

第四章 資料分析

本章旨在根據調查實施與訪談所得資料，針對研究目的與假設進行調查結果的描述與分析。全章共分四節，包括：研究樣本描述、教師在職進修之分析、教師工作滿意度之分析以及訪談資料之分析，茲分述如下：

第一節 樣本描述

從調查問卷得到有效問卷354份，其基本資料分佈情形，如表4-1所示，茲分別說明如下：

一、以教師性別而言：計有男性教師 221位佔 62.4%，女性教師 133位佔 37.6%。

二、以教師類別而言：教師為原住民者有 22位，佔 6.2%，其為非原住民者有 332位，佔 93.8%。

三、以教師年齡而言，教師年齡在25歲以下者有12位，佔3.4%；年齡滿25歲至30歲者有54位，佔 15.3%；年齡滿30歲至45歲者有199位，佔 56.5%；年齡滿45歲至55歲者有 69位，佔19.6%；年齡滿55歲以上者有18位，佔5.1%。

四、以教師學歷程度而言：教師具專科程度者有41位，佔 11.6%；大學院校者有106位，佔 30.0%；師範院校者有 59位，佔 16.7%；研究所四十學分班者有132位，佔37.4%；研究所者有15位，佔4.2%。

五、以教師之婚姻狀況而言，已婚之教師有265位，佔74.9%，未婚者有89位，佔 25.2%。

六、以教師之任教學校而言：教師任教公立學校者有284位，佔 80.7%，任教私立學校者有68位，佔 19.3%。

七、以教師主要任教專業科別而言：商業類科有 46位，佔13.2%

；工業類科有107位，佔 30.7%；農業類科有33位，佔 9.5%；家事類科有20位，佔 5.7%；海事水產類科有7位，佔 2.0%；工藝類科有3位，佔 0.9%；一般學科有132位，佔37.9%。

八、以教師之現任職務而言：教師兼行政工作者有 113 位，佔 32.2%，擔任導師者有 157位，佔 44.7%；專任教師者有 80位，佔 22.8%。

九、以教師每月平均薪資所得而言：三萬元以內者有 7位，佔 2.0%；滿三萬元至四萬元者有91位，佔 25.8%；滿四萬元至五萬元者有96位，佔 27.2%；滿五萬元以上者有 159位，佔 45.0%。

十、以教師目前學校教學年資而言：三年(含)以下者有88位，佔 26.1%；三年至五年(含)者有50位，佔14.8%；五年至十年(含)者有54位，佔16.0%；十年至十五年者(含)有48位，佔14.2%；十五年以上者有97位，佔28.8%。

十一、以教師總共教學服務年資而言：三年(含)以下者有50位，佔16.4%；三年至五年(含)者有29位，佔 9.5%；五年至十年(含)者有43位；佔14.1%；十年至十五年(含)者有有62位，佔20.3%；十五年以上者有121位，佔39.7%。

表4-1 研究對象基本資料一覽表

變 項	組 別	人數(N)	百分比%	合 計
性 別	男	221	62.4	354
	女	133	37.6	
類 別	原住民	22	6.2	354
	非原住民	332	93.8	
年 齡	25歲以下	12	3.4	354
	25歲-30歲	54	15.3	
	30歲-45歲	199	56.5	
	45歲-55歲	69	19.6	
	55歲以上	18	5.1	

表4-1 (續)

變 項	組 別	人數(N)	百分比%	合 計
學 歷	專科	41	11.6	354
	大學校院	106	30.0	
	師範校院	59	16.7	
	研究所四十學分班	132	37.4	
	研究所(碩、博士)	15	4.2	
婚姻狀況	已 婚	265	74.9	354
	未 婚	89	25.2	
任教學校	公 立	284	80.7	254
	私 立	68	19.3	
主要任教 專業科目	商業類科	46	13.2	354
	工業類科	107	30.7	
	農業類科	33	9.5	
	家事類科	20	5.7	
	海事水產類科	7	2.0	
	工藝類科	3	0.9	
	一般學科	132	37.9	
現任職務	教師兼行政工作	113	32.2	354
	導 師	157	44.7	
	專任教師	80	22.8	
平均薪資 所得	三萬元以內	7	2.0	354
	三萬元以上至四萬元	91	25.8	
	四萬元以上至五萬元	96	27.2	
	五萬元以上	159	45.0	
目前學校 教學年資	三年以下	88	26.1	337
	三年至五年	50	14.8	
	五年至十年	54	16.0	
	十年至十五年	48	14.2	
	十五年以上	97	28.8	
總共教學 服務年資	三年以下	50	16.4	305
	三年至五年	29	9.5	
	五年至十年	43	14.1	
	十年至十五年	62	20.3	
	十五年以上	121	39.7	

第二節 教師在職進修之分析

壹、影響教師在職進修意願各向度的平均數反應

本研究於教師在職進修部分之問卷係採五點量表，依填答者的反應結果給分，其影響因素計分類為六個向度，共有二十題，表4-2 所示為各向度平均分數與標準差。

由表4-2 可知，各向度的平均分數介於 3.93至 4.25，標準差介於0.52至0.69之間。其中教師對影響在職進修意願各因素向度反應，以「課程安排」為最高 ($\bar{x}=4.25$)，以「社交關係」最低 ($\bar{x}=3.93$)。至於總量表之平均數則為4.07，標準差為0.45。

表4-2 影響教師在職進修意願各向度之平均數及標準差

向 度	平均數	標準差	向 度	平均數	標準差
政策規章	4.01	0.69	獎勵制度	4.0	0.61
課程安排	4.25	0.53	社交關係	3.93	0.57
行政支持	4.16	0.56	成就需求	3.96	0.52

貳、不同背景變項的教師對影響其在職進修意願因素看法之分析

本節謹就教師之背景變項（性別、類別、年齡、學歷、婚姻狀況、任教學校、主要任教專業科別、現任職務、平均薪資所得以及教學與服務年資）對影響其在職進修意願因素各向度之比較分析如后：

一、不同性別教師對影響其在職進修意願因素各向度看法之分析：

表4-3 顯示，在 $\alpha=.05$ 時，教師對影響其在職進修意願之各向度因素及整體因素之看法，不因男女性別不同而有顯著的差異存在，

其平均數介於3.92至4.29之間，顯示男女教師認為各因素會影響其進修意願。

表4-3 不同性別教師對影響其在職進修意願各向度看法之t 考驗摘要表

向 度	項 目	人數 N	平均數 \bar{x}	標準差 SD	t 值
政策規章	1.男	215	3.99	0.71	-0.95
	2.女	128	4.06	0.65	
課程安排	1.男	214	4.23	0.52	-0.99
	2.女	130	4.29	0.54	
行政支持	1.男	214	4.13	0.57	-1.17
	2.女	125	4.21	0.54	
獎勵制度	1.男	215	4.00	0.59	-0.9
	2.女	130	4.00	0.63	
社交關係	1.男	215	3.92	0.56	-0.28
	2.女	128	3.94	0.59	
成就需求	1.男	218	3.93	0.53	-1.34
	2.女	127	4.01	0.51	
整體影響	1.男	285	4.05	0.44	-0.94
	2.女	121	4.10	0.46	

二、不同類別教師對影響其在職進修意願因素的看法之分析

由表4-4 可知，在 $\alpha = .05$ 時，不同類別之教師對影響其在職進修意願各向度因素之看法，除了「社交關係」與「整體影響」兩向度顯示非原住民教師顯著高於原住民教師外，不同類別教師對影響其在職進修意願之其他各向度因素及整體影響因素顯示沒有顯著的差異存在。其平均數介於3.65至4.27之間，顯示不同類別教師認為各因素會影響其進修意願。

表4-4 不同類別教師對影響其在職進修意願因素的看法之t 考驗摘要表

向 度	項 目 目	人 數 N	平均數 x	標準差 SD	t 值
政策規章	1.原 住 民	21	3.88	0.84	-0.91
	2.非原住民	322	4.02	0.68	
課程安排	1.原 住 民	21	4.05	0.69	-1.43
	2.非原住民	323	4.27	0.51	
行政支持	1.原 住 民	21	3.97	0.81	-1.12
	2.非原住民	318	4.17	0.54	
獎勵制度	1.原 住 民	20	3.76	0.73	-1.81
	2.非原住民	325	4.01	0.60	
社交關係	1.原 住 民	21	3.65	0.70	-2.32*
	2.非原住民	322	3.95	0.56	
成就需求	1.原 住 民	22	3.76	0.65	-1.87
	2.非原住民	323	3.97	0.51	
整體影響	1.原 住 民	19	3.81	0.65	-2.62*
	2.非原住民	307	4.08	0.43	

*p<.05

三、不同年齡教師對影響其在職進修意願及因素之看法之分析

表4-5 顯示，在 $\alpha = .05$ 時，教師對影響其在職進修意願之各向度因素及整體因素之看法，在「政策規章」、「行政支持」、「成就需求」以及「整體影響」各向度會因年齡不同而有顯著的差異存在，再經 Scheffe' 事後比較，發現上述四個向度中，25歲以下教師之看法平均數顯著高於35歲以上之教師。其他各向度則不因年齡而有顯著的差異存在。各向度平均數介於3.78至4.37之間，顯示不同年齡教師認為各因素會影響其進修意願。

