近五年	高中	未婚	上兵

資料來源：筆者自行研究整理

家庭背景變項基本資料具體如表 4-2 所示。由表 4-2 可知，本次受訪者中，父母親教育程度從國小至碩士者皆有，其中以高中職占比較多。而父母除退休者，各行各業皆有。家庭成員由 3 人至 8 人不等，大多家庭成員間關係良好。

表 4-2 訪談對象家庭背景變項基本資料

受訪者	父母親教育程度	父母親職業類別	家庭結構完整度
A	父親：大學 母親：碩士	父親：軍退 母親：國中老師	家庭成員 4 員，家庭成員間關係良好
	父親：國小 母親：高中	父親：裝潢 母親：家管	家庭成員 5 員，家庭成員間關係良好
B	父親：國小 母親：國中	父親：旅遊業 母親：旅遊業	家庭成員 3 員
	父親：大學 母親：大學	父親：退休 母親：退休	家庭成員 8 員
C	父親：高中職 母親：高中職	父親：退休 母親：退休	家庭成員 4 員，家庭成員間關係良好
	父親：高中 母親：高中	父親：服務業 母親：家管	家庭成員 3 員
D	父親：國中 母親：國中	父親：水泥業 母親：衛浴設備生產線工人	家庭成員 5 員
	父親：歿 母親：國中	母親：退休	家庭成員 3 員，家庭成員間關係良好
E	父親：高中 母親：高中	父親：電子工廠 母親：電子工廠	家庭成員 7 員，家庭成員間關係良好

受訪者	父母親教育程度	父母親職業類別	家庭結構完整度
J	父親：大專	父親：玻璃纖維製造產業	家庭成員 5 員，家庭
	母親：大專	母親：玻璃纖維製造產業	成員間關係良好
K	父親：高職	父親：作業員	家庭成員 5 員，家庭
	母親：高職	母親：服務業	成員間關係良好
L	父親：高職	父親：客運車駕駛	家庭成員 5 員，家庭
	母親：高職	母親：服務業	成員間關係良好

資料來源：筆者自行研究整理

環境變項基本資料具體如表 4-3 所示。由表 4-3 可知，本次受訪者中，戰鬥部隊 3 員、戰鬥支援部隊 5 員、機關單位 4 員。單位任務層級包括陸軍指揮部本部連、中央單位學校勤務連、陸軍後勤保修廠、陸軍機步旅、裝甲旅等；單位位置則包含本島北部、中部、南部等地區。

表 4-3 訪談對象環境變項基本資料

受訪者	單位層級	任務特性	服役位置
A	陸軍機關單位連級	屬於機關型態，以支援指揮部各項勤務及營區安全維護為主	北部
B	陸軍機關單位連級	屬於機關型態，以支援指揮部各項勤務及營區安全維護為主	北部
C	中央單位學校連級	行政勤務性質	北部
D	中央學校單位連級	行政勤務性質	北部
E	陸軍後勤保修廠群級	維修保養地區部隊各類裝備	南部
F	陸軍後勤保修廠群級	維修保養地區部隊各類裝備	南部
G	陸軍後勤保修廠群級	維修保養地區部隊各類裝備	南部
H	陸軍後勤保修廠群級	維修保養地區部隊各類裝備	南部
I	陸軍機步旅	地區戰備部隊	北部
J	陸軍機步旅	地區戰備部隊	北部
K	陸軍機步旅	地區戰備部隊	北部

受訪者	單位層級	任務特性	服役位置
L	陸軍裝甲旅	地區戰備部隊	中部

資料來源：筆者自行研究整理



第二節 訪談分析

本次訪談中，經由對 12 位曾參與在職進修之志願役士兵進行逐一訪談，蒐集志願役士兵在職進修阻礙可能潛在之因素，將其進行歸類，並初步建構出指標及評估標準，以利後續運用德菲法進行指標篩選。依據前章將國軍公餘進修可能之阻礙因素分為部隊結構阻礙、階級權威服從阻礙、個人意向阻礙、學校教學阻礙四個構面，具體指標及評估標準的建構分述如下：

壹、部隊結構阻礙

由訪談可知，從部隊結構阻礙角度看，包括三個方面，其一為站衛兵或假日留守，影響進修；其二為演訓任務頻繁，中斷進修；其三為工作繁重，限制進修。具體如受訪者所言：

有時候會因為假日留守影響到課率及考試時間（A 先生）。

之前會，在去年年底新兵補進來後就不會了（C 先生）。

單位人力不足是真的，可能是因為國軍明年起就要恢復 1 年期義務役，所以志願役就會招的比較少，各單位應該也都是這樣，我想明年應該就會有比較多的義務役弟兄加入國軍的行列，人力不足的問題就會變好（I 女士）。

很多單位人力真的很不夠，所以平時站站衛兵或假日留守的頻率就會加高，留守偶爾會與考試撞期就會比較麻煩，要向學校請假還要補考（J 女士）。

當然如果連上人手不夠，留守、站衛兵的輪值時間就會縮短，而且野戰部隊常因為戰演訓任務讓我無法去學校上課，而且我的職務是文書職務特殊，常常沒辦法上課而必須請假（I 女士）。



單位普遍人力不足確實可能需要留守而影響在進修（K女士）。

大家都知道媒體也有報導，現在部隊人手不足，大概因為明年開始國軍義務役要從4個月恢復1年役期，很多原來在部隊的學長姐都會認為志願役和義務役的薪水差沒多少而選擇退場或不留營，現在志願役招募也難招得到人，在部隊一人要當二人用就會產生惡性循環，工作份量就會加重、壓力自然變大，假日原來一個禮拜留守一次，有時候就變成兩次以上，很多人就會不敢去進修（L女士）。

除了漢光演習期間外，其他不會（C先生）。

遇到演訓任務，戰備應變人力會稍微吃緊，必須要自行協調更換勤務，畢竟公餘進修是自己所選的，就要靠自己去完成學業（E女士）。

遇到演訓任務，會戰備應變人力會稍微吃緊，必須要自行協調人力與自己更換勤務（G先生）。

（基地、演訓、救災等任務，離開駐地中斷公餘進修）是，因為如果有遇到這些因素還是得向學校請假，但後勤單位不會經常遇到，頂多是一年一次（G先生）。

遇到演訓任務，會戰備應變人力會稍微吃緊，必須要自行協調人力與自己更換勤務（H先生）。

（基地、演訓、救災等任務，離開駐地中斷公餘進修）是，學校的老師都可以接受種種因素，用請假的方式（H先生）。

單位基地、戰備、演訓任務都太過頻繁，經常會導致公餘進修被迫中斷辦理休學，甚至無法進修（K女士）。



我們單位駐地在台中，如果遇到進基地又要移防到嘉義，大概一年半會有一次，三軍聯訓基地在屏東差不多二、三年會有一次，如果在職進修不管是假日班或晚上都會影響，只能無耐休學中斷延長上課時間，這是戰鬥部隊弟兄姐妹的宿命應該是無解（L女士）。

單位不會限制公餘在職進修，但是會因為任務或演訓限制外散宿，就不能去學校進修（J女士）。

我服務的單位因為是機步旅，下基地要到新竹湖口，可能一年又要到屏東三軍聯訓基地，基地訓練或演訓就不可能正常上下班，而且離進修的學校太遠，如果進訓基地、或聯勇訓練只好辦休學（I女士）。

偶爾，因為那時因為工作性質的關係，比較需要待在連上（太忙）（C先生）。

我的單位是屬於野戰部隊的型態，大概是一年半左右就會進基地到湖口去，假日也方便，如果三軍聯訓更需要到屏東三個月，所以我就曾因基地、聯勇而休學（J女士）。

服務單位為野戰部隊類型的連級單位，駐地在在桃園楊梅，比較大的任務為基地輪訓、三軍聯訓、漢光演習等任務，所以都經會離開楊梅駐地到湖口、屏東各三個月左右，但休假還算正常、例假，一個月幾乎留守一次隔週補假（L女士）

我認為會阻礙進修最大的問題是任務，部隊任務繁重，會經常要基地訓練或基本體能等，像下午測驗三千公尺，晚上就很沒有力氣再去進修，進修真的需要靠自己的毅力去克服（J女士）。

我的單位是戰鬥部隊工作繁重是確實，對於公餘進修限制重重，但還是必須自己去克服（K女士）。



戰鬥部隊基本上一定會比後勤單位操，大家都認為我們領的錢比較多，但基本上連隊都會按規定，不會限制我們去進修，工作壓力還是因人而異（L女士）。

貳、階級權威服從阻礙

由訪談可知，從階級權威服從阻礙角度看，包括四個方面，其一為認為進修是額外福利，需以戰訓任務為重，影響進修；其二為主官或幹部不希望士兵參與進修，阻礙進修；其三為沒有同儕參與，不想進修；其四為主官或幹部有意或無意刁難，限制進修。具體如受訪者所言：

軍人以戰訓任務為本務，進修當然是額外的福利我認為是額外的福利（E女士）。

我認為公餘進修是福利，剛進部隊時有很多要學習的本職學能，如果又能同時參加營外進修取得學歷會是個人的福利（G先生）。

我認為是福利，畢竟軍人的本務還是要保家衛國為重（H先生）。

在野戰部隊能夠去進修應該算是福利。當然，主官一定希望大家往上升學，但就是人力不足，連隊基本運作都沒辦法了，怎麼可能讓你去（I女士）。

公餘進修規定只要符合資格都可以去參加，就和休假、薪水一般屬於官兵的權益，不管努力不努力本來就該得的，但是因為現在部隊人力不足，每個人負擔的工作量比較重，而剩下自己的時間除了要把公家分配的事做完，又要去進修就會變成額外的福利（L女士）。

有一些會，有一些不會；取決於他們對公餘進修的看法，有一些幹部會盡量調開勤務支持，但有一些主官或幹部會以公餘進修是福利、是公餘為由，希望先把勤務做完才可以去進修（C先生）。

現在很少單位主官會直接限制弟兄姐妹不准參加公餘進修，但單位如果人手不足或任務的關係，大環境限制也無法參加進修是沒辦法的（I女士）。



(主官或幹部不希望弟兄參加進修只能服從)大部分情況只能服從，不服從的去參加公餘進修的狀況也是自身能做參加公餘進修的同時到不影響部隊任務 (K 女士)。

我認為如果自己本身的工作沒有辦法自己負責完成，又要其他同事幫忙，如果長官叫我不要去進修，我當然不會去只能選擇服從 (L 女士)。

我認為有些單位確實會因為大家都沒有在進修，環境的因素會產生很大的影響 (G 先生)。

(單位沒有人在進修，為了組織認同和大家一樣，所以也不會想進修)是，因為環境影響很大 (H 先生)。

我一開始提出在職進修時，我們連上只有我一個人，所以會不好意思，想到連上人手不足，有時候需要人手幫忙，但升學是自己的問題，跟其他人無關，還是硬著頭皮去 (I 女士)。

現階段部隊的人真的比較少，所以想參加公餘進修的必須要有夠強大的心理素質 (I 女士)。

如果單位真的沒人在進修，一開始真的不敢去報名，會先連長先報告看會不會同意 (J 女士)。

(單位沒有人在進修，為了組織認同和大家一樣，所以也不會想進修)是的，的確會如此 (K 女士)。

我覺得這和單位的風氣有關，在部隊除了訓練之外有一些假日額外的活動都會相約，像我們單位在疫情結束之後就有很多人喜歡去露營或路跑，如果假日沒有其他的事就很喜歡去參加可以增進團隊的感情，我認為是蠻好的一個風氣，同樣的如果很多人利用假日去進修就會有人也想去讀書，但是畢竟讀



書比較沒有這多人喜歡（L女士）。

偶爾，像前面所說，有些幹部會說這是公務之餘的進修，應該要把勤務做完才可以去（C先生）。

主要都是因為工作的關係，畢竟這是公餘進修，幹部就會強調公餘才能進修（C先生）。

（公餘進修可能會遭受到幹部有意或無意刁難）要看長官的想法（K女士）。

現在幹部比較不敢刻意刁難，但沒人就是沒人也是要以部隊任務為先（L女士）。

參、個人意向阻礙

由訪談可知，從個人意向阻礙角度看，包括三個方面，其一為個人程度不好，限制進修；其二為工作與進修無法同時兼顧，阻礙進修；其三為擔心上課時數時不足無法畢業，影響進修。具體如受訪者所言：

（個人程度不好，擔心無法畢業）有時滿擔心的（C先生）。

有擔心，因為研究所報告不好寫（D女士）。

畢竟要兼具讀書與工作，也是有一個難度在（C先生）。

（家庭照顧、部隊工作、公餘進修無法同時兼顧）不到那麼嚴重，但偶爾會有一點，某一方壓力重的話，會影響到另一邊（C先生）。

目前無負擔家庭照顧，到課率可能會影響畢業門檻，最主要仍視學校及教授所提出之規範而定，這是我比較擔心的（A先生）。

家庭沒太大影響，主要任務跟課業常常卡到（I女士）。

（家庭照顧、部隊工作、公餘進修無法同時兼顧）有可能（K女士）。



部隊的原因應該比較多，家庭因素很少，除非家中有工作或父母身體不好要照顧等（L女士）。

剛開始上課的時候會擔心上課時數時不足，會認為自己的程度比外面的人差無法如期畢業，幸好後期都能如期完成並取得畢業證書（E女士）。

當時選擇唸假日班，雖然假日無法好好休假，但就當作先苦後甘完成學業（E女士）。

會覺得上課時數好像不太夠，可能無法滿足（G先生）。

一開始有點擔心，開始讀書之後就比較不會，老師都會比較體諒我們還在工作當兵又在進修的人（J女士）。

（公餘休閒時間不足，無法再抽出時間進修讀書）有時如此（K女士）。

如果要讀書當然很多連上弟兄姐妹私底下的聚會就沒辦法參加（L女士）。

肆、學校教學阻礙

由訪談可知，從學校教學阻礙角度看，包括四個方面，其一為對部隊附近學校或科系沒有興趣，不想進修；其二為不喜歡在營區教學點上課或營區離上課的地點太遠，影響進修；其三為擔心上課缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法順利畢業，阻礙進修；其四為擔心不能申請補助，限制進修。具體如受訪者所言：

單位附近的學校確實沒有我喜歡的科系，所以我選擇就讀空中大學（I女士）。

（學校課程安排內容沒興趣）不一定，有的會有興趣，有的就比較枯燥（K女士）。

營區附近均無教學點，我目前報考離營區最近的學校（A先生）。



算是，但健行科大對我來說還好，騎車過去大約 10–15 分鐘（C先生）。

會，怕會因為任務的關係，晚上還是要待在營區，造成無法常常到課，老師會記住（C先生）。

比較不喜歡於營區教學點上課，除了擔心衛哨勤務外，且營外教學點可以認識更多的社會人士（E女士）。

不喜歡在營區上課，因為同學還是軍人，想找沒有共同語言的同學，比較好交流（G先生）。

不喜歡在營區上課，因為同學還是軍人，想找各式各樣的同學，會有比較多不同的看法（H先生）。

如果在營區上課還不是一樣在營區，時常要接電話或是處理公事，這樣根本不叫讀書～（I女士）。

如果是在營區教學點我可能就不會有興趣，因為一樣是同營區的官兵，就沒辦法接觸到外面的同學，瞭解到外面的世界（J女士）。

不喜歡營區離上課地點太遠，會浪費很多騎車交通的時間（K女士）。

我個人是寧願跑遠一點，也不要在營區教學點上課，都是自己人就和平日在軍中上莒光日一樣無法交到外面的新朋友，無法開拓自己的視野，所以我才選擇假日班離家遠一點，但值得（L女士）。

會擔心因為上課缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法順利畢業，但因完成申請及報考，必須與同仁溝通協調，盡量排除萬難完成（A先生）。

現在還在寫論文，會擔心寫不出來，不過目前已經寫一半了（D女士）。



（擔心因為上課缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法順利畢業）多少會擔心（K女士）。

（擔心因為上課缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法順利畢業）多少會擔心（L女士）。

學校其實都可以請假，但請假時數過多操作無法及格怕不能申請補助（G先生）。

第三節 AHP 問卷設計

本研究之問卷設計，具體涵蓋「個人基本資料」、「在職進修阻礙因素」兩個部分，本研究為探討不同人口變項、家庭背景變項及不同環境變項在志願役士兵在職進修阻礙指標上的差異，研究擬定出各構面之題項內容，發放給研究對象，最後歸納整理問卷各項資料，進行統計分析。

壹、個人基本資料

一、人口變項

4. 生理性別：

5. 年齡：

6. 年資：

7. 學歷：

8. 婚姻狀況：

9. 職務：

二、家庭背景

1. 父母親教育程度：

2. 父母親職業類別：

3. 家庭結構完整度：



三、環境變項：

1. 軍種：
2. 單位特性：
3. 服役位置：

貳、在職進修阻礙因素

由上節訪談結果，將所有阻礙在職進修之因素進行歸類，並初步建構出構面、指標及評估標準。據此，具體影響因素如表 4-4 所示。

表 4-4 在職進修阻礙因素

主要因素	次要因素
部隊結構阻礙	站衛兵或假日留守，影響進修
	演訓任務頻繁，中斷進修
	工作繁重，限制進修
階級權威服從阻礙	認為進修是額外福利，需以戰訓任務為重，影響進修
	主官或幹部不希望士兵參與進修，阻礙進修
	沒有同儕參與，不想進修
個人意向阻礙	主官或幹部有意或無意刁難，限制進修
	個人程度不好，限制進修
	工作與進修無法同時兼顧，阻礙進修
學校教學阻礙	擔心上課時數不足無法畢業，影響進修
	對部隊附近學校或科系沒有興趣，不想進修
	不喜歡在營區教學點上課或營區離上課的地點太遠，影響進修
	擔心上課缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法順利畢業，阻礙進修
	擔心不能申請補助，限制進修

資料來源：筆者自行研究整理

第四節 AHP 問卷分析



根據 AHP 分析法，本研究在明確對象，針對相關專家發放問卷，本研究採用層級分析法（AHP）進分析，回收後問卷使用軟體 Expert Choice 來求出各層次中各個因數之比較矩陣及權重。軟體的一致性是由 I.R. (Inconsistency Ration) 表示，I.R.值不超過 0.1，即符合一致性。

最終目標是通過彙集專家學者之意見，找出志願役士兵在職進修阻礙指標之相對關鍵指標權重比例，並確認各層次之比較矩陣與整體層級的一致性指標小於 0.10。進而發現目前影響志願役士兵在職進修阻礙之關鍵因素。

分析內容分為三個部分，第一部分為受訪專家基本情況；第二部分為，主要影響因素層權重分析，第三部分為，次要影響因素層權重分析。

壹、個人基本資料

本研究以志願役士兵為研究對象，進行專家問卷調查，共發放問卷 12 份，有效回收問卷 12 份，有效問卷回收率 100%。研究對象基本資料包括：性別、年齡、年資、學歷、單位、級職、業務執掌、研究領域共 8 項，具體情況如表 4-5 所示。

表 4-5 受訪專家基本資料

受訪者	性別	年齡	年資	學歷	單位	級職	業務執掌	研究領域
A	女	42	20	博士	國防大學 教官	中校 教學	行銷、戰略傳播	
B	男	39	18	碩士	國防大學	中校	學官	進修教育
C	女	41	19	大學	國防大學 教官	中校 人事	人事	後備軍人服務
D	男	41	18	大學	軍團 人參官	中校 文宣綜合	人事經管	
E	女	48	23	大專	軍團	中校 中隊長	新兵訓練	

受訪者	性別	年齡	年資	學歷	單位	級職	業務執掌	研究領域
F	男	43	21	副學士	軍團	中校 政參官	人事	人事管理
G	男	36	13	大學	聯兵旅	中校 科長	人事	人事經管培育
H	男	40	20	碩士	聯兵旅	上校	作戰	作戰訓練
I	男	48	22	大學	聯兵旅	中校 科長	學員	學校進修教育
J	男	28	6	大學	海軍 司令部	少校 人事官	人事	領導行為領域
K	男	42	19	大學	空軍 司令部	少校 人事官	人事	人事業務
L	女	40	18	碩士	陸軍 司令部	中校 人事官	人事	軍士官選訓用 管理

資料來源：筆者自行研究整理

整理受訪專家基本資訊可知，男性有 8 人，女性有 4 人，比例相對較符合志願役士兵性別比。年齡大多在 35–45 歲之間，共有 9 人，受訪專家中僅有 1 人為 28 歲，低於 30 歲，有 2 人 48 歲高於 45 歲。在年資方面低於 10 年的僅有 1 人，為年資 6 年，年資 10–19 年的有 6 人，年資 20–23 年的有 5 人。在學歷方面，大專學歷僅有 1 人，大學學歷有 7 人，碩士（含）以上有 4 人。在單位方面，國防大學、司令部（海、陸、空）、軍團、聯兵旅各 3 員。級職方面，有上校 1 員、中校 9 員、少校 2 員。受訪專家所執掌的業務也包括了，教學、人事、作戰、學校教育及主管職等多個方面。可知受訪專家具有較豐富的部隊實務工作經驗，並具備進修教育等相關背景研究，受訪專家基本資訊部分分佈情況如圖 4-1 所示。

