

國軍緊急救護技術員參與動機及提升效能之研析

林佐信

提要

- 一、 世界各國對於人民的醫療健康與福利都相當重視，其中「緊急醫療服務 (Emergency Medical Services, EMS)」為重要項目之一，且挹注相當多經費於緊急救護技術員培訓上，我國也不例外。
- 二、 我國有關緊急救護技術員訓練與相關執行工作內涵，係依照緊急醫療救護法第二十四條所規範，而衛生福利部為中央主管單位，並設置「救護技術員管理系統」統籌管制之，國軍所培訓出之救護技術員亦是受管轄範疇。
- 三、 國防醫學院衛勤訓練中心為通過衛生福利部認證之「緊急救護技術員」培訓機構，並遵國防部軍醫局「健康促進、緊急救護、立即後送與就近醫療」之衛勤政策指導，肩負起全國軍緊急救護技術員訓練任務。
- 四、 爰此，本篇文章希冀藉由探討國軍緊急救護技術員的參與動機及自我效能提升，研究與分析探討相互間之關聯性，除可提供國軍各級單位之參考運用外，未來也將反饋於相關教育工作推展之中，有效增進訓練效能及維繫國軍人員生命安全能力。

關鍵詞：緊急醫療服務、緊急救護技術員、參與動機、自我效能

圖片來源：青年日報



壹、前言

我國位居亞太區域海、陸交界地緣戰略關鍵位置，攸關國際航線安全及全球經濟發展，為區域安全秩序及穩定之鎖鑰，且捍衛國土安全及保障國人生命財產，持續提升國軍緊急救護能量為刻不容緩的任務。於傳統軍事威脅部分，戰爭從來都是一個不可避免的話題，而隨著科技的進步，戰爭的形式也在不斷發生改變，各種先進軍事武器相繼出現，具有破壞性強、殺傷力大等特性，使戰場官兵受傷情況變得比以往複雜，常見有槍擊傷、爆炸傷斷肢、高處跌落等傷況，如使用核武器更會造成大範圍震傷、燒傷及放射性傷害，且核爆後會有輻射汙染，會持續性地讓被爆地仍有放射性物質殘留，被高量輻射照射的人會立即死亡或產生併發症。再加上戰場狀況瞬息萬變，官兵承受心理精神壓力非一般人所能想像，甚至戰後飽受精神和疾病的折磨，如此錯綜複雜的戰場病況，須要持續投入

足夠的醫療能量，以支援軍事作戰任務及維持國軍現有戰力。

回顧國內研究文獻，有關急救教育訓練的研究大多以老師、¹ 教保人員² 及一般民眾³ 為對象，而對在緊急醫療中佔重要地位的國軍官兵之參與研究卻不多；世界各國對於緊急醫療服務（Emergency Medical Services, EMS）都非常重視，且挹注相當多經費於緊急救護技術員培訓上，我國也不例外。如國防醫學院衛勤訓練中心為國防部通過衛生福利部認證之「緊急救護技術員」培訓之最高機構單位，並肩負起全國軍緊急救護技術員訓練相關任務；然而現今基層衛勤體系組織因隨著制度實施產生改變，整體軍醫體系核心任務也朝「健康促進、緊急救護、立即後送、就近醫療」方向規劃並且去培訓緊急救護人力（如圖一）。⁴ 現今國軍衛生部隊以全員具備EMT1為主，其他官科部隊以BLS（Basic Life Support, BLS）為主，其訓練模式在簡易的基本救命術，也就是包括傷患搬運、骨折固定、

- 1 羅元宏、廖運正、林玉華，〈新竹縣推展國中小教師心肺復甦術成效報告〉，《學校衛生》，第36期，西元2000年6月，頁85-96。
- 2 林秀碧、賴玲蜜、林佳蓉等，〈臺灣南部地區托兒中心教保人員對學齡前兒童事故傷害之急救知識、態度與課程需求之分析〉，《學校衛生》，第36期，西元2000年6月，頁1-23。
- 3 陳燕嘉、陳民輝、范渚鑫等，〈評估民眾對民眾心肺復甦術教學之成效〉，《臺灣急診醫學會醫誌》，第6卷第2期，西元2004年6月，頁332-330。
- 4 蔣偉善，〈國軍救護技術員訓練成效評估〉（國防醫學院公共衛生學系研究所碩士論文，西元2004年）。



圖一 國軍緊急救護技能競賽比賽實況

圖片來源：本研究拍攝

基本心肺復甦術及簡單包紮等基礎的救護工作。⁵

國軍官兵參與緊急救護教育訓練，其相關選、訓、應用⁶以及救護技術員考取證照後的價值感到滿足、自我學習成長等自我效能之正向影響；另如何在基層部隊

面臨繁重業務及人員精簡之下，仍能落實「全面持有緊急救護員證照」、「提升緊急救護技能」及「強化轉診後送機制」，維持部隊衛勤醫療作業之整體能力，都是未來參與緊急救護及自我效能提升所面臨的重大關鍵及考驗；⁷因此，無論是在

5 高森永、陳海燈，〈野戰醫院作業模式與重大災難傷患緊急救護計畫〉，《國防醫學》，第28卷第1期，西元1999年1月，頁71-73。

6 劉律寬、林金定，〈國軍緊急救護技術員選、訓、用精進作為探討〉，《陸軍後勤季刊》，104年第2期，民國104年5月，頁40-51。

7 蕭雅文、陳日昌、管仁澤、許博富，〈EMT對於緊急醫療救護相關滿意度調查〉，《臺灣急診醫學會醫誌》，第10卷第2期，西元2008年9月，頁S1-S5。

平時戰備演訓本務、天災肆虐後的救災任務，甚至漫天煙硝的戰場，軍事醫療的介入皆屬不可或缺的一環，故到院前急救或戰場上之敵火下作業的戰鬥救護，都必須全面培訓國軍官兵救死扶傷的能力具備初級救護員（EMT-1）以上為基礎，致國軍緊急救護技術員之參與動機及自我效能成為本研究欲亟探討之議題。

爰此，本研究目的如後：（一）了解緊急救護技術員個人特質與參與動機的關聯性；（二）了解緊急救護技術員個人特質與自我效能提升的關聯性；（三）了解參與動機與自我效能間之關聯性。