表4-5 不同年齡教師在影響其進修意願因素之變異數分析摘要表

向度	項 目	人數 N	平均數 \bar{x}	標準差 SD	異 數 分 析				F 值	Scheffe'法 事後比較
					來源	d f	SS	SM		
政 策 規 章	1.25歲以下	12	4.17	0.62	組間 組內 全部	4 337 341	4.46 155.70 160.16	1.12 0.46	2.42*	1 > 5
	2.25歲-30歲	54	4.21	0.58						
	3.30歲-45歲	192	4.02	0.69						
	4.45歲-55歲	68	3.88	0.69						
	5.55歲以上	16	3.78	0.86						
課 程 安 排	1.25歲以下	12	4.36	0.30	組間 組內 全部	4 337 341	2.21 92.32 94.53	0.55 0.27	2.01	
	2.25歲-30歲	54	4.33	0.53						
	3.30歲-45歲	192	4.29	0.50						
	4.45歲-55歲	66	4.12	0.60						
	5.55歲以上	16	4.13	0.56						
行 政 支 持	1.25歲以下	12	4.37	0.29	組間 組內 全部	4 333 337	3.05 103.27 106.31	0.76 0.31	2.45*	1>5
	2.25歲-30歲	54	4.24	0.44						
	3.30歲-45歲	189	4.17	0.58						
	4.45歲-55歲	66	4.12	0.58						
	5.55歲以上	17	3.81	0.56						
獎 勵 制 度	1.25歲以下	12	4.23	0.52	組間 組內 全部	4 338 342	3.35 123.52 126.87	0.84 0.37	2.30	
	2.25歲-30歲	53	4.16	0.45						
	3.30歲-45歲	193	4.00	0.61						
	4.45歲-55歲	68	3.90	0.67						
	5.55歲以上	17	3.79	0.78						
社 交 關 係	1.25歲以下	12	4.25	0.40	組間 組內 全部	4 336 340	2.89 107.45 110.34	0.72 0.32	2.26	
	2.25歲-30歲	53	3.91	0.49						
	3.30歲-45歲	193	3.97	0.57						
	4.45歲-55歲	67	3.80	0.64						
	5.55歲以上	16	3.85	0.58						
成 就 需 求	1.25歲以下	12	4.31	0.36	組間 組內 全部	4 338 342	3.70 89.86 93.57	0.93 0.27	3.48*	1>5
	2.25歲-30歲	53	4.06	0.49						
	3.30歲-45歲	193	3.98	0.51						
	4.45歲-55歲	67	3.83	0.53						
	5.55歲以上	16	3.77	0.68						
整 體 影 響	1.25歲以下	12	4.29	0.26	組間 組內 全部	4 320 324	2.32 62.34 64.66	0.58 0.19	2.98*	1>5
	2.25歲-30歲	52	4.16	0.35						
	3.30歲-45歲	182	4.08	0.45						
	4.45歲-55歲	63	3.98	0.49						
	5.55歲以上	16	3.86	0.53						

* p<.05

四、不同學歷教師對影響其在職進修意願因素的看法之分析

由表4-6 可知，在 $\alpha=.05$ 時，不同學歷之教師對影響其在職進修意願之各向度因素及整體影因素之看法，沒有顯著的差異。由其平均數介於3.75至4.35之間，可知不同學歷教師認為各因素對其進修意願

有影響。

表4-6 不同學歷教師在影響其進修意願因素之變異數分析摘要表

向度	項 目	人數 N	平均數 \bar{x}	標準差 SD	異 數 分 析				F 值
					來源	df	SS	SM	
政 策 規 章	1.專科	41	3.79	0.89	組間 組內 全部	4 337 341	4.18 157.01 161.19	1.04 0.47	2.24
	2.大學校院	103	4.14	0.65					
	3.師範校院	58	4.01	0.68					
	4.研究所四十 學分班	125	4.00	0.62					
	5.研究所	15	3.83	0.77					
課 程 安 排	1.專科	41	4.35	0.51	組間 組內 全部	4 338 342	1.91 92.97 94.87	0.48 0.28	1.74
	2.大學校院	102	4.30	0.57					
	3.師範校院	59	4.12	0.59					
	4.研究所四十 學分班	126	4.26	0.47					
	5.研究所	15	4.11	0.39					
行 政 支 持	1.專科	39	4.17	0.57	組間 組內 全部	4 333 335	0.58 105.72 106.31	0.15 0.32	0.46
	2.大學校院	105	4.17	0.57					
	3.師範校院	57	4.24	0.56					
	4.研究所四十 學分班	122	4.12	0.59					
	5.研究所	15	4.08	0.24					
獎 勵 制 度	1.專科	41	3.99	0.68	組間 組內 全部	4 339 343	0.44 126.62 127.06	0.11 0.37	0.29
	2.大學校院	104	3.98	0.62					
	3.師範校院	58	3.99	0.63					
	4.研究所四十 學分班	126	4.04	0.59					
	5.研究所	15	3.90	0.40					
社 交 關 係	1.專科	39	4.12	0.59	組間 組內 全部	4 337 341	1.67 110.27 111.94	0.42 0.33	1.28
	2.大學校院	105	3.90	0.58					
	3.師範校院	59	3.88	0.57					
	4.研究所四十 學分班	124	3.92	0.58					
	5.研究所	15	3.93	0.44					
成 就 需 求	1.專科	41	3.97	0.66	組間 組內 全部	4 339 343	0.53 93.34 93.87	0.13 0.28	0.48
	2.大學校院	106	4.01	0.53					
	3.師範校院	57	3.89	0.53					
	4.研究所四十 學分班	125	3.95	0.46					
	5.研究所	15	3.96	0.50					

表4-6 (續)

向度	項 目	人數 N	平均數 \bar{x}	標 準 差 SD	異 數 分 析				F 值
					來源	df	SS	SM	
整 體 影 響	1.專科	37	4.12	0.48	組間 組內 全部	4 320 324	0.27 64.58 64.85	0.07 0.20	0.34
	2.大學校院	99	4.09	0.47					
	3.師範校院	56	4.05	0.47					
	4.研究所四十 學分班	118	4.06	0.44					
	5.研究所	15	3.98	0.26					

五、不同婚姻狀況教師對影響其在職進修意願因素的看法之分析

由表4-7 可知，在 $\alpha=.05$ 時，不同婚姻狀況之教師對影響其在職進修意願之各向度因素看法除「成就需求」向度中未婚教師之得分平均數 ($\bar{x}=4.06$) 顯著高於已婚教師 ($\bar{x}=3.92$)。其餘各向度之看法，沒有顯著的差異。由各向度之平均數觀之，介於3.97至4.33之間，顯示不同婚姻狀況教師認為各因素會影響其進修意願。

表4-7 不同婚姻狀況教師在影響其進修意願因素之t考驗摘要表

向 度	項 目	人數 N	平均數 \bar{x}	標準差 SD	t 值
政策規章	A. 已婚	254	3.99	0.70	-1.05
	B. 未婚	88	4.08	0.66	
課程安排	A. 已婚	256	4.23	0.55	-1.54
	B. 未婚	87	4.33	0.46	
行政支持	A. 已婚	250	4.14	0.59	-1.09
	B. 未婚	88	4.22	0.46	
獎勵制度	A. 已婚	257	3.97	0.64	-1.67
	B. 未婚	87	4.08	0.50	
社交關係	A. 已婚	255	3.92	0.59	-0.47
	B. 未婚	87	3.95	0.52	
成就需求	A. 已婚	256	3.92	0.53	-2.22*
	B. 未婚	88	4.06	0.50	
整體影響	A. 已婚	240	4.05	0.47	-1.56
	B. 未婚	85	4.13	0.37	

*p<.05

六、公私立教師對影響其在職進修意願因素的看法之分析

由表4-8 可知，在 $\alpha = .05$ 時，公私立教師對影響其在職進修意願之各向度因素及整體影響因素之看法，除「課程安排」向度中，私立學校教師之看法 ($\bar{x} = 4.38$) 顯著高於公立學校教師之看法 ($\bar{x} = 4.22$)。其餘各向度之看法沒有顯著的差異存在。各向度之平均數介於 3.90 至 4.38 之間，顯示公私立學校教師認為各因素會影響其進修意願。

表4-8 公私立教師在影響其進修意願因素之 t 考驗摘要表

向 度	項 目	人數 N	平均數 \bar{x}	標準差 SD	t 值
政策規章	A. 公立學校	273	4.00	0.67	-0.79
	B. 私立學校	68	4.00	0.74	
課程安排	A. 公立學校	274	4.22	0.54	-2.16*
	B. 私立學校	68	4.38	0.48	
行政支持	A. 公立學校	271	4.14	0.57	-1.08
	B. 私立學校	67	4.23	0.51	
獎勵制度	A. 公立學校	276	3.98	0.62	-1.33
	B. 私立學校	67	4.09	0.56	
社交關係	A. 公立學校	274	3.90	0.57	-1.69
	B. 私立學校	67	4.03	0.58	
成就需求	A. 公立學校	275	3.95	0.52	-1.63
	B. 私立學校	68	4.00	0.55	
整體影響	A. 公立學校	260	4.05	0.46	-1.59
	B. 私立學校	65	4.15	0.40	

* $p < .05$

七、不同主要任教專業科別教師對影響其在職進修意願因素的看法之分析

由表4-9 可知，在 $\alpha = .05$ 時，不同主要任教專業科別教師對影響其在職進修意願之各向度因素及整體影響因素之看法，在「政策規章」向度之看法有顯著的不同，經 Scheffe' 法事後比較發現農業類科與一般學科教師的看法顯著高於海事水產類科教師。另在「獎勵制度」與「社交關係」兩個向度不同類科教師之看法也達顯著差異，經由 Scheffe' 法事後比較發現，工業類科教師之看法均顯著高於工藝類科