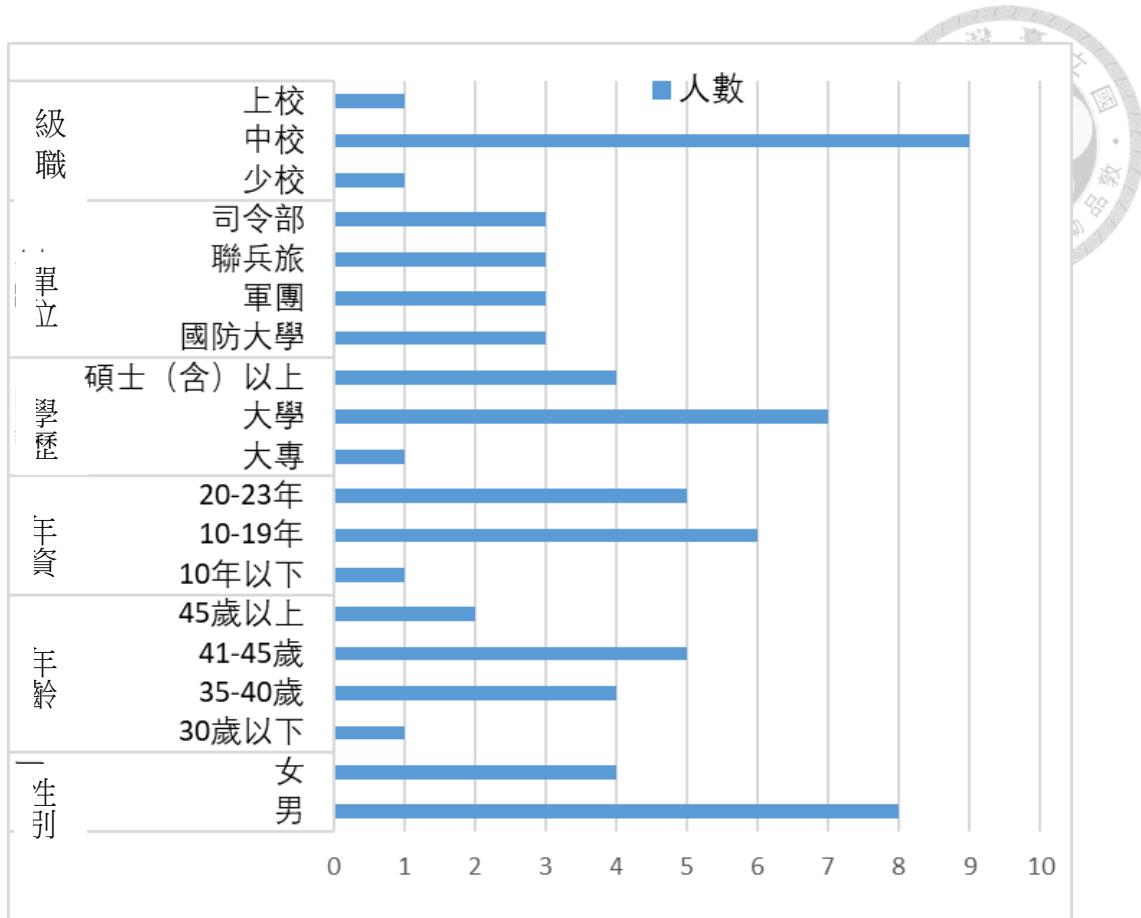


圖 4-1 受訪專家基本資訊分佈情況

貳、在職進修阻礙指標權重分析

本研究以志願役士兵在職進修阻礙為內容，將其主要阻礙指標分為：部隊結構、階級權威服從、個人意向、學校教學 4 個主要指標，14 個次指標。分別分析如下：

一、在職進修阻礙主要指標權重分析

經過 12 位專家的問卷填答與標準化權重計算。可知 $C.R. = 0.007 < 0.1$ 表示在職進修阻礙主要準則之成對比較前後具一致性，結果如表 4-6 所示。

由表 4-6 可知，志願役士兵在職進修主要阻礙指標權重大小排序依次為：

個人意向 ($L = 0.358$) > 部隊結構 ($L = 0.327$) > 階級權威服從 ($L = 0.195$) > 學校教學 ($L = 0.120$)。

即表明志願役士兵在職進修阻礙指標權最為關鍵的指標為個人意向，(佔 35.8%)，其次為部隊結構 (佔 32.7%)，階級權威服從與學者教學阻礙較小，分別佔 19.5% 與 12.0%。

表 4-6 在職進修阻礙主要準則分析摘要 ($N = 12$)

關鍵因素	部隊結構	階級權威 服從	個人意向	學校教學	權重	排序
部隊結構	1	1.592	0.811	3.222	0.327	2
階級權威服從	0.628	1	0.593	1.412	0.195	3
個人意向	1.2335	1.685	1	2.917	0.358	1
學校教學	0.310	0.708	0.343	1	0.120	4
一致性測試	$\lambda_{\max} = 4.018$, CI = 0.006, RI = 0.09, CR = 0.007 < 0.1					

資料來源：筆者自行研究整理

二、部隊結構次指標權重分析

部隊結構指標共有 3 個次指標分別為：站衛兵或假日留守、演訓任務繁重、工作繁重。經過 12 位專家的問卷填答與標準化權重計算，可知 C.R. = 0.001 < 0.1，表示部隊結構指標各次指標之成對比較前後具一致性。部隊結構之各次指標兩兩比對結果如表 4-7 所示。

由表 4-7 可知，部隊結構次阻礙指標權重大小排序依次為：

演訓任務繁重 ($L = 0.468$) > 工作繁重 ($L = 0.309$) > 站衛兵或假日留守 ($L = 0.223$)。

即表明部隊結構阻礙指標權最為關鍵的指標為演訓任務繁重（佔 46.8%），其次為工作繁重（佔 30.9%），站衛兵或假日留守（佔 22.3%）阻礙較小。

表 4-7 部隊結構次指標分析摘要 ($N = 12$)

關鍵因素	站衛兵或 假日留守	演訓任務繁重	工作繁重	權重	排序
站衛兵或假日留守	1	0.460	0.743	0.223	3
演訓任務繁重	2.172	1	1.463	0.468	1
工作繁重	1.345	0.684	1	0.309	2
一致性測試	$\lambda_{\max} = 3.001$, CI = 0.001, RI = 0.52, CR = 0.001 < 0.1				

資料來源：筆者自行研究整理



三、階級權威服從指標權重分析

階級權威服從指標有共有 4 個次指標分別為：以戰訓任務為重、主官/幹部不支持、無同儕參與、主官/幹部刁難。經過 12 位專家的問卷填答與標準化權重計算，可知 $C.R. = 0.018 < 0.1$ 表示階級權威服從指標各次指標之成對比較前後具一致性。階級權威服從之各次指標兩兩比對結果如表 4-8 所示。

由表 4-8 可知，階級權威服從次阻礙次指標權重大小排序依次為：

以戰訓任務為重 ($L = 0.527$) > 主官/幹部刁難 ($L = 0.309$) > 無同儕參與 ($L = 0.223$) > 主官/幹部不支持 ($L = 0.309$)。

即表明階級權威服從次阻礙指標權重，最為關鍵的指標為演訓任務繁重（佔 52.7%），即受訪者認為進修是額外福利，需以戰訓任務為重，其次為主官或幹部有意或無意刁難，限制進修（佔 17.3%）。沒有同儕參與，不想進修（佔 17.0%），主官或幹部不希望士兵參與進修，阻礙進修阻礙較小（佔 13.0%），這項次指標影響較小。

表 4-8 階級權威服從次指標分析摘要 ($N = 12$)

關鍵因素	以戰訓任	主官/幹部	無同儕	主官/幹部	權重	排序
	務為重	不支持	參與	刁難		
以戰訓任務為重	1	5.509	2.739	2.466	0.527	1
主官/幹部不支持	0.182	1	0.850	0.893	0.130	4
無同儕參與	0.365	1.176	1	1.000	0.170	3
主官/幹部刁難	0.406	1.120	1.000	1	0.173	2
一致性測試	$\lambda_{\max} = 4.049$, $CI = 0.016$, $RI = 0.09$, $CR = 0.018 < 0.1$					

資料來源：筆者自行研究整理

四、個人意向次指標權重分析

個人意向指標共有 3 個次指標分別為：個人程度不好、工作與進修無法兼顧、擔心課時不足無法畢業。經過 12 位專家的問卷填答與標準化權重計算，可知 $C.R. = 0.001 < 0.1$ 表示個人意向指標各次指標之成對比較前後具一致性。個人意向之各次指標兩兩比對結果如表 4-9 所示。



由表 4-9 可知，個人意向次阻礙指標權重大小排序依次為：
工作與進修無法兼顧 ($L = 0.468$) > 擔心課時不足無法畢業 ($L = 0.309$) > 個人程度不好 ($L = 0.223$)。

即表明個人意向阻礙指標權最為關鍵的指標為工作與進修無法兼顧 (佔 54.0%)，其次為擔心缺課無法畢業 (佔 26.2%)，個人程度不好 (佔 19.3%) 阻礙較小。

表 4-9 個人意向次指標分析摘要 ($N = 12$)

關鍵因素	個人程度	工作與進修	擔心缺課無	權重	排序
	不好	無法兼顧	法畢業		
個人程度不好	1	0.357	0.776	0.198	3
工作與進修無法兼顧	2.799	1	2.009	0.540	1
擔心課時不足無法畢業	1.289	0.498	1	0.262	2
一致性測試	$\lambda_{\max} = 3.001$, $CI = 0.000$, $RI = 0.52$, $CR = 0.001 < 0.1$				

資料來源：筆者自行研究整理

五、學校教學指標權重分析

學校教學指標有共有 4 個次指標分別為：無感興趣的學校或科目、不喜歡上課點、擔心無法達到學校要求無法畢業、擔心不能申請補助。經過 12 位專家的問卷填答與標準化權重計算，可知 $C.R. = 0.018 < 0.1$ 表示學校教學指標各次指標之成對比較前後具一致性。學校教學之各次指標兩兩比對結果如表 4-10 所示。

由表 4-10 可知，學校教學次阻礙次指標權重大小排序依次為：

擔心無法達到學校要求無法畢業 ($L = 0.428$) > 不喜歡上課點 ($L = 0.255$) > 無感興趣的學校或科目 ($L = 0.166$) > 擔心不能申請補助 ($L = 0.151$)。

即表明學校教學指標權最為關鍵的指標為受訪專家擔心無法達到學校要求，比如上課缺席率過高、考試不及格或論文無法通過等情況而無法順利畢業 (佔 46.8%)，其次為不喜歡上課點 (佔 25.5%)，即不喜歡在營區教學點上課或營區離上課的地點太遠。無感興趣的學校或科目 (佔 22.3%)，即受訪者認為對部隊附近學校或科系沒有興趣，不想進修阻礙。擔心不能申請補助 (佔 15.1%)，阻礙較小。

表 4-10 學校教學次指標分析摘要 ($N = 12$)

關鍵因素	無感興趣的學校或科目	不喜歡上課點	擔心無法達到學校要求	能申請到無法畢業	權重	排序
無感興趣的學校或科目	1	5.509	2.739	2.466	0.166	3
不喜歡上課點	0.182	1	0.850	0.893	0.255	2
擔心無法達到學校要求無法畢業	0.365	1.176	1	1.000	0.428	1
擔心不能申請補助	0.406	1.120	1.000	1	0.151	4
一致性測試	$\lambda_{\max} = 4.049$, CI = 0.016, RI = 0.09, CR = 0.018 < 0.1					

資料來源：筆者自行研究整理

六、在職進修阻礙次要指標權重分析

志願役士兵在職進修阻礙次指標共有 14 個，經過 12 位專家問卷填答與標準化權重計算，志願役士兵在職進修阻礙各次指標權重如表 4-11 所示。

由表 4-11 可知志願役士兵在職進修阻礙次指標權重大小排序依次為：

工作與進修無法兼顧 ($L = 0.194$) > 站衛兵或假日留守 ($L = 0.173$) > 演訓任務繁重 ($L = 0.153$) > 以戰訓任務為重 ($L = 0.103$) > 工作繁重 ($L = 0.101$) > 擔心課時不足無法畢業 ($L = 0.094$) > 個人程度不好 ($L = 0.071$) > 擔心無法達到學校要求無法畢業 ($L = 0.051$) > 主官/幹部刁難 ($L = 0.034$) > 無同儕參與 ($L = 0.033$) > 不喜歡上課地點 ($L = 0.031$) > 主官/幹部不支持 ($L = 0.025$)。

即表明受訪者認為志願役士兵在職進修最大的阻礙指標是個人意向中的工作與進修無法兼顧 (佔 19.4%)，其次為部隊結構中的站衛兵或假日留守 (佔 17.3%)、演訓任務繁重 (佔 15.3%)，而學校教學中的擔心不能申請補助 (佔 1.8%) 阻礙最小。

表 4-11 志願役士兵在職進修阻礙次指標權重表 ($N = 12$)

主指標	次指標	權重	排序
部隊結構	站衛兵或假日留守	0.173	2
	演訓任務繁重	0.153	3
	工作繁重	0.101	5
階級權威服從	以戰訓任務為重	0.103	4
	主官/幹部不支持	0.025	12
	無同儕參與	0.033	10
個人意向	主官/幹部刁難	0.034	9
	個人程度不好	0.071	7
	工作與進修無法兼顧	0.194	1
學校教學	擔心課時不足無法畢業	0.094	6
	無感興趣的學校或科目	0.020	13
	不喜歡上課地點	0.031	11
	擔心無法達到學校要求無法畢業	0.051	8
	擔心不能申請補助	0.018	14

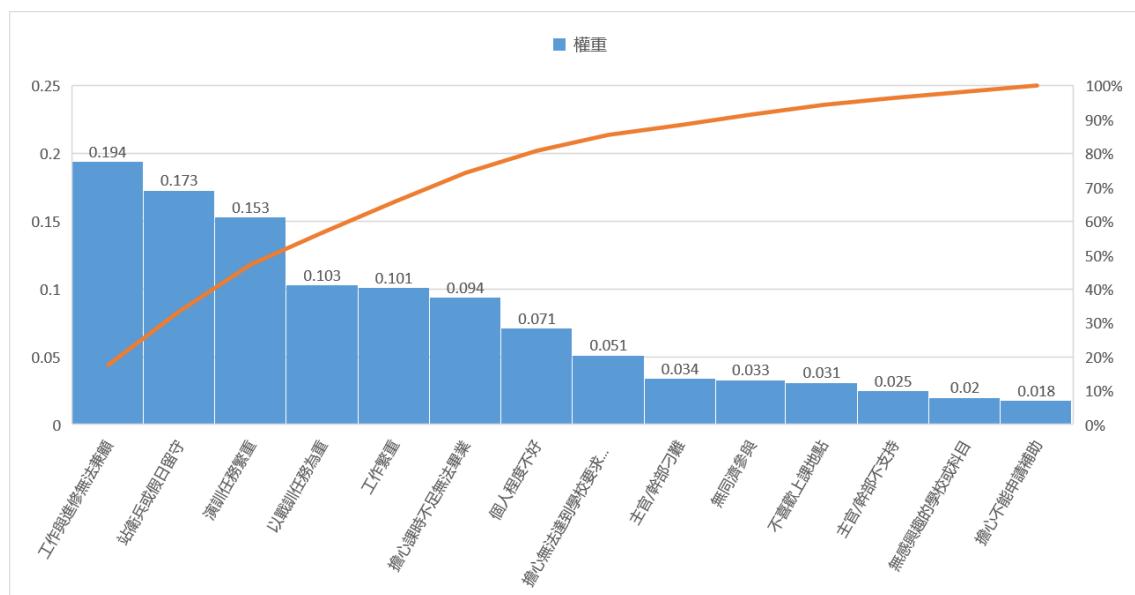


圖 4-2 志願役士兵在職進修阻礙次指標權重排列圖

資料來源：筆者自行研究整理



由上述 AHP 分析結果可知，學校教學中的擔心不能申請補助這項次指標阻礙情況最小，故而將其刪除。設計志願役士兵在職進修阻礙因素調查問卷，從訪談分析可知，訪談對象家庭關係皆為和睦，父母對子女在職進修表示支持，故而刪除家庭背景這項內容，把環境變相與個人基本資料合併為個人背景項，調查受訪者個人基本情況。依據 AHP 分析結果，在職進修阻礙方面有 4 個構面共 13 題，採用 5 點量表方式進行衡量。具體如表 4-12 所示。

表 4-12 志願役士兵在職進修阻礙因素調查問卷摘要

類別	問項
性別	男、女
年齡	20 歲以下、21-30 歲、31-40 歲、41 歲以上
年資	3 年以下、4-8 年、9-14 年、15-20 年、21 年以上
個人背景項	學歷 高中職、大學、研究所（含）以上
	婚姻狀況 已婚、未婚、其它
	服務單位 國防大學、司令部、軍團、聯兵旅
	級職 上校、中校、少校
	站衛兵或假日留守，影響進修
部隊結構	演訓任務頻繁，中斷進修 工作繁重，限制進修
	認為進修是額外福利，需以戰訓任務為重，影響進修
在職進修阻礙因素	階級權威 主官或幹部不希望士兵參與進修，阻礙進修
	服從 沒有同儕參與，不想進修 主官或幹部有意或無意刁難，限制進修
	個人程度不好，限制進修
個人意向	工作與進修無法同時兼顧，阻礙進修 擔心上課時數不足無法畢業，影響進修



	類別	問項
在職進修阻礙因素	學校教學	對部隊附近學校或科系沒有興趣，不想進修
		不喜歡在營區教學點上課或營區離上課的地點太遠，影響進修
		擔心上課缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法順利畢業，阻礙進修

資料來源：筆者自行研究整理

第五節 問卷分析

根據層級分析（AHP）分析後得出影響志願役在職進修阻礙的問卷，以志願役士兵為研究對象，發放問卷，回收後使用軟體 SPSS 22.0 進行分析，瞭解受訪者基本情況，以及受訪者對在職進修阻礙因素的基本看法，進而分析不同背景項受訪志願役士兵在在職進修阻礙指標上的差異情況。

本節內容主要分為 4 個部分，第一部分為受訪志願役士兵基本情況；第二部分為，在職進修阻礙因素基本情況；第三部分為，不同人口變項的志願役士兵在在職進修阻礙因素上的差異情況；第四部分為，不同環境變項的志願役士兵在在職進修阻礙因素上的差異情況。

壹、個人基本資料

本研究以志願役士兵為研究對象，進行問卷調查，共發放問卷 120 份，有效回收問卷 120 份，有效問卷回收率 100%。研究對象基本資料包含人口變項與環境變項 2 類，其中人口變項為：性別、年齡、年資、學歷、婚姻狀況 5 項，具體情況如表 4-13 所示。環境變項為：軍種、單位駐地、單位型態、階級 4 項，具體情況如表 4-14 所示。

一、人口變項基本情況

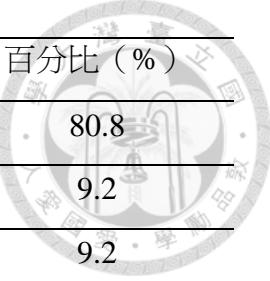
受訪者性別分佈以男性為主，有 102 人，佔總受訪者 85.0%；女性僅有 18 人，佔總受訪者的 15.0%，這與志願役士兵性別分佈類似。在年齡分佈上 22–26 歲受訪者有 98 人，佔 81.7%，其次分別為 18–22 歲、26–32 歲，分別有 11 人，佔

總受訪者的 9.2%。志願役士兵對年齡有一定的要求，故本研究對象年齡分佈亦屬正常。年資分佈情況為 2 年以下有 6 人，佔總受訪者的 5.0；2–4 年有 99 人，佔總受訪者的 82.5%，4–8 年有 12 人，佔總受訪者的 10.0%；8–12 年有 3 人，佔總受訪者的 2.5%。由於 8–12 年人數較少，故而將其與 4–8 年組進行合併，命名為 4–12 年，有 15 人，佔總受訪者的 12.5%。就受訪者學歷而言，學歷為高中職的受訪者為 97 人，佔總受訪者的 80.8%，專科有 11 人，佔總受訪者的 9.2%，大學有 11 人，佔總受訪者 9.2%，研究所（含）以上有僅有 1 人，佔總受訪者 0.8%，學歷分佈與志願役士兵招兵政策有一定關係，為方便後續分析不同學歷的區別，故將專科、大學、研究所（含）以上這三項進行合併，重新命名為專科（含）以上，有 23 人，佔總受訪者的 19.2%。婚姻狀況分佈為，未婚有 108 人，佔總受訪者 90.0%，已婚僅有 12 人，佔總受訪者的 10.0%，符合受訪者年齡分佈情況。

綜合可知，受訪者人口變項主要特性為，以 22–26 歲，未婚、男性為主，該群體年資大多為 2–4 年，學歷多為高中職，由於受訪對象學歷不高，故而在職進修就尤為重要，可以提升志願役士兵個人能力。

表 4-13 人口變項統計表 ($N = 120$)

項目	類別	人數	百分比 (%)
性別	男	102	85.0
	女	18	15.0
年齡	18–22 歲	11	9.2
	22–26 歲	98	81.7
	26–32 歲	11	9.2
年資	2 年以下	6	5.0
	2–4 年	99	82.5
	4–8 年	12	10.0
	8–12 年	3	2.5



項目	類別	人數	百分比 (%)
學歷	高中職	97	80.8
	專科	11	9.2
	大學	11	9.2
	研究所（含）以上	1	0.8
婚姻狀況	未婚	108	90.0
	已婚	12	10.0

資料來源：筆者自行研究整理

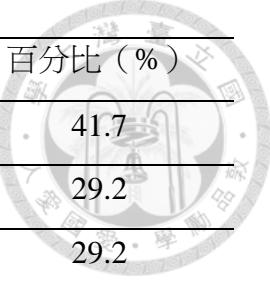
二、環境變項基本情況

由表 4-14 可知，受訪者軍種分佈為：陸軍有 60 人，佔總受訪者 50%，海軍有 30 人，佔總受訪者的 25.0%，空軍有 30 人，佔總受訪者的 25.0%。單位型態分佈為：戰鬥部門有 50 人，佔總受訪者的 41.7%，戰鬥支援部門有 35 人，佔總受訪者 29.2%，後勤廠庫/機關學校有 35 人，佔總受訪者的 29.2%。單位駐地分佈為：北部 43 人，佔總受訪者 35.8%，中部 23 人，佔總受訪者 19.2%，南部 41 人，佔總受訪者的 34.2%，東部 10 人，佔總受訪者 8.3%，外島 3 人，佔總受訪者 2.5%。由於東部與外島人數較少，故而將這兩組進行合併，命名為東部/外島，有 13 人，佔總受訪者的 10.8%。階層分佈為，二兵 1 人，佔總受訪者的 0.8%，一兵 18 人，佔總受訪者的 15.0%，上兵 92 人，佔總受訪者的 76.7%，士官 9 人，佔總受訪者的 7.5%。除上兵外，其餘階層人數較少，故而將二兵、一兵、士官進行合併，合併後命名為其他，其他階層有 28 人，佔總受訪者的 23.3%。