貳、文獻探討

一、我國緊急救護技術員之規範

因應民國84年1月17日發生芮氏規模7.2級日本阪神大地震，同年2月15日臺中市衛爾康西餐廳創下單一火災死亡64人最高的重大公共安全事件，故加速了同年

3月1日內政部消防署的成立，導致緊急醫療救護法能在民國84年7月立法院火速通過，同年8月11日修正的消防法也將緊急救護入法，⁸ 接著民國85年5月29日發布緊急救護辦法及民國86年4月公告救護技術員管理要點，奠定了我國緊急醫療救護的法源基礎。⁹ 依緊急醫療救護法第二十四條第二項規定訂定之緊急救護技術員，¹⁰ 為各單位執行緊急救護任務之人員，國軍所培訓出之救護技術員亦是受管轄範疇。然而我國救護技術員管理辦法明訂該辦法並規範人員受訓資格、受訓課程內容、繼續教育課程內容及辦理機構之相關規定。¹¹ 其中將緊急救護技術員（Emergency Medical Technician, EMT）共分類為三級（如表一）：初級救護技術員（EMT-1）、中級救護技術員（EMT-2）及高級救護技術員（EMT-P）；各級救護員其效期為3年，須於法定期間內完成一定時數之繼續教育課程，得以延長其證照有效時間。¹²

在有災難或危急時刻，才能瞭解國

8 中華民國內政部消防署，〈繼往開來守護生命——臺灣緊急醫療救護發展紀實〉，中華民國內政部消防署全球資訊網，網址：<https://www.nfa.gov.tw/cht/>，檢索日期：西元2020年6月22日。

9 楊寶珠，〈臺灣緊急醫療救護體系現況探討〉（國立陽明大學醫務管理研究所碩士論文，西元2005年），頁4-46。

10 劉富山、高偉峰、胡勝川，〈中級救護技術員（EMT-II）訓練結果及課程之評估〉，《中華民國急救加護醫學會雜誌》，第7卷第3期，西元1996年9月，頁106-111。

11 救護技術員管理辦法（行政院衛生福利部），民國97年7月29日。

12 陳瑞杰，〈緊急醫療網之建立與急救員之訓練〉，《當代醫學》，第231期，西元1993年1月，頁18-22。

家的能量不足及社會大眾需要。當緊急救護人員執行緊急任務時，所給予傷病患都是立即且適當的醫療處置及心理支持。因此，針對醫學專業訓練及相關之經驗傳承是非常重要的。本研究係針對參與緊急救護技術員的國軍官兵來實施研究，以期未來國軍在人員選、訓、用上能有很

大的幫助；另主要係以能力、知識、技術及自信能力等量性方式做研究，經歸納與綜整緊急救護技術員相關的議題後，均無明確針對國軍緊急救護技術員參與時之動機及自我效能之議題（如表二），相關研究分析所示，因此，國軍官兵及緊急救護技術員之關聯性，成為本研究欲亟探討

表一 救護員訓練課程基準分析表

名稱	初訓及複訓時數	模組內容
初級救護技術員 (EMT-1)	初訓40小時 複訓3年內須滿24小時	檢傷分類等13項初級評估、包紮、止血及固定等。
中級救護技術員 (EMT-2)	初訓280小時 複訓3年內須滿72小時	包含初級能施行的加上可設置周邊血管路徑及維持等侵入性治療共7項。
高級救護技術員 (EMT-P)	初訓1280小時 複訓3年內須滿96小時	包含初、中級能施行的加上預立醫療流程執行氣管插管及縫合傷口等。

資料來源：本研究整理

表二 緊急救護技術員之相關研究分析

學者	年份	標題
黃彥璋、林宏榮	2005	專責救護隊是否能改善到院前心跳停止病患的預後。
吳定中	2009	影響空軍救護人員到院前救護知識、技術之相關因素。
洪嫻齡	2009	緊急救護技術員對小兒緊急救護現況及自信能力之探索性研究。
張炫煥	2010	影響國軍衛勤人員緊急醫療救護訓練績效因素之研究。 ¹³
黃煒翔、賴世炯	2016	緊急救護勤務量與高級救護人力對救護技術之影響。

資料來源：本研究整理

13 張炫煥，〈影響國軍衛勤人員緊急醫療救護訓練績效因素之研究〉（國立臺北科技大學商業自動化與管理研究所碩士論文，西元2010年）。

之議題。

二、參與動機之文獻探討與理論分析

經由歷年來之文獻探討與研究指出，人民參與各項活動之動機是一種行動過程，¹⁴促使個體為了完成一項工作或是欲達成的目標，在各種觀點裡，可探討出其動機是驅使人類表現出個體意願及內在之需求相關定義（如圖二及表三），並促使個體朝向預設某個目標的行為過程且不外乎是有償或無償。參與動機的界定因素非常廣泛，僅就貼切國軍內部作業性質，選擇引用較多之自我肯定、社會責任（部隊責任）及人際關係等三個構面作為本研究官兵參與動機的結構，分述如下：

（一）自我肯定：意指透過參與緊急救護服務，獲得良好的成長機會，藉以累積更多的工作經驗及生活心得，而使自己的身心得更加成熟穩重及肯定自己的價值感。陳安川專家等皆將自我肯定列為參與動機之相關研究構面裡，¹⁵綜合下表相關文獻參考，選取自我肯定作為本研究參與動機之相關研究構面之一。

（二）社會責任：意指對社會負責任的心態，期望藉由從事服務工作，表達對他人的利他行為，以求回饋社會的目的。林宜潔專家等皆將社會責任列為參與動機之相關研究構面裡，¹⁶因軍隊裡就像是一個小型之社會，且綜合下表相關文獻參考，故選取社會責任轉換為部隊責任作為本研究參與動機之相關研究構面之二。

（三）人際關係：從事服務工作，最常接觸到的人就是一同奮鬥的工作夥伴，在服務的過程裡，透過溝通、協調、了解、接納等人際關係技巧，最終才能促使給予最良好的服務品質。黃美銀專家等皆將人際關係列為參與動機之相關研究構面裡，¹⁷且綜合下表相關文獻參考，選取人際關係作為本研究參與動機之相關研究構面之三。

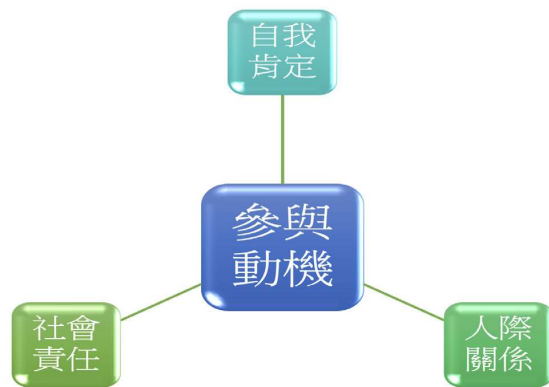
（四）綜合上述，緊急救護自願服務的參與動機可以分為利己及利他兩大分類，利己的參與動機不外乎是對於個人的自我肯定及知識技能的充實；利他的參與動機不外乎是對社會的責

14 Herbert, T. T (1976). Dimensions of Organizational Behavior. New York: Collier Macmillan.

15 陳安川，〈社教志工人員參與志工教育訓練動機與工作投入之研究——以國立臺東生活美學館所屬社教站為例〉（國立臺東大學教育學系碩士論文，西元2008年）。

16 林宜潔，〈志工人格特質、社會支持與工作滿意度之相關性研究〉（高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系碩士論文，西元2014年）。

