

南 華 大 學

國際事務與企業學系亞太研究碩士班

碩士論文

屏東縣國中小特教教師兼任學校行政工作之因素分析

**A Factor Analysis of Special Education Teachers to
Assume Administrative Responsibilities at Elementary and
Junior High Schools in Pingtung**



研 究 生：鍾建勇

指 導 教 授：張子揚博士

中 華 民 國 104 年 11 月 12 日

南 華 大 學

國際事務與企業學系亞太研究碩士班

碩 士 論 文

屏東縣國中小特教教師兼任學校行政工作之因素
分析

**A Factor Analysis of Special Education Teachers
to Assume Administrative Responsibilities at
Elementary and Junior High Schools in Pingtung**

研究生：鍾建勇

經考試合格特此證明

口試委員：胡清平
李仰珊
張子揚

指導教授：張子揚

系主任(所長)：張心怡

口試日期：中華民國 104 年 11 月 12 日

謝誌

進入南華大學國際事務與企業學系亞太研究所進修以來的心路歷程，從中需細數的實在太多了，念研究所的甘苦，真的是親身經歷才能深刻體會。

如今能順利完成論文，首要感謝論文撰寫指導教授張子揚博士，在子揚教授的指導下，引導了我更多方的思考，也讓我在做研究中，能夠以更嚴謹的態度與邏輯去做學問，讓本研究能夠更有完整的價值。

再來是要感謝系上的劉華宗教授，在論文提綱發表時惠予酌見，使我獲益良多；另外要特別感謝口試時提供我諸多修正方向的胡聲平教授及李佩珊教授，有了你們的協助，這本論文才得以順利完成。

我也要特別感謝研究所同學—偉倫、苑瑜及瑞儀。論文撰寫過程中的苦悶，總得偉倫適時的鼓勵及提醒，給予經驗分享與正增強。和苑瑜、瑞儀的討論及相互打氣也常能減緩壓力。此外，工作上的友人—純妃及嘉予，感謝在每次有問題的時候給予建議及方向，潤飾句子和訂正錯字。給了我實質上和精神上的鼓勵，才得以讓整篇文章能夠朝著既定的方向及時間完成。

最後，要感謝我的家人，母親和內子總是給我很彈性的時間，很充足的空間，讓我可以在我想的地方和時間完成這項工作，謝謝你們的體諒和付出。

回首就讀研究所之前，原本認為這只是一個求學處事的過程，但實際開始進行研究工作後，深深體會更新觀念的省思及知識學問的內化。而在這過程中得到的許多，是眾研究先進的努力成果累積，所以應該將這些成果，繼續的傳遞給需要的人們，也代表著對所有研究者和過程中眾協助人的感謝。

建勇 謹誌

中文摘要

本研究旨在探討屏東縣國中小特教教師兼任學校行政工作之因素分析，本研究之目的如下：

- 一、瞭解屏東縣國中小特教教師對於兼任行政工作意願之看法
- 二、探討不同個人背景變項對於兼任行政工作意願之差異情形
- 三、探討影響因素與屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願之關係

作者以自編之研究工具「屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願及其影響因素調查問卷」為研究工具，採用問卷調查法，共發出253份問卷，得到有效問卷244份，回收率為96%。資料經由描述性統計、t檢定、單因子變異數分析等統計方法分析後，作者將重要之研究發現說明如下。

- 一、目前屏東縣特教教師對於兼任行政工作意願屬於中度意願。
- 二、在不同背景變項中，以45歲以上、服務年資在21年以上、教育程度為師資班及研究所以上（含40學分班）、職務為教師兼其他行政組長之特教教師對於兼任行政工作具有較高意願，達顯著差異。
- 三、工作特性因素及組織認同因素為最具決定特教教師兼任行政工作意願的主要因素。
- 四、個人職場因素、家庭與社會因素以及薪資福利因素並非為影響屏東縣特教教師兼任行政工作的主要因素。