綜合可知，受訪者環境變項以陸軍、戰鬥部隊、北部、南部駐地的上兵為主要受訪族群。

表 4-14 環境變項統計表 ($N = 120$)

項目	類別	人數	百分比 (%)
軍種	陸軍	60	50.0
	海軍	30	25.0
	空軍	30	25.0



項目	類別	人數	百分比 (%)
單位型態	戰鬥部門	50	41.7
	戰鬥支援部隊	35	29.2
	後勤廠庫、機關學校	35	29.2
單位駐地	北部	43	35.8
	中部	23	19.2
	南部	41	34.2
階級	東部	10	8.3
	外島	3	2.5
	二兵	1	0.8
	一兵	18	15.0
	上兵	92	76.7
	士官	9	7.5

資料來源：筆者自行研究整理

貳、在職進修阻礙指標描述性分析

為瞭解受訪者對在職進修阻礙 4 個因素的想法與填答狀況，本節針對在職進修阻礙 4 個因素進行敘述性統計分析。各量表採用 5 點尺度衡量各因素、題項的同意程度。用均值對構面及量表進行統計分析，分數越高表示題項的認同程度越高，即受訪者認為該阻礙因素越強。

由表 4-15 可知，受訪者對在職進修阻礙各問項有較高的同意程度，各問項均值在 3.18–4.77 之間。其中以戰訓任務為重 ($M = 4.77$) 是最主要的阻礙因素，其次為站衛兵或假日留守 ($M = 4.70$)，工作繁重 ($M = 4.68$)。即可發現繁重的任務、工作是阻礙志願役士兵在職進修的主要因素。擔心無法達到學校要求無法畢業 ($M = 4.60$)，可發現在職進修是否能順利畢業亦是阻礙志願役士兵在職進修的另一重要因素。影響最不大的阻礙因素為沒有感興趣的學校或科目 ($M = 3.18$)、主官/幹部不支持 ($M = 3.58$) 可知在主官/幹部對志願役士兵在職進修還是給予一定的支持性，也有不同的進修學校/科目供志願役士兵選擇，志願役士兵在職進修有一個較為良好的環境。

由表 4-16 可知受訪者對在職進修阻礙因素均值在 3.79–4.51 之間。受訪者認為影響最大的因素為部隊結構 ($M = 4.51$) 主要表現在假日留守與工作繁重方面、其次為學校教學 ($M = 4.02$) 主要表現在擔心無法達到學校要求順利畢業與上課地點等方面。在個人意向 ($M = 3.79$) 與階級權威服從 ($M = 3.96$) 這兩方面阻礙性略小一些。

綜合可知影響志願役士兵的主要因素是戰訓任務與工作方面，這與 AHP 專家問卷的結果略有不同，也從側面反映了基層志願役士兵的真實看法，部隊結構是影響志願役士兵在職進修的主要因素。

表 4-15 在職進修阻礙因素描述性分析

主指標	次指標	均值 (M)	標準差 (SD)	排序
部隊結構	站衛兵或假日留守	4.70	0.67	2
	演訓任務繁重	4.14	1.09	6
	工作繁重	4.68	0.68	3
階級權威	以戰訓任務為重	4.77	0.51	1
	主官/幹部不支持	3.58	1.28	12
服從	無同儕參與	3.68	0.81	10
	主官/幹部刁難	3.83	0.99	8
個人意向	個人程度不好	3.88	0.62	7
	工作與進修無法兼顧	3.81	0.81	9
	擔心課時不足無法畢業	3.68	1.00	10
學校教學	無感興趣的學校或科目	3.18	1.04	13
	不喜歡上課地點	4.28	0.91	5
	擔心無法達到學校要求無法畢業	4.60	0.75	4

資料來源：筆者自行研究整理

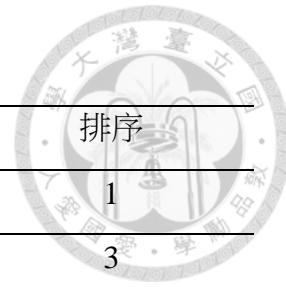


表 4-16 在職進修阻礙因素描述性分析

主指標	均值 (<i>M</i>)	標準差 (<i>SD</i>)	排序
部隊結構	4.51	0.50	1
階級權威服從	3.96	0.56	3
個人意向	3.79	0.51	4
學校教學	4.02	0.54	2

資料來源：筆者自行研究整理

參、不同人口背景在職進修阻礙差異分析

本節採用獨立樣本 *t* 檢定探討不同性別、學歷、婚姻狀態在在職進修阻礙指標各指標差異情況。當不同背景變項與各構面達顯著差異時 (*p* < 0.05)，則採用比較平均得分法進行事後比較。採用單因數變異數分析，探討不同年齡、年資在在職進修阻礙指標各指標差異情況。當不同背景變項與各構面達顯著差異時，則進一步採 Scheffe 法進行事後比較。

一、不同性別在在職進修阻礙因素上差異情況

由表 4-17 研究結果所示，經由獨立樣本 *t* 檢定，不同性別的受訪志願役士兵，在部隊結構 (*t* = 1.247, *p* > 0.05)、階級權威服從 (*t* = -1.011, *p* > 0.05)、個人意向 (*t* = -0.092, *p* > 0.05)、學校教學 (*t* = 0.778, *p* > 0.05) 上無顯著差異 (*p* > 0.05)。即可知不論受訪志願役士兵性別為何，在在職進修阻礙因素上均有一致傾向。

表 4-17 不同性別在在職進修阻礙因素上差異分析摘要

主指標	<i>t</i> 值	<i>p</i> 值	事後比較
部隊結構	1.247	0.215	
階級權威服從	-1.011	0.314	
個人意向	-0.092	0.927	
學校教學	0.778	0.438	

資料來源：筆者自行研究整理



二、不同年齡在在職進修阻礙因素上差異情況

由表 4-18 研究結果所示，經由單因數變異數分析，不同年齡的受訪志願役士兵，在部隊結構 ($F = 0.122, p > 0.05$)、階級權威服從 ($F = 0.721, p > 0.05$)、個人意向 ($F = 0.019, p > 0.05$)、學校教學 ($F = 2.880, p > 0.05$) 上無顯著差異 ($p > 0.05$)。即可知不論受訪志願役士兵年齡為何，在在職進修阻礙因素上均有一致傾向。

表 4-18 不同年齡在在職進修阻礙因素上差異分析摘要

主指標	F 值	p 值	事後比較
部隊結構	0.122	0.885	
階級權威服從	0.721	0.489	
個人意向	0.019	0.981	
學校教學	2.880	0.060	

資料來源：筆者自行研究整理

三、不同年資在在職進修阻礙因素上差異情況

由表 4-19 研究結果所示，經由單因數變異數分析，不同年資的受訪志願役士兵，在部隊結構 ($F = 2.522, p > 0.05$)、階級權威服從 ($F = 0.343, p > 0.05$)、個人意向 ($F = 0.453, p > 0.05$)、學校教學 ($F = 0.131, p > 0.05$) 上無顯著差異 ($p > 0.05$)。即可知不論受訪志願役士兵年資為何，在在職進修阻礙因素上均有一致傾向。

表 4-19 不同年資在在職進修阻礙因素上差異分析摘要

主指標	F 值	p 值	事後比較
部隊結構	2.522	0.085	
階級權威服從	0.343	0.710	
個人意向	0.453	0.637	
學校教學	0.131	0.878	

資料來源：筆者自行研究整理



四、不同學歷在在職進修阻礙因素上差異情況

由表 4-20 研究結果所示，經由獨立樣本 t 檢定，不同學歷的受訪志願役士兵，在部隊結構 ($t = -0.635, p > 0.05$)、階級權威服從 ($t = -1.632, p > 0.05$)、個人意向 ($t = -0.724, p > 0.05$)、學校教學 ($t = 0.453, p > 0.05$) 上無顯著差異 ($p > 0.05$)。即可知不論受訪志願役士兵學歷為何，在在職進修阻礙因素上均有一致傾向。

表 4-20 不同學歷在在職進修阻礙因素上差異分析摘要

主指標	t 值	p 值	事後比較
部隊結構	-0.635	0.527	
階級權威服從	-1.632	0.105	
個人意向	-0.724	0.471	
學校教學	0.453	0.652	

資料來源：筆者自行研究整理

五、不同婚姻狀況在在職進修阻礙因素上差異情況

由表 4-21 研究結果所示，經由獨立樣本 t 檢定，不同婚姻狀況的受訪志願役士兵，在部隊結構 ($t = 1.055, p > 0.05$)、階級權威服從 ($t = 0.149, p > 0.05$)、個人意向 ($t = 0.859, p > 0.05$)、學校教學 ($t = 0.302, p > 0.05$) 上無顯著差異 ($p > 0.05$)。即可知不論受訪志願役士兵婚姻狀況為何，在在職進修阻礙因素上均有一致傾向。

表 4-21 不同婚姻狀況在在職進修阻礙因素上差異分析摘要

主指標	t 值	p 值	事後比較
部隊結構	1.055	0.294	
階級權威服從	0.149	0.882	
個人意向	0.859	0.392	
學校教學	0.302	0.763	

資料來源：筆者自行研究整理



肆、不同背景在職進修阻礙差異分析

本節採用獨立樣本 t 檢定探討不同階級在在職進修阻礙指標各指標差異情況。當不同背景變項與各構面達顯著差異時 ($p < 0.05$)，則採用比較平均得分法進行事後比較。採用單因數變異數分析，探討不同軍種、單位型態、單位駐地在在職進修阻礙指標各指標差異情況。當不同背景變項與各構面達顯著差異時，則進一步採 Scheffe 法進行事後比較。

一、不同軍種在在職進修阻礙因素上差異情況

由表 4-22 研究結果所示，經由單因數變異數分析，不同軍種的受訪志願役士兵，在階級權威服從 ($F = 1.415, p > 0.05$)、個人意向 ($F = 0.733, p > 0.05$)、學校教學 ($F = 0.774, p > 0.05$) 上無顯著差異 ($p > 0.05$)。但在部隊結構 ($F = 8.473, p < 0.05$) 達顯著差異 ($p > 0.05$)，經過 Scheffe 法進行事後比較發現，陸軍在部隊結構阻礙因素上要顯著高於空軍。推測原因可能是，陸軍的戰備訓練程度或平時的衛哨勤務要高於空軍。

表 4-22 不同軍種在在職進修阻礙因素上差異分析摘要

主指標	F 值	p 值	事後比較
部隊結構	8.473**	0.000	陸軍 > 空軍
階級權威服從	1.415	0.247	
個人意向	0.733	0.483	
學校教學	0.774	0.464	

註： $**p < 0.01$

資料來源：筆者自行研究整理

二、不同單位型態在在職進修阻礙因素上差異情況

由表 4-23 研究結果所示，經由單因數變異數分析，不同單位型態的受訪志願役士兵，在學校教學 ($F = 1.306, p > 0.05$) 上無顯著差異 ($p > 0.05$)。但在部隊結構 ($F = 27.486, p < 0.05$)、階級權威服從 ($F = 60.151, p < 0.05$)、個人意向 ($F = 12.222, p < 0.05$) 達顯著差異 ($p > 0.05$)，經過 Scheffe 法進行事後比較發現，戰鬥部門與戰鬥支援部門在部隊結構阻礙因素上要顯著高於後勤廠庫、機關



學校。在階級權威服從與個人意向方面，戰鬥部門顯著高於戰鬥支援部門與後勤廠庫、機關學校。

表 4-23 不同單位型態在在職進修阻礙因素上差異分析摘要

主指標	F 值	p 值	事後比較
部隊結構	27.486**	0.000	戰鬥部隊、戰鬥支援部隊 > 後勤廠庫、機關學校
階級權威服從	60.151**	0.000	戰鬥部隊 > 戰鬥支援部隊、後勤廠庫、機關學校
個人意向	13.222**	0.000	學校教學
學校教學	1.306	0.275	

註： $**p < 0.01$

資料來源：筆者自行研究整理

三、不同單位駐地在在職進修阻礙因素上差異分析

由表 4-24 研究結果所示，經由單因數變異數分析，不同單位駐地的受訪志願役士兵，在部隊結構 ($F = 15.809, p < 0.05$)、階級權威服從 ($F = 28.628, p < 0.05$)、個人意向 ($F = 7.682, p < 0.05$)、學校教學 ($F = 5.367, p > 0.05$) 達顯著差異 ($p > 0.05$)，經過 Scheffe 法進行事後比較發現，在部隊結構、階級權威服從與個人意向方面，北部駐地的受訪志願役士兵阻礙性顯著最高，在學校教學方面駐地為東部/外島的受訪志願役士兵阻礙性，顯著高於北部與南部的受訪志願役士兵。

表 4-24 不同單位駐地在在職進修阻礙因素上差異分析摘要

主指標	F 值	p 值	事後比較
部隊結構	15.809**	0.000	北部 > 南部、東部/外島
階級權威服從	28.628**	0.000	北部 > 中部、南部、東部/外島
個人意向	7.682**	0.000	北部 > 南部、東部/外島
學校教學	5.367**	0.002	東部/外島 > 北部、南部

註： $**p < 0.01$

資料來源：筆者自行研究整理



四、不同階級在在職進修阻礙因素上差異分析摘要

由表 4-25 研究結果所示，經由獨立樣本 t 檢定，不同階級的受訪志願役士兵，在部隊結構 ($t = 0.363, p > 0.05$)、階級權威服從 ($t = 1.006, p > 0.05$)、學校教學 ($t = -1.129, p > 0.05$) 上無顯著差異 ($p > 0.05$)。但在個人意向 ($t = 2.764, p < 0.05$) 達顯著差異 ($p < 0.05$)。比較均值發現，階級為一兵的受訪志願役士兵在個人意願上顯著低於上兵的志願役士兵。

表 4-25 不同階級在在職進修阻礙因素上差異分析摘要

主指標	t 值	p 值	事後比較
部隊結構	0.363	0.717	
階級權威服從	1.006	0.316	
個人意向	2.764**	0.007	其他 > 上兵
學校教學	-1.129	0.261	

註： $**p < 0.01$

資料來源：筆者自行研究整理





第五章 結論與建議

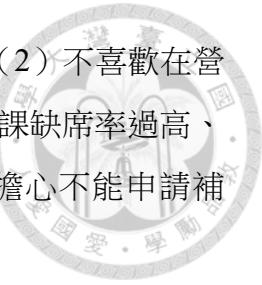
本研究以深度訪談為工具，擬定志願役士兵在職進修阻礙因素指標，通過德菲法與層級分析進行指標篩選，最後確認志願役士兵在職進修阻礙因素，進行問卷發放，回收後的問卷經由 SPSS22.0 進行分析，探討不同背景項志願役士兵在職進修阻礙因素上的差異情況。歸納研究結果為志願役士兵在職進修提供參考建議。本章共分為 2 節，分別為第一節研究結論；第二節研究建議。

第一節 研究結論

壹、訪談結論

經由訪談分析結果可知，本研究訪談人數共有 12 人，就訪談個人背景項分佈而言，女性比男性多，年齡基本在 20–30 歲之間，服役年資基本在 4–7 年之間，各個階段學歷受訪皆有，職務以上兵為主。在家庭背景方面，訪談對像父母親教育程度從國小至碩士者皆有，其中以高中職較高。而父母除退休者，各行各業皆有。家庭成員由 3 人至 8 人不等，大多家庭成員間關係良好。在環境變項方面，受訪對象分佈在各個不同單位。綜合可知，訪談對象符合本研究之要求。以文獻研究為基礎，將訪談大綱分為：部隊結構阻礙、階級權威服從阻礙、個人意向阻礙、學校教學阻礙等四個構面，具體分析在職進修阻礙因素的情況。

經過訪談稿整理可知，在部隊結構阻礙方面，有三項具體阻礙因素，分別為：(1) 站衛兵或假日留守，影響進修；(2) 演訓任務頻繁，中斷進修；(3) 工作繁重，限制進修。在階級權威服從阻礙方面，有四項具體阻礙因素，分別為：(1) 認為進修是額外福利，需以戰訓任務為重，影響進修；(2) 主官或幹部不希望士兵參與進修，阻礙進修；(3) 沒有同儕參與，不想進修；(4) 主官或幹部有意或無意刁難，限制進修。從個人意向阻礙方面，有三項具體阻礙因素，(1) 個人程度不好，限制進修；(2) 工作與進修無法同時兼顧，阻礙進修；(3) 擔心上課時數時不足無法畢業，影響進修。學校教學阻礙方面，有四項具體阻礙因



素，分別為：(1) 對部隊附近學校或科系沒有興趣，不想進修；(2) 不喜歡在營區教學點上課或營區離上課的地點太遠，影響進修；(3) 擔心上課缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法順利畢業，阻礙進修；(4) 擔心不能申請補助，限制進修。

綜合可知，經過訪談結果發現，影響在職進修阻礙因素的主要在工作與是否順利畢業這兩方面，家庭因素並不是阻礙在職進修的因素。訪談對象家庭關係皆為和睦，父母對子女在職進修表示支持，故而在後續進一步研究中刪除家庭背景這項內容。

貳、志願役士兵在職進修阻礙因素

為了進一步篩選志願役士兵在職進修阻礙因素，本研究藉由專家問卷調查方式進行資料收集。共收集 12 份專家問卷，經過 AHP 分析找出願役士兵在職進修阻礙因素。

依照志願役士兵在職進修阻礙因素程度高低，將各主要因素與次要因素依據權重排序分述如下。主要影響因素權重排序為：個人意向（35.8%）、部隊結構（32.7%）、階級權威服從（19.5%）、學校教學（12.0%）。而次要影響因素前五項分別為：工作與進修無法兼顧（19.4%）、站衛兵或假日留守（17.3%）、演訓任務繁重（15.3%）、以戰訓任務為重（10.3%）、工作繁重（10.1%）；次要影響因素後五項分別為：擔心不能申請補助（1.8%）、無感興趣的學校或科目（2.0%）、主官/幹部不支持（2.5%），不喜歡上課地點（3.1%）、無同儕參與（3.3%）。綜合發現，個人意向與部隊結構這兩項主要因素是阻礙志願役士兵在職進修的關鍵因素。就次要影響因素而言，可發現前五項皆是與工作相關，如無法兼顧工作與進修、任務繁重、假日留守，平日衛哨值勤等問題。即可知因為工作原因無法參與在職進修，是影響志願役士兵在職進修的關鍵因素。影響最小的因素為擔心不能申請補助。可見能否申請教學補助對志願役士兵在職進修的阻礙很小，故不列入後續研究的阻礙因素中。

參、不同背景志願役士兵在在職進修阻礙因素上差異情況

為瞭解不同背景志願役士兵在在職進修阻礙上的差異情況，本研究採用問卷調查的方式，發出 120 份問卷，回收數據採用 SPSS 22.0 分析。結果發現，受訪者人口變項主要特性以 22–26 歲、未婚、男性為主，該群體年資大多為 2–4 年，學



歷多數為高中職。不同人口背景項（性別、年齡、年資、學歷、婚姻狀況）在在職進修阻礙因素上並無顯著差異。即可知不論受訪志願役士兵人口背景項為何，其對在職進修阻礙因素的認可情況相類似。

由表 5-1 可知就環境變項而言，陸軍在部隊結構上的阻礙顯著高於空軍；戰鬥部隊、駐地為北部的志願役士兵在部隊結構、階級權威服從、個人意向上顯著最高。資歷較淺的士兵在個人意向上顯著高於資深的上兵。綜合可知，對北部、戰鬥部隊的陸軍而言影響其在職進修的最主要因素是部隊結構，推測原因可能是，北部為軍事中樞重地，而陸軍為國軍地面部隊主要戰力，各營區駐地分散，戰備留值、基地訓練、作戰演訓及災害防救等任務的強度要高於海、空軍。故而具有這類環境變項的受訪者，往往會因衛哨留守、任務繁重、演訓頻仍等原因無法持續參與在職進修。在學校教學方面，東部/外島的志願役士兵上顯著高於北部或南部的志願役士兵。推測原因可能為東部或外島的教學資源可能沒有北部或南部的豐富，比如可供選擇的學校、科系、專業沒有北部、南部多元，亦或者學校與營區之間距離太遠等。

表 5-1 環境變項在在職進修阻礙因素上差異情況摘要

主指標	軍種	單位型態	單位駐地	階級
部隊結構	陸 軍> 空軍	戰鬥部隊、戰鬥支援部隊 > 後勤廠庫、機關學校	北部 > 南部、東部/外島	
階級權威		戰鬥部門 > 戰鬥支援部隊、後勤廠庫、機關學校	北部 > 中部、南部/東部/外島	
服從				
個人意向		戰鬥部隊 > 戰鬥支援部隊、後勤廠庫、機關學校	北部 > 南部、東部/外島 > 其他 > 上兵	
學校教學			東部/外島 > 北部、南部	

