



國防政策

以政策執行力模式建構 —檢視募兵政策成效

空軍備役士官長 葉莉亭

提 要

兵役制度自1933年制定頒布兵役法確立「以徵兵為主，募兵為輔」，隨著國際環境及戰爭型態變化，為因應潮流與科技趨勢轉變，兵役制也由「徵募併行制」，逐次轉換為「募兵制」。本研究以政策執行力模式分析募兵政策成效，同時針對各項問題提出具體建議，以利政府爾後持續推行募兵制。

關鍵字：執行力、政策執行力、兵役制度、全民國防

壹、緒論

一、研究背景與動機

隨著國際環境及戰爭型態變化，就軍事角度來看，尤其以海、空軍需要高度武器裝備操作軍種，對人才專長及素質培育的需求更是切迫。為了因應潮流與科技趨勢轉變，兵役制度在不影響建軍備戰前提下開始變革，我兵役制度也由「徵募併行制」逐次轉換為「募兵制」。

國軍因應此一變革，前國防部部長湯曜明於2002年5月2日向立法院國防委員會提出「現階段採行募兵制可行性之研析」。國軍長年招募志願役軍、士官工作，所遭遇各種困難的經驗，採單一募兵制，必將無法滿足國軍兵力需求，恐嚴重影響國家安全。故將依規劃逐年增加募兵制比例，以「募兵為主、徵



兵為輔」的「募徵併行制」，逐年增加長役期人力。

行政院於2008年6月18日頒定「國防部推動全募兵制政策執行指導綱要」，確定分3階段辦理之實施期程。2008年起區分「規劃準備」、「計畫整備」、「執行驗證」三個階段，將兵役制度漸進朝「募兵制」轉型之外。2011年12月28日提出修正公布「兵役法」，行政院並於2012年1月2日核定「募兵制實施計畫」後，國防部即配合策頒「兵役制度調整轉型」、「組織編裝調整」及「常備兵役軍事訓練」等各項執行計畫，並正式展開配套法規修正及計畫執行驗證工作。由於所徵收兵員不足，展延至2016年，2018年開始推動募兵制。

從2018年國防部統計，國軍兵力總員額為21萬5千員，扣除維持員額（學生、入伍、受訓、住院調療及留職停薪）1萬9千員及文職、聘雇（8000員），常備部隊正式軍職編制計18萬8000員，以計畫補充目標90%計算，迄今現有志願役人力已達15萬3千餘員，編現比81%。^{【註1】}國軍為遂行志願士兵招募政策能永續執行，政府列出針對募兵政策實施配套措施及所面臨之問題，值得探討。

二、研究目的

隨著國際環境、兩岸關係及戰爭型態演變。未來決勝的關鍵在於軍隊的「質」而非以傳統的「量」取勝。但由於招募專業志願士兵成效不如預期，尚有檢討空間。因此，本研究之研究目的包括：

- (一) 影響現行志願士兵招募問題。
- (二) 影響志願士兵留營意願。
- (三) 提供政府對推動募兵制存在問題參考。
- (四) 結合深度訪談，藉由當事人親身感受來深入探討，提供政府對推動募兵制存在問題參考。

貳、文獻回顧

一、兵役制度

兵役制度為國家為充實國防軍兵員以達建軍備戰之目的，規定國民對國家服行一定期限之軍事任務所採行之規律與法定尺度。^{【註2】}兵役制度之目的，在獲得和供應軍隊所需之兵源，滿足國防需求，俾使國家具有面對戰爭及處理危

註1 呂昭隆，中時電子報，國防部：志願役人力達15萬3千餘員編現比81%

註2 國防部，《軍制學》，（台北：國防部，民國80），頁61。



難的能力。兵役制度隨著國家及軍隊的形成而產生，又隨著國家的社會文化、政治型態和戰爭而發展，其存在的目的在嚇止與抵抗他國的武裝侵略，以確保國家安全，維護人民生命財產完整。【註3】