作者根據研究結果，提供相關具體建議，供教育行政主管機關、學校行政單位及未來研究之參考。

關鍵詞：屏東縣、國中小特教教師、兼任行政工作意願、影響因素

Abstract

The purpose of this study is to explore the willingness and influential factors of elementary and junior high school teachers of special education to take on the administrative positions in Pingtung. The main purposes of this study are as follows:

1. To realize the status of the willingness of elementary and junior high school teachers of special education to take on the administrative positions in Pingtung.
2. To explore the difference in the willingness to take on the administrative positions among elementary and junior high school teachers of special education with individual backgrounds.
3. To explore the relations among the willingness and influential factors of elementary and junior high school teachers of special education to take on the administrative positions in Pingtung.

Conclude the main findings and the research results are as follows:

1. The willingness of elementary and junior high school teachers of special education in Pingtung to take on the administrative positions are medium .
2. Different age, seniority, educational attainment, and position of elementary and junior high school teachers of special education in Pingtung have significant differences on the willingness to take on administrative positions.
3. The most influential factors of the willingness of teachers of special education to take on administrative positions are work factors and organizational identity factors.
4. Personal workplace factors, family and social factors, and salary factors are not the most influential factors of the willingness of elementary and junior high school teachers of special education in Pingtung to take on the administrative positions.

At last, according to the research results, the study proposes suggestions for education the administrative authorities, schools and further research.

Keywords: Pingtung, Elementary and Junior high school Teachers of Special Education, Take on the Administrative Positions, Willingness and Influential Factors

目錄

第一章	緒論	1
第一節	研究背景與動機	1
第二節	研究目的與待答問題	4
第三節	重要名詞釋義	4
第四節	研究方法與步驟	6
第二章	文獻探討	7
第一節	學校行政組織工作之內容	7
第二節	特教教師兼任行政工作之角色與其工作職責	11
第三節	影響教師兼任行政工作意願的因素	21
第三章	研究設計與實施	35
第一節	研究架構	35
第二節	研究對象與研究工具	38
第三節	實施程序	41
第四節	資料處理與分析	45
第四章	研究結果分析與討論	47
第一節	屏東縣特教教師兼任學校行政工作意願之現況	47
第二節	不同背景變項之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願的差異情形	50
第三節	影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願因素之分析與討論	76
第五章	結論	87
第一節	主要研究發現	87
第二節	結論	94
第三節	建議	96
參考文獻一		99
參考文獻二		101
附錄一	屏東縣國中小特教教師兼任學校行政工作意願及其影響因素調查問卷(正式問卷)	103

附錄二	屏東縣特教教師兼任學校行政工作意願及其影響因素調查問卷(原始問卷)-----	107
附錄三	屏東縣特教教師兼任學校行政工作意願及其影響因素調查問卷(專家效度)-----	111
附錄四	問卷初稿專家意見彙整表-----	117
附錄五	問卷效度學者專家名單-----	127
附錄六	各處室各組之行政業務內容-----	129
附錄七	訪談大綱-----	135



表目錄

表 2-1	影響教師兼任行政工作意願之因素與相關研究-----	25
表 3-1	兼任行政工作意願及其影響因素各分量表與全量表之內部一致性係數-----	40
表 4-1	屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感得分之分析-----	48
表 4-2	屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心得分之分析-----	49
表 4-3	不同性別之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感之 t 檢定摘要表	50
表 4-4	不同性別之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心之 t 檢定摘要表	51
表 4-5	不同年齡之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感之單因子變異 數分析摘要表-----	52
表 4-6	不同年齡之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心之單因子變異 數分析摘要表-----	52
表 4-7	不同年齡之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心 Scheff'e 事後比 較摘要表-----	53
表 4-8	不同婚姻狀況之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感之 t 檢定 摘要表-----	55
表 4-9	不同婚姻狀況之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心之 t 檢定 摘要表-----	56
表 4-10	不同教育程度之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感之單因子 變異數分析摘要表-----	57
表 4-11	不同教育程度之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心之單因子 變異數分析摘要表-----	58
表 4-12	不同教育程度之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心 Scheff'e 事 後比較摘要表-----	59
表 4-13	不同服務年資之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感之單因子 變異數分析摘要表-----	60
表 4-14	不同服務年資之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心之單因子 變異數分析摘要表-----	61
表 4-15	不同服務年資之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心 Scheff'e 事 後比較摘要表-----	61
表 4-16	不同學校規模之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感之單因子	