資料來源：筆者自行研究整理

參、研究重要發現

在研究的過程中意外發現，國軍校級以上的軍官不論是主隊職、幕僚職或教育職，對於志願役士兵進修阻礙因素存在認知或觀念上的明顯差異。首先探討志



願役士兵的想法，由表 5-2 主指標前 4 項依序分別為：部隊結構、學校教學、階級權威服從、個人意向；表 5-3 次指標前 4 項排序為：依戰訓任務為重、站衛兵或假日留守、工作繁重、擔心無法達到學校要求無法畢業。由以上問卷排序結果反映出志願役士兵的主要因素是戰訓任務與工作方面；就部隊結構實況而言，兩岸的問題造成戰備演訓的壓力負荷日益繁重，直接影響招募成效，加上退場人數直線上升，留營率降低等因素，志願役士兵人力已無法維持部隊正常運作，更遑論支撐戰備需求，導出前總統蔡英文女士在 2022 年 12 月 27 日正式宣布，自 2024 年元月 1 日起義務役役期由四個月恢復至 1 年（總統府，2022），志願役士兵進修阻礙指標，間接客觀反映出部隊階段所面臨的實況，而次指標排序第 4：擔心無法達到學校要求無法畢業，是一般社會青年在加入志願士兵的行列後，重新進入校園重拾課業心理所產生的必然現象。

其次討論專家問卷調查的看法，由表 5-2 主指標前 4 項依序分別為：個人意向、部隊結構、階級權威服從、學校教學；表 5-3 次指標前 4 項排序為：工作與進修無法兼顧、站衛兵或假日留守、演訓任務繁重、以戰訓任務為重。以上可知受訪專家認為基層志願役士兵可否完成公餘進修主要在於個人意向中，工作與進修無法兼顧為最重要的原因，其次才是部隊結構中與工作有關的因素，最主要反映出幹部與士兵因為背景不同，存在認知上的差異，受訪專家都具備豐富的部隊實務經驗，且本身亦曾參與進修教育或業管進修教育政策相關領域；因此，即便知到部隊任務及工作繁重，導致進修無法兼顧，進修仍屬個人自己的事需要靠自己去克服是可以理解的。

綜合以上所結，面對當前台海緊張情勢，部隊戰備壓力將與日俱增，造成留營率偏低、招募不足、重複新練，戰力無法形成等部隊結構性問題，才是真正阻礙公餘進修的最大因素，從而反映出部隊的實況，因此政府在 2022 年年底即將展開的總統選舉之際，可能會面臨隨之而來的選票壓力之下，快速果決的恢復義務役 1 年役期，應該是最好的選擇，也是最佳的解決方案。

表 5-2 12 位專家與 120 位問卷結果的主指標認知不同順序差異表

主指標	AHP 排序	問卷排序
部隊結構	2	1
階級權威服從	3	3
個人意向	1	4

資料來源：筆者自行研究整理

表 5-3 12 位專家與 120 位問卷結果的次指標認知不同順序差異表

主指標	次指標	AHP 排序	問卷排序
部隊結構	站衛兵或假日留守	2	2
	演訓任務繁重	3	6
	工作繁重	5	3
階級權威服從	以戰訓任務為重	4	1
	主官/幹部不支持	12	12
	無同儕參與	10	10
	主官/幹部刁難	9	8
個人意向	個人程度不好	7	7
	工作與進修無法兼顧	1	9
	擔心課時不足無法畢業	6	10
學校教學	無感興趣的學校或科目	13	13
	不喜歡上課地點	11	5
	擔心無法達到學校要求無法畢業	8	4
	擔心不能申請補助	14	14

資料來源：筆者自行研究整理

第二節 研究建議

依據研究結果，提出部隊管理、課程設計、志願役士兵個人、教育資源整合及後續研究者建議如次。

壹、部隊管理

經由研究結果發現，志願役士兵普遍學歷不高，以高中職畢業的學歷較多，然觀察近期烏俄戰爭或以哈衝突作戰型態愈來愈清楚發現，高科技裝備武器已主導戰場，各級部隊長應有將提升志願役士兵的素質視為作戰訓練的基礎，來應對未來戰爭的需要，故而建議應持續鼓勵志願役士兵公餘在職進修，並落實政策支持志願役士兵在職進修，幫助其解決在職進修所遇到的阻礙。其次，在研究也發現戰鬥部隊類型的基層士兵在職進修阻礙也是比較高的，一至二 2 年就會遇到基地訓練、聯勇操演等任而因遠離原駐地中斷在職進修。建議應讓所屬部隊成員瞭解年度訓練及任的時間周期，即在報名參與前就可以知道未來學習過程可能會面臨的阻礙，讓個人

可以選擇平時夜間或假日上課時段，甚至配合任務期程延長學習規劃，部隊也可以針對在職進修的志願役士兵進修合理公平的工作調整，以鼓勵減少阻礙增加主動修進誘因，建立知識領導的學習組織。



貳、課程設計

經研究結果發現，學校位置太遠，沒有喜歡的課程，擔心無法順利結業亦是阻礙志願役士兵在職進修的因素之一。故而建議可以地區為單位針對志願役士兵在職進修課程意願進行調查，瞭解志願役士兵專長、興趣、喜歡、意願，不僅是在服役階段職務有關的科系，亦可設計未來職涯發展有幫助的班次學門，鼓勵志願役士兵進行在職進修。通過有效學習與溝通，緩解志願役士兵對畢業率的焦慮，讓志願役士兵更有信心及能力應對在職進修課程。如果同一營區有較多志願役士兵選擇同一專業，是否可以考慮在營區內授課，降低志願役士兵在營區與學校之間來回的時間成本。

參、志願役士兵

經研究發現，志願役士兵在職進修阻礙因素主要為無法兼顧工作，故而首先應建立公餘在職進修就個人而言所獲得的效益共識，志願役士兵選擇在職進修同時可滿足入伍前因家庭經濟無法繼續就學、社會職場薪酬不如預期、生涯規劃或兵役制度等各種背景動機，國軍公餘在職進修管道，不僅可完成役男役期，而且可獲得比一般社會同儕較高的薪資報酬，如果取得學歷不論未來繼續服役或選擇轉往民間發展，相對個人、家庭，乃至於社會，都會因為個人的努力受到大幅提升。因此，士兵可積極主動報告，明確表示在職進修意願，以及如何解決阻礙的訴求，獲得所屬長官的支持。建議有意願參加在職進修的志願役士兵，要能堅持按時上課，完成課時數，用心努力學習，避免因個人主觀原因而無法畢業的情況發生。

肆、教育資源整合

國民黨籍不分區立法委員陳永康在立法院第 11 屆第 1 會期外交及國防委員會第 3 次全體委員會議提出質詢，籲請國防部應重視軍事院校「人均預算」比例偏低等問題，凸顯國軍實質性「教育預算」不足，直接影響「國防人才培育」之長遠規劃，並應鼓勵軍士官深造教育，戰略教育授予學位（立法院，2024）。而筆者在研究志願役士兵在職進修的過程中，也發現有志長期服務軍旅之優秀基層士

兵亦不在少數，建議國防部可選優保送各軍事院校大學部就讀，畢業後同樣比照一般生授予學位及任官，除了可達到長留久用的目的，亦可充實基層幹部的來源；此外，筆者也讚同國防部應投入更多的實質性教育預算，軍官指參學院、戰爭學院等軍事學資授予教育部碩士學位，並妥善規劃運用軍事院校完整的教育體系及豐富的教育資源，建立基層士官兵在職教育體系，培養具競爭力的第二專長，以達「為用而訓」、「訓用合一」的教育目標。

伍、後續研究者

由於受到人力及時間的限制，本研究僅調查志願役士兵在職進修阻礙因素。建議後續研究者可以學校老師的角度，進行在職進修阻礙具體因素的調查，例如老師對於軍中成員參加在職進修的態度、意願、結業率、喜歡的學科或整體的學習效果等，持續為軍中成員在職進修提供更為具體的建議，以提升國軍整體的人力素質。



參考文獻



壹、中文部分

- 丁國智，2004，《國軍終身學習對組織、個人影響之研究－以就讀民間大學為例》，桃園：元智大學管理研究所碩士論文。
- 于親文，2004，《國軍幹部終身學習相關影響因素之研究－以空軍政戰軍官為例》，臺北：國立政治大學行政管理碩士學程碩士論文。
- 文振維，2005，《政府組織調整之研究—以東部地區巡防局為例》，高雄：義守大學管理研究所碩士班碩士論文。
- 方雪玲，2004，《國軍人員參與在職進修動機取向及其自我效能、工作績效之研究》，臺北：國立政治大學行政管理研究所碩士論文。
- 王志豪，2019，《年金改革後國軍軍官在職進修及離職意願之探討》，新北：淡江大學教育政策與領導研究所碩士在職專班碩士論文。
- 王政和，2018，《國軍人員參與公餘進修與留營意願關鍵因素之研究－以某憲兵單位為例》，高雄：義守大學管理研究所碩士班碩士論文。
- 立法院，2013。《立法院第 8 屆第 4 會期第 2 次會議議案關係文書（院總第 987 號政府提案第 14752 號）》，立法院議事暨公報管理系統 https://lci.ly.gov.tw/LCEW/agenda1/02/pdf/08/04/02/LCEWA01_080402_00075.pdf, 2013/09/18。
- 立法院，2024。《立法院第 11 屆第 1 會期外交及國防委員會第 3 次全體委員會會議》，立法院議事轉播 IVOD 網際網路多媒體隨選視訊系統 <https://ivod.ly.gov.tw/Demand/Meetvod?Meet=00317129064424535450&page=3>
- 安豐雄、邱伯浩、張彥麟、羅慶生，2002。《軍事學導論》，臺北：揚智。
- 行政院，1953。《國軍隨營補習教育實施辦法（中華民國四十二年八月十二日行政院（42）臺防字第 4713 號令訂定發布）》，全國法規資料庫，<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawHistory.aspx?pcodes=F0080001>, 1953/08/12。
- 何克旺，2007，《國軍軍事教官終身學習與發展之研究-以軍事院校為例》，臺北：國立臺灣師範大學教育學系在職進修碩士班碩士論文。
- 余文凱，2021，《國軍軍士官在職進修意願及其效益之研究》，高雄：義守大學管



- 理研究所碩士班碩士論文。
- 吳友欽、李嵩義、李素嫻，2019，〈學習動機及學習阻礙對持續學習意願的影響研究-以澳門成人輪班工作者為例〉，《樹德科技大學學報》，21（1），23–33。
- 吳昆德，2008，《國軍軍官幹部參與終身學習在職進修動機及成效分析之研究》，高雄：義守大學碩士論文。
- 吳彥儒，2020，《國軍人員在職公餘進修參與意願影響因素之研究－以桃園地區部隊為例》，桃園：健行科技大學資訊管理系碩士班碩士論文。
- 吳健晟，2012，《生涯導向對公餘進修與離職意願之影響—以陸軍戰鬥兵科學校士官為例》，臺南：南臺科技大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 李文慧，2018，《雲嘉地區高中職學校行政人員參與在職進修動機及阻礙之研究》，嘉義：國立嘉義大學教育行政與政策發展研究所碩士論文。
- 林天尉，2019，《陸軍戰鬥部隊官士兵工作壓力與公餘進修意願關聯性研究-以東部地區為例》，高雄：義守大學工業管理學系碩士論文。
- 林玟君、王宏仁，2017，〈職業軍人在職進修的影響因素研究〉，《軍事心理學報》，23（2），178–190。
- 林律融，2021，《學習動機、工作壓力、自我效能與公餘進修意願關係之研究-以臺北市憲兵為例》，臺北：中國科技大學企業管理系碩士在職專班碩士論文。
- 林容生，2015，《志願役軍官參加終身學習之工作滿意與組織承諾研究-以空軍某後勤專業工廠為例》，高雄：義守大學管理碩博士班碩士論文。
- 林清江、曾德華、陳奕中，2020，〈軍隊人員在職進修成效評估之研究〉，《國防醫學雜誌》，42（2），123–125。
- 邱冬純，2010，《以專案風險角度對軍職人員公餘進修動機與行為之研析》，桃園：開南大學資訊管理學系碩士論文。
- 邱明寬，2017，《桃園縣國民中學教師在職進修動機與教學效能關係之研究》，臺北：國立臺灣師範大學教育學系碩士論文。
- 邱發忠、陳學志，2003，〈軍事服從態度量表發展暨其效度之研究〉，《復興崙學報》，79，79–106。
- 施玉娟，2002，《成人參與社區大學學習動機之研究》，嘉義：國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文。



- 洪三隆，2020，《國軍官士兵學習動機、學習障礙對在職進修意願之影響－以北部空軍部隊為例》，新竹：明新科技大學管理研究所碩士在職專班碩士論文。
- 洪鈺樺，2013，《軍官在職進修對組織承諾及領導效能之研究》，臺北：國防管理學院碩士論文。
- 紀良昀，2020，《學習動機與學習行為關係之研究-以海軍某大隊為例》，高雄：樹德科技大學經營管理研究所碩士論文。
- 胡耿賓，2008，《在職進修動機、障礙與意願之關聯研究以國民小學教師為例》，臺中：亞洲大學經營管理研究所碩士論文。
- 胡夢鯨，1998，〈學習社會：世界變遷與教育大趨勢〉，《成人教育雙月刊》，44，17–22。
- 陳向明，2002。《社會科學質的研究》，臺北：五南圖書出版股份有限公司。
- 顧碩真，2022，《企業多角化經營策略研究—以 J 營造公司為例》，臺中：逢甲大學經營管理碩士在職學位學程。
- 梁柏鈞，2022，《半導體測試插座產業競爭力探討-以 Y 公司在臺灣競爭力變化為例》，高雄：國立高雄大學。
- 倪家珍、劉光原，2010，〈軍職人員在職進修動機對工作投入影響之研究〉，《國防管理學報》，31（2），61–74。
- 徐瑞谷，2021，《國軍人員公餘進修動機、阻礙與繼續意願之研究-以金門地區為例》，金門：國立金門大學管理學院事業經營碩士在職專班企業管理組碩士論文。
- 高瑞鴻，2009，《高雄市警察人員在職進修意願影響因素》，高雄：高雄師範大學人力與知識管理研究所碩士論文。
- 國安民、陳文成、藍俊雄，2015，〈職業軍人參與在職進修對生活與工作滿意度影響之研究－以角色衝突為中介變項〉，《管理資訊計算》，4（特刊），234–248。
- 國防部，2001。《國軍軍事學校教育訓令》，臺北：國防部。
- 國防部，2001。《國軍幹部終身學習實施規定》，臺北：國防部。
- 國防部，2002a。《國軍幹部終身學習實施規定》，全國法規資料庫，<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawOldVer.aspx?pcodes=F0080008&lnndate=20021226&lser>



- =001，2002/12/26。
- 國防部，2002b。《推動國軍官兵終身教育實施辦法》，全國法規資料庫，<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcodes=F0080008&kw=%e6%8e%a8%e5%8b%95%e5%9c%8b%e8%bb%8d%e5%ae%98%e5%85%b5%e7%b5%82%e8%ba%ab%e6%95%99%e8%82%b2%e5%af%a6%e6%96%bd%e8%be%a6%e6%b3%95>，2002/12/26。
- 國防部，2005。《現役軍人營區在職專班招生辦法》，臺北：國防部。
- 國防部，2013。《國防白皮書》，臺北：國防部。
- 國防部，2018。《國軍軍職人員公餘進修實施規定（2018 修定）》，臺北：國防部。
- 國防部，2019。《國防報告書》，臺北：國防部
- 國防部，2022。《國防報告書》，臺北：國防部
- 國防部，2022a。《民國 111 年度國防部所屬單位預算案書表》，國防部全球資訊網-重要政策-國防部所屬預算書表，<https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?p=7187&title=%e6%94%bf%e5%ba%9c%e8%b3%87%e8%a8%8a%e5%85%ac%e9%96%8b&SelectStyle=%e9%a0%90%e7%ae%97%e5%8f%8a%e6%b1%ba%e7%ae%97%e6%9b%b8>，2002/4/13。
- 國防部，2022b。《國防部年度施政計畫》，國防部全球資訊網-重要政策-年度施政計畫，<https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?p=72023&title=%e6%94%bf%e5%ba%9c%e8%b3%87%e8%a8%8a%e5%85%ac%e9%96%8b&SelectStyle=%e5%b9%b4%e5%ba%a6%e6%96%bd%e6%94%bf%e8%a8%88%e7%95%ab>，2002/04/27。
- 國防部，2020。《全軍軍士官學校在職進修推動暨軍人在職進修統計資料彙整》，臺北：國防部。
- 國軍人才招募中心，2021。《人才培育說明》，國軍人才招募中心，<https://rdrc.mnd.gov.tw/EditPage/?PageID=5870cfcd-3e5c-4b35-aaeb-bbcb32d5a00>，2021/06/10。
- 崔艾湄，2004，《金門地區女性軍人社會支持網絡之研究-女性觀點的省思》，臺北：政治作戰學校軍事社會行為科學研究所碩士論文。
- 張立志，2018，〈我國軍人在職進修現狀及對策研究〉，《軍事科學學報》，37



- (5), 109–110。
- 張宇航，2019，〈軍隊人員在職進修的現狀分析與對策研究〉，《軍事文化》，9，9。3–94。
- 張志賢，2010，《在職進修、工作滿意與個人生涯規劃之關聯性研究-以國軍人員為例》，桃園：中原大學國際貿易研究所碩士論文。
- 張秉弘，2023，《以層級分析法探討影響國軍在職進修動機與效益關鍵成功因素之研究》，高雄：正修科技大學企業管理系經營管理碩士班碩士論文。
- 張雪光，2012，《國軍深造教育學員的學習動機、生涯規劃及其相關因素之研究-以陸軍指揮參謀學院為例》，臺北：國立臺灣師範大學教育學系在職進修碩士班碩士論文。
- 張貽琮，2012，《在職檢察官學習需求及學習障礙因素之研究-以臺灣高雄地方法院檢察署為例》，嘉義：國立中正大學碩士論文。
- 梁育華，2019，《應用層級分析法探討陸軍公餘進修意願關鍵影響因素》，桃園：中原大學資訊管理研究所碩士論文。
- 莊其侑，2020，《國軍技勤士官對於機械加工丙級檢定訓練課程的學習成效及滿意度之行動研究》，高雄：國立高雄師範大學工業科技教育學系碩士論文。
- 莊逸庭、劉家銘，2017，〈軍事人員在職進修參與因素之研究〉，《國防醫學雜誌》，43（6），561–562。
- 許正淳，2005，《我國成人參與研究所在職進修教育動機之研究》，南投：國立暨南國際大學成人與繼續教育研究所碩士論文。
- 許智翔，2016，《空軍軍職人員在職進修之動機關鍵因素》，苗栗：育達科技大學資訊管理所碩士論文。
- 許瑛峰，2002，《公務人員在職進修動機取向及其經濟效益之研究－以南部區域縣市政府為例》，高雄：中山大學公共事務管理研究所碩士論文。
- 郭秋勳，1990，〈史、駱二氏員工參與在職進修訓練模式之研究〉，《教育心理與研究》，13，135–154。
- 陳如山，1988，《空中大學中途輟學原因調查研究》，臺北：國立空中大學碩士論文。
- 陳志樺，2002，《成人技職繼續教育參與動機與障礙因素之相關研究》，彰化：彰化師範大學工業教育學系博士論文。



- 陳威江，2017，《高雄市高中職體育教師專業發展需求、動機與阻礙因素之研究》，臺北：國立臺灣師範大學運動與休閒學院體育學系碩士學位論文。
- 陳怡華，1999，《我國國民中學補習學校學生學習參與障礙及其因應策略之研究—以臺北縣為例》，嘉義：國立中正大學碩士論文。
- 陳明光，2012，《陸軍志願役人員參與動機、障礙對繼續進修意願之研究-以公餘進修為例》，臺東：國立臺東大學公共與文化事務學系區域政策與發展研究碩士班碩士論文。
- 陳明珠，2005，《海軍人員終身學習、動機知覺與績效相關性之研究》，高雄：義守大學管理研究所碩士班碩士論文。
- 陳泓霖，2020，《國軍深造教育學員的學習動機與生涯規劃對兼修碩士學程之影響》，臺北：國立政治大學行政管理碩士學程碩士論文。
- 陳亮暎，2008，《雲林縣國小教師自我導向學習準備度、學習阻礙與在職進修意願之研究》，雲林：國立雲林科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
- 陳訓祥，1988，《我國專科進修補習學校成人學生中途退學及其相關因素之研究》，臺北：國立政治大學公共行政研究所碩士論文。
- 陳順成，2003，《北高兩市社區大學學員學習需求、學習現況及繼續進修意願之比較研究》，高雄：國立高雄師範大學碩士論文。
- 陳慧美，1991，《我國國小補校學生學習障礙之研究》，臺北：國立臺灣師範大學社會教育研究所碩士論文。
- 傅阡蓁，2008，《女性軍職人員玻璃天花板認知、角色衝突與工作投入對離職傾向之研究》，臺中：亞洲大學經營管理學系研究所碩士論文。
- 彭和妹，1993。《國立空中大學學生學習障礙及其相關因素研究》，臺北：渤海堂。
- 黃富順，1985。《成人心理與學習》，臺北：師大書苑。
- 彭履忠，2003，《空軍人員進修碩士學位之相關影響因素研究》，高雄：義守大學工業工程與管理學系碩士論文。
- 彭耀霆，2019，《陸軍志願役人員參與動機對繼續進修意願之研究-以南部某陸軍單位為例》，高雄：義守大學工業管理學系碩士論文。
- 曾淑絹，2010，《我國高級中等學校軍訓教官終身學習參與動機與阻礙因素之研究》，新北：淡江大學教育政策與領導研究所碩士在職專班碩士論文。