17 黃美銀，〈文化志工參與動機、工作投入、工作滿足與終身學習能力之關聯性研究〉（臺中科技大學企業管理系事業經營碩士論文，西元2013年）。



圖二 參與動機之各面向示意圖

圖片來源：本研究繪製

任、關懷等。本研究係針對參與動機定義為促成個體完成欲達成之目標的行為歷程，在官兵上為自願參與或願意接受招募參與緊急救護技術員之原因，受測者得分越高，表示參與動機越高，反之亦然。

三、自我效能之文獻探討與理論分析

社會認知理論 (social cognitive

表三 參與動機之定義分析

學者	年份	定義
林宜潔	2014	志工人格特質、社會支持與工作滿意度之相關性研究。
黃美銀	2013	文化志工參與動機、工作投入、工作滿足與終身學習能力之關聯性研究。
陳安川	2008	社教志工人員參與志工教育訓練動機與工作投入之研究—以國立臺東生活美學館所屬社教站為例。
林慧亭	2006	趨使個體從事或完成某項活動、行為的原動力。 ¹⁸
郭枝南	2002	動機是激起行為的內心歷程，無法具象化的，但可經由個體的行為臆測及判斷出。
Robbins	1998	個體表現及行為的一種推理性解釋，從事某項工作的意願，其強度大小取決於該工作完成後能否滿足個體的需求。 ¹⁹
石淑惠	1997	活動是一種行為，而動機則是行為的原動力，促使個體產生行為的主要原因。 ²⁰
Herbert	1976	一種行為歷程，促使個體為了完成一項工作或是欲達成的目標。 ²¹

資料來源：本研究整理

18 林慧亭、林明宗、邱翼松，〈參與體育志工動機之初探〉，《輔仁大學體育學刊》，第5期，西元2006年5月，頁276-286。

19 Stephen P. Robbins, (1998). *Organizational Behavior*. New Jersey:Prentice-Hall international.

20 石淑惠，〈公共圖書館義工個人特質、參與動機與工作滿意度之研究〉（淡江大學教育科技學系碩士論文，西元1997年）。

21 同註14。

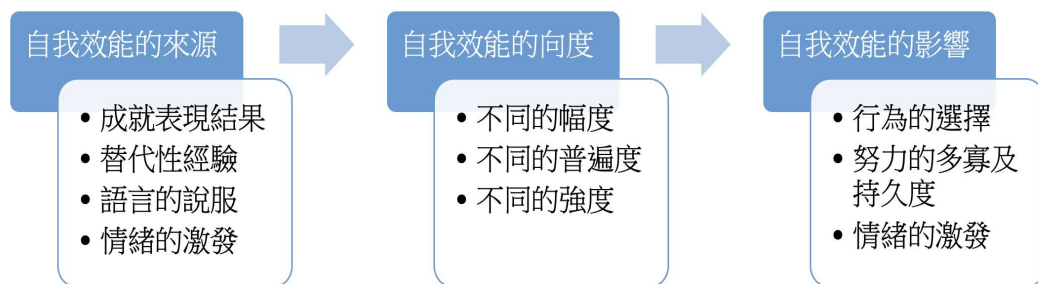
theory)²²認為個人認知層面對於行為表現具有重要的影響(如圖三)所示,自我效能代表個體對於工作績效的信心水準概念模式;自我效能高的人,相信他們自己能有效地處理所面臨的事件和處境;由於他們預期能夠克服障礙,因此較能堅忍不拔地做事,使得他們常有不凡的表現。從彙整以下國內外學者的研究觀點(如表四)定義分析,可探討出這種信念是基於學習者自行評估是否有能力完成某種行為而產生的。

各研究可發現自我效能的範圍因素主要集中於組織氣氛、自我學習成長及價值感滿足等三個構面討論,依舊選擇貼切於國軍內部作業性質,選擇引用較多的三

個構面作為本研究官兵自我效能的結構。以下便針對此三個構面敘述如下:

(一)學習成長:通常工作分配是出自於自己所學知識,以己所長之技能,彌補工作上不足之處。透過參與訓練提升個體價值,並藉由訓練課程及過程裡學習知識、擴展自我能力而達成知識成長的目的。林秀碧專家等皆將自我學習成長列為自我效能之相關研究層面裡,²³綜合上表相關文獻參考,選取自我學習成長作為本研究自我效能之相關研究構面之一。

(二)組織氣氛:林勝義專家等指出組織氣氛又名組織氣候,²⁴團體工作上的



圖三 自我效能基本概念模式圖

圖片來源:本研究繪製

22 Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood cliffs, NJ: Prentice-Hall.

23 同註2。

24 林勝義,《志願服務與志工管理—做快樂的志工及管理》(臺北市:五南圖書,西元2015年3月)。

表四 自我效能之定義分析

學者	年份	標題
施宇峰、譚子文	2011	可以決定於個體如何看待他們自己的能力，以採取行動達到他們所要的目標。 ²⁵
巫博瀚、賴英娟	2011	即個人對自己的能力及自己的表現之自我評價。 ²⁶
鍾立君	2009	義工參與動機與工作滿意度之研究——以花蓮縣與臺東縣生活美學協會為例。
林勝義	2015	志願服務與志工管理——做快樂的志工及管理者。
林秀碧、賴伶蜜、林佳蓉	2000	臺灣南部地區托兒中心教保人員對學齡前兒童事故傷害之急救知識、態度與課程需求之分析。
Lock、Latham	1990	具有較高自我效能信念之員工會訂定具挑戰性目標，或付出更多的努力去面對挑戰。 ²⁷
Schunk	1985	學習者有自信能夠做到期望中的表現水準。 ²⁸
Bandura	1977	學習者對於自己能夠獲致成功所具有的信念。 ²⁹

資料來源：本研究整理

重要相關因素。好的組織氣氛對於提高滿意度及持續參與服務意願有很重大的影響力，組織氣氛列為自我效能之相關研究層面裡，³⁰且綜合上表相關文獻參考，選取組織氣氛

作為本研究工作滿意度之相關研究構面之二。

（三）價值感滿足：鍾立君研究指出經由擔任志願服務工作，致改變自身的人生觀、體會作為志願服務的意義，

- 25 施宇峰、譚子文，〈依附關係和自我概念之關聯性研究〉，《臺中教育大學學報》，第25卷第1期，西元2011年6月，頁1-27。
- 26 巫博瀚、賴英娟，〈性別、自我效能、工作價值、科學素養及學校層次因素對臺灣青少年學習情緒之影響：個人與情境交互作用之多層次分析〉，《教育科學研究期刊》，第56卷第3期，西元2011年9月，頁119-149。
- 27 Lock, E. A., & Latham, G. P. (1990). A theory of goal setting and task performance. Englewood cliffs, NJ: Prentice Hall.
- 28 Schunk, D. H. (1985). Self-efficacy and school learning. Psychology in the schools, 22, 208-223.
- 29 Bandura, A. (1977). Social learning theory. Englewood Cliff, NJ :Prentice-Hall.
- 30 鍾立君，〈義工參與動機與工作滿意度之研究——以花蓮縣與臺東縣生活美學協會為例〉（國立臺東大學區域政策與發展研究所碩士論文，西元2009年）。