	變異數分析摘要表-----	62
表 4-17	不同學校規模之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心之單因子變異數分析摘要表-----	63
表 4-18	不同職務之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感之單因子變異數分析摘要表-----	64
表 4-19	不同職務之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感 Scheff'e 事後比較摘要表-----	65
表 4-20	不同職務之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心之單因子變異數分析摘要表-----	65
表 4-21	不同職務之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心 Scheff'e 事後比較摘要表-----	66
表 4-22	影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願因素量表之分析摘要表-----	76
表 4-23	個人職場因素平均數、標準差摘要表-----	77
表 4-24	家庭與社會因素平均數、標準差摘要表-----	78
表 4-25	組織認同因素平均數、標準差摘要表-----	79
表 4-26	薪資福利因素平均數、標準差摘要表-----	80
表 4-27	工作特性因素平均數、標準差摘要表-----	81

圖目錄

圖 1-1	台灣新生兒出生總人數-----	1
圖 1-2	台灣新生兒粗出生率-----	2
圖 3-1	研究架構圖-----	36
圖 3-2	研究流程圖-----	43
圖 3-3	研究時程甘梯圖-----	44
圖 4-1	屏東縣國中小特教教師兼任其他行政組長人數統計-----	67
圖 4-2	願意受訪之屏東縣國中小特教教師兼任其他行政組長人數統計-----	68

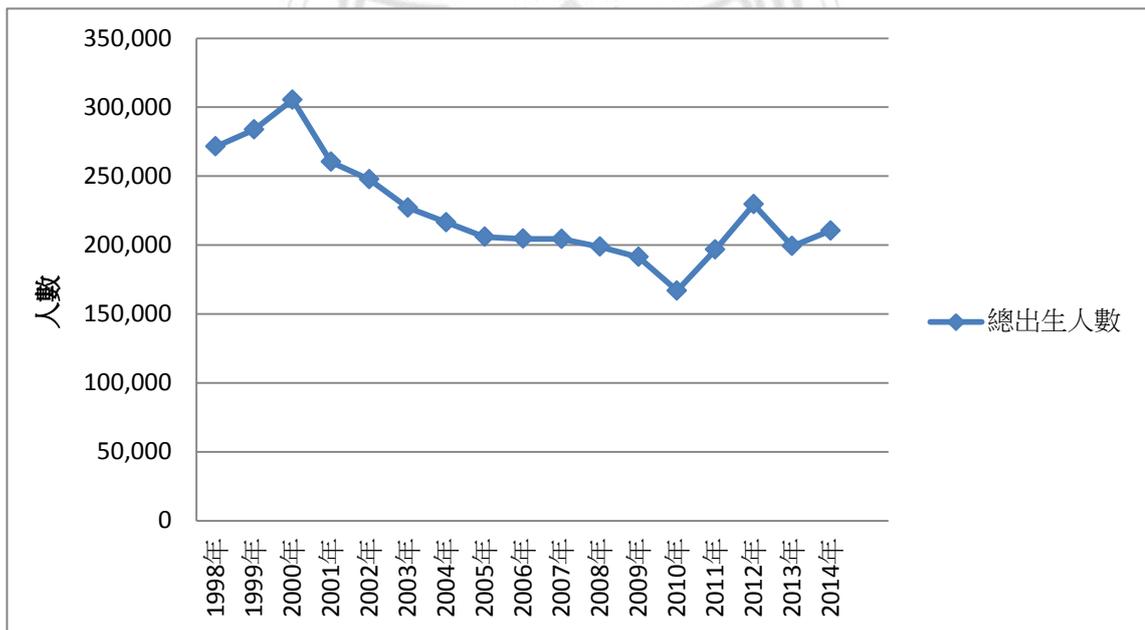


第一章 緒論

本研究旨在探討屏東縣國中小特教教師兼任學校行政工作意願及影響因素，以下先說明本研究之研究背景與動機。本章共分為三節，分別為第一節研究之背景與動機，第二節再進一步說明研究目的與待答問題，第三節則針對本研究之相關重要名詞釋義來進行說明。