中華民國憲法第20條：「人民有依法律服兵役之義務」。就憲法的角度，人民有服兵役的義務，民眾必須要遵奉法治國家的基本原則，【註4】兵役法第2條役齡男子經徵兵檢查合格適於服役者，及志願服役者，應編立兵籍，於除役、免役或禁役時，註銷兵籍。第21條規定：「常備兵平時現役補缺，由依第36條規定應補行徵集者遞補之，尚不足額時，以補充兵遞補；遞補後，即轉服常備兵役」。為維持後備力量，平時得依法召集後備軍人，施以教育訓練」。國防法第二條規定：「中華民國之國防，以發揮整體國力，建立國防武力，協助災害防救，達成保衛國家與人民安全及維護世界和平之目的」。國軍軍語釋要：「募兵制即志願兵制，其特質為國家與服役者間為法律契約關係。服役之動機係基於獲得報酬，以軍人為職業，對國家無服役義務與責任，服役者亦不限於本國國民。」此為兵役制度法令面之依據來源。

二、國防政策思維

杭廷頓(Samuel P. Huntington)，國防政策猶如羅馬的兩面神(Janus)，羅馬帝國士兵出征時，都須從象徵此神的拱門通過。國際及國內政治都有密切關係。故對建構國家安全環境所需的國防政策，特別強調必須掌握國際或國內政經情勢及其互動關係，並對其所產生威脅，以國內或國家環境加以回應。以建置能夠先期有效嚇阻敵人不當企圖的全民國防統合力量，並能適時執行必要防衛手段聯合軍事行動的力量，提供國家政治、經濟、社會、文化發展所需安全環境，以及提供處理安全環境及國家危機的戰略思維。【註5】

三、政策執行力

(一) 執行力(execution)

執行力源自於管理學，Larry Bossidy與Ram Charan(2002)提出企業應強調透過扎實果斷能帶來有效的執行(李明譯，2003)。【註6】將其運用於公共

註3 秦振國，《我國兵役制 發展與募兵制之研究》〈開南管 學院公共事務管 學系研究所碩士 文，民國94〉，頁50。

註4 行政院，《研究發展考核委員會委託研究報告：擴充實施募兵制之相關配套措施》(台北： 政院，民國96)，頁8。

註5 Murray, D. J., & Viotti, P. R. (Eds.). (1994). The defense policies of nations: a comparative study. JHU Press.



表1 政策執行力

項次	政策執行力
一	溝通(communication)：溝通是政策執行的首要條件，執行命令若傳達的越清晰，政策執行受到的阻礙就越少，愈能收到預期的效果。傳達錯誤是執行失敗的主要原因，故執行成功必由於有效的溝通。
二	資源(resources)：充分的資源也是政策執行成功的因素之一，執行政策若欠缺資源，則政策必然只能束諸高閣，無法付諸實行。
三	執行者意向(disposition)：任和執行者皆有其價值體系或參考價構，對政策接會表示個人的觀點與態度，其不同者只是強弱程度的差別。如果執行者表現出相當強烈的情感，怎這種態度傾向可能阻礙政策執行；反之，如果執行者的態度十分淡然，亦及許多政策落入執行者的「冷漠地帶」(zone of indifference)，則該項政策受阻的可能性較小，執行成功的機會較大。
四	機關結構(bureaucratic structure)：政策執行者可能知道如何執行政策，也可能擁有充分的資源與合作的態度推行政策，但若無健全的組織結構來配合執行，政策仍無法有效地加以貫徹；因此，機關結構是政策執行的影響因素之一。

政策領域上，則是所謂的政策執行力(Implementability)，指的是政策執行的效力，也可稱為政策執行能力(許南雄，2004：167)。【註7】

(二) 政策執行力(implementability)