進而獲得社會的認同及肯定。價值感滿足列為自我效能之相關研究層面裡，³¹綜合上表相關文獻參考，選取價值感滿足作為本研究自我效能之相關研究構面之三。

(四)綜合上述，自我效能可分為一般自我效能以及特殊自我效能，前者短期不會變化，後者重視對於未來某特定工作是否成功的評斷，將會影響實際的表現。本研究係針對用於衡量個體本身完成任務和達成目標能力的信

念程度或強度，來針對緊急救護技術訓練課程的內容及用途，是否符合期望的目標，並能從中得到成就，受測者得分越高，表示自我效能越高，反之亦然。

(五)參與動機及自我效能兩者之間的關聯性是強烈的，且皆呈現正相關性。惟本研究所選的研究對象為國軍官兵，國內缺乏相關文獻及研究（如表五），故實施本研究是有其可看性及研討性。

表五 參與動機及自我效能之文獻探討整理分析

本研究／年份	標題	相關性結果
林玫君2015	服務學習參與動機與社會承諾之關係研究：自我肯定及自我效能之中介效果。 ³²	正向影響
蕭有秀2016	親子休閒運動參與動機、社會支持與自我效能量表之信度與效度分析。 ³³	密切的關係
游旻勳2016	薪資滿意、休閒參與動機對工作滿足之影響以組織氣氛、自我效能為中介。 ³⁴	正向顯著
陳小雅2013	我國中等學校師資培育生教育參與動機與學習自我效能之相關研究。 ³⁵	高度相關
莊文賓2016	參與動機、社會支持與自我效能關係之研究—以臺南市高中職社團為例。 ³⁶	有顯著預測力

資料來源：本研究整理

31 同註30。

32 林玫君，〈服務學習參與動機與社會承諾之關係研究：自我肯定及自我效能之中介效果〉，《體驗教育學報》，第9期，西元2015年12月，頁82-115。

33 蕭有秀、鄭逸祈，〈親子休閒運動參與動機、社會支持與自我效能量表之信度與效度分析〉，《臺中教育大學體育學系系刊》，第11期，西元2016年11月，頁69-82。

34 游旻勳，〈薪資滿意、休閒參與動機對工作滿足之影響以組織氣氛、自我效能為中介〉（健行科技大學國際企業經營系碩士論文，西元2016年）。

35 陳小雅，〈我國中等學校師資培育生教育參與動機與學習自我效能之相關研究〉（國立臺北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，西元2013年）。

36 莊文賓，〈參與動機、社會支持與自我效能關係之研究—以臺南市高中職社團為例〉（臺南應用科技大學國際企業經營系碩士論文，西元2016年）。

參、研究材料與方法

一、研究架構與假說

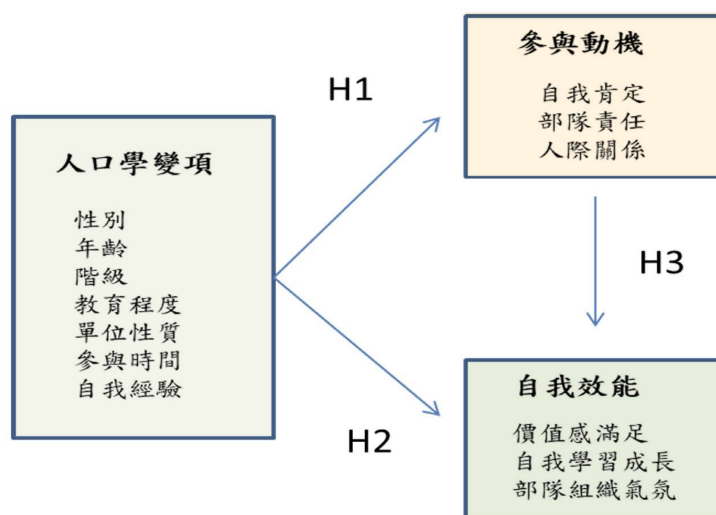
本研究架構與假說是依據研究目的，並以國內外有關緊急醫療救護、參與動機及訓練成效評估相關參考文獻加以發展而成，期許藉了解各變項的本質及彼此間的交叉相互作用關係。其中本研究以人口學變項（性別、年齡、階級、教育程度、單位性質、參與時間及自我經驗）為自變項；參與動機（自我肯定、部隊責任及人際關係）及自我效能（價值感滿足、自我學習成長及部隊組織氣氛）為依變項。本研究參閱相關之研究後，設計出之架構（如圖四）所示；本研究根據上述之研究目的，提出下列之研究假說：

（一）H1：緊急救護技術員不同個人特質與參與動機有顯著相關。

（二）H2：緊急救護技術員不同個人特質與自我效能有顯著相關。

（三）H3：緊急救護技術員參與動機與自我效能有顯著相關。

基於前述文獻探討與研究架構，本研究採橫斷式調查研究法，依研究目的、相關文獻查證及參考過去學者研究相關問卷改編「醫療志工的參與動機及工作滿意度調查問卷」作為本研究的調查工具，並採用李克特（Likert）五點尺度量表計分，分數越高代表對於該變項描述同意程度越高，反之，同意程度則越低分。本問卷研究內容共計分成三大項目，第一項目為參與動機題項整理（如表六），共有三個變



圖四 本研究架構

圖片來源：本研究繪製

表六 參與動機問卷題項整理分析

變數	操作型定義	題號	衡量問項	參考文獻
自我肯定	意指國軍官兵自願參與或願意接受招募參與緊急救護技術員之原因。當分數越高，代表國軍官兵對參與緊急救護技術員的參與動機越高。	V1	參與緊急救護技術員讓我更有自信。	陳安川 (2008) 郭鴻從 (2009) 馮文彬 (2010) 馮其鳳 (2010)
		V2	參與緊急救護技術員讓我學習到新知識。	
		V3	參與緊急救護技術員促使我勇於挑戰自我。	
		V4	參與緊急救護技術員能增進我的生活經驗。	
		V5	參與緊急救護技術員讓我能夠快樂地幫助別人。	
部隊責任		V6	參與緊急救護技術員可以為部隊盡上自己的一份心力。	陳安川 (2008) 馮文彬 (2010) 郭鴻從 (2009) 馮其鳳 (2010)
		V7	參與緊急救護技術員是為了促使部隊更加美好。	
		V8	參與緊急救護技術員是為了延續精神，喚醒部隊大眾的愛心，一同投入志工的行列。	
		V9	參與緊急救護技術員是一種使命，也是對自己及部隊的一個責任。	
人際關係		V10	參與緊急救護技術員讓我成為子女的學習典範。	林文士 (2010) 李秀貞 (2011) 黃美銀 (2013) 劉鈺珊 (2014)
		V11	參與緊急救護技術員能夠讓我學習到與人溝通的技巧。	
		V12	參與緊急救護技術員能夠與志同道合的緊急救護技術員夥伴互相學習。	
		V13	參與緊急救護技術員增進了我的人際關係。	
		V14	參與緊急救護技術員擴展了我的生活圈，讓我的社交經驗有所成長。	