教師。其餘向度，教師之看法沒差異存在。各向度之平均數介於3.00至4.43之間，除工藝類科教師在「政策規章」與「獎勵制度」及海事水產類科教師在「社交關係」傾向認為對進修意願影響不大外，其他類科教師認為各因素對進修意願有影響。

表4-9 不同主要任教專科科別教師在影響其進修意願因素之變異數分析摘要表

向度	項目	人數 N	平均數 \bar{x}	標準差 SD	變異數分析				F 值	Scheffe'法 事後比較
					來源	df	SS	SM		
政策規章	1.商業類科	45	4.26	0.58	組間 組內 全部	6	6.65	1.11	2.39*	3>5 7>5
	2.工業類科	105	3.98	0.68		330	152.82	0.46		
	3.農業類科	32	3.83	0.73		336	159.47			
	4.家事類科	20	3.93	0.69						
	5.海事水產類科	7	4.43	0.35						
	6.工藝類科	3	3.33	0.58						
	7.一般學科	125	4.00	0.72						
課程安排	1.商業類科	45	4.30	0.55	組間 組內 全部	6	0.89	0.15	0.53	
	2.工業類科	105	4.25	0.47		331	92.57	0.28		
	3.農業類科	32	4.22	0.51		337	93.45			
	4.家事類科	20	4.18	0.65						
	5.海事水產類科	7	4.43	0.37						
	6.工藝類科	3	3.89	0.51						
	7.一般學科	126	4.24	0.56						
行政支持	1.商業類科	45	4.22	0.51	組間 組內 全部	6	2.66	0.44	1.43	
	2.工業類科	105	4.24	0.54		326	101.37	0.32		
	3.農業類科	30	4.16	0.48		332	104.04			
	4.家事類科	19	4.23	0.61						
	5.海事水產類科	7	4.31	0.40						
	6.工藝類科	3	3.73	0.12						
	7.一般學科	124	4.07	0.60						
獎勵制度	1.商業類科	45	4.08	0.49	組間 組內 全部	6	4.89	0.82	2.25*	2>6
	2.工業類科	106	4.10	0.59		332	120.34	0.36		
	3.農業類科	33	3.80	0.66		338	125.24			
	4.家事類科	20	4.00	0.61						
	5.海事水產類科	7	3.79	0.81						
	6.工藝類科	3	3.25	0.25						
	7.一般學科	125	3.96	0.26						
社交關係	1.商業類科	46	3.91	0.65	組間 組內 全部	6	5.13	0.86	2.68*	2>6
	2.工業類科	105	4.05	0.49		330	105.41	0.32		
	3.農業類科	32	3.81	0.62		336	110.54			
	4.家事類科	20	3.92	0.55						
	5.海事水產類科	7	3.00	0.49						
	6.工藝類科	3	3.87	0.33						
	7.一般學科	124	3.92	0.58						

*p<.05

表4-9 (續)

向度	項 目	人數 N	平均數 \bar{x}	標準差 SD	異 數 分 析				F 值	Scheffe'法 事後比較
					來源	df	SS	SM		
成 就 需 求	1.商業類科	44	3.97	0.56	組間 組內 全部	6 332 338	1.03 90.78 91.81	0.17 0.27	0.63	
	2.工業類科	106	4.02	0.49						
	3.農業類科	33	3.89	0.46						
	4.家事類科	20	3.92	0.62						
	5.海事水產類 科	7	4.05	0.59						
	6.工藝類科	3	3.67	0.00						
	7.一般學科	126	3.93	0.53						
整 體 影 響	1.商業類科	43	4.13	0.40	組間 組內 全部	6 313 319	2.01 61.77 63.79	0.34 0.20	1.70	
	2.工業類科	103	4.13	0.41						
	3.農業類科	28	4.01	0.43						
	4.家事類科	19	4.05	0.49						
	5.海事水產類 科	7	4.14	0.45						
	6.工藝類科	3	3.50	0.13						
	7.一般學科	117	4.00	0.48						

八、擔任不同職務教師對影響其在職進修意願因素的看法之分析

由表4-10可知，在 $\alpha = .05$ 時，擔任不同職務教師對影響其在職進修意願之各向度因素及整體影響因素之看法，沒有顯著的差異存在。各向度之平均數介於3.86至4.34之間，顯示擔任不同職務教師認為各項因素會影響其進修意願。

表4-10 擔任不同職務教師在影響其進修意願因素之變異數分析摘要表

向度	項 目	人數 N	平均數 \bar{x}	標準差 SD	異 數 分 析				F 值
					來源	df	SS	SM	
政 策 規 章	1.教師兼行政 工作	111	4.09	0.65	組間 組內 全部	2 337 339	1.69 157.27 158.95	0.84 0.47	1.81
	2.導師	151	3.93	0.71					
	3.專任教師	78	4.06	0.67					
課 程 安 排	1.教師兼行政 工作	110	4.34	0.39	組間 組內 全部	2 338 340	1.91 92.40 94.31	0.96 0.27	3.49
	2.導師	149	4.25	0.58					
	3.專任教師	79	4.14	0.57					
行 政 支 持	1.教師兼行政 工作	111	4.21	0.51	組間 組內 全部	2 333 335	0.49 104.21 104.71	0.25 0.31	0.78
	2.導師	149	4.14	0.56					
	3.專任教師	76	4.13	0.63					

表4-10 (續)

向度	項 目	人數 N	平均數 \bar{x}	標 準 差 SD	異 數 分 析				F 值
					來源	df	SS	SM	
獎勵制度	1.教師兼行政工作	112	4.07	0.59	組間 組內 全部	2 339 341	1.48 122.84 124.31	0.74 0.36	2.04
	2.導師	153	4.00	0.61					
	3.專任教師	77	3.89	0.60					
社交關係	1.教師兼行政工作	111	3.97	0.52	組間 組內 全部	2 337 339	0.54 109.10 109.64	0.27 0.32	0.83
	2.導師	153	3.93	0.56					
	3.專任教師	76	3.86	0.66					
成就需求	1.教師兼行政工作	112	3.96	0.44	組間 組內 全部	2 339 341	0.68 88.80 89.48	0.34 0.26	1.30
	2.導師	153	4.00	0.54					
	3.專任教師	77	3.89	0.55					
整體影響	1.教師兼行政工作	107	4.13	0.38	組間 組內 全部	2 320 322	0.65 62.30 62.95	0.32 0.19	1.66
	2.導師	141	4.06	0.46					
	3.專任教師	75	4.01	0.48					

九、不同薪資所得教師對影響其在職進修意願因素的看法之分析

由表4-11可知，在 $\alpha=.05$ 時，不同每月平均薪資所得教師對影響其在職進修意願之各向度因素及整體影響因素之看法，除「成就需求」向度教師之看法有顯著差異且經Scheffe'法事後比較發現薪資在三萬元至四萬元教師之看法顯著高於薪資在三萬元以下之教師。其餘各向度不同薪資收入之教師的看法沒有顯著的差異存在。各向度之平均數介於3.57至4.49之間，顯示不同薪資所得教師認為個因素會影響其進修意願。

十、不同教師年資教師對影響其在職進修意願因素的看法之分析

由表4-12可知，在 $\alpha=.05$ 時，不同教學年資之教師對影響其在職進修意願之各向度因素及整體影響因素之看法，沒有顯著的差異。由其平均數介於3.94至4.26之間，可知不同教學年資教師認為各因素對其進修意願有影響。

表4-11 不同薪資所得教師在影響其進修意願因素之變異數分析摘要表

向度	項 目	人數 N	平均數 \bar{x}	標準差 SD	異 數 分 析				F 值	Scheffe'法 事後比較
					來源	df	SS	SM		
政策 規 章	1.三萬元以下	7	4.29	0.64	組間	3	2.73	0.91	1.96	
	2.三萬元至四萬元	90	4.12	0.67						
	3.四萬元至五萬元	91	3.90	0.74	組內	338	157.43	0.47		
	4.五萬元以上	154	4.01	0.66	全部	341	160.16			
課 程 安 排	1.三萬元以下	7	4.43	0.60	組間	3	2.37	0.79	2.90	
	2.三萬元至四萬元	89	4.33	0.49						
	3.四萬元至五萬元	93	4.13	0.58	組內	339	92.50	0.27		
	4.五萬元以上	154	4.28	0.50	全部	342	94.87			
行 政 支 持	1.三萬元以下	7	4.49	0.54	組間	3	2.06	0.69	2.22	
	2.三萬元至四萬元	90	4.26	0.44						
	3.四萬元至五萬元	91	4.09	0.67	組內	334	103.35	0.31		
	4.五萬元以上	150	4.13	0.54	全部	337	105.41			
獎 勵 制 度	1.三萬元以下	7	4.29	0.57	組間	3	1.25	0.42	1.14	
	2.三萬元至四萬元	90	4.07	0.50						
	3.四萬元至五萬元	93	3.98	0.66	組內	340	124.30	0.37		
	4.五萬元以上	154	3.97	0.62	全部	343	125.56			
社 交 關 係	1.三萬元以下	7	4.10	0.81	組間	3	0.39	0.13	0.40	
	2.三萬元至四萬元	89	3.97	0.55						
	3.四萬元至五萬元	92	3.91	0.57	組內	338	109.95	0.33		
	4.五萬元以上	154	3.92	0.57	全部	341	110.34			
成 就 需 求	1.三萬元以下	7	3.57	0.42	組間	3	3.23	1.08	4.22*	2>1
	2.三萬元至四萬元	91	4.10	0.45						
	3.四萬元至五萬元	91	3.93	0.57	組內	340	86.88	0.26		
	4.五萬元以上	155	3.92	0.50	全部	343	90.11			
整 體 影 響	1.三萬元以下	7	4.22	0.49	組間	3	1.23	0.41	2.11	
	2.三萬元至四萬元	86	4.16	0.35						
	3.四萬元至五萬元	88	4.01	0.52	組內	321	62.39	0.19		
	4.五萬元以上	144	4.05	0.44	全部	324	63.62			