第一節 研究背景與動機

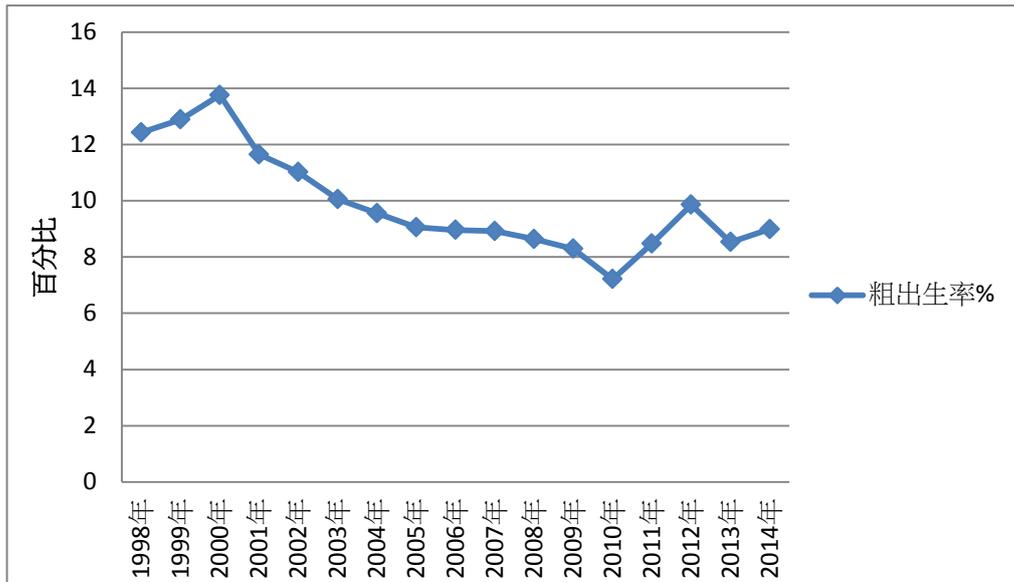
根據內政部戶政司指出台灣新生兒出生率一直以來皆呈現下降的趨勢，從1998年開始，出生率從前一年1997年的15.07%降到12.43%，出生人口一下少了5.4萬人，如圖1-1、圖1-2所示。¹



資料來源：作者自行整理、繪製

圖 1-1 台灣新生兒出生總人數

¹內政部戶政司，「出生數及粗出生率」，人口統計資料，2015年5月22日，<http://www.ris.gov.tw/346>。



資料來源：作者自行整理、繪製

圖 1-2 台灣新生兒粗出生率

而 1998 年這批出生的孩子們，在六年後的 2004 年，首當其衝影響了小學入學招生人數，國民小學遭遇到了現實的考驗。且自 1998 年延續至 2014 年，出生率持續大幅的負成長，全台灣各國小皆面臨之招生不足的考驗及減班減教師的惡夢，即便是百年老校或大型學校，也大多開始面臨減班及超額教師的困境，同時學校規模及編制也開始漸漸的縮編為中小型學校規模。

教育部在教師法第十七條第七款中明文指出教師除應遵守法令履行聘約外，並負有依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動之義務。²由此可知，教師除了本身之教學工作外，擔任學校行政工作亦是應負的義務之一。不同班級數的學校有著不同編制的行政工作人員數，但繁雜的行政工作量卻是相同的。教師除了本身的教學工作之外，隨著學校人員編制縮小，每一位教師對於行政業務所負擔的份量勢必加重。因此，教師兼任學校行政工作時所面臨到的困難、