曾麗娟、賴珮甄、劉立威，2012，〈教師在職進修阻礙各成分量表之設計與建立〉，《稻江學報》，5（2），119–130。

黃富順，1995。《成人的學習動機：成人參與繼續教育動機取向之探討》，高雄：復文。

黃富順，2002。《成人學習》，臺北：五南。

黃雅銘、林良敏，〈2014，職業軍人在職進修意願與因素之研究〉，《軍醫學雜誌》，42（4），242–243。

楊家慶，2021，《軍職人員參與公餘進修意圖之研究：延伸式科技接受模式觀點》，桃園：國防大學資源管理及決策研究所碩士論文。

楊朝嵐，2004，《以使用者的角度探討終身學習影響因素之研究－以憲兵為例》，彰化：大葉大學工業關係學系碩士班碩士論文。

楊朝嵐，2004，《以使用者的角度探討終身學習影響因素之研究》，彰化：大葉大學工業關係學系碩士論文。

葉世凱，2020，《彰化縣公務人員在職進修動機取向、影響因素與工作績效關係之研究》，南投：國立暨南國際大學終身學習與人力資源發展碩士學位學程碩士在職專班碩士論文。

詹秀茹，2004，《在職人員進修學習動機與學習阻礙因素之研究》，臺北：大葉大學管理學院碩士在職專班（EMBA）碩士論文。

廖正宏，1969，《影響教育意願與職業意願之因素—市、鎮、鄉之比較研究》，臺北：國立臺灣大學碩士論文。

廖志遠，2007，《從主官領導型態及組織變革對學習型組織、組織承諾與提昇工作行為關聯性研究-以空軍後勤第一指揮部為例》，臺南：長榮大學經營管理研究所碩士論文。

監察院，2022。《陸軍步兵 203 旅柳姓下士教育班長於 2020 年在營區自殺身亡調查報告（111 國調 0003）》，監察院-調查報告，https://www.cy.gov.tw/CyBsBox.aspx?CSN=1&n=133&_Query=a8f66260-dec7-4122-a652-ecb63182d8d0，2022/03/17。

劉正中，2005，《國軍主財人員在組織變革下對終身學習及生涯規劃之研究》，彰化：大葉大學事業經營研究所碩士在職專班碩士論文。

樊逸宇，2004，《國軍終身學習對人員素質與工作績效影響之研究》，新竹：中華



- 大學科技管理研究所碩士論文。
- 蔡孟耘，2020，《教師進修動機、教師專業成長與教學效能關係之研究-以「夢的 N 次方 0」為例》，新竹：中華大學科技管理學系碩士論文。
- 蔣姿儀、林亞萱，2013，〈中部地區幼兒教師參與學士後在職進修與教師專業發展之調查研究〉，《師資培育與教師專業發展期刊》，6（2），141–168。
- 鄭子賢，2023，《地政士在職進修之學習需求與學習阻礙之研究-以地政士公會不動產學院為對象》，臺北：宏國德霖科技大學企業管理系碩士班碩士學位論文。
- 盧欣宜，2019，《營區在職專班進修動機及考量因素之研究》，高雄：義守大學工業管理學系碩士論文。
- 賴彥如，2020，《國軍官士兵學習動機、學習障礙對在職進修意願之影響－以北部空軍部隊為例》，新竹：明新學校財團法人明新科技大學管理研究所碩士學位論文。
- 賴純燕，2009，《國軍幹部公餘進修影響因素之研究》，新北：淡江大學教育政策與領導研究所碩士在職專班碩士論文。
- 賴乾福，2018，《海岸巡防機關組織變革基層志願役軍官工作壓力與離職傾向之研究-以南部地區為例》，高雄：義守大學資訊管理學系碩士論文。
- 錢淑芬，1993，〈國軍軍事學校軍事社會化之研究〉，《復興崙學報》，49，333–364。
- 錢惠君，2018，《營區在職專班對國軍人員生涯規劃之關聯性研究》，高雄：義守大學資訊管理學系碩士論文。
- 謝依殷，1999，《公務人員終身學習體制之探討－以北高兩市政府為例》，臺中：東海大學碩士論文。
- 謝奕旭，2001，〈軍事倫理與文武關係〉，《軍事社會科學研究專輯》，頁 159–180。
- 謝銘珊，2021，《初探陸軍專科學校回流教育現況- 以在職進修軍職生對學習動機與生涯規劃之研究》，桃園：元智大學社會暨政策科學學系碩士論文。
- 謝麗紅，2015，《銀髮族參與英語課程學習動機與學習阻礙之研究》，臺南：康寧大學應用外語學系碩士論文。
- 簡建忠，1995，〈我國成人參與學習的動機與障礙因素之探討〉，《人力資源學

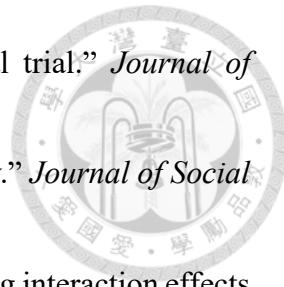
報》，5，63–75。

蘇沁怡，2004，《角色衝突之個案研究》，臺北：臺北市立師範學院課程與教學研究所碩士論文。

蘇孟涵，2012，《國小教師創新接受度、在職進修意願與非同步遠距學習使用意願之影響研究》，臺北：康寧大學運籌與科技管理研究所碩士論文。

貳、西文部份

- Anderson, D. & Neimi, J. A. 1969. *Adult education and the disadvantaged adult.* Syracuse, NY: ERIC Clearinghouse on adult Education.
- Bielby, D. D. V. 1980. *Preferences, barriers, and facilitators for postsecondary education in a southern California urbanized area.* Santa Barbara California University (ERIC Document Reproduction Service No. ED 198–473).
- Bryant, M. F., & Phillips, J. C. 1979. *A study of continuing education needs of Virginia's Citizens with a special emphasis on the needs of blacks.* Richmond Virginia State Council of Higher Education (ERIC Document Reproduction Service No. Ed 198 211).
- Carp, A., Peterson, R., & Roelfs, P. 1974. Adult learning interests and experiences. In K. P. Cross, & J. R. Valley (Eds.), *Planning Non-traditional Programs: An analysis of the Issue for Postsecondary Education* (pp. 11-52). Sam Francisco: Jossey-Bass.
- Carp, A., Peterson, R., & Roelfs, P. 1974. *Adult learning interests and experiences.* In K.P. Cross, J.R. Valley, & Associates (Eds.), *Planning non-traditional programs: An analysis of the issues for postsecondary education.* San Francisco: Jossey-Bass.
- Crawford, DW, Godbey, G. (1987). “Reconceptualizing barriers to family leisure.” *Leisure Sciences*, 9:119–127.
- Cross, K. P. 1986. *Adults as Learners: Increasing participation and facilitating learning.* San Francisco: Jossey-Bass.
- Cross,K.P. 1981. *Adults as learners.* San Francisco: Jossey-Bass.
- Darkenwald, G. G., & Merriam, S. B. 1982. *Adult education : Foundations of practice.* New York: Happer & Row Press.
- Darkenwald, G. G., & Valentine, T. (1985). “Factor structure of deterrents to public participation in adult education.” *Adult Education Quarterly*, 35:177–193.
- Francis, J. K., Dapena Fraiz, L., de Roche, A. M., Catalozzi, M., Radecki Breitkopf, C., & Rosenthal, S. L. (2018). “Management of adolescent–parent dyads’ discordance



- for willingness to participate in a reproductive health clinical trial.” *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*, 13(1):42–49.
- Furstenberg, R. F. (1976). “Prenatal pregnancy and marital instability.” *Journal of Social Issues*, 32: 67–86.
- Garrison, D. R. (1985). “Prediction dropout adult basic education using interaction effects among school and non-school variables.” *Adult Education Quarterly*. 36(1): 25–38.
- Garrison, D. R. (1988). “Deductively derived and empirically confirmed structure of factors associated with dropout in adult education.” *Adult Education Quarterly*. 38(4):199–210.
- Goslin, (1989). “Underachievers: A curriculum design.” *Preventing-School-Failure*, 34(1): 22–28.
- Harvey, C. 1995. *Increasing course completion rates*. Adults Learning, February, 20–23.
- Hiemstra, R. 1972. Continuing education for the aged: A survey of needs and interests of older people. *Adult Education*, 22(2), 100-109.
- John, P. M. 2001. *Adult learning at the OECD: Will Cinderella get to the ball?* (ERIC Document Reproduction Service No. ED 464 210).
- Johnstone, J. W., & Rivera, R. J. 1965. *Volunteers for learning*. Chicago, IL: Aldine.
- Keusch, F., Struminskaya, B., Antoun, C., Couper, M. P., & Kreuter, F. (2019). “Willingness to participate in passive mobile data collection.” *Public opinion quarterly*, 83(1): 210–235.
- Klinger, K. & Marieneau, C., (1977). *An anthological approach to the study of adults at the Postsecondary Level* (ERIC Document Reproduction Service No. ED 141 511).
- Long, H. B. 1983. *Adult learning: Research and practice*. New York: The Adult Education Company.
- Miller, H. L. 1967. *Participation of adult in education : A force-field analysis*. Boston: center for the study of liberal education for adult. Boston: Boston Universty.
- Scanlan , C. L. , & Darkenwald, G. G. (1984). “Identifying deterrents to participation in continuing education.” *Adult Education Quarterly*, 34(3): 155–166.

附錄



附錄一：訪談大綱

一、背景資料

4. 自我介紹（包含：姓名、年齡、生理性別、教育程度、婚姻狀況、父母親教育程度、職業類別、家庭結構完整度）。
5. 從軍動機

二、工作環境與內部管理

1. 請問您的軍種、兵科、階級、職務、經歷、服務年資、工作職掌。
2. 請略述您服務單位的層級、駐地、任務性質、休假方式（留值、輪休及外散、宿）。
3. 您對目前的工作環境是否滿意（是否須要經常加班或可能影響休假）？
4. 單位主官是否關心弟兄權益，而且重視您的想法感受，會主動瞭解您目前的工作、生活、家庭及未來的人生規劃？

三、國軍公餘進修的認知與動機

1. 國軍「公餘進修」管道是入營前或入營後得知？
2. 入營服役期間如何得知國軍「公餘進修」相關資訊？
3. 是否因想繼續升學進修才加入國軍志願役士兵的行列？
4. 為什麼要參加國軍「公餘進修」，目前或曾經就讀的學校或科系？
5. 公餘進修是否有家人親友或單位幹部同袍的鼓勵與支持？

四、國軍公餘進修可能之阻礙因素

（一）部隊結構阻礙

1. 單位人力不足，留守、站衛兵太頻繁？
2. 基地、演訓、救災等任務，離開駐地中斷公餘進修？
3. 工作繁重壓力過大，所在單位因特殊性，有限制公餘進修？

（二）階級權威服從阻礙

1. 您認為公餘進修如同休假一樣是官兵的權益，還是額外的福利？



2. 主官或幹部不希望弟兄參加進修只能服從？
3. 單位沒有人在進修，為了組織認同和大家一樣，所以也不會想進修？
4. 公餘進修可能會遭受到幹部有意或無意刁難？
5. 申請公餘進修單位有很多內規，如人數限制、體測合格、考績等？
6. 是否有其他階級權威服從產生的阻礙因素請說明？

(三) 個人意向阻礙

1. 本來就不喜歡讀書才來當兵？
2. 個人程度不好，擔心無法畢業？
3. 家庭照顧、部隊工作、公餘進修無法同時兼顧？
4. 公餘休閒時間不足，無法再抽出時間進修讀書？
5. 學費太貴無法負擔？
6. 認為讀書對未來沒有幫助？

(四) 學校教學阻礙

1. 對部隊附近學校或科系沒有興趣，認為對未來可能沒有幫助？
2. 不喜歡在營區教學點上課或營區離上課的地點太遠？
3. 擔心因為上課缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法順利畢業？
4. 學校課程安排內容沒興趣？
5. 如有其他影響公餘進修的因素上述未列出，請補充說明：

附錄二：訪談逐字稿



受訪者：A

一、背景資料：

1. 自我介紹（包含：姓名、年齡、生理性別、教育程度、婚姻狀況、父母親教育程度、職業類別、家庭結構完整度）。

今年 32 歲、男、大學四年級肄業（已離開學校 10 年）、未婚、父親：軍人退伍，現從事家教（數理）大學畢業；母親：國中老師，公餘進修碩士畢業，機關單位志願役上兵、家庭完整，成員共 4 員且彼此間關係良好。

2. 從軍動機？

因大學肄業，考量大學所讀的科系較不易融合與所學相關工作，而從軍收入穩定，故在父親推薦下加入國軍志願役士兵的行列。

二、工作環境與內部管理

1. 請問您的軍種、兵科、階級、職務、經歷、服務年資、工作職掌。

目前擔任報務兵，入伍至今已將近兩年，曾擔任傳令、報務兵；最主要的工作內容是總機、電話維修、電台、電報收發送。

2. 請略述您服務單位的層級、駐地、任務性質、休假方式（留值、輪休及外散、宿）。

機關單位勤務部隊、駐地在北部、部隊任務以支援各項勤務工作及營區安全維護為主、休假方式為隔週休，視當日有無值班實施外散宿。

3. 您對目前的工作環境是否滿意？（是否須要經常加班或可能影響休假）

工作環境尚可，因為我剛申請進修不久，還不確定現有工作型態與生活作息是否會影響進修，連上留值人力充足，應該不會有加班或影響休假等情事。

4. 單位主管是否關心弟兄權益，而且重視您的想法感受，會主動瞭解您目前的工作、生活、家庭及未來的人生規劃？

連長、輔導長也都會協助官兵解決工作與生活之問題，鼓勵官兵充實及精進自我。



三、國軍公餘進修的認知與動機

1. 國軍「公餘進修」管道是入營前或入營後得知？

入營前於招募時招募員就有提及在職進修相關規定，並且招募員有協助規劃相關期程，實際仍須視單位任務特性及個人生活與工作安排而執行。

2. 入營服役期間如何得知國軍「公餘進修」相關資訊？

我是在分發至單位後，由連上幹部提供公餘進修相關訊息所得知，公告欄也有民間學校的招生海報，可能是因為單位是在北部的關係。

3. 是否因想繼續升學進修才加入國軍志願役士兵的行列？

參加志願役士兵最主要還是為了工作與學業都可以兼顧。

4. 為什麼要參加國軍「公餘進修」，目前或曾經就讀的學校或科系？

我是大學肄業，目前報考大學企管系，考量兼顧工作及以取得學士學位為主，未就讀先前大學肄業時期科系。

5. 公餘進修是否有家人親友或單位幹部同袍的鼓勵與支持？

我參加進修家人相當鼓勵，希望可以取得學士學位為主，單位連長及輔導長也鼓勵持續進修取得學位，以提升自我，增加工作場域及社會之競爭力。

四、國軍公餘進修可能之阻礙因素

(一) 部隊結構阻礙

1. 單位人力不足，留守、站衛兵太頻繁？

有時候會因為假日留守影響到課率及考試時間。

2. 基地、演訓、救災等任務，離開駐地中斷公餘進修？

單位屬於機關類型，任務單純不會因基地、演習會離開駐地的情形。

3. 工作繁重壓力過大，所在單位因特殊性，有限制公餘進修？

在單位只要把自己的本份做好，如果業務都熟了，其實不會有什麼壓力，也不會限制弟兄在職進修。

(二) 階級權威服從阻礙

1. 您認為公餘進修如同休假一樣是官兵的權益，還是額外的福利？

我個人認為公餘在職進修，以長期發展而言為官兵正當的權益，不能說是福利。

2. 主官或幹部不希望弟兄參加進修只能服從？

不會說希望弟兄不要去進修的現象。



3. 單位沒有人在進修，為了組織認同和大家一樣，所以也不會想進修？

我們單位有五位弟兄姐妹在營外進修，所以反而會覺得進修是一種不錯的選擇。

4. 公餘進修可能會遭受到幹部有意或無意刁難？

因工作特性需相互代理，無刁難問題，僅需和其他同仁溝通協調留值時間，儘量配合學校課程及作息。

5. 申請公餘進修單位有很多內規，如人數限制、體測合格、考績等？

公餘進修申請只要符合資格就會通過，如果體測不合格我應該不會去報名。

6. 是否有其他階級權威服從產生的阻礙因素請說明？

單位幹部不會用階級或權威來壓我們，也沒有刻意要求不能進修的情形。

(三) 個人意向阻礙

1. 本來就不喜歡讀書才來當兵？

我在入營前有準備公職考試，對於取得學士學位一事均安排於人生規劃中。

2. 個人程度不好，擔心無法畢業？

我還好，學校老師蠻體諒軍人利用下班時間進修的辛勞。

3. 家庭照顧、部隊工作、公餘進修無法同時兼顧？

目前無家庭照顧的負擔，我比較擔心到課率可能會影響畢業門檻，最主要仍視學校及教授所提出之規範而定。

4. 公餘休閒時間不足，無法再抽出時間進修讀書？

我是利用平日 1800 時之後進修，假日如果沒有留守還是有休閒時間。

5. 學費太貴無法負擔？

學費還可以接受，而且成績及格可以申請補助。

6. 認為讀書對未來沒有幫助？

讀書永遠有幫助。

(四) 學校教學阻礙

1. 對部隊附近學校或科系沒有興趣，認為對未來可能沒有幫助？

學習的幫助取決於心態及生活及工作上之運用。

2. 不喜歡在營區教學點上課或營區離上課的地點太遠？

營區附近均無教學點，所以我報考離營區最近的學校。



3. 擔心因為上課缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法順利畢業？
會擔心，但已決定申請及報考，就必須與同仁協調，排除萬難完成學業。
4. 學校課程安排內容沒興趣？
我是選擇自己有興趣的科系，讀起來也就比較喜歡。
5. 如有其他影響公餘進修的因素上述未列出，請補充說明
沒有補充。

受訪者：B

一、背景資料：

1. 自我介紹（包含：姓名、年齡、生理性別、教育程度、婚姻狀況、父母親教育程度、職業類別、家庭結構完整度）。

今年 26 歲、女、高中畢業，以公餘進修方式完北部一所技職大學時尚造型設計系畢業、未婚，父親：從事裝潢業、國小畢業；母親：家管、高中畢業，目前服務的單位在北部屬於機關類型，現階是上兵，家中共有 5 員，家庭成員關係和睦。

2. 從軍動機？

當初不想上大學，認為繼續求學會因助學貸款而負債，因家中親戚有從事志願役軍人，所以在高中時期透過志願役進入校園宣導而得知招募訊息。當時父親很支持，母親則認為我是女生，比較不適合從軍，但考量我沒有升學意願，可以先工作存錢，未來如果想再繼續讀書，就可利用自己的存款來支應學費。

二、工作環境與內部管理

1. 請問您的軍種、兵科、階級、職務、經歷、服務年資、工作職掌。

我目前擔任裝備業務士，曾經歷練文書兵，服役時間已達 6 年 8 個月，目前工作職掌是伙食委員、公文收發。

2. 請略述您服務單位的層級、駐地、任務性質、休假方式（留值、輪休及外散、宿）。

我目前在臺北服務，單位性質屬於機關型態，以支援上級各項勤務工作及營區安全維護為主。大約 2 個月留守一次，休假與收發室同仁輪流安排，視當日晚間有無衛哨勤務實施外散宿。