政策付諸執行以前或在政策執行中對該政策未來可能運作的狀況或實際運作狀況，予以預先或適時的研究分析、確認可能遭遇到的機會、障礙及如何順利推動之研究或模式。【註8】

1. Smith(1973)政策執行所產生的緊張、張力，可能引起抗爭，為了使政策能夠制度化以順暢運作，因此需要在執行過程，建立回饋機制。【註9】
2. Van Meter et al., (1975)，政策目標與標準、政策資源、組織間溝通與強制執行活動、執行機關特性、社會、經濟與政治環境、執行者意向會影響政策執行績效。【註10】愛德華三世(Edwards III)(1980)政策執行過程中，直接和間接的影響政策執行成果，愛德華三世(Edwards III)的模式中，可以看出四項變數皆會直接或間接影響執行因素。【註11】

四、政策執行影響因素

註6 李明(譯)(2003)。執行力(原著作：Larry Bossidy and Ram Charan)，臺北：天下文化。

註7 許南雄(2004)。行政學術語。臺北：商鼎。

註8 Jones, C. O. (1984). An Introduction to the Study of Public Policy. Calif: Cole.

註9 Smith, T. B. (1973). The Policy Implementation Process. Policy Sciences, 4(2), 203.

註10 Van Meter, D. S. & Van Horn, C. E. (1975). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. Administration and Society, 6(4), 445-488.

註11 Edwards III, George C. (1980). Implementing Public Policy. Washington, D.C.: Congressional Quarterly Press.



綜整政策執行力文獻，發現愛德華三世 (Edwards III) 提及的影響因素，大致為「溝通」、「資源」、「執行者意向」、「機關結構」等四項影響因素為基礎。

(一) 溝通因素

Van Meter與Van Horn(1975)指執行機關與人員透過各種溝通方式，以確實了解政策目標與程序，Edwards III (1980)【註12】強調執行內容所傳達的清晰性與一致性。Abers(2001)【註13】，公部門與民眾之溝通與互動可能會對參與式預算政策執行產生顯著變化。由此可見溝通因素在參與式預算政策中，可能頗具重要性。

(二) 資源因素

Van Meter與Van Horn(1975)【註14】資源充足程度，會影響組織之間的溝通與活動執行情形。Edward III (1980)【註15】對資源的分類為：第一，人員是政策執行的主力，龐雜的公共問題需要充足、具專業知識的人員落實政策；第二，資訊是指執行人員須熟悉政策內容，才能正確執行、落實政策目標；第三，設備主要是指經費的來源及編列是否充裕；第四，權威則是賦予負責政策執行的人員的權責是否足夠，工作指派、服從協調的進行。

(三) 執行者意向

政策執行人員對政策信服與認同的程度，通常會嚴重影響執行成果。尤以執行者對政策認知情形、政策接受度(接受、中立、反對)，以及執行者對政策反應的強度等三種反應情，會影響其執行政策的能力及意願 (Van Meter & Van Horn, 1975)。【註16】

(四) 機關結構

Edwards III (1980)針對機關結構對政策執行的影響，從標準作業程序及

註12 Edwards III, George C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington, D.C.: Congressional Quarterly Press.

註13 Abers, R. (2001). *From clientelism to cooperation: local government, participatory policy, and civic organizing in Porto Alegre, Brazil. Mexico, Central, and South America: Social movements*, 3, 265.

註14 Van Meter, D. S. & Van Horn, C. E. (1975). *The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. Administration and Society*, 6(4), 445-488.

註15 Edwards III, George C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington, D.C.: Congressional Quarterly Press.

註16 Van Meter, D. S. & Van Horn, C. E. (1975). *The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. Administration and Society*, 6(4), 445-488.