²教育部，「教師法」，全國法規資料庫，2015 年 5 月 22 日，
<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0020040>。

壓力或挑戰，還有包含工作負荷及專業知能、人際關係與角色衝突，也都可能會因不同的教師的感受而有感覺到不同程度上的困擾。

作者分析國內探討國中小教師兼任行政工作之意願及其影響因素相關期刊文獻中，發現顏碧琦³、余秋微⁴、呂俊逸⁵、陳惠芬⁶皆探討目前教師兼任行政工作之現況，並了解不同背景變項之影響因素以及工作困難所在。余秋微更進一步探討教師課稅制度是否也會造成影響兼任意願之關鍵，而陳惠芬、呂俊逸亦探討了工作壓力對於兼任意願所造成的差異影響。顏碧琦更進一步針對兼任行政工作意願是否有顯著的預測力進行調查及分析。上述之文獻皆在探討國中小教師兼任行政工作之意願及其影響因素，其對象皆是針對國中小普通班教師。而就研究方法而言，顏碧琦、余秋微、陳惠芬等皆是採用問卷調查法來進行研究，而呂俊逸則是直接以訪談研究法來進行研究。

由上述可得知，主要的研究方法係透過問卷調查法來了解教師兼任行政工作之意願及影響因素、對於兼任行政工作是否有顯著的預測力以及兼任行政工作的意願，但目前國內期刊論文中沒有針對國中小特教教師兼任行政工作進行相關研究，特教教師雖服務的對象為特殊教育學生，但因為校內行政人員編制也可能需兼任行政工作，面對非特殊教育相關的行政工作內容，特教教師對於兼任的意願與因素為何，此為想要瞭解的研究動機之一。

作者擔任教職已經進入第 14 年，目前擔任特教教師兼任特教組長也已經邁入第 3 年，而學校規模在屏東縣內屬於中大型學校，全校班級數包含特教班及幼兒園共有 36 班，但是在近幾年來也開始面臨少子化的衝擊而有班級學生數招生不足的問題。本校分別在 103 學年度及 104 學年度皆榮獲全國標竿特色

³顏碧琦，屏東縣國小教師兼任行政職務意願及其影響因素之研究（屏東縣：國立屏東科技大學技職教育研究所碩士論文，2014 年），頁 3。

⁴余秋微，台南市國民小學教師兼任學校行政工作意願及其影響因素之研究（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014 年），頁 3。

⁵呂俊逸，臺南市國中教師兼任行政工作相關議題之研究（台南市：台灣首府大學教育研究所碩士論文，2014 年），頁 3。

⁶陳惠芬，台南市立完全中學兼任行政工作教師之工作壓力及兼任意願影響因素研究（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014 年），頁 3。

學校，校內經常辦理相關活動，特教教師亦是屬於學校人員之一，校內大型活動勢必要協助辦理。從 103 學年度開始作者服務學校開始承接屏東縣政府中區鑑定安置中心，除了需要辦理鑑定安置相關工作、收辦相關審件資料、聯繫心評人員外，亦要協助縣府辦理相關特教研習工作及經費核銷等。再加上校內原本就有需要處理的特教業務及份內教學工作，作者常常會有日不暇給之感。目前國內期刊文獻中僅有探討特教教師相關壓力來源及如何調適之相關研究，卻無任何文獻針對國中小特教教師兼任行政工作的現況、影響兼任行政工作之意願及所遭遇到的困難進行了解，此為研究動機之二。

第二節 研究目的與待答問題

一、研究目的

根據上述研究背景與研究動機，本研究之目的如下。

- (一) 瞭解屏東縣國中小特教教師對於兼任行政工作意願之看法
- (二) 探討不同個人背景變項對於兼任行政工作意願之差異情形
- (三) 探討影響因素與屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願之關係

二、待答問題

根據上述之研究目的，本研究欲探討屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願及其影響因素之研究，相關問題如下。

- (一) 屏東縣國中小特教教師兼任行政工作的意願如何?
- (二) 不同背景變項對屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願如何?
- (三) 影響因素與屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願之關係如何?

