調查報告

壹、調查小組成立之依據與目的

針對中華民國足球協會於 2026 年 4 月 7 日接獲國女足相關意見反映之事件，為確保國家代表隊之穩定運作並釐清行政與技術端之協作現況，張璨理事長旋即責成啟動內部專案檢討機制。本調查小組特邀前國訓中心執行長李文彬顧問擔任召集人以確保客觀性，小組成員同時納入王筱薰副理事長、技術總監 Matt Ross，以及中華民國足球協會法務林詠晨共同參與。

本調查小組之核心目的，在於秉持客觀中立之原則，還原本次國女足賽事備戰與執行期間之各項作業事實，並針對現行代表隊之運作模式提出具建設性之處置建議與未來系統性改善方案，期能提升國家代表隊之整體治理水準。

貳、調查小組訪談對象

為確保資訊來源全面並交叉比對多方說法，以求報告嚴謹，本小組針對以下本次賽會核心技術人員進行深度訪談：

一、中華民國女子足球代表隊總教練 Prasobchoke Chokemor；

二、中華民國女子足球代表隊影像分析教練楊俊彥；

三、中華民國女子足球代表隊體能教練魏富貴；

四、中華民國女子足球代表隊助理教練李彥廷；

五、中華民國女子足球代表隊助理教練張博翔；

六、中華民國女子足球代表隊助理教練張絕倫；

七、中華民國女子足球代表隊助理教練莊淑美。

除上述核心技術人員之正式訪談外，為兼顧第一線選手之實務感受與安全，本小組亦透過非公開之諮詢管道，廣泛蒐整代表隊選手之意見與回饋。經交叉比對查證，選手端針對近期備戰期間所面臨之系統性協作挑戰、管理落差及書面意見反映之核心訴求，其反饋內容與助理教練團所陳述之運作現況具備高度一致性。此一多方印證之客觀事實，亦成為本報告後續提出結構性改善方案之重要基礎。

另外，依選訓委員會建議，本調查小組額外訪問後勤團隊下列負責選手醫療人員，以求報告結構完整：

一、中華民國女子足球代表隊防護員江旻凌；

二、中華民國女子足球代表隊隊醫吳致寬。

參、訪談問題設定

…

［略］

…

肆、事實認定

…

［略］

…

伍、建議處置

一、啟動與總教練 Prasobchoke Chokemor 提前終止合約之討論與過度機制

基於本調查小組之綜合評估，本次女足亞洲盃之結果與賽前設定之戰略目標存在落差。考量國家代表隊邁向下一個戰術週期，亟需重新凝聚團隊共識並進行體系升級，總教練 Prasobchoke Chokemor 階段性任務已告一段落。為確保後續備戰不受影響，調查小組建議與選訓委員會共同研商，依據合約規範啟動總教練合約之提前終止程序，並妥善辦理技術交接。

二、助理教練終止合約，待新任總教練上任後重組

經查，本次賽會期間，總教練與既有助理教練團隊在戰術溝通與協作默契上，面臨較長之磨合期。基於教練團一體化之實務運作原則，並考量選手對現行戰術體系之適應現況，調查小組建議，現任助理教練團隊之專案合約應與總教練同步進行階段性結案。此舉旨在賦予未來新任總教練最大之組織彈性，俾利其上任後能依據自身戰術需求，重新遴選並建構具備高度互信與高效溝通之技術團隊。

陸、改善方案建議

一、升級總教練遴選之實績量化門檻與戰略計畫審查機制

針對未來國家隊主帥之聘任，選訓機制應從「資格符合」升級為「實績導向」。有鑑於過往遴選標準較側重於教練證級，未來應於「選手培訓參賽實施計畫」中，明訂候選人需具備一定場次之高級別國際賽事或頂級職業聯賽之執教履歷。此外，無論是長期聘任或短期代理，候選人皆必須於遴選階段提出涵蓋戰術體系、數據應用及備戰期程之完整計畫，以確保其執教高度符合國家隊層級之需求。

二、落實教練團「責任與人事一體化」

為確保教練團內部之指揮鏈與責任歸屬一致，未來應參酌國際職業足壇常態，將助理教練之聘用合約與總教練綁定。合約中應增列提前終止條款：若總教練因故解約，助理教練團隊亦隨之結案。此機制可確保新任總教練擁有完整的人事主導權；相對地，總教練在提名助理團隊時，