3. 您對目前的工作環境是否滿意？



工作環境尚可，目前已取得學士學位，規劃報考轉服專業軍官。

4. 單位主官是否關心弟兄權益，而且重視您的想法感受，會主動瞭解您目前的工作、生活、家庭及未來的人生規劃？

單位長官都很關心我們，會協助官兵解決工作與生活之問題，鼓勵官兵充實及精進自我。

三、國軍公餘進修的認知與動機

1. 國軍「公餘進修」管道是入營前或入營後得知？

我是在分發單位之後，由輔導長提供可於服役期間參加公餘進修的資訊。

2. 入營服役期間如何得知國軍「公餘進修」相關資訊？

國軍公餘進修的訊息是輔導長在上莒光日教育時宣導得知的。

3. 是否因想繼續升學進修才加入國軍志願役士兵的行列？

我加國軍是因為當初不想繼續升學及揹負助學貸款而決定從軍。

4. 為什麼要參加國軍「公餘進修」，目前或曾經就讀的學校或科系？

我個人認為工作與生活過於平穩與安逸，於是在輔導長建議下，認為公餘進修可以持續精進自我，充實生活。

5. 公餘進修是否有家人親友或單位幹部同袍的鼓勵與支持？

我參加進修家人都相當鼓勵，希望取得大學的學位，單位輔導長也一直鼓勵我們應持續進修取得學歷，以提升自我工作場域及社會之競爭力。

四、國軍公餘進修可能之阻礙因素

(一) 部隊結構阻礙

1. 單位人力不足，留守、站衛兵太頻繁？

我個人認為人手不夠、留守等問題並不會造成阻礙，因留守或其他勤務皆可與同仁協調換班。

2. 基地、演訓、救災等任務，離開駐地中斷公餘進修？

我比較幸運，服役的單位屬於機關單位，沒有基地演訓任務，所以可以參加公餘進修。

3. 工作繁重壓力過大，所在單位因特殊性，有限制公餘進修？

單位沒有限制官兵參加公餘進修的情形。



(二) 階級權威服從阻礙

- 您認為公餘進修如同休假一樣是官兵的權益，還是額外的福利？

我認為是權益，因為政策上有這樣的規定表示只要有上進心就可以去進修，不是長官給我們的福利。

- 主官或幹部不希望弟兄參加進修只能服從？

單位的幹部不會不想讓弟兄參加進修。

- 單位沒有人在進修，為了組織認同和大家一樣，所以也不會想進修？

我們單位參加營外公餘進修的人數很多，也算是一種很好的讀書風氣。

- 公餘進修可能會遭受到幹部有意或無意刁難？

單位幹部不會刻意刁難不讓我們進修。

- 申請公餘進修單位有很多內規，如人數限制、體測合格、考績等？

目前瞭解只要提出公餘進修申請，不會受到刻意的限制。

- 是否有其他階級權威服從產生的阻礙因素請說明？

連上幹部平常在生活上的管理就不會刻意要權威來帶我們。

(三) 個人意向阻礙

- 本來就不喜歡讀書才來當兵？

我個人當初不想繼續升學及有助學貸款才決定從軍。

- 個人程度不好，擔心無法畢業？

雖然自己知道個人程度不是很高，但參加進修覺得也沒什麼壓力。

- 家庭照顧、部隊工作、公餘進修無法同時兼顧？

主要是把部隊工作先完成，就不會耽誤休假，同時也可回家或去進修。

- 公餘休閒時間不足，無法再抽出時間進修讀書？

公餘進修可以選擇比較不難的科系，壓力比較不會那麼大，而影響休閒時間。

- 學費太貴無法負擔？

還好，都可以補助。

- 認為讀書對未來沒有幫助？

就我個人認為，不管是轉服軍官或退伍後投入職場應該都有幫助。

(四) 學校教學阻礙

- 對部隊附近學校或科系沒有興趣，認為對未來可能沒有幫助？



我服務的單位在臺北市區，所以有很多學校可選擇。

2. 不喜歡在營區教學點上課或營區離上課的地點太遠？

我服務的單位沒有教學點，有喜歡的科系就不會有路程遠近的問題。

3. 擔心因為上課缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法順利畢業？

老師都會體諒公餘進修的同學，像我上課如果都沒有無故缺席，而且考試只要有準備應該都會及格，就可以順利畢業。

4. 學校課程安排內容沒興趣？

有興趣才會報名。

5. 如有其他影響公餘進修的因素上述未列出，請補充說明：

沒有其他補充。

受訪者：C

一、背景資料：

1. 自我介紹（包含：姓名、年齡、生理性別、教育程度、婚姻狀況、父母親教育程度、職業類別、家庭結構完整度）。

今年 24 歲，男性，高中畢業，未婚，父母教育程度分別是國小與國中，皆從事旅遊業。父親在高中畢業那一年去世了，目前家中還有媽媽、姐姐。

2. 從軍動機？

當初在新訓中心聽到招募訊息，因為單位營區在家附近，就來嘗試看看。

二、工作環境與內部管理

1. 請問您的軍種、兵科、階級、職務、經歷、服務年資、工作職掌。

目前是陸軍上兵，職務是政戰文書，之前也有在法律事務組支援過文書工作。從軍目的是幫忙分擔家中的經濟，已服役滿四年，還算適應。

2. 請略述您服務單位的層級、駐地、任務性質、休假方式（留值、輪休及外散、宿）。

我的單位是軍事學校的勤務單位，連上會先讓我們自行排定假期，看看是否有勤務衝突，外散宿正常。

3. 您對目前的工作環境是否滿意？（是否須要經常加班或可能影響休假）。

目前對我的工作環境很滿意；通常是需要有衛哨問題才會需要留下來，但不會影響休假。



4. 單位主官是否關心弟兄權益，而且重視您的想法感受，會主動瞭解您目前的工作、生活、家庭及未來的人生規劃。

連長及輔導長很關心弟兄姐妹的生活，很重視知官識兵，怕新兵來會適應不良，也很怕我們報退伍。

三、國軍公餘進修的認知與動機

1. 國軍「公餘進修」管道是入營前或入營後得知？

我是在分發到單位後看到有學長姐在進修，才知道有公餘進修的管道。

2. 入營服役期間如何得知國軍「公餘進修」相關資訊？

連上有看到其他學長有參加公餘進修，因此而得知這件事情，後來發現公布欄也有張貼相關資訊，就自己上網查就有比較詳細的資料。

3. 是否因想繼續升學進修才加入國軍志願役士兵的行列？

當初選擇加入國軍志願役士兵沒有想到讀書，只是想說來嘗試看看這份工作而已。

4. 為什麼要參加國軍「公餘進修」，目前或曾經就讀的學校或科系？

因為想說國軍有這個制度，然後也可以補學歷；目前「公餘進修」就讀於北部的一所科技大學企業管理經營系，沒有讀過別的科系。

5. 公餘進修是否有家人親友或單位幹部同袍的鼓勵與支持？

連上之前的排長及家人都滿支持的。

四、國軍公餘進修可能之阻礙因素

(一) 部隊結構阻礙

1. 單位人力不足，留守、站衛兵太頻繁？

連上之前人力確實很吃緊，在去年年底新兵補進來後就不會了。

2. 基地、演訓、救災等任務，離開駐地中斷公餘進修？

我們是勤務部隊，所以除了漢光演習期間外，應該都不會影響到晚上外出公餘時間。

3. 工作繁重壓力過大，所在單位因特殊性，有限制公餘進修？

偶爾，因為那時因為工作性質的關係，比較需要待在連上（太忙）。



(二) 階級權威服從阻礙

1. 您認為公餘進修如同休假一樣是官兵的權益，還是額外的福利？

我覺得兩者都可算是，因為這是每人都可以有的基本權益，說是福利也有沾到一點邊。

2. 主官或幹部不希望弟兄參加進修只能服從？

連上遇到的幹部有一些會，有一些不會限制我們進修，應該取決於他們對公餘進修的看法，有一些幹部會盡量調開勤務支持，但有一些主官或幹部會以公餘進修是福利、是公餘為由，希望先把勤務做完才可以去進修。

3. 單位沒有人在進修，為了組織認同和大家一樣，所以也不會想進修？

如果是不知道的狀況下，應該是不會。

4. 公餘進修可能會遭受到幹部有意或無意刁難？

公餘進修偶爾會受到一些限制，像前面所說，有些幹部會說這是公務之餘的進修，應該要把勤務做完才可以去。

5. 申請公餘進修單位有很多內規，如人數限制、體測合格、考績等？

這我不清楚。

6. 是否有其他階級權威服從產生的阻礙因素請說明？

沒有，基本上都會協助引導。

(三) 個人意向阻礙

1. 本來就不喜歡讀書才來當兵？

我個人不是因為不喜歡讀書才來當兵的。

2. 個人程度不好，擔心無法畢業？

有時滿擔心無法順利畢業的，畢竟要兼具讀書與工作，也是有一個難度在。

3. 家庭照顧、部隊工作、公餘進修無法同時兼顧？

不到那麼嚴重，但偶爾會有一點，某一方壓力重的話，會影響到另一邊。

4. 公餘休閒時間不足，無法再抽出時間進修讀書？

這倒比較不會。

5. 學費太貴無法負擔？

是還好，因為國家有補助。

6. 認為讀書對未來沒有幫助？

我認為讀書一定會有幫助。



(四) 學校教學阻礙

1. 對部隊附近學校或科系沒有興趣，認為對未來可能沒有幫助？
北部地區比較有多間大學，可以有很多選擇。
2. 不喜歡在營區教學點上課或營區離上課的地點太遠？
算是，但健行科大對我來說還好，騎車過去大約 10–15 分鐘。
3. 擔心因為上課缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法順利畢業？
會，怕會因為任務的關係，晚上還是要待在營區，造成無法常常到課，老師會記住。
4. 學校課程安排內容沒興趣？
不會，學校排什麼就上什麼。
5. 有其他影響公餘進修的因素上述未列出，請補充說明：
主要都是因為工作的關係，畢竟這是公餘進修，幹部就會強調公餘才能進修。

受訪者：D

一、背景資料：

1. 自我介紹（包含：姓名、年齡、生理性別、教育程度、婚姻狀況、父母親教育程度、職業類別、家庭結構完整度）。

今年 33 歲，女性。目前就讀於研究所，沒有婚姻關係，父母教育程度皆為大學，目前都已經退休了。家裡有兄弟姊妹、爸媽、奶奶及我女兒。

2. 從軍動機？

覺得軍人是一個蠻穩定的職業。

二、工作環境與內部管理

1. 請問您的軍種、兵科、階級、職務、經歷、服務年資、工作職掌。

我是陸軍行政上兵，目前做行政工作，之前待過文卷室，已服役五年。

2. 請略述您服務單位的層級、駐地、任務性質、休假方式（留值、輪休及外散、宿）。

軍事院學校勤務連，休假都是自己排休，沒有公事都可以外散宿，主要就是勤務部隊的性質。

3. 您對目前的工作環境是否滿意？（是否須要經常加班或可能影響休假）。



我們單位不用經常加班，我對工作環境很滿意。

4. 單位主官是否關心弟兄權益，而且重視您的想法感受，會主動瞭解您目前的工作、生活、家庭及未來的人生規劃。

連上的班長都會告訴我們可以進修並關心工作狀況。

三、國軍公餘進修的認知與動機

1. 國軍「公餘進修」管道是入營前或入營後得知？

我是在入營之後知道可以參加營外進修。

2. 入營服役期間如何得知國軍「公餘進修」相關資訊？

進修的訊息是來自連長、班長及學長姐告訴我，並提供書面資料。

3. 是否因想繼續升學進修才加入國軍志願役士兵的行列？

我是先選擇當兵後大家告訴我，才參加公餘進修的。

4. 為什麼要參加國軍「公餘進修」，目前或曾經就讀的學校或科系？

我家裡是做工程的，並且家裡也有告訴我這個進修資訊，所以才去讀北部科大的營建工程研究所。

5. 公餘進修是否有家人親友或單位幹部同袍的鼓勵與支持？

家人都很支持，學長姐都會幫忙。

四、國軍公餘進修可能之阻礙因素

(一) 部隊結構阻礙

1. 單位人力不足，留守、站衛兵太頻繁？

單位人員將近有七成，大家都會輪流，滿公平的。

2. 基地、演訓、救災等任務，離開駐地中斷公餘進修？

現在是沒有，因為是學校單位。

3. 工作繁重壓力過大，所在單位因特殊性，有限制公餘進修？

沒有。

(二) 階級權威服從阻礙

1. 您認為公餘進修如同休假一樣是官兵的權益，還是額外的福利？

我認為是官兵權益，不論階級只要有上進心，每位弟兄姐妹都可以自由選擇公餘進修。

2. 主官或幹部不希望弟兄參加進修只能服從？

沒有發現耶。



3. 單位沒有人在進修，為了組織認同和大家一樣，所以也不會想進修？

沒有，大家都有去進修

4. 公餘進修可能會遭受到幹部有意或無意刁難？

沒有遇過。

5. 申請公餘進修單位有很多內規，如人數限制、體測合格、考績等？

沒有。

6. 是否有其他階級權威服從產生的阻礙因素請說明？

沒有遇過。

(三) 個人意向阻礙

1. 本來就不喜歡讀書才來當兵？

我還算蠻喜歡念書的，入伍前就已大學畢業取得學士學位，當初只是認為軍官要經常調動，而且認為部隊的環境比較陌生，所以才選擇士兵。

2. 個人程度不好，擔心無法畢業？

有擔心，因為研究所報告不好寫。

3. 家庭照顧、部隊工作、公餘進修無法同時兼顧？

我覺得可以兼顧，因為部隊工作不會是個人獨力完成，都會有人幫忙，家人也有支持，所以不會忙不過來。

4. 公餘休閒時間不足，無法再抽出時間進修讀書？

休閒時間其實要自己規劃，假日都有時間讀。

5. 學費太貴無法負擔？

有補助，不會太貴。

6. 認為讀書對未來沒有幫助？

我覺得滿有幫助的，因為退伍後，學歷在外面還滿重要的。

(四) 學校教學阻礙

1. 對部隊附近學校或科系沒有興趣，認為對未來可能沒有幫助？

我自己是對唸的科系有興趣才讀的，並且也認為有幫助。

2. 不喜歡在營區教學點上課或營區離上課的地點太遠？

個人滿喜歡去外面上課的，可以放鬆一下。

3. 擔心因為上課缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法順利畢業？

現在還在寫論文，會擔心寫不出來，不過目前已經寫一半了。



4. 學校課程安排內容沒興趣？

都滿有興趣的，因為家裡本來就是在做營造，對我來說不難。

5. 如有其他影響公寓進修的因素上述未列出，請補充說明：

沒有補充。

受訪者：E

一、背景資料：

1. 自我介紹（包含：姓名、年齡、生理性別、教育程度、婚姻狀況、父母親教育程度、職業類別、家庭結構完整度）。

我28歲，高雄美濃人，女性，目前大學畢業、未婚，父母皆高中職畢業，目前為退休狀態，家中排行老大，另有一位妹妹從事服飾業，家庭和睦融洽，無不良嗜好。

2. 從軍動機？

最主要是希望可以減輕家裡負擔、幫助妹妹負擔大學學費、家中房貸、車貸、父母擺地攤的租金以及可以有穩定的收入，假使努力一點希望可以達到領終身俸的資格。

二、工作環境與內部管理

1. 請問您的軍種、兵科、階級、職務、經歷、服務年資、工作職掌。

我的階級是陸軍上兵，職務為人事行政業務，服役年資7年。

2. 請略述您服務單位的層級、駐地、任務性質、休假方式（留值、輪休及外散、宿）。

目前服務單位為後勤廠庫的保修單位，主要為維持各類裝備妥善狀況。單位是依排表輪值戰備執勤時間，再完成休補假規劃表，平日除重大演訓或特殊災情及災後復原等因素外，符合外宿資格者，皆可實施，無苛扣等情形。

3. 您對目前的工作環境是否滿意？（是否須要經常加班或可能影響休假）。

目前覺得尚可，無經常加班及管制休假等情事，加入國軍不但可以減輕家裡的負擔還可以等待20年後的退休金。

4. 單位主管是否關心弟兄權益，而且重視您的想法感受，會主動瞭解您目前的工作、生活、家庭及未來的人生規劃。



單位長官會在新兵報到時主動關心官兵的權益，也會在日常生活間不拘形式和我們弟兄閒談，瞭解工作及生活上是否有什麼困難。單位長官也會鼓勵我們多利用時間充實自己，或討論未來職涯規劃，也會實施家庭訪問瞭解生活及家庭狀況，並提醒軍紀相關規定。

三、國軍公餘進修的認知與動機

1. 國軍「公餘進修」管道是入營前或入營後得知？

我是在入營後單位輔導長宣導得知。

2. 入營服役期間如何得知國軍「公餘進修」相關資訊？

長官都會在開學前宣導公餘進修的相關訊息，鼓勵弟兄充實本職學能，可利用公務閒暇之餘，於平日夜間或假日實施進修以提升學識。

3. 是否因想繼續升學進修才加入國軍志願役士兵的行列？

加入志願役好像跟讀書沒什麼關係，當初加入志願役純粹是為了收入穩定及幫忙減輕家中負擔。

4. 為什要參加國軍「公餘進修」，目前或曾經就讀的學校或科系？

我認為參加公餘進修有許多優點，好比認識更多四面八方各種職業的同學，能互相學習、利用民間的教學提升自己更多的知識等等，曾經就讀於大仁科技大學運動休閒管理學系。

5. 公餘進修是否有家人親友或單位幹部同袍的鼓勵與支持？

家人與軍中同僚均支持。

四、國軍公餘進修可能之阻礙因素

(一) 部隊結構阻礙

1. 單位人力不足，留守、站衛兵太頻繁？

遇到演訓任務，戰備應變人力會稍微吃緊，必須要自行協調更換勤務，畢竟公餘進修是自己所選的，就要靠自己去完成學業。

2. 基地、演訓、救災等任務，離開駐地中斷公餘進修？

我是後勤單位不會因為任務而離開駐地，學校可以採請假方式以達成相關任務，畢竟我還是軍人，軍隊的工作仍是本務。

3. 工作繁重壓力過大，所在單位因特殊性，有限制公餘進修？

單位沒有限制公餘進修等情事發生。



(二) 階級權威服從阻礙

1. 您認為公餘進修如同休假一樣是官兵的權益，還是額外的福利？

軍人以戰訓任務為本務，我認為進修當然是額外的福利。

2. 主官或幹部不希望弟兄參加進修只能服從？

單位主官皆以鼓勵方式，讓官兵實施公餘進修，沒有阻擋情事發生。

3. 單位沒有人在進修，為了組織認同和大家一樣，所以也不會想進修？

就我所知，就算單位沒有人在進修，大部分的弟兄也不會不敢去申請，但如果單位很多人都在讀書，應該會有更多人想去，畢竟公餘進修是個人利用公餘時間去完成想要達到的學業，所以無論結果如何都必須對自己負責。

4. 公餘進修可能會遭受到幹部有意或無意刁難？

單位長官無刁難等情事肇生。

5. 申請公餘進修單位有很多內規，如人數限制、體測合格、考績等？

依照單位特性不同，主官考量立場亦不盡相同，如果自己在軍中很多必須學會的東西，像體測、守則不會背等，可能也不好意思外散宿，更何況是進修讀書，但我還好，目前已完成大仁科技大學學士學位。

6. 是否有其他階級權威服從產生的阻礙因素請說明？

沒有因為階級的問題，平日工作也沒有這種現象發生

(三) 個人意向阻礙

1. 本來就不喜歡讀書才來當兵？

我來當兵最主要不是因為不喜歡讀書，是為了不要給家人造成經濟上負擔而加入國軍。

2. 個人程度不好，擔心無法畢業？

剛開始公餘進修的時候會擔心上課時數時不足，會認為自己的程度比外面的人差無法如期畢業，幸好後期都能如期完成並取得畢業證書。

3. 家庭照顧、部隊工作、公餘進修無法同時兼顧？

當時選擇唸假日班，雖然假日無法好好休假，但就當作先苦後甘完成學業。

4. 公餘休閒時間不足，無法再抽出時間進修讀書？

時間是自己分配的，全看自己願不願意投入時間於公餘進修此項課題裡。

5. 學費太貴無法負擔？

單位有宣導，只要就學讀的是相關科系都可申請補助。



6. 認為讀書對未來沒有幫助？

我認為讀書對未來很有幫助，除了課業上能習得師長的教學，更能與來自各種不同崗位的社會人士交流，汲取他們的經驗吸收為自己的小經驗。

(四) 學校教學阻礙

1. 對部隊附近學校或科系沒有興趣，認為對未來可能沒有幫助？

公餘進修並非一定要找營區附近之學校，可選擇自己有興趣的學系及大學，可以讀自己有興趣的科系是一件非常幸福的事情，即便再辛苦都值得了。

2. 不喜歡在營區教學點上課或營區離上課的地點太遠？

比較不喜歡於營區教學點上課，除了擔心衛哨勤務外，且營外教學點可以認識更多的社會人士。

3. 擔心因為上課缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法順利畢業？

基本上只要操行及格，學科及格理應都會取得畢業證書。

4. 學校課程安排內容沒興趣？

非常有興趣，且極度充實滿意。

5. 如有其他影響公餘進修的因素上述未列出，請補充說明：

沒有其他補充。

受訪者：F

一、背景資料：

1. 自我介紹（包含：姓名、年齡、生理性別、教育程度、婚姻狀況、父母親教育程度、職業類別、家庭結構完整度）。

我今年 24 歲，高雄人，女性，大學畢業，未婚，父母皆為高中畢業，父親為服務業、母親家管。

2. 從軍動機？

家中親戚多為軍人，加上當時大學剛畢業，嘗試社會各種工作，經過各方面的考量，決定從軍這條路。

二、工作環境與內部管理

1. 請問您的軍種、兵科、階級、職務、經歷、服務年資、工作職掌。

陸軍政戰上兵，政戰文書，年資 5 年，協助輔導長各項政戰文書作業及臨時交辦事項。



2. 請略述您服務單位的層級、駐地、任務性質、休假方式（留值、輪休及外散、宿）。

單位的性質為後勤保修單位，休假採排表休假方式，平日皆有外散宿，一個月大約留守一次。

3. 您對目前的工作環境是否滿意？（是否須要經常加班或可能影響休假）。

目前對於工作環境相當滿意。

4. 單位主官是否關心弟兄權益，而且重視您的想法感受，會主動瞭解您目前的工作、生活、家庭及未來的人生規劃。

單位主官經常主動關心官兵，也常鼓勵官兵多精進自己。

三、國軍公餘進修的認知與動機

1. 國軍「公餘職進修」管道是入營前或入營後得知？

可以營外進修是我在入營前從招募人員得知相關訊息。

2. 入營服役期間如何得知國軍「公餘進修」相關資訊？

大部分是在莒光日教育時長官會宣導。

3. 是否因想繼續升學進修才加入國軍志願役士兵的行列？

我應該算入伍前有想繼續升學，現在外面上大學、研究所學費算蠻貴的。

4. 為什麼要參加國軍「公餘進修」，目前或曾經就讀的學校或科系？

想運用軍中資源，更精進自己，我之前是就讀美和科大社會工作系，在部隊可以幫忙弟兄姐妹。

5. 公餘進修是否有家人親友或單位幹部同袍的鼓勵與支持？

大家都支持。

四、國軍公餘進修可能之阻礙因素

(一) 部隊結構阻礙

1. 單位人力不足，留守、站衛兵太頻繁？

目前大概一個月留守一次，無以上問題。

2. 基地、演訓、救災等任務，離開駐地中斷公餘進修？

目前有推動數位學習，提供有任務無法到課的官兵利用多元媒體學習。

3. 工作繁重壓力過大，所在單位因特殊性，有限制公餘進修？

無以上問題，在工作均能夠勝任。



(二) 階級權威服從阻礙

1. 您認為公餘進修如同休假一樣是官兵的權益，還是額外的福利？
我覺得是官兵的權益，公餘進修可提升個人能量，精進自己本職學能。
2. 主官或幹部不希望弟兄參加進修只能服從？
無以上問題，主官、幹部皆支持弟兄進修。
3. 單位沒有人在進修，為了組織認同和大家一樣，所以也不會想進修？
我們單位還好不會有這種情形發生，讀書是為了充實自己學能。
4. 公餘進修可能會遭受到幹部有意或無意刁難？
無類似案件發生。
5. 申請公餘進修單位有很多內規，如人數限制、體測合格、考績等？
無，沒有限制條件。
6. 是否有其他階級權威服從產生的阻礙因素請說明？
目前單位幹部沒有這種行為及觀念。