* p<.05

表4-12 不同教學年資教師在影響其進修意願因素之變異數分析摘要表

向度	項 目	人數 N	平均數 \bar{x}	標 準 差 SD	異 數 分 析				F 值
					來源	df	SS	SM	
政 策 規 章	1.三年以下	50	4.18	0.64	組間 組內 全部	4 291 295	3.24 123.50 126.74	0.81 0.42	1.91
	2.三年至五年	29	4.26	0.46					
	3.五年至十年	42	4.02	0.73					
	4.十年至十五年	59	4.05	0.57					
	5.十五年以上	116	3.95	0.70					
課 程 安 排	1.三年以下	50	4.35	0.50	組間 組內 全部	4 293 297	1.18 77.96 79.14	0.29 0.27	1.11
	2.三年至五年	28	4.37	0.38					
	3.五年至十年	40	4.29	0.43					
	4.十年至十五年	61	4.30	0.39					
	5.十五年以上	119	4.20	0.62					
行 政 支 持	1.三年以下	50	4.22	0.45	組間 組內 全部	4 286 290	1.55 89.31 90.86	0.39 0.31	1.24
	2.三年至五年	29	4.20	0.45					
	3.五年至十年	41	4.28	0.57					
	4.十年至十五年	58	4.19	0.44					
	5.十五年以上	113	4.08	0.67					
獎 勵 制 度	1.三年以下	50	4.10	0.49	組間 組內 全部	4 293 297	2.17 104.82 106.99	0.54 0.36	1.52
	2.三年至五年	29	3.95	0.60					
	3.五年至十年	42	4.18	0.46					
	4.十年至十五年	60	3.94	0.58					
	5.十五年以上	117	3.98	0.69					
社 交 關 係	1.三年以下	50	3.948	0.54	組間 組內 全部	4 291 295	1.10 95.89 96.99	0.28 0.33	0.83
	2.三年至五年	28	3.87	0.36					
	3.五年至十年	42	4.04	0.56					
	4.十年至十五年	61	3.96	0.50					
	5.十五年以上	115	3.87	0.66					
成 就 需 求	1.三年以下	50	3.95	0.56	組間 組內 全部	4 292 296	0.48 79.53 80.01	0.12 0.27	0.44
	2.三年至五年	29	4.03	0.46					
	3.五年至十年	43	4.03	0.47					
	4.十年至十五年	60	3.94	0.48					
	5.十五年以上	115	3.94	0.56					
整 體 影 響	1.三年以下	50	4.13	0.36	組間 組內 全部	4 276 280	1.03 52.58 53.61	0.26 0.19	1.35
	2.三年至五年	27	4.10	0.33					
	3.五年至十年	38	4.19	0.37					
	4.十年至十五年	58	4.07	0.38					
	5.十五年以上	108	4.02	0.53					

由表4-2 至表4-12之不同背景教師對影響其在職進修意願因素的看法之考驗分析，吾人可歸整得表4-13之資料分析考驗一覽表。由表中，吾人發現，除不同類別教師在「社交關係」與「整體影響」兩向度因素上；不同年齡教師在「政策規章」、「行政支持」、「成就需求」及「整體影響」四向度因素上；已婚及未婚教師在「成就需求」向度因素上；不同主要任教專業科別教師在「政策規章」、「獎勵制度」、「社交關係」向度因素上；以及不同薪資所得教師在「成就需求」向度因素上之看法有顯著不同外，其他各背景變項（包含性別、學歷、任教學校、現任職務以及教學年資等）教師在影響其進修意願因素之看法沒有顯著的差異存在。進一步檢視表4-2 至表4-12，各向度之平均數，顯示填答之教師絕大多數認為各向度因素含行政規章、課程安排、行政支持、獎勵制度、社交關係、成就需求會影響其進修之意願。

表4-13 不同背景教師在影響其在職進修意願各向度因素看法考驗結果一覽表

變項 \ 向度	政策規章	課程安排	行政支持	獎勵制度	社交關係	成就需求	整體影響
性別							
類別					*		*
年齡	*		*			*	*
學歷							
婚婚狀況						*	
任教學校							
主要任教專業科別	*			*	*		
現任職務							
每月平均薪資所得						*	
教學年資							

**"代表考驗達顯著差異(p<.05)

參、學生分佈

由表4-14可知，填答教師的學生以來自阿美族最多，其次是泰雅

族，再其次為布農族，最少者為賽夏族及鄒族。

表4-14 學生分佈

族 別	人 數	百分比	等級
1.布農族	171	48.0	3
2.阿美族	285	80.1	1
3.卑南族	101	28.4	5
4.泰雅族	178	50.0	2
5.排灣族	117	32.9	4
6.雅美族	75	21.1	6
7.鄒 族	17	4.8	8
8.魯凱族	63	17.7	7
9.賽夏族	15	4.2	9

肆、教師參加在職進修次數

由表4-15可得知，填答之 347位教師中，從未參加過在職進修者有68位，佔 19.6%；參加過一次者有67位，佔19.3%；參加過2次者，有58位，佔16.7%；參加過三次者有 30位，佔8.6%；三次以上者最多有 124位，佔35.7%。

表4-15 教師參加在職進修次數

項目 \ 次數	沒 有	一 次	二 次	三 次	三次以上	合 計
人 數	68	63	58	30	124	347
百分比(%)	19.6	19.3	16.7	8.6	35.7	100.0

伍、教師不參加在職進修之原因

表4-16顯示，教師不參加在職進修之原因，主要的五個原因依序為(1)距離家庭太遠；(2)缺乏資訊，不知進修的管道；(3)沒有合適的進修課程；(4)子女較多，需要照顧，分身乏術；(5)年資尚淺，排不上被推薦名冊，尚在等待機會。其他如「已勝任教學工作所需，不必參加

」、「家人不支持」及「開設進修之課程太深，擔心適應不良」則為第八、九、十順序之原因。

表4-16 教師不參加在職進修之原因

原因	次數	百分比(%)	排序
1. 距離家庭太遠	160	44.9	1
2. 子女較多，需要照顧，分身乏術	103	28.9	4
3. 年紀較長，體力稍差，適應困難	48	13.5	7
4. 進修後對教學實質幫助不大，興趣缺乏	68	19.1	6
5. 年資尚淺，排不上被推薦名單，尚在等待機會	99	27.8	5
6. 開辦進修之課程太深，擔心適應不良	16	4.5	9
7. 家人不支持	12	3.4	10
8. 缺乏資訊，不知進修的管道	126	35.4	2
9. 已勝任教學工作所需，不必參加	19	5.3	8
10. 沒有合適的進修課程	124	34.8	3

陸、教師在職進修之內涵

一、在職進修時間之安排

由表4-17可得知，教師在職進修時間之安排，其優先順序為：(1) 暑假期間；(2) 寒假期間；(3) 週末或週日；(4) 夜間；(5) 學期中。

表4-17 在職進修時間安排之順序

時段	次數	百分比(%)	優先順序
1. 暑假期間	255	39.5	1
2. 寒假期間	177	27.4	2
3. 週末及週日	85	13.2	3
4. 學期中	50	7.8	5
5. 夜間	78	12.1	4

二、在職進修的方式

表4-18顯示，填答者認為在職進修的方式，其優先順序如下：(1) 研究所課程；(2) 講習會；(3) 研討會；(4) 公共電視；(5) 函授；(6) 觀摩會。

表4-18 教師在職進修方式之順序

方 式	人 數	百 分 比	優 先 順 序
1.研究所課程	185	34.3	1
2.講習會	114	21.1	2
3.研討會	91	16.9	3
4.函授	46	2.4	5
5.公共電視	71	13.2	4
6.觀摩會	32	5.9	6

三、在職進修之課程

由表4-19可得知，填答者認為在職進修之課程其優先順序為：(1)與任教科目相關之專業課程；(2)跨文化輔導知能；(3)原住民文化；(4)原住民母語；(5)原住民手工技藝；(6)原住民舞蹈；(7)原住民音樂；(8)原住民學生特質之教材教法；(9)媒體製作。

表4-19 教師在職進修課程之順序

課 程	次 數	百分比(%)	優 先 順 序
1.與任教科目相關之專業課程	275	55.7	1
2.跨文化輔導知能	139	28.1	2
3.原住民母語	15	3.0	4
4.原住民文化	21	4.3	3
5.原住民音樂	10	2.0	7
6.原住民舞蹈	11	2.2	6
7.原住民手工技藝	13	2.6	5
8.媒體製作	4	0.8	9
9.原住民學生特質之教材教法	6	1.2	8

柒、教師在職進修訪談資料之分析

本研究除以調查問卷蒐集相關資料外，同時透過訪談方式進一步訪問十三所重點學校之行政人員(如校長、教務主任、實習主任)與教師，以深入探討研究有關之問題。訪談結果之分析如下：