亦須向協會提交明確之 RACI（權責劃分）矩陣，落實專業分工。

三、導入經驗值配比與技術風險管控

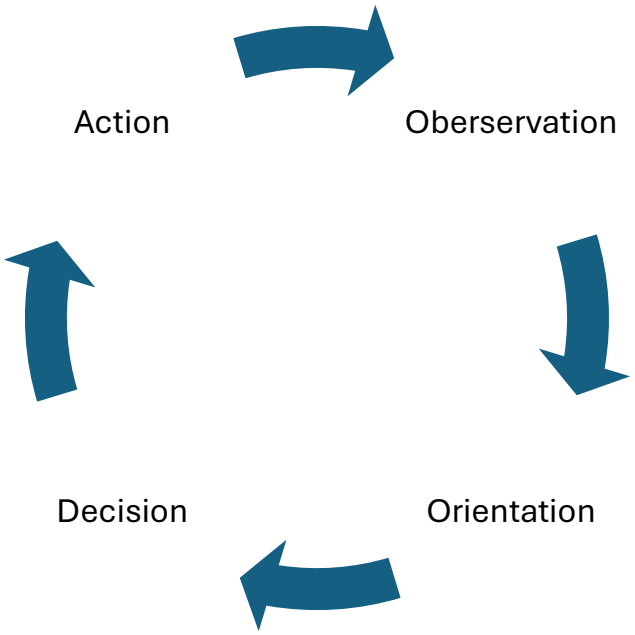
為應對高強度國際賽事之壓力，未來教練團之編制應設立「經驗值配比門檻」。避免出現核心技術團隊成員多數缺乏高級別國際賽經驗之情形，以防範團隊在面對賽場突發狀況或高壓情境時，因經驗斷層而產生集體決策遲滯或系統性失能，進而穩定選手之心理狀態與競技表現。

四、完善名單異動之雙向溝通與過渡機制

秉持總教練權責相符之原則，選手登錄名單固然由總教練全權主導，然為維護代表隊之團隊文化與選手心理健康，未來應建立標準化之「名單異動說明機制」。當選手面臨名單調整時，總教練或其授權之助理教練，應親自進行一對一面談，具體說明戰術考量並提供未來可強化之技術建議，以維持選手之榮譽感與對協會之向心力。

五、建構基於 OODA 決策循環之科學化賽後檢討與回報系統

強化代表隊之自我修正能力，應將軍事與企業管理之 OODA 循環（觀察 Observation、定位 Orientation、決策 Decision、行動 Action）正式納入國家隊日常運作規劃。調查小組建議，強制規範代表隊於每次集訓與國際賽事結束後之兩週內，向選訓委員會提交技術觀察報告外，應於內部建立「即時回顧（After Action Review）」之組織文化，確保戰術缺失能於下一次訓練中精準修正。



六、建立隊職員之差勤管理標準

為提升代表隊之行政效率，針對包含外籍總教練在內之全體隊職員，應建立「差勤與請假標準作業流程（SOP)」。未來技術人員之跨國移動或休假，均須以書面形式提出申請，並經協會技術總監與管理階層簽核始得生效，確保協會能精準掌握全體人員之動向與勤務狀態。

七、制定代表隊行為準則與管理規範

為維持國家隊於集訓及賽會期間之高度專注，協會應制定明文化之「國家代表隊行為準則」。其中需特別針對賽事期間之「外部互動」進行規範，明確界定親友、球迷與代表隊互動之時間、空間與範圍，杜絕任何干擾賽事準備之非必要接觸，以塑造專業之備戰環境。

八、徵召行政與技術之職權分離與流程標準化

為減輕教練團之非技術性負擔，未來選手之徵召作業應落實「行政與技術分離」。助理教練應全心聚焦於訓練業務，而徵召意願確認、俱樂部聯繫、公文發送等行政程序，應統一由代表隊專職管理人員或協會行政部門專責執行。此標準化作業不僅能確保資訊傳遞之單一性，亦能避免與職業俱樂部溝通時產生之資訊落差。

九、確立醫療防護、傷病通報與重返賽場（RTP）之標準作業流程

針對選手之健康照護，協會應會同技術總監與醫療委員會，共同制定專屬於國家代表隊之「傷病通報與重返賽場(Return-to-Play, RTP）標準作業流程」。明確規範選手受傷時之即時回報層級、醫療資訊向教練團與母隊球團之雙向通報機制，以及傷癒復出之客觀評估指標，以最高標準保障國腳之職業生涯。