(三) 個人意向阻礙

1. 本來就不喜歡讀書才來當兵？
不是。
2. 個人程度不好，擔心無法畢業？
不會。
3. 家庭照顧、部隊工作、公餘進修無法同時兼顧？
目前無家庭需照顧需要。
4. 公餘休閒時間不足，無法再抽出時間進修讀書？
目前時間蠻彈性，還算有時間。
5. 學費太貴無法負擔？
部隊針對公餘進修均有相關補助規定。
6. 認為讀書對未來沒有幫助？
讀書可提升個人競爭力，無論在軍中或社會，均能有所助益。

(四) 學校教學阻礙

1. 對部隊附近學校或科系沒有興趣，認為對未來可能沒有幫助？
我認為學習新事物對本身有一定的幫助。



2. 不喜歡在營區教學點上課或營區離上課的地點太遠？
不排斥在營區教學點上課。
3. 擔心因為上課缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法順利畢業？
現在有多元媒體學習，只要願意上課，不用擔心有缺課問題。
4. 學校課程安排內容沒興趣？
學習新事物對本身有一定的幫助。
5. 如有其他影響公餘進修的因素上述未列出，請補充說明：
沒有補充。

受訪者：G

一、背景資料：

1. 自我介紹（包含：姓名、年齡、生理性別、教育程度、婚姻狀況、父母親教育程度、職業類別、家庭結構完整度）。

我今年 25 歲，臺南山上人，男性，目前大學畢業、未婚，父母皆為國中畢業，父親從事水泥業、母親為衛浴設備生產線工人，家裡排行老二有一位姊姊及弟弟。

2. 從軍動機？

不想在高職畢業去讀大學浪費時間、浪費錢，當時招募人員也有提及學歷可以後面自己選擇進修，毅然決然從軍。

二、工作環境與內部管理

1. 請問您的軍種、兵科、階級、職務、經歷、服務年資、工作職掌。

我目前階級是上兵，職務是文書兵，服役年資 5 年，工作職掌為協助長官執行政戰工作相關事項。

2. 請略述您服務單位的層級、駐地、任務性質、休假方式（留值、輪休及外散、宿）。

單位性質為後勤保修單位，休假為排表輪休方式，平日皆可外散宿。

3. 您對目前的工作環境是否滿意？（是否須要經常加班或可能影響休假）。

目前覺得滿意，在沒有一技之長的前提下，相對外面公司或工廠，我在意的是工作的穩定度，至於休假目前不影響，很彈性。



4. 單位主官是否關心弟兄權益，而且重視您的想法感受，會主動瞭解您目前的工作、生活、家庭及未來的人生規劃。

單位長官很關心官兵的權益是否受損，在工作之餘也常鼓勵官兵充實自己，也會討論未來如果在軍中服役的發展規劃之類的。

三、國軍公餘進修的認知與動機

1. 國軍「公餘進修」管道是入營前或入營後得知？

我是在入營前就知道有公餘在職進修的管道。

2. 入營服役期間如何得知國軍「公餘進修」相關資訊？

可能是因為單位有協調招募人員做宣導。

3. 是否因想繼續升學進修才加入國軍志願役士兵的行列？

當初加入志願役是為了收入穩定，不要給父母親造成經濟上的負擔。

4. 為什麼要參加國軍「公餘進修」，目前或曾經就讀的學校或科系？

當時是同連隊的一起相約，反正晚上外宿也沒事，國立科技大學空中學院應用商學系。

5. 公餘進修是否有家人親友或單位幹部同袍的鼓勵與支持？

我是在同連隊一起相約，才想到可以一起參加公餘進修。

四、國軍公餘進修可能之阻礙因素

(一) 部隊結構阻礙

1. 單位人力不足，留守、站衛兵太頻繁？

單位人力算正常，遇到演訓任務，會戰備應變人力會稍微吃緊，必須要自行協調人力或更換勤務。

2. 基地、演訓、救災等任務，離開駐地中斷公餘進修？

是，因為如果有遇到這些因素還是得向學校請假，但後勤單位不會經常遇到，頂多是一年一次。

3. 工作繁重壓力過大，所在單位因特殊性，有限制公餘進修？

目前在部隊的工作業務均能夠勝任。

(二) 階級權威服從阻礙

1. 您認為公餘進修如同休假一樣是官兵的權益，還是額外的福利？

我認為公餘進修是福利，剛進部隊時有很多要學習的本職學能，如果又能同時參加營外進修取得學歷會是個福利。



2. 主官或幹部不希望弟兄參加進修只能服從？

目前主官都是鼓勵，沒有不支持的情形。

3. 單位沒有人在進修，為了組織認同和大家一樣，所以也不會想進修？

我認為有些單位確實會因為大家都沒有在進修，環境的因素會產生很大的影響。

4. 公餘進修可能會遭受到幹部有意或無意刁難？

目前單位幹部對於公餘進修的弟兄都不會刁難，反正如果外散宿都很正常的單位，就無這方面行為及觀念。

5. 申請公餘進修單位有很多內規，如人數限制、體測合格、考績等？

無，沒有限制。

6. 是否有其他階級權威服從產生的阻礙因素請說明？

無

(三) 個人意向阻礙

1. 本來就不喜歡讀書才來當兵？

以前就不愛念書，成績也不好。

2. 個人程度不好，擔心無法畢業？

會覺得上課時數好像不太夠，可能無法滿足。

3. 家庭照顧、部隊工作、公餘進修無法同時兼顧？

我當時唸假日班，因為也沒結婚，目前無家庭壓力。

4. 公餘休閒時間不足，無法再抽出時間進修讀書？

可能是後勤單位的休閒時間很充裕，全看自己願不願意投入時間。

5. 學費太貴無法負擔？

相關科系都可申請補助。

6. 認為讀書對未來沒有幫助？

我認為學歷不是我唸書的主因，我認為唸書可以跟社會人士交流，吸取他們的經驗。

(四) 學校教學阻礙

1. 對部隊附近學校或科系沒有興趣，認為對未來可能沒有幫助？

要看學校開的科系，我們都會去問以前念過的學長姐，然後再去選擇感興趣科系願意嘗試。



2. 不喜歡在營區教學點上課或營區離上課的地點太遠？

不喜歡在營區上課，因為同學還是軍人，想找沒有共同語言的同學，比較好交流。

3. 擔心因為上課缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法順利畢業？

學校其實都可以請假，但請假時數過多操行無法及格，怕不能申請補助。

4. 學校課程安排內容沒興趣？

有些課都是罐頭課程。

5. 有其他影響公寓進修的因素上述未列出，請補充說明：

沒有補充意見。

受訪者：H

一、背景資料：

1. 自我介紹（包含：姓名、年齡、生理性別、教育程度、婚姻狀況、父母親教育程度、職業類別、家庭結構完整度）。

我今年 26 歲，高雄小港人，男性，研究所畢業，未婚，母親為國中畢業已退休，家裡排行老二有一位姊姊。

2. 從軍動機？

因購買房子想減輕家裡負擔而選擇從軍，當時新兵入伍時聽到班長說後面可以自己選擇進修，還可以申請就學補助，覺得環境不錯，因此選擇成為國軍的一份子。

二、工作環境與內部管理

1. 請問您的軍種、兵科、階級、職務、經歷、服務年資、工作職掌。

我階級是上兵，專長是汽車駕駛兵，服役年資 6 年，工作職掌為駕駛軍用車輛協助接送長官執行任務。

2. 請略述您服務單位的層級、駐地、任務性質、休假方式（留值、輪休及外散、宿）。

我的單位是後勤單位，休假為排表輪休方式，平日皆有外散宿。

3. 您對目前的工作環境是否滿意？（是否須要經常加班或可能影響休假）。

目前覺得滿意，我比較在乎工作穩定，休假目前不影響。



4. 單位主官是否關心弟兄權益，而且重視您的想法感受，會主動瞭解您目前的工作、生活、家庭及未來的人生規劃。

單位主官的出發點都是以官兵的權益是否受損，在工作之餘也常鼓勵官兵多學技能，也會關心未來的規劃之類的。

三、國軍公餘進修的認知與動機

1. 國軍「公餘進修」管道是入營前或入營後得知？

我是在入伍之前就知道有公餘進修的措施。

2. 入營服役期間如何得知國軍「公餘進修」相關資訊？

單位有招募小組的同仁，在集合的時候有出來宣導。

3. 是否因想繼續升學進修才加入國軍志願役士兵的行列？

當初加入志願役是為了能收入穩定。

4. 為什麼要參加國軍「公餘進修」，目前或曾經就讀的學校或科系？

因為想自己多學習東西，未來相信也可以在部隊做使用，目前就讀科技大學金融系研究所。

5. 公餘進修是否有家人親友或單位幹部同袍的鼓勵與支持？

家人及長官都非常支持我的決定。

四、國軍公餘進修可能之阻礙因素

(一) 部隊結構阻礙

1. 單位人力不足，留守、站衛兵太頻繁？

平時還好，但遇到演訓任務時，人力會稍微吃緊，必須要自行協調勤務。

2. 基地、演訓、救災等任務，離開駐地中斷公餘進修？

是，學校的老師都可以接受種種因素，用請假的方式。

3. 工作繁重壓力過大，所在單位因特殊性，有限制公餘進修？

目前沒有限制公餘進修的情形發生。

(二) 階級權威服從阻礙

1. 您認為公餘進修如同休假一樣是官兵的權益，還是額外的福利？

我認為是福利，畢竟軍人的本務還是要保家衛國為重。

2. 主官或幹部不希望弟兄參加進修只能服從？

目前單位主官都非常鼓勵支持，並沒有不希望。



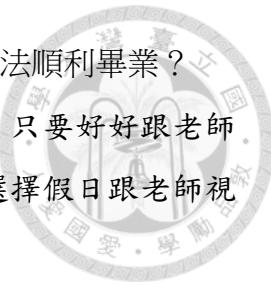
3. 單位沒有人在進修，為了組織認同和大家一樣，所以也不會想進修？
是，因為環境影響很大。
4. 公餘進修可能會遭受到幹部有意或無意刁難？
不會，單位幹部均鼓勵公餘進修。
5. 申請公餘進修單位有很多內規，如人數限制、體測合格、考績等？
無，單位不會有其他規定，沒有限制。
6. 是否有其他階級權威服從產生的阻礙因素請說明？
單位本來就不錯，不會有階級權威產生。

(三) 個人意向阻礙

1. 本來就不喜歡讀書才來當兵？
是，高中因為很貪玩，不喜歡讀書，所以就想當兵試試看。
2. 個人程度不好，擔心無法畢業？
並不會擔心，努力學習即可，而且老師都會體諒。
3. 家庭照顧、部隊工作、公餘進修無法同時兼顧？
既然要學習了，充分分配時間即可，不會擔心這個問題。
4. 公餘休閒時間不足，無法再抽出時間進修讀書？
後勤單位的休閒時間蠻充裕，全看自己學習心態。
5. 學費太貴無法負擔？
公餘進修有規定只要是公文中列出來的相關科系都可申請補助。
6. 認為讀書對未來沒有幫助？
並不會的，多念書多交流也可以多認識不同的人事物，幫助是非常大的。

(四) 學校教學阻礙

1. 對部隊附近學校或科系沒有興趣，認為對未來可能沒有幫助？
我單位在高雄，學校還蠻多的，如果有感興趣的科系都可以自由選擇嘗試。
2. 不喜歡在營區教學點上課或營區離上課的地點太遠？
不喜歡在營區上課，因為同學還是軍人，想找各式各樣的同學，會有比較多不同的看法。



3. 擔心因為上課缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法順利畢業？

老師的部分大概都知我們軍人比較辛苦，都可以溝通協調，只要好好跟老師說明，沒有辦法到場上課可以用補報告的方式，論文部分可以選擇假日跟老師視訊，老師會指導，所以是不擔心這個問題的。

4. 學校課程安排內容沒興趣？

並不會，課程都可以選擇自己所想要的。

5. 如有其他影響公寓進修的因素上述未列出，請補充說明：

沒有補充。

受訪者：I

一、背景資料：

1. 自我介紹（包含：姓名、年齡、生理性別、教育程度、婚姻狀況、父母親教育程度、職業類別、家庭結構完整度）。

我今年 26 歲，女生，目前是大學一年級學生，已婚育有一兒 4 歲，先生也是志願役士官，不同單位，父母親都是高中畢業，同在一家電子工廠上班，家中還有姐姐、弟弟各 1 員，家庭算是小康，家中和睦。

2. 從軍動機？

不喜歡讀書，想先就業，而軍人工作穩定薪水也不錯。

二、工作環境與內部管理

1. 請問您的軍種、兵科、階級、職務、經歷、服務年資、工作職掌。

我在戰鬥部隊服務，曾任機槍兵、迫砲兵、服務年資將近 7 年，現在已晉升中士，負責二級廠保修業務。

2. 請略述您服務單位的層級、駐地、任務性質、休假方式（留值、輪休及外散、宿）。

服務的部隊是屬於戰鬥部隊的型態，靠近北部，除有任務外基本上可以正常休補假，平時要負責站衛兵，有時候會影響外散宿。

3. 您對目前的工作環境是否滿意？（是否須要經常加班或可能影響休假）。

我很習慣部隊生態，我以前負責文書業務就經常要加班，如果遇到上級督導就會加班，有時候可能會影響休假或平時外散宿。



4. 單位主官是否關心弟兄權益，而且重視您的想法感受，會主動瞭解您目前的工作、生活、家庭及未來的人生規劃。

連上的長官都很重視下屬的權益，輔導長也會瞭解我在工作上遇到的問題及家人的狀況，並時常分享個人經驗，鼓勵大家要繼續進修，做好人生規劃。

三、國軍公餘進修的認知與動機

1. 國軍「公職進修」管道是入營前或入營後得知？

我個人是在入營之前從國軍招募人員得知在職進修相關資訊，入伍就前就知道可以繼續進修取得大學學歷。

2. 入營服役期間如何得知國軍「公餘進修」相關資訊？

入營之後我擔任過文書兵負責人事的業務，所以常有機會接觸公餘進修相關規定，知道報名資格及如何申請。

3. 是否因想繼續升學進修才加入國軍志願役士兵的行列？

當初只是不知道要做什麼工作而選擇加入志願役士兵的行列，沒有說是因為要升學的原因。

4. 為什要參加國軍「公餘進修」，目前或曾經就讀的學校或科系？

我想我只有高中學歷，如果以後退伍在社會上很難找到好工作，而我喜歡幫助別人，所以選擇就讀國立空中大學社會科學系，主修心理學。

5. 公餘進修是否有家人親友或單位幹部同袍的鼓勵與支持？

家人及連上幹部都相當支持。

四、國軍公餘進修可能之阻礙因素

(一) 部隊結構阻礙

1. 單位人力不足，留守、站衛兵太頻繁？

單位人力不足是真的，可能是因為國軍明年起就要恢復 1 年期義務役，所以志願役就會招的比較少，各單位應該也都是這樣，我想明年應該就會有比較多的義務役弟兄加入國軍的行列，人力不足的問題就會變好。

2. 基地、演訓、救災等任務，離開駐地中斷公餘進修？

我服務的單位因為是戰鬥部隊，經常會遇到下基地，可能一年又要到南部測驗，基地訓練或演訓時就不可能正常上下班，而且離進修的學校太遠，如果遇到基地或聯勇就只好辦休學。



3. 工作繁重壓力過大，所在單位因特殊性，有限制公餘進修？

當然如果連上人手不夠，留守、站衛兵的輪值時間就會縮短，而且野戰部隊常因為戰演訓任務讓我無法去學校上課，而且我的職務是文書類型，常常沒辦法上課而必須請假。

(二) 階級權威服從阻礙

1. 您認為公餘進修如同休假一樣是官兵的權益，還是額外的福利？

我認為公餘進修基本上是官兵的權益，進修規定即便白紙黑字寫的夠清楚，長官不讓你請也沒輒，所以在野戰部隊能夠去進修應該算是福利。當然，主官一定希望大家往上升學，但就是人力不足，連隊基本運作都沒辦法了，怎麼可能讓你去。

2. 主官或幹部不希望弟兄參加進修只能服從？

現在很少單位主官會直接限制弟兄姐妹不准參加公餘進修，但單位如果人手不足或任務的關係，大環境限制也無法參加進修是沒辦法的。

3. 單位沒有人在進修，為了組織認同和大家一樣，所以也不會想進修？

我一開始申請公餘進修時，我們連上只有我一個人，所以會不好意思，想到連上人手不足，有時候需要人手幫忙，但升學是自己的問題，跟其他人無關，還是硬著頭皮去。

4. 公餘進修可能會遭受到幹部有意或無意刁難？

幹部都不會有刻意刁難的情形發生。

5. 申請公餘進修單位有很多內規，如人數限制、體測合格、考績等？

現在單位很少有什麼特別的規定不能參加進修，基本上就是要先把自己份內的事情先做好，外散宿就不會受到影響，就可以去進修了。

6. 是否有其他階級權威服從產生的阻礙因素請說明？

沒有發生幹部用階級權威要求部屬服從的現象。

(二) 個人意向阻礙

1. 本來就不喜歡讀書才來當兵？

本來就是不喜歡讀書，大家都說當兵可以不用讀書，但我錯了，後來我到兵科學校的士官高級班受訓，有很多準則要背課業壓力很重，到了一個段落就要考試，不及格要退訓，讓我見識到要讀書的重要性。

2. 個人程度不好，擔心無法畢業？



不會不能畢業，程度本來就不好，只是需要時間來讀而已。

3. 家庭照顧、部隊工作、公餘進修無法同時兼顧？

家庭沒太大影響，主要是任務跟課業常常卡到。

4. 公餘休閒時間不足，無法再抽出時間進修讀書？

如果有決心，就不怕休息時間不夠，所以應該還好。

5. 學費太貴無法負擔？

學費應該是還好，我是沒有申請公家的學習補助。

6. 認為讀書對未來沒有幫助？

多讀書肯定不會吃虧的，對於目前在軍中的進升，未來退伍後出社會相信工作也會比較好找。

(三) 學校教學阻礙

1. 對部隊附近學校或科系沒有興趣，認為對未來可能沒有幫助？

單位附近的學校確實沒有我喜歡的科系，所以我選擇就讀空中大學。

2. 不喜歡在營區教學點上課或營區離上課的地點太遠？

如果在營區上課還不是一樣在營區，時常要接電話或是處理公事，這樣根本不叫讀書。

3. 擔心因為上課缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法順利畢業？

空中大學有些課程可以選擇線上視訊，如果真的無法出席還是可以補課，考試大部份都會過，只要認真一點就可以了。

4. 學校課程安排內容沒興趣？

我是因為想讀心理系，大部份的學分課程我都有興趣。

5. 如有其他影響公餘進修的因素上述未列出，請補充說明：

現階段部隊的人真的比較少，所以想參加公餘進修的必須要有夠強大的心理素質。

受訪者：J

一、背景資料：

1. 自我介紹（包含：姓名、年齡、生理性別、教育程度、婚姻狀況、父母親教育程度、職業類別、家庭結構完整度）。

我今年 25 歲，性別女，大學畢業，未婚，父母的教育程度都是大專，目前在玻璃纖維製造產業服務，父母親很早就離婚。

2. 從軍動機？

是看好薪資穩定，且可訓練自己早點獨立、自律。

二、工作環境與內部管理

1. 請問您的軍種、兵科、階級、職務、經歷、服務年資、工作職掌。

我是陸軍通信上兵，一直在北部野戰部隊連級單位服役，已進入第 5 年。

2. 請略述您服務單位的層級、駐地、任務性質、休假方式（留值、輪休及外散、宿）。

服務單位為野戰部隊類型的連級單位，營區在北部，比較大的任務為基地輪訓、演習等任務，所以經常會離開原來的營區，到南部三個月左右，但休假還算正常、都放例假，一個月幾乎留守一次隔週補假。

3. 您對目前的工作環境是否滿意？（是否須要經常加班或可能影響休假）。

還算滿意，我因為負責連上的通信器材管理，只要平常做好就不需要加班。

4. 單位主官是否關心弟兄權益，而且重視您的想法感受，會主動瞭解您目前的工作、生活、家庭及未來的人生規劃。

連長會主動瞭解我們平時的工作狀況，也會派幹部協助，尤其是新兵都會特別的關心，協助新進同仁解決工作及生活上適應問題，部隊也會配合三節舉辦懇親會，邀請親屬朋友到部隊來參訪，問大家有沒有什麼建議。