一、對原住民文化的認識方面：

多數受訪者認為對原住民文化不會排斥能接受，但僅止於一般性

之瞭解，深入之了解則較缺乏；至於新進教師則普遍不瞭解。其次，對原住民傳統技藝之了解，也如同對文化之了解般，僅是表面認知，對其淵源與技能操作，則普遍不知。

二、有關教師進修規定方面：

多數受訪者知道教育主管機關訂有教師進修規定，且認為這些規定是合理的，不須多加修改。

多數學校尚無自訂之教師進修規定，一般均以不影響正常教學，即鼓勵教師參加進修。

三、在行政支持方面：

多數學校均在校內辦理過研習會或專題演講，例如：各科專業研習、媒體製作、輔導原住民文化、舞蹈、音樂等。辦理之次數一般一學期約為2~4次，少數學校僅辦一次。

至於教師參加校外之進修活動，各校均依照公務人員公差假辦法規定辦理。

四、同仁的情況方面：

多數學校教師對同事參加進修活動均持肯定之態度且甚為踴躍，惟對交通問題以及名額限制較困擾。

至於在參加進修後之感想，多數受訪者均持肯定看法，認為對專業及自我成長有正面意義。

五、在獎勵措施方面：

多數受訪者認為除了四十學分班外，甚少有研習或進修後得到實際的獎勵。

六、不參與進修之原因：

1. 交通不便。
2. 非自己專業內容。
3. 快退休，年紀大，體力差。
4. 時間無法配合。

5. 家庭因素。
6. 名額太少。
7. 年資淺。
8. 進修與否對教學無影響。

七、建議事項：

1. 能針對偏遠地區未取得合格教師資格之教師提供解決之道。
2. 針對未來設科方向，儘早調整教師專長。
3. 進修課程宜採年度規劃制，儘早公佈以提供更多參與機會。
4. 暑假赴公民營機構研習之名額宜多提供。
5. 安排教授團下鄉教學，以減少交通問題。
6. 儘量在寒暑假期間安排進修課程。
7. 委託附近師院提供教育學分班或四十學分班。

第三節 教師工作滿意度之分析

壹、影響教師工作滿意度各向度之平均數與標準差

本研究針對教師工作滿意度所可能涉及的層面，以八個向度，二十個子題進行調查，量表採五點式計分設計。經統計分析結果顯示，整體及各向度教師工作滿意度之平均數與標準差如表4-20所示。在八個向度之中，教師工作滿意度的高低順次為：師生關係、同僚關係、專業成長、校長領導、工作內涵、教學設施、行政支援、酬償制度。其平均數最高為3.86，最低為3.37。標準差最大為0.78，最小為0.49。整體而言，總平均數為3.65，標準差則為0.47，稍傾向滿意。

表4-20 影響教師工作滿意度各向度之平均數及標準差

向 度	人 數 N	平均數 \bar{x}	標準差 SD	向 度	人 數 N	平均數 \bar{x}	標準差 SD
校長領導	334	3.64	0.77	教學設施	335	3.57	0.68
行政支援	331	3.43	0.78	酬償制度	333	3.37	0.76
同僚關係	337	3.78	0.54	專業成長	331	3.78	0.55
師生關係	327	3.86	0.49	工作內涵	337	3.64	0.57
整 體	306	3.65	0.47				

貳、不同背景教師對工作滿意度之分析

本研究設定影響教師工作滿意度的背景因素為性別、類別、年齡、學歷、婚姻狀況、任教學校、任教科別、職務、每月薪資、在校教學年資及總共教學年資等十一大項，茲就資料所得分析如下：

一、性別對教師工作滿意度之影響分析

由表4-21可知，性別對行政支援、酬償制度等兩個向度有顯著差異存在（ $\alpha=.05$ ），男性教師對以上兩個向度的工作滿意度較女性教師為高，其他各向度則呈現無差異的現象。

表4-21 性別對工作滿意度之影響分析

向 度	項 目	人數(N)	平均數(\bar{x})	標準差(SD)	t 值
校長領導	1. 男	209	3.67	0.77	0.94
	2. 女	123	3.59	0.79	
行政支援	1. 男	212	3.50	0.76	2.33*
	2. 女	117	3.29	0.81	
同僚關係	1. 男	213	3.76	0.53	-1.02
	2. 女	122	3.82	0.56	
師生關係	1. 男	205	3.85	0.51	-0.49
	2. 女	120	3.88	0.45	
教學設施	1. 男	212	3.60	0.68	1.15
	2. 女	121	3.51	0.67	
酬償制度	1. 男	211	3.46	0.74	2.96*
	2. 女	120	3.21	0.77	
專業成長	1. 男	210	3.82	0.53	1.79
	2. 女	119	3.71	0.58	
工作內涵	1. 男	211	3.67	0.57	1.57
	2. 女	124	3.57	0.56	
整 體	1. 男	198	3.68	0.47	1.67
	2. 女	106	3.59	0.45	

* $p<.05$

二、類別對教師工作滿意度之影響分析

由資料（表4-22）顯示，無論是原住民或非原住民教師，其族別屬性對各向度之工作滿意程度均呈現無顯著差異的情形，亦即族別並不影響到教師工作滿意的程度。

表4-22 類別對工作滿意度之影響分析

向 度	項 目	人數(N)	平均數(\bar{x})	標準差(SD)	t 值
校長領導	1.原住民	21	3.86	0.56	1.32
	2.非原住民	311	3.63	0.79	
行政支援	1.原住民	20	3.43	0.84	-0.10
	2.非原住民	309	3.43	0.78	
同僚關係	1.原住民	21	3.85	0.70	-0.58
	2.非原住民	314	3.78	0.48	
師生關係	1.原住民	20	3.85	0.54	-0.12
	2.非原住民	305	3.86	0.48	
教學設施	1.原住民	21	3.51	0.70	-0.38
	2.非原住民	312	3.57	0.68	
酬償制度	1.原住民	20	3.13	0.76	-1.46
	2.非原住民	311	3.39	0.76	
專業成長	1.原住民	21	3.85	0.38	0.59
	2.非原住民	308	3.77	0.56	
工作內涵	1.原住民	21	3.43	0.63	-1.72
	2.非原住民	314	3.65	0.57	
整 體	1.原住民	19	3.57	0.41	-0.74
	2.非原住民	285	3.65	0.47	

三、年齡對教師工作滿意度之影響分析

經由變異數分析的結果顯示（表4-23）在各向度之中，年齡層的差異對行政支援、同僚關係、酬償制度、專業成長等四個向度有顯著影響，其中以同僚關係與酬償制度最為顯著，55歲以上教師之同僚關係滿意度顯著低於25歲以上至30歲教師，同時也較30歲以上至45歲組為低，在酬償制度此向度中，25歲以上至30歲教師之滿意度顯著低於45歲以上至55歲組教師。

表4-23 年齡對工作滿意度之影響分析

向 度	項 目	人 數 N	平均數 \bar{x}	標準差 SD	變異數分析				F 值				
					來源	df	SS	SM					
校長領導	1. 25歲以下	12	3.58	0.86	組間	4	2.82	0.70	1.17				
	2. 25歲以上至30歲	58	3.45	0.85									
	3. 30歲以上至45歲	184	3.68	0.76						組內	325	194.99	0.60
	4. 45歲以上至55歲	65	3.72	0.73									
	5. 55歲以上	16	3.56	0.82									
行政支援	1. 25歲以下	11	3.77	0.69	組間	4	7.28	1.82	3.08*				
	2. 25歲以上至30歲	52	3.19	0.73									
	3. 30歲以上至45歲	183	3.53	0.76						組內	322	190.41	0.59
	4. 45歲以上至55歲	64	3.37	0.80									
	5. 55歲以上	17	3.19	0.87									
同僚關係	1. 25歲以下	12	3.94	0.66	組間	4	4.36	1.09	3.86*				
	2. 25歲以上至30歲	54	3.89	0.41									
	3. 30歲以上至45歲	183	3.80	0.53						組內	329	92.84	0.28
	4. 45歲以上至55歲	64	3.72	0.47									
	5. 55歲以上	17	3.35	0.86									
師生關係	1. 25歲以下	11	3.95	0.58	組間	4	1.92	0.48	2.04				
	2. 25歲以上至30歲	54	3.76	0.50									
	3. 30歲以上至45歲	182	3.92	0.46						組內	318	74.71	0.24
	4. 45歲以上至55歲	62	3.82	0.48									
	5. 55歲以上	14	3.67	0.70									
教學設施	1. 25歲以下	11	3.75	0.75	組間	4	1.86	0.47	1.10				
	2. 25歲以上至30歲	53	3.52	0.60									
	3. 30歲以上至45歲	185	3.59	0.70						組內	326	150.55	1.46
	4. 45歲以上至55歲	65	3.57	0.63									
	5. 55歲以上	17	3.29	0.86									
酬償制度	1. 25歲以下	11	3.48	0.87	組間	4	6.34	1.58	2.81*				
	2. 25歲以上至30歲	54	3.09	0.75									
	3. 30歲以上至45歲	183	3.40	0.75						組內	324	182.54	0.56
	4. 45歲以上至55歲	64	3.54	0.73									
	5. 55歲以上	17	3.33	0.78									
專業成長	1. 25歲以下	11	3.70	0.66	組間	4	3.01	0.75	2.55*				
	2. 25歲以上至30歲	53	3.58	0.55									
	3. 30歲以上至45歲	182	3.83	0.53						組內	322	94.79	0.29
	4. 45歲以上至55歲	65	3.83	0.54									
	5. 55歲以上	16	3.67	0.60									
工作內涵	1. 25歲以下	12	3.46	0.84	組間	4	2.29	0.57	1.79				
	2. 25歲以上至30歲	54	3.49	0.51									
	3. 30歲以上至45歲	186	3.68	0.56						組內	328	104.73	0.32
	4. 45歲以上至55歲	64	3.70	0.56									
	5. 55歲以上	17	3.54	0.56									
整 體	1. 25歲以下	11	3.73	0.67	組間	4	1.84	0.46	2.13				
	2. 25歲以上至30歲	51	3.50	0.37									
	3. 30歲以上至45歲	168	3.69	0.46						組內	298	64.27	0.22
	4. 45歲以上至55歲	60	3.67	0.45									
	5. 55歲以上	13	3.51	0.64									