資料來源：本研究整理

項(自我肯定、部隊責任與人際關係)，第二項目為自我效能題項整理(如表七)，共計三個變項(價值感滿足、自我學習成長及部隊組織氣氛)，第三項目為國軍官兵的個人基本資料(人口學變項)，其中包含七個變項(包含研究對象的性別、年齡、階級、教育程度、單位性質、參與時間及自我經驗)。

表七 自我效能問卷題項整理分析

變數	操作型定義	題號	衡量問項	參考文獻
自我學習成長	意指為緊急救護技術訓練課程的內容及用途，符合期望的目標，並能從中得到成就。 當分數越高，代表國軍官兵對參與緊急救護技術員的自我效能越高。	V1	參與緊急救護技術員後，讓我學習到與人相處及互動的技巧，使我能夠更快速地融入團體活動及成員間的互動。	鍾立君(2009) 馮文彬(2010)
		V2	參與緊急救護技術員後，對我原本的工作是有某種程度上的幫助及加分的效果。	馮其鳳(2010) 黃子影(2011)
		V3	參與緊急救護技術員時，培訓單位的教育訓練課程(例：EMT1訓練課程)對我是有幫助的，能夠讓我增進相關的專業醫學知識。	李麗美(2011) 黃美銀(2013)
		V4	參與緊急救護技術員後，讓我學習到表達與溝通的能力，使我能更輕鬆的與人應對進退。	
部隊組織氣氛		V5	參與緊急救護技術員期間妥善運用我持照的每一分鐘，並且符合我的期待。	陳安川(2008)
		V6	參與緊急救護技術員期間，我與其他緊急救護技術員間相處融洽。	馮文彬(2010)
		V7	參與緊急救護技術員有好的表現時，國軍(或單位)會給予獎勵，需要幫忙時，國軍(或單位)亦會提供必要的協助及支持。	郭鴻從(2009) 馮其鳳(2010)
		V8	參與緊急救護技術員讓我感到備受尊重及榮耀的。	林文士(2010) 李秀貞(2011)
		V9	參與緊急救護技術員的存在是重要的，並且要建立良好的制度，以利永續長存。	黃美銀(2013) 劉鈺珊(2014)
價值感滿足		V10	參與緊急救護技術員讓我獲得成就感。	鍾立君(2009)
		V11	參與緊急救護技術員讓我獲得到他人的肯定。	馮其鳳(2010)
		V12	參與緊急救護技術員讓我感到榮耀的。	黃子影(2011)
		V13	參與緊急救護技術員改變了我的人生觀並充實了我的生活。	李麗美(2011)
		V14	參與緊急救護技術員讓我學習與人互動及相處的能力。	林宜潔(2014)

資料來源：本研究整理

在研究對象選取與資料蒐集部分，以臺灣中部地區國軍部隊所有官兵為研究對象，以隨機抽樣方式，使得每一個單位為樣本都有相同的機率被抽中，並採用橫斷式問卷調查法共發放378份，總回收351份，扣除回答不完整的無效問卷29份，合計回收322份有效問卷，回收率達85%。

針對資料蒐集的變項，於參與動機操作型定義意指國軍官兵自願參與或願意接受招募參與緊急救護技術員之原因，當分數越高，代表國軍官兵對參與緊急救護技術員的參與動機越高；於自我效能操作型定義部分，技術訓練課程的內容及用途，符合期望的目標，並能從中得到成就，當分數越高，代表國軍官兵對參與緊急救護技術員的自我效能越高。

二、資料分析方法

本研究區分兩階段執行資料分析，第一階段運用SPSS統計軟體執行樣本結構分析與各構面之描述性統計分析；第二階段運用推論性統計分析執行之驗證，運用獨立樣本T檢定 (Independent Sample t test)、單因子變異數分析 (Analysis of Variance, ANOVA)、皮爾森相關分析 (Pearson product-moment correlation coefficient) 及迴歸分析 (Multiple Regression)。透過迴歸分析來檢測不同的人口學變項，影響國軍官兵對緊急救護技術員之參與動機與自我效能等因素，並

同時考量人口學變項及各項目之組成變項後，驗證假說是否成立。

肆、結果

一、樣本結構分析

回收問卷之樣本結構，將樣本區分其性別、年齡、階級、教育程度、單位性質、參與時間及自我經驗等7項，分析結果如表八；其中性別變項中以「男性」的受訪者人數有207人，占全體的「64.29」%；年齡變項中以「31-40歲」的受訪者人數有219人，占全體的「68.01」%；階級變項中以「士官」的受訪者人數有175人，占全體的「54.35」%；教育程度變項中以「專科及大學」的受訪者人數有290人，占全體的「90.06」%；單位性質變項中以「勤務支援」的受訪者人數有138人，占全體的「42.86」%；參與時間變項中以「4年以上」的受訪者人數有248人，占全體的「77.02」%；自我經驗變項中以「營區例行待命救護」的受訪者人數有287人，占全體的「89.13」%。

二、各研究構面之信度檢驗與敘述性統計之分析

每個構面的Cronbach's α 值介於0.868至0.948之間。全部符合標準門檻值 (α 值大於0.7)，並且皆高達0.80以上，所以本研究依據此門檻值判定本研究問

表八 基本資料結構

N=322

特徵變項	項目說明	樣本數	百分比
性別	男性	207	64.29%
	女性	115	35.71%
年齡	21-30歲	71	22.05%
	31-40歲	219	68.01%
	41-50歲	22	6.83%
	51歲以上	10	3.11%
階級	士兵	102	31.68%
	士官	175	54.35%
	軍官	45	13.98%
教育程度	高中職	12	3.73%
	專科及大學	290	90.06%
	研究所以上	20	6.21%
單位性質	戰鬥部隊	69	21.43%
	戰鬥支援	115	35.71%
	勤務支援	138	42.86%
參與時間	未滿1年	4	1.24%
	1年以上未滿2年	11	3.42%
	2年以上未滿3年	21	6.52%
	3年以上未滿4年	38	11.80%
	4年以上	248	77.02%
自我經驗	無	2	.62%
	營區例行待命救護	287	89.13%
	專案任務	7	2.17%
	路跑活動	24	7.45%
	其他	2	.62%

資料來源：本研究整理

卷具有一定程度的信度（如表九）。另已向仁愛醫療財團法人臺中大里院區人體研究倫理委員會（Institutional Review Board, IRB）提出人體研究倫理申請通過。