三、國軍公餘進修的認知與動機

1. 國軍「公餘進修」管道是入營前或入營後得知？

我是到單位報到後才知道有進修的管道。

2. 入營服役期間如何得知國軍「公餘進修」相關資訊？

是連上長官有宣導公餘進修的規定，網路上也查的到，我也有詢問人事以及有相關經驗的學長姐。

3. 是否因想繼續升學進修才加入國軍志願役士兵的行列？

我入伍前並不知道國軍有在職進修的管道。

4. 為什麼要參加國軍「公餘進修」，目前或曾經就讀的學校或科系？

參加公餘進修是希望學歷完整一些，便於退伍後找工作，而我目前就讀北部商業技術學院應用商學系三年級。





5. 公餘進修是否有家人親友或單位幹部同袍的鼓勵與支持？

我參加公餘進修家人都很贊同，單位幹部也認為很好，未來可以提高自己的學歷，可以繼續留營，就算退伍也比較好找工作。

四、國軍公餘進修可能之阻礙因素

(一) 部隊結構阻礙

1. 單位人力不足，留守、站衛兵太頻繁？

很多單位人力真的很不夠，所以平時站衛兵或假日留守的頻率就會加高，留守偶爾會與考試撞期就會比較麻煩，要向學校請假還要補考。

2. 基地、演訓、救災等任務，離開駐地中斷公餘進修？

我的單位是屬於野戰部隊的型態，大概是一年半左右就會進基地到湖口去，假日也方便，如果三軍聯訓就需要到屏東三個月，所以我就曾因基地、聯勇而休學。

3. 工作繁重壓力過大，所在單位因特殊性，有限制公餘進修？

單位不會限制公餘進修，但是會因為任務或演訓限制外散宿，就不能去學校進修。

(二) 階級權威服從阻礙

1. 您認為公餘進修如同休假一樣是官兵的權益，還是額外的福利？

公餘進修本來就是官兵的權益，但不一定想去報名進修的人就可以去，可以去進修又有補助所以就是福利。

2. 主官或幹部不希望弟兄參加進修只能服從？

沒有這種現象。

3. 單位沒有人在進修，為了組織認同和大家一樣，所以也不會想進修？

如果單位真的沒人在進修，一開始真的不敢去報名，會先連長先報告看會不會同意。

4. 公餘進修可能會遭受到幹部有意或無意刁難？

只要單位主官同意，其他幹部就不會刁難。

5. 申請公餘進修單位有很多內規，如人數限制、體測合格、考績等？

應該都沒有內規。

6. 是否有其他階級權威服從產生的阻礙因素請說明？

應該不會。



(三) 個人意向阻礙

1. 本來就不喜歡讀書才來當兵？

基本上就是對讀沒有很大的興趣，高中畢業才選擇加入國軍的行列。

2. 個人程度不好，擔心無法畢業？

一開始有點擔心，開始讀書之後就比較不會，老師都會比較體諒我們在當兵又在進修的人。

3. 家庭照顧、部隊工作、公餘進修無法同時兼顧？

不會，因為還沒結婚。

4. 公餘休閒時間不足，無法再抽出時間進修讀書？

既然選擇繼續進修，當然要放棄一些原有自己的時間，反而不用參加一些無聊的聚會。

5. 學費太貴無法負擔？

公餘進修學費都可以申請補助大概是兩萬元，比起一般外面民眾算是很高。

6. 認為讀書對未來沒有幫助？

公餘進修一定可以學到東西，對未來一定有幫助，就算退伍也比較好找工作。

(四) 學校教學阻礙

1. 對部隊附近學校或科系沒有興趣，認為對未來可能沒有幫助？

我選擇讀商學院是我本來就想讀的，不管以後如何規劃都有很大的幫助。

2. 不喜歡在營區教學點上課或營區離上課的地點太遠？

我上課的地點算蠻近的，如果是在營區教學點我可能就不會有興趣，因為一樣是同營區的官兵，就沒辦法接觸到外面的同學，瞭解到外面的世界。

3. 擔心因為上課缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法順利畢業？

如果休學就需要把畢業的時間拉長，不用急。

4. 學校課程安排內容沒興趣？

我對於學校的課程安排都很有興趣，通識課程屬於必修的雖然不是很有興趣但就是讀完就對了。

5. 如有其他影響公餘進修的因素上述未列出，請補充說明：

讀書進修是自己的選擇，須要自己去克服，我認為會阻礙進修最大的問題是任務，部隊任務繁重，會經常要基地訓練或基本體能等，像下午測驗三千公尺，晚上就很沒有力氣再去進修，進修真的需要靠自己的毅力去克服。



受訪者：K

一、背景資料：

1. 自我介紹（包含：姓名、年齡、生理性別、教育程度、婚姻狀況、父母親教育程度、職業類別、家庭結構完整度）。

我今年 25 歲，性別是女生，學歷是高職畢業，未婚，父母的教育程度均為高職，父親是作業員，母親是服務業，家庭成員有父親、母親、阿婆、弟弟，父母的家庭教育方式是開明的，有什麼事情都可以共同討論。

2. 從軍動機？

想減輕家裡負擔，而且軍人薪資穩定。

二、工作環境與內部管理

1. 請問您的軍種、兵科、階級、職務、經歷、服務年資、工作職掌。

我是陸軍上兵機槍射擊兵、服務年資概約 4 年，除了機槍射擊本職外，目前接任人事業務。

2. 請略述您服務單位的層級、駐地、任務性質、休假方式（留值、輪休及外散、宿）。

我服務單位是在北部地區的戰鬥單位，平時會有許多戰備演訓任務、基地測考等，未輪值到留守就正常休假，平日晚上 1730 時後可實施外散宿。

3. 您對目前的工作環境是否滿意？（是否須要經常加班或可能影響休假）。

我對目前的工作不太滿意，人事業務是攸關個人權益的業務，可以說是妥妥的任制，經常需要加班，長官要求有收的資料皆要以最高效率、最快速度繳交，在休假期間也經常需要接部隊的電話，很難安心休假。

4. 單位主官是否關心弟兄權益，而且重視您的想法感受，會主動瞭解您目前的工作、生活、家庭及未來的人生規劃。

單位主官或許已經盡他的能力做到關心了，這部分不多做評論。

三、國軍公餘進修的認知與動機

1. 國軍「公餘進修」管道是入營前或入營後得知？



- 入營前我有問招募人員得知未來可以參加營外進修。
2. 入營服役期間如何得知國軍「公餘進修」相關資訊？
透過招募員與詢問人事相關承辦人。
3. 是否因想繼續升學進修才加入國軍志願役士兵的行列？
我應該算是想升學而參加國軍志願役士兵的行列。
4. 為什麼要參加國軍「公餘進修」，目前或曾經就讀的學校或科系？
我認為參加進修能提升學習素養，曾就讀北部科大企管系。
5. 公餘進修是否有家人親友或單位幹部同袍的鼓勵與支持？
參加進修有家人朋友都很支持，連上長官是沒有阻擋。
- #### 四、國軍公餘進修可能之阻礙因素
- (一) 部隊結構阻礙
1. 單位人力不足，留守、站衛兵太頻繁？
單位普遍人力不足，確實可能因為需要留守而影響公餘進修。
2. 基地、演訓、救災等任務，離開駐地中斷公餘進修？
單位基地、戰備、演訓任務都太過頻繁，經常會導致公餘進修被迫中斷辦理休學，甚至無法進修。
3. 工作繁重壓力過大，所在單位因特殊性，有限制公餘進修？
我的單位是戰鬥部隊工作繁重是確實，對於公餘進修限制重重，但還是必須自己去克服。
- (二) 階級權威服從阻礙
1. 您認為公餘進修如同休假一樣是官兵的權益，還是額外的福利？
我認為既然部隊有推行公餘進修，就屬於官兵的福利，而非只是吸引人員招募的口號卻不落實推行。
2. 主官或幹部不希望弟兄參加進修只能服從？
大部分情況只能服從，不服從的去參加公餘進修也是因為自身能做到進修的同時不影響部隊任務。
3. 單位沒有人在進修，為了組織認同和大家一樣，所以也不會想進修？
是的，的確會如此，怕被人排斥。
4. 公餘進修可能會遭受到幹部有意或無意刁難？
要看長官的想法。



5. 申請公餘進修單位有很多內規，如人數限制、體測合格、考績等？

我的單位沒有內規。

6. 是否有其他階級權威服從產生的阻礙因素請說明？

沒有什麼階級阻礙的問題。

(三) 個人意向阻礙

1. 本來就不喜歡讀書才來當兵？

不是。

2. 個人程度不好，擔心無法畢業？

我比較不會擔心無法畢業。

3. 家庭照顧、部隊工作、公餘進修無法同時兼顧？

讀書進修要花時間，當然有可能會無法兼顧，但我認為自己要去安排。

4. 公餘休閒時間不足，無法再抽出時間進修讀書？

有時真的感覺讀書時間不夠，無法和朋友相約出去。

5. 學費太貴無法負擔？

不會，因為都可以申請補助。

6. 認為讀書對未來沒有幫助？

對未來一定有幫助。

(四) 學校教學阻礙

1. 對部隊附近學校或科系沒有興趣，認為對未來可能沒有幫助？

不認同。

2. 不喜歡在營區教學點上課或營區離上課的地點太遠？

不喜歡營區離上課地點太遠，會浪費很多騎車交通的時間。

3. 擔心因為上課缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法順利畢業？

多少會擔心。

4. 學校課程安排內容沒興趣？

不一定，有的會有興趣，有的就比較枯燥。

5. 如有其他影響公餘進修的因素上述未列出，請補充說明：

沒有補充。



受訪者：L

一、背景資料：

1. 自我介紹（包含：姓名、年齡、生理性別、教育程度、婚姻狀況、父母親教育程度、職業類別、家庭結構完整度）。

我今年 23 歲、女生，家住中部，未婚、高中念餐飲科，畢業後加入志役士兵入伍，父親是從事客運車駕駛、母親是家管兼褓母，家中還一位哥哥和弟弟，家庭成員感情都很好。

2. 從軍動機？

是哥哥先加入志願役士兵，感覺工作很穩定，收入也比一般外面高中畢業高，我應該算是看到哥哥蠻穩定的我才跟著加入國軍，家人也都很支持。

二、工作環境與內部管理

1. 請問您的軍種、兵科、階級、職務、經歷、服務年資、工作職掌。

我是陸軍上兵食勤兵、下部隊服務大概 3 年半左右，平日最主要的工作是採買和開菜單，也要負責伙房庫房的管理，保管庫儲的糧秣，算比較可以掌握自己的時間。

2. 請略述您服務單位的層級、駐地、任務性質、休假方式（留值、輪休及外散、宿）。

服務的單位是中部的裝甲旅，我編制在連級，但因為是全營的伙食團，所以服務的層級是營級。例假日現在大部分都沒有開伙，只要是沒有輪到戰備留值幾乎都可以休假，平日因為要幫忙準備晚餐和隔天的菜單採買，所以外散宿比較沒辦法正常。

3. 您對目前的工作環境是否滿意？（是否須要經常加班或可能影響休假）。

如果沒有什麼特別的任務就比較不會有壓力，如果假日留值也可以補假，因為我服務的單位是營部連，連上管理的工作比較多，大家也都很忙，所以連上的幹部自然會給我們壓力，尤其軍紀安全的要求也比較多，上級經常也有許多業務檢查，我相信大部份的弟兄姐妹和我一樣不是很滿意。



4. 單位主官是否關心弟兄權益，而且重視您的想法感受，會主動瞭解您目前的工作、生活、家庭及未來的人生規劃。

連長和各級長官都會關心我們，像剛到部隊的時候，輔導長會打電話和我父親連繫，說明我在部隊的生活狀況，三節的時候單位也會舉辦懇親會邀請家長及親友來部隊參觀，部隊長官都希望我們能夠完成役期，不要中途退場跑掉賠錢，這樣很划不來。

三、國軍公餘進修的認知與動機

1. 國軍「公餘進修」管道是入營前或入營後得知？

可以公餘進修是下了部隊在公布欄看到的，剛好同寢室一位學姊在大學進修，我就請教她如何申請報考。

2. 入營服役期間如何得知國軍「公餘進修」相關資訊？

我知道可以去進修的資訊，之後就問在進修的學姊，並再上網找相關資料，就請文書幫我提出申請後，經長官批示同意就去報考。

3. 是否因想繼續升學進修才加入國軍志願役士兵的行列？

當初沒有想這麼多，純粹就是外面社會找不到好工作，薪水又很少，可能是看在錢的份上。

4. 為什麼要參加國軍「公餘進修」，目前或曾經就讀的學校或科系？

我目前就讀中部科技大學企管系二年級，大學學歷和高中學歷畢竟還是差很多，如果簽志願役士兵能夠在四年役期賺到第一桶金，又可以拿到學歷應該是最好的規劃，不會浪費生命。

5. 公餘進修是否有家人親友或單位幹部同袍的鼓勵與支持？

我的家人都很支持尤其是我的哥哥，他自己目前也在進修，連上的幹部也會認為至少讀書也是一件好事，所以基本上是蠻鼓勵的。

四、國軍公餘進修可能之阻礙因素

(一) 部隊結構阻礙

1. 單位人力不足，留守、站衛兵太頻繁？

媒體也有在報導，現在部隊人手不足，大概因為明年開始國軍義務役要從 4 個月恢復 1 年役期，很多原來在部隊的學長姐都會認為志願役和義務役的薪水差沒多少而選擇退場或不留營，現在志願役招募也難招得到人，在部隊一人要當二



人用就會產生惡性循環，工作份量就會加重、壓力自然變大，假日原來一個月留守一次，有時候就變成兩次以上，很多人就會不敢去進修。

2. 基地、演訓、救災等任務，離開駐地中斷公餘進修？

我們單位駐地在中部，如果遇到進基地又要移防到嘉義，大概一年半會有一次，三軍聯訓基地在屏東差不多二、三年會有一次，如果公餘進修不管是假日班或晚上都會影響，只能無奈休學中斷或延長上課時間，這是戰鬥部隊弟兄姐妹的宿命，這應該是無解。

3. 工作繁重壓力過大，所在單位因特殊性，有限制公餘進修？

戰鬥部隊基本上一定會比後勤單位操，大家都認為我們領的錢比較多，但基本上連隊都會按規定，不會限制我們去進修，工作壓力還是因人而異。

(二) 階級權威服從阻礙

1. 您認為公餘進修如同休假一樣是官兵的權益，還是額外的福利？

公餘進修規定只要符合資格都可以去參加，就和休假、薪水一般屬於官兵的權益，不管努力不努力本來就該得的，但是因為現在部隊人力不足，每個人負擔的工作量比較重，而剩下自己的時間除了要把公家分配的事做完，又要去進修就會變成是額外的福利。

2. 主官或幹部不希望弟兄參加進修只能服從？

我認為如果自己本身的工作沒有辦法自己負責完成，又要其他同事幫忙，如果長官叫我不要去進修，我當然不會去只能選擇服從。

3. 單位沒有人在進修，為了組織認同和大家一樣，所以也不會想進修？

我覺得這和單位的風氣有關，在部隊除了訓練之外，有一些假日額外的活動都會相約，像我們單位在疫情結束之後，就有很多人喜歡去露營或路跑，如果假日沒有其他的事，就很喜歡去參加，這樣可以增進團隊的感情，我認為是蠻好的一個風氣，同樣的如果很多人利用假日去進修，就會有人也想去讀書，但是畢竟讀書比較沒有這麼多人喜歡。

4. 公餘進修可能會遭受到幹部有意或無意刁難？

現在幹部比較不敢刻意刁難，但沒人就是沒人，也是要以部隊任務為先。

5. 申請公餘進修單位有很多內規，如人數限制、體測合格、考績等？

目前應該不會有這種現象，但是我認為來當兵就是訓練自己負責任的態度，當然像該過的體能、本職學能測驗一定要合格才能到外面大學去進修。



6. 是否有其他階級權威服從產生的阻礙因素請說明？

現在申訴管道很暢通，長官也都很重視基層官兵的心聲，況且現在臉書有很多像「靠北長官」的平台很多，上去看見知道許多官兵弟兄姐妹如果遇到不公平的事都會利用那個平台爆料，或者說是抒發心情也是，現在應該會用階級權威，服從本來就是軍人的天職。

(三) 個人意向阻礙

1. 本來就不喜歡讀書才來當兵？

應該說以前不是不喜歡讀書，而是家中的經濟也是不允許。

2. 個人程度不好，擔心無法畢業？

學校的老師都會比較體諒國軍，如果一直不及格就會領不到每學期的補助，反而更多人不想申請去進修，這一部分我比較不會擔心。

3. 家庭照顧、部隊工作、公餘進修無法同時兼顧？

部隊的原因應該比較多，家庭因素很少，除非家中有工作或父母身體不好要照顧等。

4. 公餘休閒時間不足，無法再抽出時間進修讀書？

如果要讀書當然很多連上弟兄姐妹私底下的聚會就沒辦法參加。

5. 學費太貴無法負擔？

金錢方面還好可以申請補助，一學期可能就在兩萬元左右還好。

6. 認為讀書對未來沒有幫助？

幫助是一定有的，大學學歷一定比高中學歷來的吃香，如果在軍中也可以轉軍官，外面可能也要看有沒有專長證照，決定薪水的高低。

(四) 學校教學阻礙

1. 對部隊附近學校或科系沒有興趣，認為對未來可能沒有幫助？

現在學校科系有很多，就看自己的興趣或者可以看讀過的人工作上的表現或出路，自己慎選就會找到有幫助的。

2. 不喜歡在營區教學點上課或營區離上課的地點太遠？

我個人是寧願跑遠一點，也不要在營區教學點上課，都是自己人就和平日在軍中上莒光日一樣無法交到外面的新朋友，無法開拓自己的視野，所以我才選擇假日班離家遠一點，但值得。



3. 擔心因為上課缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法順利畢業？
多少會擔心。
4. .學校課程安排內容沒興趣？
基本上要看老師，但我覺得目前為止對我來說都蠻有興趣的。
5. 如有其他影響公餘進修的因素上述未列出，請補充說明：
沒有。

附錄三：問卷



敬愛的先生/女士，您好：

萬分感謝您在百忙中撥冗參與本研究，本研究旨在探討影響志願役士兵在職進修阻礙之意見看法。希望能提供職司部門參考。懇請您協助本研究調查。資料僅作為學術研究使用，絕不個別對外披露，請您安心填寫。感謝您不吝提供寶貴的意見。敬祝

身體健康 一切順心

台灣大學政治研究所

指導教授：郭銘傑博士

研究生：武立文敬上

研究說明：

本研究藉由次級資料分析，進行在職進修阻礙影響因數之選定，再由 AHP 方式確立影響因素以及權重。最終建構出志願役士兵在職進修阻礙指標系統因素並評估權重。

一、個人基本資料

(一) 人口變項

1. 生理性別：
2. 年齡：
3. 年資：
4. 學歷：
5. 婚姻狀況：
6. 職務：

(二) 家庭背景

1. 父母親教育程度：
2. 父母親職業類別：
3. 家庭結構完整度：



(三) 環境變項：

1. 軍種：
2. 單位特性：
3. 服役位置：

二、評分

請您對變數間之相互影響程度給予評分，評分等級以 1~9 級表示，9 代表「影響程度最大」、1 代表「影響程度最小」，中間則依照影響程度分別以 8、6、4、2 加以評分。影響因素次項目權重評估填寫範例如下表為例，說明如下：

6. 假如您認為 A 與 B 相比，A 較重要的話，就您的認知，在絕對重要、極為重要或重要欄中打勾。
7. 或您認為雖然不是極為重要但超越重要，就請在兩欄中之折衷欄中打勾。
8. 假如您認為 A 與 B 相比，A 較重要的話，就您的認知，在絕對不重要、極為不重要或不重要欄中打勾。
9. 假如您認為 A 與 B 相比，相同重要的話，請您在一樣重要 (1:1) 欄中打勾。

例：

影響因素 A	A 較重要 ←→ 一様重要 → B 較重要									影響因素 B
	9:1	7:1	5:1	3:1	1:1	1:3	1:5	1:7	1:9	
A								✓		B

現在請針對本研究之決策因數準則之權重評估，進行兩兩成對比較之權重評估。

(一) 影響主因數之權重評估

志願役士兵在職進修阻礙

影響因素	A 較重要 ←→ 一様重要 → B 較重要									影響因素
	9:1	7:1	5:1	3:1	1:1	1:3	1:5	1:7	1:9	
部隊結構阻礙										階級權威服從 阻礙
部隊結構阻礙										個人意向阻礙
部隊結構阻礙										學校教學阻礙

影響因素	A 較重要 ←→ 一樣重要 → B 較重要									影響因素
	9:1	7:1	5:1	3:1	1:1	1:3	1:5	1:7	1:9	
階級權威服從 阻礙										個人意向阻礙
階級權威服從 阻礙										學校教學阻礙
個人意向阻礙										學校教學阻礙

(二) 次因數之權重評估

部隊結構阻礙

影響因素	A 較重要 ←→ 一樣重要 → B 較重要									影響因素
	9:1	7:1	5:1	3:1	1:1	1:3	1:5	1:7	1:9	
站衛兵或假日 留守										演訓任務頻繁
站衛兵或假日 留守										工作繁重
演訓任務頻繁										工作繁重

階級權威服從阻礙

影響因素	A 較重要 ←→ 一樣重要 → B 較重要									影響因素
	9:1	7:1	5:1	3:1	1:1	1:3	1:5	1:7	1:9	
需以戰訓任務 為重										上級不希望士 兵參與進修
需以戰訓任務 為重										沒有同儕參與
需以戰訓任務 為重										上級有意或無 意刁難
上級不希望士 兵參與進修										沒有同儕參與



影響因素	A 較重要 ←→ 一樣重要 → B 較重要									影響因素
	9:1	7:1	5:1	3:1	1:1	1:3	1:5	1:7	1:9	
上級不希望士兵參與進修										上級有意或無意刁難
沒有同儕參與										上級有意或無意刁難

個人意向阻礙

影響因素	A 較重要 ←→ 一樣重要 → B 較重要									影響因素
	9:1	7:1	5:1	3:1	1:1	1:3	1:5	1:7	1:9	
個人程度不好										工作與進修無法兼顧
個人程度不好										擔心上課時數時不足無法畢業
工作與進修無法兼顧										擔心上課時數時不足無法畢業

學校教學阻礙

影響因素	A 較重要 ←→ 一樣重要 → B 較重要									影響因素
	9:1	7:1	5:1	3:1	1:1	1:3	1:5	1:7	1:9	
對科系沒有興趣										不喜歡在營區教學點上課或營區離上課的地點太遠
對科系沒有興趣										擔心缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法畢業



影響因素	A 較重要 ←→ 一樣重要 → B 較重要									影響因素
	9:1	7:1	5:1	3:1	1:1	1:3	1:5	1:7	1:9	
對科系沒有興趣										擔心不能申請補助
不喜歡在營區教學點上課或營區離上課的地點太遠										擔心缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法畢業
不喜歡在營區教學點上課或營區離上課的地點太遠										擔心不能申請補助
擔心缺席率過高、考試不及格或論文無法通過而無法畢業										擔心不能申請補助

相關建議：

最後，再次感謝您百忙之中。謝謝撥空回答！