*p < .05

四、學歷別對教師工作滿意度之影響分析

由表4-24得知，教師對工作之滿意度並不因其學歷之不同而有所差異。在經過變異數分析之後，各向度之F 考驗值均未達顯著水準 ($\alpha = .05$)。

表4-24 學歷對工作滿意度之影響分析

向 度	項 目	人 數 N	平均數 x	標準差 SD	變異數分析				F 值
					來源	df	SS	SM	
校長領導	1.專科	38	3.57	0.77	組間	4	3.34	0.83	1.40
	2.大學校院	102	3.74	0.75					
	3.師範院校	56	3.50	0.83					
	4.研究所四十學分班	120	3.61	0.78					
	5.研究所(碩、博士)	15	3.88	0.66					
行政支援	1.專科	38	3.56	0.74	組間	4	1.69	0.42	0.69
	2.大學校院	101	3.47	0.74					
	3.師範院校	55	3.31	0.85					
	4.研究所四十學分班	119	3.40	0.81					
	5.研究所(碩、博士)	15	3.45	0.76					
同僚關係	1.專科	39	3.94	0.42	組間	4	1.40	0.35	1.20
	2.大學校院	102	3.80	0.59					
	3.師範院校	56	3.75	0.52					
	4.研究所四十學分班	122	3.73	0.56					
	5.研究所(碩、博士)	15	3.80	0.33					
師生關係	1.專科	36	4.02	0.34	組間	4	1.81	0.45	1.93
	2.大學校院	101	3.87	0.51					
	3.師範院校	55	3.73	0.62					
	4.研究所四十學分班	118	3.87	0.45					
	5.研究所(碩、博士)	14	3.81	0.25					
教學設施	1.專科	39	3.62	0.70	組間	4	0.24	0.06	0.13
	2.大學校院	101	3.54	0.69					
	3.師範院校	56	3.59	0.63					
	4.研究所四十學分班	121	3.58	0.69					
	5.研究所(碩、博士)	15	3.57	0.62					
酬償制度	1.專科	38	3.43	0.80	組間	4	3.64	0.91	1.59
	2.大學校院	102	3.26	0.79					
	3.師範院校	56	3.30	0.75					
	4.研究所四十學分班	119	3.50	0.67					
	5.研究所(碩、博士)	15	3.29	1.01					
專業成長	1.專科	39	3.90	0.52	組間	4	2.39	0.60	2.01
	2.大學校院	101	3.77	0.57					
	3.師範院校	53	3.62	0.61					
	4.研究所四十學分班	120	3.82	0.49					
	5.研究所(碩、博士)	15	3.65	0.58					
工作內涵	1.專科	39	3.79	0.49	組間	4	2.43	0.61	1.89
	2.大學校院	103	3.54	0.62					
	3.師範院校	57	3.60	0.59					
	4.研究所四十學分班	120	3.69	0.54					
	5.研究所(碩、博士)	15	3.55	0.53					
整 體	1.專科	34	3.71	0.43	組間	4	0.60	0.15	0.69
	2.大學校院	94	3.64	0.48					
	3.師範院校	50	3.56	0.50					
	4.研究所四十學分班	111	3.67	0.46					
	5.研究所(碩、博士)	14	3.68	0.41					

*p < .05

五、婚姻狀況對教師工作滿意度之影響分析

經過t 考驗之後，由資料顯示（表4-25）在各向度之中酬償制度、專業成長、工作內涵均因教師之婚姻狀況不同而呈現顯著性差異。已婚教師工作滿意度均高於未婚教師。整體考量，已婚教師之總工作滿意度亦高於未婚教師。

表4-25 婚姻狀況對工作滿意度之影響分析

向 度	項 目	人數(N)	平均數(\bar{x})	標準差(SD)	t 值
校長領導	1.已 婚	247	3.69	0.76	1.81
	2.未 婚	84	3.51	0.82	
行政支援	1.已 婚	245	3.48	0.78	2.21
	2.未 婚	83	3.26	0.75	
同僚關係	1.已 婚	248	3.77	0.55	-0.30
	2.未 婚	86	3.79	0.52	
師生關係	1.已 婚	241	3.88	0.49	1.20
	2.未 婚	83	3.81	0.49	
教學設施	1.已 婚	247	3.59	0.68	1.01
	2.未 婚	85	3.51	0.68	
酬償制度	1.已 婚	246	3.46	0.73	3.69*
	2.未 婚	84	3.12	0.78	
專業成長	1.已 婚	246	3.84	0.53	3.61*
	2.未 婚	82	3.59	0.55	
工作內涵	1.已 婚	249	3.68	0.58	2.37*
	2.未 婚	85	3.51	0.53	
整 體	1.已 婚	224	3.69	0.48	2.67*
	2.未 婚	79	3.53	0.42	

* $p < .05$

六、任教學校別對教師工作滿意度之影響分析

由表4-26可知，經過t 考驗之後，教師工作滿意度中之行政支援、同僚關係、師生關係等向度因任教學校之不同而有顯著差異。私立學校教師在這三個向度均較公立學校為高。

七、任教科別對工作滿意度之影響分析

經由變異數分析顯示(表4-27)，酬償制度及工作內涵等兩個向度均呈現有顯著差異存在。經Scheffe'事後考驗測試結果顯示，海事水產類科教師在酬償制度之滿意程度顯著低於工業類科教師及農業類科教師。

表4-26 任教學校對工作滿意度之影響分析

向 度	項 目	人數(N)	平均數(\bar{x})	標準差(SD)	t 值
校長領導	1.公 立	266	3.66	0.76	1.01
	2.私 立	65	3.55	0.83	
行政支援	1.公 立	265	3.38	0.80	-2.33*
	2.私 立	63	3.63	0.69	
同僚關係	1.公 立	268	3.74	0.54	-2.54*
	2.私 立	66	3.92	0.51	
師生關係	1.公 立	262	3.82	0.51	-3.53*
	2.私 立	63	4.05	0.33	
教學設施	1.公 立	267	3.58	0.68	1.02
	2.私 立	65	3.49	0.68	
酬償制度	1.公 立	265	3.04	0.77	1.42
	2.私 立	65	3.25	0.72	
專業成長	1.公 立	262	3.77	0.55	-0.44*
	2.私 立	66	3.80	0.55	
工作內涵	1.公 立	268	3.63	0.57	0.01
	2.私 立	66	3.63	0.59	
整 體	1.公 立	245	3.64	0.48	-0.47
	2.私 立	59	3.67	0.42	

*p<.05

表4-27 任教科別對工作滿意度之影響分析

向 度	項 目	人 數 N	平均數 \bar{x}	標準差 SD	變異數分析				F 值
					來源	df	SS	SM	
校長領導	1.商業類科	42	3.63	0.71	組間	6	2.33	0.39	0.65
	2.工業類科	100	3.59	0.82					
	3.農業類科	31	3.69	0.77					
	4.家事類科	20	3.55	0.82					
	5.海事水產類科	7	3.82	0.69					
	6.工藝類科	3	2.92	0.38					
	7.一般學科	123	3.67	0.76					
行政支援	1.商業類科	39	3.56	0.71	組間	6	7.37	1.23	2.06
	2.工業類科	102	3.56	0.72					
	3.農業類科	31	3.15	0.88					
	4.家事類科	19	3.12	0.95					
	5.海事水產類科	7	3.39	0.72					
	6.工藝類科	3	3.08	0.38					
	7.一般學科	122	3.38	0.78					
同僚關係	1.商業類科	43	3.90	0.47	組間	6	3.01	0.50	1.76
	2.工業類科	102	3.81	0.45					
	3.農業類科	30	3.61	0.60					
	4.家事類科	20	3.62	0.72					
	5.海事水產類科	7	3.81	0.33					
	6.工藝類科	3	3.22	0.38					
	7.一般學科	124	3.78	0.58					
師生關係	1.商業類科	41	3.90	0.48	組間	6	0.53	0.09	0.38
	2.工業類科	97	3.87	0.50					
	3.農業類科	31	3.86	0.39					
	4.家事類科	20	3.83	0.42					
	5.海事水產類科	7	3.63	0.48					
	6.工藝類科	3	3.80	0.20					
	7.一般學科	120	3.84	0.51					
					組內	319	191.25	0.60	
				全部	325	193.58			

表4-27 (續)