各構面平均數值介於4.288至4.654之間；標準差介於0.582至.966之間（如表十），針對參與動機中以自我肯定平均得分最高（ 4.65 ± 0.27 ），自我效能中以價值感滿足為首（ 4.48 ± 0.11 ），整體而言，受

測者對於各個構面的態度趨向正面。

三、人口背景變數對參與動機之關聯性分析

就國軍官兵不同人口背景變數（性別、年齡、階級、教育程度、單位性質、參與時間及自我經驗）等7項，以T檢定及單因子變異數分析來探討不同個人背景變項的國軍官兵在參與動機各構面與整體的

關聯性情形。

從整體的參與動機統計分析可顯示不同參與時間的國軍官兵於整體參與動機上並無差異，但從參與動機各構面發現，在「自我肯定」及「部隊責任」兩個構面達顯著水準，可顯示不同參與時間的國軍官兵在「自我肯定」及「部隊責任」兩個看法與認知會因為參與時間的差異而導

表九 研究構面之信度分析表

構面名稱	題目	Cronbach's α
自我肯定	Q1-Q5	0.918
部隊責任	Q6-Q9	0.912
人際關係	Q10-Q15	0.931
自我學習成長	Q1-Q4	0.883
部隊組織氣氛	Q5-Q10	0.868
價值滿足感	Q11-Q15	0.948

資料來源：本研究整理

表十 敘述性統計分析表

量表	樣本數	平均數	標準差	排序
參與動機整體	322	4.442	.691	
自我肯定	322	4.654	.582	1
部隊責任	322	4.288	.966	3
人際關係	322	4.385	.793	2
自我效能整體	322	4.439	.691	
價值感滿足	322	4.486	.740	1
自我學習成長	322	4.460	.710	2
部隊組織氣氛	322	4.371	.739	3

資料來源：本研究整理

致看法與認知上的不同。在「自我肯定」及「部隊責任」構面裡「3年以上未滿4年」的國軍官兵認知均高於「2年以上未滿3年」，究其導致的原因是因為接觸緊急醫療的國軍官兵，在培訓、取得證照後期，對專業知識的學習、進階版的緊急救

護經驗以及後續中級救護技術員的訓練，相對於資淺的官兵來說，資深的官兵對於緊急救護有更高的參與動機及觀念，故由此獲得驗證支持「緊急救護技術員不同個人特質與參與動機有顯著相關」（如表十一）。

表十一 「參與時間」對「參與動機」上之差異分析

層面／變數	分組	樣本數	平均數	標準差	F值	p值	Scheffé法事後比較
自我肯定	(1) 未滿1年	4	4.900	.200	2.525*	.041	(4) > (3)
	(2) 1年以上未滿2年	11	4.582	.433			
	(3) 2年以上未滿3年	21	4.286	1.003			
	(4) 3年以上未滿4年	38	4.695	.544			
	(5) 4年以上	248	4.678	.541			
部隊責任	(1) 未滿1年	4	4.875	.250	3.429**	.009	(4) > (3)
	(2) 1年以上未滿2年	11	3.659	1.179			
	(3) 2年以上未滿3年	21	3.798	1.474			
	(4) 3年以上未滿4年	38	4.480	.761			
	(5) 4年以上	248	4.319	.918			
人際關係	(1) 未滿1年	4	4.450	.640	1.872	.115	NA
	(2) 1年以上未滿2年	11	4.200	.699			
	(3) 2年以上未滿3年	21	4.019	1.211			
	(4) 3年以上未滿4年	38	4.579	.611			
	(5) 4年以上	248	4.394	.773			
整體參與動機	(1) 未滿1年	4	4.742	.313	3.058*	.017	(4) > (3)
	(2) 1年以上未滿2年	11	4.147	.732			
	(3) 2年以上未滿3年	21	4.034	1.190			
	(4) 3年以上未滿4年	38	4.585	.579			
	(5) 4年以上	248	4.463	.640			

註：*P<.05；**P<.01；***P<.001；NA表示不須事後比較；n.s表示事後比較後未有顯著差異。

資料來源：本研究整理

四、人口背景變數對自我效能之關聯性分析

就國軍官兵不同人口背景變數（性別、年齡、階級、教育程度、單位性質、參與時間及自我經驗）等7項，以T檢定及單因子變異數分析來探討不同個人背景變項的國軍官兵在自我效能各構面與整體的關聯性情形。

從整體的自我效能可顯示不同參與時間的國軍官兵於整體自我效能上並無差異，但從自我效能各構面發現，在「自我學習成長」、「部隊組織氣氛」兩個構面達顯著水準，可顯示不同參與時間的國軍官兵在「自我學習成長」、「部隊組織氣氛」兩個看法與認知會因為參與時間的差異而導致看法與認知上的不同。在「自我學習成長」、「部隊組織氣氛」構面裡「3年以上未滿4年」的國軍官兵認知均高於「2年以上未滿3年」，究其導致的原因是因為接觸緊急救護的國軍官兵，在培訓、取得證照後期，對專業知識的學習、進階版的緊急救護經驗以及後續中級救護技術員的訓練，相對於資淺的官兵來說，資深的官兵對於緊急救護有更高的自我效能及觀念，且4年以上的官兵數最高，故由此獲得驗證支持「緊急救護技術員不同個人特質與自我效能有顯著相關」（如表十二）。

五、參與動機與自我效能之相關分析及假說驗證之迴歸分析

根據分析結果所顯示，依照相關考驗及研究分析發現，兩兩之變數間相關性結果有相符之處，具有顯著正向影響，且有非常密切之關係，其相關係數 r 應達統計上顯著差異水準並係數大於0.7以上。爰此，國軍緊急救護技術員在整體參與動機下之自我肯定、部隊責任及人際關係與整體自我效能下之價值感滿足、自我學習成長及部隊組織氣氛之間均呈現著高度的顯著相關性，雖然各研究母體樣本均不同，但均意指表示當自我效能高時，其參與動機高，自我效能隨之增高（如表十三）。

（一）參與動機整體對自我效能整體之複迴歸分析

利用多元迴歸分析法，根據模式變異數分析的結果，指出整體迴歸模式的效果達顯著水準（ F 值=460.063， $p<.05$ ），表示整體迴歸模式具有統計上的意義，其調整後的判定係數為0.741，表示其整體模式的解釋力達74.1%。

經過上述迴歸模式之總檢定（ F 檢定），並達統計上的顯著水準後，復進行預測變數之迴歸係數的解釋，「參與時間」的標準化迴歸係數（ β ）未達顯著水準其值為-.031（ $t=-1.100$ ， $p>.05$ ），「參與動機」的標準化迴歸係數（ β ）達顯著水準其值為.864（ $t=30.292$ ， $p<.05$ ）。該標準化迴歸係數，表示其個別預測變項對於依