職權責分散化程度進行分析。標準程序有助於政策運作、節省時間、公平服務等好處，但也限制人員執行能力，無法適應客觀環境變化。且執行者也可能將遵守標準作業程序視為主要目標，造成目標錯置的問題，或被執行人員當作抵制變革的藉口。

五、訪談提綱設計

訪談提綱設計藉由實施深度訪談，以半結構的訪談大綱進行訪談。因此，藉由當事人親身感受來深入探討其募兵制。

參、從政策執行力檢視募兵政策

一、募兵制政策內涵

在前瞻國土防衛需要、作戰型態改變及科技發展趨勢，為維繫長期國家安全，以「質」勝「量」的精兵思維，透過轉型「募兵制」，招募及培訓役期長，經驗熟的志願役人力，結合先進武器裝備更新換裝，以塑建「固若磐石」的國防武力。

二、志願士兵招募過程

2004年開始，義務役兵役期從1年10個月，以每年減少2個月的時間，2008年12月30日修正兵役法第十六條，將常備兵役之現役年限由1年10個月修正為1年。

(一) 規劃準備階段

第一階段(2008年5月20日至12月31日)完成募兵核心事項規劃。檢討防衛作戰需求，完成組織調整、兵力結構等核心事項，接續實施國防財力評估等重要事項，同時完成有關法令研修。

(二) 計畫整備階段

第二階段(2009年1月1日至12月31日)依第一階段各項規劃作業結果，策頒各類執行計畫；行政院通過之修正法案，送請立法院審查，於2009年上半年第三會期完成立法，俾利各級據以執行，依循法制推動落實。

(三) 執行驗證階段

第三階段(2010年1月1日至2013年12月31日)按策訂分年目標，逐年執行、驗證及檢討修訂。預訂於2013年12月達成募兵比例100%之目標。並於2011年12月13日修正兵役法，將現行兵役制度由「募徵併行制」逐步轉型為「募兵制」，並自103年起停徵義務兵，常備部隊人力將全面由志願役人



員擔任

三、從政策執行力檢視募兵政策

依政府的兵役轉型規劃，1994年次以後出生的役男，只須需接受4個月的軍事訓練。募兵政策在付諸執行後，就執行機關及執行人員的立場而言，除非某些特殊原因，否則總是希望能順利推動，成功地達成既定的目標。故本研究採愛德華三世 (George C. Edwards III) 的政策執行力模式進行分析如后：

(一) 在溝通方面

1. 善用社群媒體：採活潑招募宣傳、多元招募原則，建立核心價值，充分運用社群媒體。結合民間與政府招募資源，使優秀年青學子獲得完整資訊，進而加入國軍行列。
2. 招募權利與義務要說清楚：現在年輕人不喜歡受拘束，也比較怕負責任，招募時宣導要將可享受福利及義務，確實傳達說清。運用形象廣告來扭轉年輕人對從軍的刻板印象，藉以提高社會大眾對國軍之形象觀感。

(二) 在資源方面

1. 參加公餘進修：國軍訂有終身學習相關規定，官兵可利用公餘時間或報考全時進修提升學識。例如志願役士兵亦可攻讀大學學位，並配合募兵制推動，擴大辦理多元輔助措施，如設置赴營教學點，除可節約官兵交通時間，更可誘發官兵學習進修意願。服役期間，透過多元進修管道，不但可提升本職學識及工作能力，更有利渠等於軍中發展及未來生涯規劃。
2. 發揮專業專長：為不使青年憂慮軍中所習與社會脫節，國防部與勞動部辦理職業訓練，加強官兵技職教育，使其在軍中即可發揮專業專長，更可於退伍後銜接社會職場之需求。

(三) 政策者意向

1. 健全管教環境：國防部將部隊管教合理化列為施政之重點，要求各級部隊長採取「專業領導」及「服務領導」之方式，藉由人性化、專業化管理及訓練，凝聚部隊向心力，使官兵安心服役並願意長留久任。
2. 建造優化環境：鑑於優質生活設施及空間為部隊基層士官兵所企盼，國防部除參考美、日、韓等國營區官兵生活環境規劃外，亦考量作戰時期官兵所應擁有吃苦耐苦、堅韌卓絕之精神，故新兵及基地訓練營區仍保持原有設置，其餘營區將現有兵舍及士兵生活空間適度調整，提供每人1床、1桌、1櫃之設施，以滿足生活空間需求。