向 度	項 目	人 數 N	平均數 \bar{x}	標準差 SD	變異數分析				F 值				
					來源	df	SS	SM					
教學設施	1.商業類科	43	3.67	0.58	組間	6	5.28	0.88	1.96				
	2.工業類科	102	3.63	0.66									
	3.農業類科	31	3.49	0.71						組內	320	143.68	0.45
	4.家事類科	20	3.19	0.83									
	5.海事水產類科	7	3.89	0.40						全部	326	148.95	
	6.工藝類科	3	3.17	0.38									
	7.一般學科	121	3.52	0.68									
酬償制度	1.商業類科	43	3.33	0.75	組間	6	9.90	1.65	3.02*				
	2.工業類科	101	3.42	0.74									
	3.農業類科	31	3.62	0.73						組內	318	173.93	0.55
	4.家事類科	18	3.31	0.79									
	5.海事水產類科	7	2.38	0.89						全部	324	183.83	
	6.工藝類科	3	2.89	0.77									
	7.一般學科	122	3.35	0.72									
專業成長	1.商業類科	41	3.71	0.62	組間	6	2.61	0.44	1.49				
	2.工業類科	101	3.80	0.50									
	3.農業類科	31	3.86	0.57						組內	312	92.26	0.29
	4.家事類科	19	3.86	0.42									
	5.海事水產類科	7	3.43	0.45						全部	322	94.87	
	6.工藝類科	3	3.17	0.80									
	7.一般學科	121	3.75	0.55									
工作內涵	1.商業類科	44	3.55	0.50	組間	6	4.33	0.72	2.31*				
	2.工業類科	101	3.75	0.51									
	3.農業類科	31	3.67	0.57						組內	322	100.55	0.31
	4.家事類科	20	3.49	0.71									
	5.海事水產類科	7	3.11	0.40						全部	328	104.89	
	6.工藝類科	3	3.50	0.43									
	7.一般學科	123	3.60	0.59									
整 體	1.商業類科	34	3.66	0.39	組間	6	1.19	0.20	0.93				
	2.工業類科	94	3.68	0.45									
	3.農業類科	30	3.65	0.48						組內	291	62.10	0.21
	4.家事類科	17	3.50	0.49									
	5.海事水產類科	7	3.46	0.39						全部	297	63.29	
	6.工藝類科	3	3.25	0.36									
	7.一般學科	113	3.64	0.48									

* $p < .05$

八、現任職務對教師工作滿意度之影響分析

以擔任職務別區分，在校長領導、行政支援、同僚關係、師生關係、酬償制度、整體等向度上均呈現有顯著差異現象。經由Scheffe'事後考驗測試結果顯示，在校長領導方面，教師兼行政工作者之滿意程度顯著高於擔任導師或者專任教師。在行政支援方面，教師兼行政工作者較專任教師有較高之滿意度。在同僚關係方面，擔任導師工作者之滿意度顯著高於專任教師。在師生關係方面，專任教師之滿意度顯著低於教師兼行政工作及導師。在酬償制度方面，教師兼行政工作者之滿意度顯著高於專任教師及導師。在專業成長方面，教師兼行政工作者之滿意度亦顯著高於專任教師及導師。整體而言，兼行政工作

教師之整體滿意度顯著高於專任教師。

表4-28 現任職務對工作滿意度之影響分析

向 度	項 目	人 數 N	平均數 x	標準差 SD	變異數分析				F 值
					來源	df	SS	SM	
校長領導	1. 教師兼行政工作	108	3.89	0.67	組間	2	9.20	4.60	8.30*
	2. 導師	144	3.53	0.77	組內	326	180.77	0.55	
	3. 專任教師	77	3.52	0.80	全部	328	189.98		
行政支援	1. 教師兼行政工作	109	3.60	0.74	組間	2	5.70	2.85	4.90*
	2. 導師	143	3.39	0.74	組內	323	187.59	0.58	
	3. 專任教師	74	3.26	0.81	全部	325	193.29		
同僚關係	1. 教師兼行政工作	109	3.77	0.51	組間	2	1.86	0.93	3.89*
	2. 導師	147	3.86	0.49	組內	329	89.93	0.27	
	3. 專任教師	76	3.67	0.60	全部	331	91.78		
師生關係	1. 教師兼行政工作	107	3.93	0.47	組間	2	3.58	1.79	7.94*
	2. 導師	146	3.91	0.40	組內	320	72.16	0.23	
	3. 專任教師	70	3.66	0.61	全部	322	75.74		
教學設施	1. 教師兼行政工作	108	3.68	0.72	組間	2	1.99	0.99	2.26
	2. 導師	148	3.52	0.59	組內	327	143.61	0.44	
	3. 專任教師	74	3.51	0.71	全部	329	145.60		
酬償制度	1. 教師兼行政工作	108	3.60	0.73	組間	2	8.48	4.24	7.70*
	2. 導師	145	3.28	0.69	組內	325	178.95	0.55	
	3. 專任教師	75	3.23	0.85	全部	327	187.43		
專業成長	1. 教師兼行政工作	109	3.92	0.55	組間	2	3.25	1.63	5.66*
	2. 導師	145	3.74	0.51	組內	323	92.64	0.29	
	3. 專任教師	72	3.66	0.55	全部	325	95.90		
工作內涵	1. 教師兼行政工作	109	3.63	0.64	組間	2	0.22	0.11	0.34
	2. 導師	147	3.66	0.51	組內	329	106.57	0.32	
	3. 專任教師	76	3.60	0.57	全部	331	106.79		
整 體	1. 教師兼行政工作	103	3.77	0.46	組間	2	2.52	1.26	6.28*
	2. 導師	133	3.63	0.42	組內	299	60.08	0.20	
	3. 專任教師	66	3.52	0.50	全部	301	62.62		

*p<.05

九、每月薪資別對教師工作滿意度之影響分析

就每月薪資別區分，在同僚關係、酬償制度、專業成長、工作內涵及整體影響等向度上，其滿意程度均受到此變數之影響。經 Scheffe' 事後考驗結果顯示，在酬償制度方面，每月薪資所得在五萬元以上者之工作滿意度顯著高於其他各組，即三萬元（含）以下、三萬元以上至四萬元（含）、四萬元以上至五萬元（含）。

表4-29 每月薪資別對工作滿意度之影響分析

向 度	項 目	人 數 N	平均數 x	標準差 SD	變異數分析				F 值
					來源	df	SS	SM	
校長領導	1.三萬元(含)以下	6	3.33	0.94	組間 組內 全部	3	1.57	4.52 0.60	0.87
	2.三萬元以上至四萬元(含)	89	3.56	0.80		327	196.62		
	3.四萬元以上至五萬元(含)	91	3.68	0.73		330	198.19		
	4.五萬元以上	145	3.68	0.78					
行政支援	1.三萬元(含)以下	7	3.25	1.08	組間 組內 全部	3	2.25	0.75 0.61	1.22
	2.三萬元以上至四萬元(含)	85	3.37	0.75		324	198.70		
	3.四萬元以上至五萬元(含)	90	3.35	0.84		327	200.94		
	4.五萬元以上	146	3.52	0.74					
同僚關係	1.三萬元(含)以下	7	4.24	0.69	組間 組內 全部	3	3.17	1.06 0.28	3.72*
	2.三萬元以上至四萬元(含)	90	3.84	0.47		330	93.87		
	3.四萬元以上至五萬元(含)	89	3.66	0.60		333	97.04		
	4.五萬元以上	148	3.80	0.52					
師生關係	1.三萬元(含)以下	7	4.23	0.52	組間 組內 全部	3	1.63	0.54 0.23	2.32
	2.三萬元以上至四萬元(含)	88	3.85	0.53		321	75.09		
	3.四萬元以上至五萬元(含)	85	3.79	0.53		324	76.72		
	4.五萬元以上	145	3.90	0.42					
教學設施	1.三萬元(含)以下	7	3.68	0.87	組間 組內 全部	3	0.65	0.22 0.46	0.47
	2.三萬元以上至四萬元(含)	89	3.54	0.63		328	151.73		
	3.四萬元以上至五萬元(含)	88	3.51	0.76		331	152.39		
	4.五萬元以上	148	3.61	0.65					
酬償制度	1.三萬元(含)以下	7	2.57	0.90	組間 組內 全部	3	18.85	6.28 0.52	12.02*
	2.三萬元以上至四萬元(含)	88	3.11	0.76		326	170.39		
	3.四萬元以上至五萬元(含)	90	3.31	0.79		329	189.24		
	4.五萬元以上	148	3.61	0.65					
專業成長	1.三萬元(含)以下	7	3.61	0.64	組間 組內 全部	3	2.29	0.76 0.30	2.58*
	2.三萬元以上至四萬元(含)	87	3.68	0.60		324	95.77		
	3.四萬元以上至五萬元(含)	86	3.74	0.55		327	98.05		
	4.五萬元以上	146	3.86	0.50					
工作內涵	1.三萬元(含)以下	7	3.29	0.81	組間 組內 全部	3	2.75	0.92 0.32	2.87*
	2.三萬元以上至四萬元(含)	90	3.59	0.54		330	105.57		
	3.四萬元以上至五萬元(含)	90	3.56	0.66		333	108.32		
	4.五萬元以上	147	3.72	0.50					
整 體	1.三萬元(含)以下	6	3.42	0.64	組間 組內 全部	2	1.77	0.59 0.21	2.75*
	2.三萬元以上至四萬元(含)	80	3.58	0.42		300	64.34		
	3.四萬元以上至五萬元(含)	81	3.60	0.52		330	66.11		
	4.五萬元以上	137	3.73	0.44					

*p<.05

十、在該校教學年資對教師工作滿意度之影響分析

就服務年資而言，不同的服務年資對酬償制度及工作內涵等兩項滿意向度有顯著影響。經Scheffe'事後考驗測試結果顯示，在酬償制

度方面，年資在三年(含)以下者之工作滿意度顯著低於十五年以上者。年資在五至十年(含)者之工作滿意度顯著低於十至十五年以上者。年資在五至十年(含)者其滿意度亦顯著低於十至十五年(含)者。在工作內涵方面，年資在三年(含)以下者之工作滿意度顯著低於十五年以上者。