表十二 「參與時間」對「自我效能」上之差異分析

層面／變數	分組	樣本數	平均數	標準差	F值	p值	Scheffé法 事後比較
自我 學習成長	(1) 未滿1年	4	4.563	.515	2.552*	.039	(4) > (3)
	(2) 1年以上未滿2年	11	4.409	.655			
	(3) 2年以上未滿3年	21	4.048	1.134			
	(4) 3年以上未滿4年	38	4.651	.556			
	(5) 4年以上	248	4.466	.680			
部隊 組織氣氛	(1) 未滿1年	4	4.550	.661	3.213*	.013	(4) > (3)
	(2) 1年以上未滿2年	11	4.236	.848			
	(3) 2年以上未滿3年	21	3.933	1.026			
	(4) 3年以上未滿4年	38	4.626	.585			
	(5) 4年以上	248	4.373	.715			
價值 滿足感	(1) 未滿1年	4	4.900	.200	1.928	.106	NA
	(2) 1年以上未滿2年	11	4.436	.605			
	(3) 2年以上未滿3年	21	4.124	1.123			
	(4) 3年以上未滿4年	38	4.621	.642			
	(5) 4年以上	248	4.492	.717			
整體 自我效能	(1) 未滿1年	4	4.671	.441	2.749*	.028	(4) > (3)
	(2) 1年以上未滿2年	11	4.361	.685			
	(3) 2年以上未滿3年	21	4.035	1.067			
	(4) 3年以上未滿4年	38	4.633	.563			
	(5) 4年以上	248	4.443	.663			

註：*P<.05；**P<.01；***P<.001；NA表示不須事後比較；n.s表示事後比較後未有顯著差異。

資料來源：本研究整理

表十三 皮爾森積差相關係數分析

變數	自我肯定	部隊責任	人際關係	自我學習成長	部隊組織氣氛	價值滿足感
參與動機	.818***	.900***	.920***	.845***	.767***	.839***
自我效能	.767***	.647***	.902***	.952***	.941***	.952***

註：*P<.05；**P<.01；***P<.001

資料來源：本研究整理

變項之解釋變異量(如表十四)。

(二) 參與動機對自我學習成長之複迴歸分析

利用多元迴歸分析法,根據模式變異數分析的結果,指出整體迴歸模式的效果達顯著水準(F 值=336.385, $p<.05$),表示整體迴歸模式具有統計上的意義,其調整後的判定係數為0.807,表示其整體模式的解釋力達80.7%(如表十五)。

經過上述迴歸模式之總檢定(F 檢

定),並達統計上的顯著水準後,復進行預測變數之迴歸係數的解釋,「參與時間」的標準化迴歸係數(β)未達顯著水準其值為-.008 ($t=-.320$, $p>.05$),「自我肯定」的標準化迴歸係數(β)達顯著水準其值為.194 ($t=5.484$, $p<.05$),「部隊責任」的標準化迴歸係數(β)未達顯著水準其值為-.015 ($t=-.414$, $p>.05$),「人際關係」的標準化迴歸係數(β)達顯著水準

表十四 參與動機整體對自我效能整體之複迴歸分析表

模式	未標準化係數		標準化係數		t值	Sig (t)	調整後的 R平方	F值	Sig (F)
	B 之估計值	標準誤	Beta	分配					
常數	.717	.159			4.500	.000		460.063***	.000
參與時間	-.025	.023	-.031		-1.100	.272	0.741		
參與動機	.864	.029	.864		30.292***	.000			

註: * $P<.05$; ** $P<.01$; *** $P<.001$ 。

資料來源:本研究整理

表十五 參與動機對自我學習成長之複迴歸分析表

模式	未標準化係數		標準化係數		t值	Sig (t)	調整後的 R平方	F值	Sig (F)
	B 之估計值	標準誤	Beta	分配					
常數	.446	.163			2.729	.007		336.385***	.000
參與時間	-.007	.021	-.008		-.320	.749			
自我肯定	.237	.043	.194		5.484***	.000	0.807		
部隊責任	-.011	.026	-.015		-.414	.679			
人際關係	.681	.038	.761		18.025***	.000			

註: * $P<.05$; ** $P<.01$; *** $P<.001$ 。

資料來源:本研究整理

其值為.761 ($t=18.025$, $p<.05$)。該標準化迴歸係數，表示其個別預測變項對於依變項之解釋變異量。

(三) 參與動機對部隊組織氣氛之複迴歸分析

利用多元迴歸分析法，根據模式變異數分析的結果，指出整體迴歸模式的效果達顯著水準 (F 值=156.206, $p<.05$)，表示整體迴歸模式具有統計上的意義，其調整後的判定係數為0.659，表示其整體模式的解釋力達65.9% (如表十六)。

經過上述迴歸模式之總檢定 (F 檢定)，並達統計上的顯著水準後，復進行預測變數之迴歸係數的解釋，「參與時間」的標準化迴歸係數 (β) 未達顯著水準其值為-.004 ($t=-.108$, $p>.05$)，「自我肯定」的標準化迴歸係數 (β) 達顯著水準其值為.193 ($t=4.104$, $p<.05$)，「部隊責任」的標準化迴歸係數 (β) 未達顯著水準其值為-.011 ($t=-.235$, $p>.05$)，「人際關

係」的標準化迴歸係數 (β) 達顯著水準其值為.673 ($t=11.996$, $p<.05$)。該標準化迴歸係數，表示其個別預測變項對於依變項之解釋變異量。

(四) 參與動機對價值滿足感之複迴歸分析

利用多元迴歸分析法，根據模式變異數分析的結果，指出整體迴歸模式的效果達顯著水準 (F 值=343.023, $p<.05$)，表示整體迴歸模式具有統計上的意義，其調整後的判定係數為0.810，表示其整體模式的解釋力達81% (如表十七)。

經過上述迴歸模式之總檢定 (F 檢定)，並達統計上的顯著水準後，復進行預測變數之迴歸係數的解釋，「參與時間」的標準化迴歸係數 (β) 未達顯著水準其值為-.036 ($t=-1.456$, $p>.05$)，「自我肯定」的標準化迴歸係數 (β) 達顯著水準其值為.321 ($t=9.132$, $p<.05$)，「部隊責任」的標準化迴歸係數 (β) 未達顯著水

表十六 參與動機對部隊組織氣氛之複迴歸分析表

模式	未標準化係數		標準化係數		t值	Sig (t)	調整後的 R平方	F值	Sig (F)
	B 之估計值	標準誤	Beta	分配					
常數	.529	.226			2.341	.020		156.206***	.000
參與時間	-.003	.028	-.004		-.108	.914			
自我肯定	.245	.060	.193		4.104***	.000	0.659		
部隊責任	-.009	.036	-.011		-.235	.814			
人際關係	.627	.052	.673		11.996***	.000			