3. 發揮長留久任效益：國防部將鼓勵受惠士官兵，加強提升本職學能及戮力遂行戰備任務，發揮志願役人員役期長、經驗熟之效益，以符合「募兵制」建立精銳戰力之目標。

(四) 在機關結構方面

1. 募兵專案辦公室：前總統馬英九於2008年總統大選時，國防政策「打造精銳新國軍、確保台海無戰事」。承諾上任後全面實施募兵制，沒有任何訓練時間，真正完全的募兵制，讓青年人可以去追求自己的夢想。俟當選就任後，即任命陳肇敏為國防部長，負責該政策推動。2008年6月18日令頒「國防部推動募兵制政策執行指導綱要」，2008年7月16日修正指導綱要工作期程，正式成立「募兵專案辦公室」。
2. 國軍人才招募中心：為因應招募組織及業務調整與外在環境變遷等因素，2007年1月1日起國防部將「北部」、「中部」、「南部」等地區招募中心的招募工作權責，分別劃歸陸軍、空軍、海軍司令部，執行國軍各班隊招募事宜。

四、深度訪談結果分析

從深度訪談法以微觀、自然、深描、嚴謹、開放式等各個的觀點，藉由當事人親身感受簡要訪問題綱計有：「為何要投身軍旅」及「進入軍中是否符合期待」等兩題題項，期以彌補研究缺口。研究計訪談軍官乙員(30歲)、士官二員(28歲、25歲)、士兵乙員(21歲)。編碼方式為代稱、文字稿題號、內編碼號，例如：【A-1-1】即文字稿中屬性(A軍人、第1個問題中第1位)；

表2 深度訪談結果分析評估指標

編碼	題項：為何要投身軍旅
A-1-1	經濟狀況考量。
A-1-2	志願士兵薪資的結構符合期待。
A-1-3	軍人地位不高，但為解決經濟問題。
A-1-4	因為沒有理想大學。
編碼	題項：進入軍中是否符合期待
A-2-1	符合期待，但工時長、較難兼顧家庭。
A-2-2	符合期待，從軍後，限制很多，沒有想像自由。
A-2-3	符合期待，無法想像，體能測驗比工作績效來的重要。
A-2-4	符合期待，經管輪調比起專業來得重要，不能久任一職。

肆、以政策執行力模式之建構分析募兵制政策



一、以政策執行力模式檢視募兵政策

(一)在溝通方面

立法部門、新聞媒體、社會大眾，三者之間形成一個相互影響的互動體系，直接和間接影響到募兵政策執行的績效。在溝通方面，傳達與互動越清晰，政策執行受到的阻礙就越少，愈能收到預期的效果。而國軍接受民意機關監督與新聞媒體、社會大眾公評，係民主社會之常態，唯期能坦誠聽取批評，透過各種溝通方式，以確實了解募兵目標。自我檢討、積我國募兵政策執行之研究極溝通、主動說明，並有效因應外界質疑，方能得到社會各界人士的肯定，進而凝聚國人支持氛圍，營造有利募兵制推動的環境。

(二)在資源方面

在資源方面，執行政策若欠缺資源，則政策必然只能束諸高閣，無法付諸實行。目前國軍招募仍由地區招募中心及協力部隊實施，招募中心是政策執行的主力，龐雜的招募問題需要充足、具專業知識的人員落實政策，惟並未充分運用各地區公所兵役課人力資源。事實上，區公所兵役課有多個鄉鎮役政單位，軍方若能縣市政府民政局訂定招募協議，擁有多項據點由在地的役政人員直接向役男及家長招募宣傳，可以節省人力消耗。