表4-30 在該校教學年資對教師工作滿意度之影響分析

向 度	項 目	人 數 N	平均數 x	標準差 SD	變異數分析				F 值
					來源	df	SS	SM	
校長領導	1.三年(含)以下	84	3.72	0.74	組間	4	1.57	0.39	0.65
	2.三至五年(含)	49	3.58	0.82					
	3.五至十年(含)	49	3.52	0.89					
	4.十至十五年(含)	46	3.60	0.65					
	5.十五年以上	89	3.66	0.76					
行政支援	1.三年(含)以下	81	3.43	0.74	組間	4	3.74	0.94	1.55
	2.三至五年(含)	48	3.50	0.73					
	3.五至十年(含)	49	3.21	0.89					
	4.十至十五年(含)	47	3.57	0.66					
	5.十五年以上	88	3.39	0.83					
同僚關係	1.三年(含)以下	85	3.83	0.50	組間	4	1.74	0.44	1.62
	2.三至五年(含)	47	3.90	0.39					
	3.五至十年(含)	51	3.68	0.67					
	4.十至十五年(含)	48	3.84	0.43					
	5.十五年以上	88	3.73	0.54					
師生關係	1.三年(含)以下	83	3.83	0.53	組間	4	0.39	0.10	0.44
	2.三至五年(含)	48	3.85	0.46					
	3.五至十年(含)	48	3.93	0.51					
	4.十至十五年(含)	47	3.89	0.39					
	5.十五年以上	85	3.89	0.45					
教學設施	1.三年(含)以下	82	3.59	0.65	組間	4	2.05	0.51	1.14
	2.三至五年(含)	49	3.59	0.57					
	3.五至十年(含)	50	3.39	0.85					
	4.十至十五年(含)	47	3.62	0.70					
	5.十五年以上	89	3.62	0.60					
酬償制度	1.三年(含)以下	82	3.19	0.81	組間	4	12.74	3.19	6.09*
	2.三至五年(含)	48	3.38	0.66					
	3.五至十年(含)	49	3.10	0.70					
	4.十至十五年(含)	48	3.63	0.57					
	5.十五年以上	89	3.56	0.70					
專業成長	1.三年(含)以下	81	3.68	0.61	組間	4	1.41	0.35	1.21
	2.三至五年(含)	49	3.77	0.47					
	3.五至十年(含)	49	3.80	0.59					
	4.十至十五年(含)	47	3.85	0.43					
	5.十五年以上	87	3.84	0.53					
工作內涵	1.三年(含)以下	85	3.49	0.61	組間	4	4.18	1.04	3.35*
	2.三至五年(含)	48	3.67	0.48					
	3.五至十年(含)	50	3.54	0.68					
	4.十至十五年(含)	47	3.73	0.47					
	5.十五年以上	89	3.76	0.51					
整 體	1.三年(含)以下	75	3.61	0.46	組間	4	1.32	0.33	1.61
	2.三至五年(含)	44	3.67	0.40					
	3.五至十年(含)	46	3.53	3.53					
	4.十至十五年(含)	45	3.72	3.72					
	5.十五年以上	81	3.71	3.71					

*p<.05

十一、教學總年資對教師工作滿意度之影響分析

就教學總年資而言，不同的服務總年資對教學設施與酬償制度兩項滿意向度有顯著影響。經Scheffe'事後考驗結果顯示，在酬償制度方面，年資在五至十年(含)者其滿意程度顯著低於十至十五年(含)與十五年以上者。年資在三年(含)以下者其滿意程度亦顯著低於十至十五年(含)與十五年以上者。

表4-31 教學總年資對教師工作滿意度之影響分析

向 度	項 目	人 數 N	平均數 x	標準差 SD	變異數分析				F 值
					來源	df	SS	SM	
校長領導	1. 三年(含)以下	49	3.63	0.81	組間	4	3.53	0.88	1.44
	2. 三至五年(含)	28	3.34	0.85	組內	281	172.10	0.61	
	3. 五至十年(含)	40	3.74	0.66					
	4. 十至十五年(含)	58	3.61	0.74					
	5. 十五年以上	111	3.71	0.82					
行政支援	1. 三年(含)以下	46	3.47	0.68	組間	4	5.27	1.32	2.14
	2. 三至五年(含)	29	3.37	0.78	組內	279	171.49	0.61	
	3. 五至十年(含)	41	3.20	0.89					
	4. 十至十五年(含)	59	3.64	0.63					
	5. 十五年以上	109	3.37	0.86					
同僚關係	1. 三年(含)以下	50	3.87	0.47	組間	4	2043	0.61	2.30
	2. 三至五年(含)	29	3.91	0.33	組內	284	74.77	0.26	
	3. 五至十年(含)	40	3.78	0.58					
	4. 十至十五年(含)	60	3.89	0.39					
	5. 十五年以上	110	3.69	0.60					
師生關係	1. 三年(含)以下	48	3.78	0.55	組間	4	0.58	0.15	0.60
	2. 三至五年(含)	29	3.86	0.43	組內	277	65.87	0.24	
	3. 五至十年(含)	40	3.89	0.57					
	4. 十至十五年(含)	58	3.92	0.43					
	5. 十五年以上	107	3.85	0.47					
教學設施	1. 三年(含)以下	49	3.72	0.51	組間	4	4.80	1.20	2.70*
	2. 三至五年(含)	29	3.50	0.60	組內	283	125.59	0.44	
	3. 五至十年(含)	40	3.34	0.87					
	4. 十至十五年(含)	60	3.71	0.61					
	5. 十五年以上	110	3.53	0.69					
酬償制度	1. 三年(含)以下	48	3.06	0.80	組間	4	16.37	4.09	8.13*
	2. 三至五年(含)	29	3.28	0.68	組內	280	140.92	0.50	
	3. 五至十年(含)	41	3.01	0.81					
	4. 十至十五年(含)	57	3.61	0.58					
	5. 十五年以上	110	3.52	0.70					
專業成長	1. 三年(含)以下	46	3.61	0.65	組間	4	2.34	0.58	2.02
	2. 三至五年(含)	29	3.68	0.48	組內	279	80.58	0.29	
	3. 五至十年(含)	41	3.77	0.58					
	4. 十至十五年(含)	59	3.87	0.45					
	5. 十五年以上	109	3.83	0.53					
工作內涵	1. 三年(含)以下	49	3.48	0.61	組間	4	2.47	0.62	1.97
	2. 三至五年(含)	29	3.58	0.46	組內	284	88.78	0.31	
	3. 五至十年(含)	41	3.54	0.73					
	4. 十至十五年(含)	59	3.72	0.45					
	5. 十五年以上	111	3.70	0.54					
整 體	1. 三年(含)以下	44	3.60	0.45	組間	4	1.45	0.36	1.74
	2. 三至五年(含)	28	3.57	0.40	組內	258	53.66	0.21	
	3. 五至十年(含)	37	3.55	0.47					
	4. 十至十五年(含)	52	3.77	0.39					
	5. 十五年以上	102	3.68	0.49					

* p<.05

經過以上之統計分析之後，有關教師工作滿意度方面，共獲得下列之發現(表4-32)：

1. 在校長領導的滿意向度上，教師是否擔任行政工作顯然為影響因素。
2. 行政支援方面的滿意度則受到性別、年齡別、校別、職務別等變數的影響
3. 同僚關係的滿意向度則因教師之年齡別、校別、職務別、薪資別而有不同。
4. 師生關係的滿意程度則視校別、職務別等變數而定。
5. 教學設施方面的滿意度只受到教師服務總年資的影響。
6. 酬償制度的滿意程度受到的影響因素甚多，包括的變數有性別、年齡別、婚姻狀況、任教科別、職務別、薪資別、在校年資及服務總年資等。
7. 專業成長的滿意程度則受到年齡別、婚姻狀況、職務別、薪資別的影響。
8. 工作內涵方面的滿意度其影響因素則有婚姻狀況、任教科別、薪資別、在校年資等四項。
9. 整體而言，婚姻狀況、職務別、薪資別是顯著影響教師工作滿意度的重要因素。

表4-32 各項背景因素與滿意向度之差異顯著性考驗一覽表

變項 \ 向度	性別	類別	年齡別	學歷別	婚姻	校別	任教科別	職務別	薪資別	在校年資	總年資
校長領導								*			
行政支援	*		*			*		*			
同僚關係			*			*		*	*		
師生關係						*		*			
教學設施											*
酬償制度	*		*		*		*	*	*	*	*
專業成長			*		*			*	*		
工作內涵					*		*		*	*	
整體					*			*	*		

註：“*”代表該項考驗達顯著水準($\alpha=.05$)

參、教師工作滿意度訪談資料之分析

本次訪談得到學校充分的配合，在融洽的氣氛下完成訪問工作。以下為訪談內容記錄之整理：

在組織狀況方面，學校並無特別訂定增進教師教學意願辦法。若教師因教學而有傑出表現，如指導學生參加技能檢定或競賽，參加升學考試成績優良者，予以記功嘉獎等等。教師平日的出缺勤狀況非常正常，流動率很低，新進師的待遇在三至四萬之間，教師平均年齡在三十五歲左右。受訪者有半數以上表示可主動參與校務。

行政支持方面，受訪者認為行政人員對教師教學工作很支持，對學生輔導工作亦相當重視，設有輔導室及主任輔導教師。

工作內涵方面，受訪教師認為教師專長與教學科目多能符合。教材之選用自主性高。

工作環境方面，受訪者有半數認為環境令人滿意，部分認為校園太小，教室易受干擾。軟體部分，舊科別如機工科實習設備少，質量均待加強，缺乏資源教室。

教學成就感部分，教師認為在教學方面已經盡力，但大部分學生學習意願較低，而師生之間互動良好，擔任導師者多能熱忱幫助學生解決問題。學生家長對教師的支持程度尚可。

工作報酬方面，受訪者認為薪資與工作負荷相較，應屬合理。因為薪資升遷均制度化，受訪者尚表滿意。

其他方面，教師對學生之學習成效較感不滿。