註：* $P<.05$ ；** $P<.01$ ；*** $P<.001$ 。

資料來源：本研究整理

準其值為-.056 ($t=-1.584$, $p>.05$)，「人際關係」的標準化迴歸係數 (β) 達顯著水準其值為.685 ($t=16.350$, $p<.05$)。該標準化迴歸係數，表示其個別預測變項對於依變項之解釋變異量。

伍、精進作為

一、研究分析驗證

依照研究分析足以明瞭，國軍官兵對緊急救護技術員的參與動機與自我效能之相關性結果具有顯著正向影響，且有非常密切之關係。本研究目的在於探討官兵參與緊急救護技術員的不同個人特質下，經第四章研究分析均獲得高度關聯性支持，即驗證整體模式接受度具備相當解釋能力。

(一) 假說H1成立：國軍緊急救護技術員在

「參與動機」整體構面的表現最佳的程度，以「自我肯定」單項平均最高，可顯示國軍緊急救護技術員在「參與動機」構面的表現屬於高度參與的程度。

(二) 假說H2成立：國軍緊急救護技術員在「自我效能」整體構面的表現最佳的程度，以「價值感滿足」單項平均最高，可顯示國軍緊急救護技術員在「自我效能」構面的表現屬於高度參與的程度。

(三) 假說H3成立：國軍緊急救護技術員「參與動機」構面下的「自我肯定」、「部隊責任」以及「人際關係」三個變項對於「自我效能」構面下的「自我學習成長」、「部隊組織氣氛」及「價值滿足感」變項皆達顯著正相關。爰此，國軍緊急救護技術員的參

表十七 參與動機對價值滿足感之複迴歸分析表

模式	未標準化係數		標準化係數		t值	Sig (t)	調整後的 R平方	F值	Sig (F)
	B 之估計值	標準誤	Beta	分配					
常數	.111	.169			.658	.511		343.023***	.000
參與時間	-.031	.021	-.036		-1.456	.146			
自我肯定	.408	.045	.321		9.132***	.000	0.810		
部隊責任	-.043	.027	-.056		-1.584	.114			
人際關係	.639	.039	.685		16.350***	.000			

註：* $P<.05$ ；** $P<.01$ ；*** $P<.001$ 。

資料來源：本研究整理



圖五 國軍緊急救護技能競賽比賽實況

圖片來源：本研究拍攝

與動機與自我效能的整體達顯著正相關。

二、結論與建議

以下分別依照緊急救護技術員個人特質與參與動機及自我效能兩者間之層面進行條件提升方向：

(一) 結合軍醫官科人員經歷管理，提升官兵證照維持及留職意願

- 1、本研究發現參與動機與自我效能無論在整體或是其各構面裡，「4年以上」（248人，77.2%）的官兵得分是相較於其他服務年資的分組數來的多很多，所以我們辦理救護員培訓時，各單位必須探究其中原因，為何要培訓一名救護員，並且讓他長留久用，

而不是沒有相關配套措施或者制度，讓一名花了金錢及心血培訓的有能力又有經驗的救護員，沒了熱誠而步上離開的念頭。

- 2、然而，從研究統計裡發現，國軍官兵對於參與動機的「自我肯定」及「人際關係」兩個構面的平均分數是高的，顯示官兵對於緊急救護服務過程裡與受患者、官兵夥伴（或緊急救護夥伴）及培訓或督導單位的溝通相處滿意度是高的，而在專業知識學習成長的過程中，自我是否能遇到了瓶頸而突破（如圖五）。
- 3、爰上，就像教導嬰幼兒的方式，建議管理單位應重視官兵對於緊急救護



的反應，並適時給予學習上的強力幫助，以確保官兵對於緊急救護能夠適當的表達及表現，進而提升證照維持及留職奮鬥的意願。因此，持續滿足官兵參與動機裡的自我肯定及人際關係是有效提升緊急救護技術服務品質的必要條件之一。

(二) 強化師資應用及課程改革，提升官兵對緊急救護服務品質

- 1、建立有制度的在職訓練模式、經管機制，在訓練官兵成為專業的第一線緊急救護人員外，需要先培育出良好的師資群及適當的授課教材，並應以實務訓練代替學理的紙上談兵，在做中學、學中做，邊做邊學的循環概念中，非用制式老師授課學生聽講之模式及千古不變的書本知識來填塞學生的大腦容量。
- 2、當然，在這訓練模式之前須先做好心理支持之輔導，務必做好雙向溝通的管道，讓受訓者、持照者或教學者能適時地表達自己的意見，在過程裡獲得互相的知識及回饋。
- 3、而持續的緊急救護教育訓練即可滿足這個需求，應定期辦理持續教育課程或強制定期參與民間消防救護車出動等救人勤務，可有效提升官兵專業技能、學識及經驗外，間接影響著官兵自身的緊急救護服務的品質（如

圖六）。因此，持續滿足官兵自我效能裡的價值感到滿足與自我學習成長亦是有效提升緊急救護技術服務品質的必要條件之二。

(三) 注重橫向資源共享管道，創造優良緊急救護工作氣氛及團隊

- 1、本研究可以發現到參與動機的部隊責任及自我效能的部隊組織氣氛兩個構面，在統計平均上均為最低。然而，在部隊中，經常忽略了緊急救護人員身兼多職且定位模糊的窘境；但就緊急救護任務中，一趟急救任務至少需要2名（含以上）執行人員分工，且以心跳停止病患案例來說，主手需要按壓CPR，副手必須協助傻瓜電擊器（AED）的安裝及進階呼吸道的建立（on endo等），再再能顯示救人並非個人單打獨鬥即可完成一項傷患救護的工作。
- 2、當然，在國軍人事人員分類規則體系上，為使在服務期間有效運用其教育、學識、智力、才能、體力、領導力、經驗及志趣等目的，來展現現階段一專多能；但當在營區內緊急醫療出現瑕疵時，那不可抹滅的遺憾，總是令整個環境大受打擊。
- 3、而此可知，在管理或者是督導單位，應給予國軍緊急救護人員適當定位，才能達到正向的觀念及良好的互動，



圖六 國軍高級救護技術員持續教育實況

圖片來源：本研究拍攝

有效發揮出1+1大於2的力量。因此，持續滿足官兵參與動機及自我效能裡的部隊責任與部隊組織氣氛亦是有效提升緊急救護技術服務品質的必要條件之三。

陸、結語

國防醫學院衛勤訓練中心致力於培育國軍緊急救護技術員的養成，提高部隊官兵對緊急救護技術員的期待與滿意度，加強緊急醫療救護服務網絡之完整性，並應用新科技整合緊急救護技術內容且提

前連結醫院資訊系統與外界救護的消防及醫院端做多元化的連結，俾能縮短任何事件的黃金救援時間，達到共惠雙贏的局面，才能完成一個生命之鍊的串連。

作者簡介

林佐信少校，專業軍官班98年班，中臺科技大學醫管所108年班，具衛福部高級救護技術員EMTP，緊急救護EMT教官，美國NAEMT指導員證照，現任職於國防醫學院學員生大隊中隊長。