(三)執行者意向

依照兵役轉型規劃，國軍停徵義務役原訂於2014年開始實施，在募兵狀況未達預期，宣布延後年。自2018年開始停徵一年役期之義務常備兵，2019年陸海空三軍將全部由志願役組成。在募兵政策在付諸執行後，任和對政策接會表示個人的觀點與態度，其不同者只是強弱程度的差別。就執行機關及執行人員的立場而言，在募兵政策壓力下希望成功地達成既定的目標。然而，募兵政策執行人員對政策信服與認同的程度，通常會嚴重影響執行成果。在面對募兵政策的執行力，有需多國內及國際情勢變數，在彼間相互影響下，會影響政策執行的成敗。

(四)在機關結構方面

政策執行者可能知道如何執行政策，也可能擁有充分的資源與合作的態度推行政策。因此，機關結構是政策執行的引響因素之一。募兵政策措施涉跨院及部會機關，2015年9月30日通過推動募兵制暫行條例，加速募兵制各項配套措施的法制化，克服以往徵兵制時期的舊有法令規章限制。雖有法令，使各部會於期限內完成相關法規制定與修訂，但募兵非國防部單一機關所



能獨立推動完成，無法有效整合各項行政資源。針對機關結構對政策執行的影響，如遇到跨部會問題時，無法第一時間處理。

二、以政策執行力模式檢視募兵具體措施

(一) 增加國防預算額度

檢視近年來國防預算編列情形，人員維持費的比率連年偏高，已幾近國防部年度預算的46%至48%，連帶地壓縮了作業維持與軍事投資的額度。雖然2019年度國防預算為新臺幣3,460億元，為僅占國內生產毛額(Gross Domestic Product, GDP)2.16%，基於增列武器裝備採購、維持與推動募兵制等經費所需，讓國防預算逐年、緩步回升，增長幅度為5.6%。若行政院擔任督導募兵制全般事宜，以收各部會事權統籌之效。

(二) 創新招募口號

訂定合理薪資 構雖然有助於募兵制的推行，二等兵待遇每月3萬3,625元為例，四年可以存一桶金，利用公餘進修，在4年內又可獲得學士學位，此舉等同以實物給付的額外薪餉，應能對有志青年產生很大的應募誘因。並與技職招募或與高職學校建教合作方式，以培養軍民通用之專技人力，提供招生的誘因。

(三) 未來招募方向

在軍事科技日新月異的今天，武器裝備日益精準，士兵們對裝備操作技能熟練及訓練完成的人員的需求也與日俱增，這些基礎知識若全靠軍中養成，在時間、財力上都是很大的負荷，而且也不敷使用。因此在人力整備方面，最好使士兵服任和原有專長相近的軍職，以收事半功倍之效，故志願役士兵所任職務以高職較適任，高中專科學歷次之。

1. 長期工作，向下宣教全民國防教育，從營區進入國中、國小，向下紮根，同時透過村里民大會、傳播媒體或民間演講會、座談會等廣泛介紹，直接走進社區役男及其家屬積極宣導，主動爭取社會各界認同與支持，期擴大招募成效。
2. 短期工作，則是依據當時的推行募兵制的需要，配合各種演習或有關節日作重點宣導，在政府有關部門和民間協會共同協力推行下，進一步擴大其效果。藉由重新制定之宣傳說帖來開拓招募更多具有意願的青年人加入軍中行列。



伍、結論與建議

一、研究結論

兵役制度自1933年制定頒布兵役法確立後，常備兵始終都是由徵召而來義務役。2000年修正兵役法修正第十五條，將常備兵役期逐步縮短。2003年立法院通過了「志願士兵服役條例修正案」，正式確立以志願役士兵為主，義務役士兵為輔的制度。2008年5月行政院將馬總統「全募兵制」競選政見落實為政策推動，2011年12月兵役法修正，進入募兵制階段。

隨著志願役人力補充目標達成後，研究發現。大多志願役士兵因經濟狀況考量，志願士兵薪資的結構符合期待，對招募有一定的吸引力。惟目前志願士兵普遍認為軍人地位不高，這種狀況較難吸引優質的年輕人從軍。

二、研究建議

(一)加強全民國防教育

Wampler (2008)^{【註17】}曾指出，藉由公民參與或合作的意願，皆是影響公民參與成效的重要因素。因此，募兵年齡分布主要集中在18歲至32歲青年。培育一批年輕軍官，並會同教育部，至全國各國中、小學實施全民國防教育巡迴宣導，以啟蒙學生愛國意識，將愛國觀念融入於全民國防之中，激發愛國情操。

(二)加強跨部會合作

配合募兵制的推展，如國防部與內政部合作，針對各縣市民政科役政人員，實施招募訓練，役政人員面對家屬積極宣導，爭取渠認同與支持，擴大招募成效。與財政部合作，加速將閒置營區及土地活化(如設定地上權)，逐步整修(建)老舊營舍及職務宿舍，提升官兵住用品質，並達到「軍人安家、軍眷安心」之目標；另與經濟部合作，鼓勵企業錄用退伍軍人，對積極進用退伍軍人之民營企業，訂定獎勵表揚措施，以提升輔導就業成效。

(三)透過社會化方法對其影響

社會化是個體對社會的認識與適應，它是通過個體與社會環境相互作用而實現的，是一個逐步內化的過程。配合年度萬安演習之時機，運用社群媒體(臉書、YouTube)宣傳國防新知，以啟發社會大眾愛國敬軍的基本認

註17 Wampler, B. (2008). When does participatory democracy deepen the quality of democracy? Lessons from Brazil. *Comparative Politics*, 41(1), 61-81



知。

參考文獻

1. 李明 (譯) (2003)。執行力 (原著作：Larry Bossidy and Ram Charan)，臺北：天下文化。
2. 許南雄 (2004)。行政學術語。臺北：商鼎。
3. 呂昭隆，中時電子報，國防部：志願役人力達15萬3千餘員編現比81%
4. 行政院，〈研究發展考核委員會委託研究報告：擴充實施募兵制之相關配套措施〉(臺北：行政院，民國96)，頁8。
5. 國防部，〈軍制學〉，(臺北：國防部，民國80)，頁61。
6. 秦振國，〈我國兵役制 發展與募兵制之研究〉〈開南管理學院公共事務管理學系研究所碩士論文，民國94〉，頁50。
7. 曾章瑞，〈全民國防概論〉(國立空中大學)2006年6月。
8. 羅慶生，〈國防政策與國防報告書〉，(楊智出版社)，2005年2月1日。
9. 顏國樑，〈教育政策執行理論與應用〉(師大書苑)，1997年。
10. Abers, R. (2001). From clientelism to cooperation: local government, participatory policy, and civic organizing in Porto Alegre, Brazil. Mexico, Central, and South America : Social movements, 3, 265.
11. Edwards III, George C. (1980). Implementing Public Policy . Washington, D.C. : Congressional Quarterly Press.
12. Jones, C. O. (1984). An Introduction to the Study of Public Policy. Calif: Cole. Murray, D. J., & Viotti, P. R. (Eds.). (1994). The defense policies of nations: a comparative study. JHU Press.
13. Smith, T. B. (1973). The Policy Implementation Process. Policy Sciences , 4(2), 203.
14. Van Meter, D. S. & Van Horn, C. E. (1975). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. Administration and Society, 6(4), 445-488.
15. Van Meter, D. S. & Van Horn, C. E. (1975). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. Administration and Society, 6(4), 445-488.
16. Wampler, B. (2008). When does participatory democracy deepen the quality of democracy? Lessons from Brazil. Comparative Politics, 41(1), 61-81

作者簡介

空軍備役士官長 葉莉亭

學歷：空軍航院83年班、開南大學空運管理學系碩士，現職：國立空中大學兼任講師。