第三節 重要名詞釋義

為了使本研究所探討的問題能有明確的概念及避免混淆，作者將本研究的重

要名詞說明敘述如下。

一、特教教師兼任學校行政工作

本研究之學校行政工作係指依據國民中小學行政分掌，以特教教師身分參與學校行政工作，其工作項目包含教務、訓導、總務、輔導、教學、資訊、體育、訓育、事務、設備、衛生、生活教育、特殊教育、文書等各項職掌，不包含學校的校長、職員、工友及代課教師。因此，特教教師兼任學校行政工作不僅是兼任特教組長而已，而是包含上述之教務、訓導、總務、輔導、教學、資訊、體育、訓育、事務、設備、衛生、生活教育、特殊教育、文書等各項職掌。

二、意願

蘇奕娟提到「意願」係指教師實際兼任學校行政工作並能將身心投入，在學校組織及成員間產生交互影響，以達成任務的循環過程。⁷陳惠芬亦提到「意願」為個體經由認知選擇後，所想要達成目標的一種行為動機。⁸林清江則認為「意願」是指個人為了達到某種目標的一種慾望傾向，此種傾向引導個人的行為以實現其目標。⁹因此，本研究將所探討之「意願」操作型定義為個體為了達到某種目的而自發性地將時間與精力投入於某種事物中，是一種自我承諾，也是一種動機的形成。作者參考相關文獻後，編製「屏東縣國中小特教教師兼任學校行政工作意願及其影響因素問卷」為研究工具，在工作意願部分考量成就感與認同感、奉獻心與投入心等因素，教師在工作意願表得分高低來表示擔任行政工作意願的高低，得分高者表示兼任行政工作意願高，反之，得分低者表示兼任行政工作意願低。

⁷蘇奕娟，**臺北市國民小學教師兼任行政工作意願及其影響因素之研究**（台北市：國立台北師範學院教育行政與管理研究所碩士論文，2005年），頁8。

⁸陳惠芬，**台南市立完全中學兼任行政工作教師之工作壓力及兼任意願影響因素研究**（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014年），頁4。

⁹林清江，「國中畢業生升學與就業意願之影響因素」，**教育研究所集刊**，22（1980年6月），頁129-188。

第四節 研究方法與步驟

一、研究方法

本研究旨在探討屏東縣特教教師兼任行政工作意願及其影響因素，在研究方法上採用問卷調查方式來進行實證研究，研究對象為全屏東縣國中小之特教教師，經由相關資料蒐集，並做資料分析與解釋。

二、研究步驟

(一) 界定研究目的、問題與方法：作者經由閱讀相關文獻後，找出有興趣的研究主題，過程中不斷地與指導教授討論及分析研究之可行性與價值，再進一步深入進行相關主題的閱讀與分析文獻內容，並確認研究主題與研究方法，最後經指導教授之指導與修正，始確認本研究之題目。

(二) 收集、整理、分析相關文獻：決定本研究之題目後，筆者即多方蒐集相關文獻資料並進行探討與分析，做為本研究之基礎。

(三) 工具的選擇與編制：作者參考國內相關研究之文獻後，彙整其他研究者之問卷內容後再進行修改，並加入特教教師兼任行政工作之困境等相關題目，最後依據研究目的而編製本研究之研究工具「屏東縣特教教師兼任行政工作意願及其影響因素之研究調查表」。

(四) 問卷進行專家效度：作者找尋特教領域之專家及特教相關實務工作教師共 5 人，將初步編製之問卷委請專家們協助修改，並針對題目的適切性進行修正與調整。

(五) 問卷調查與回收：正式問卷編製完成後，依據方便取樣原則郵寄給屏東縣各樣本之國中小特教教師，並委託該校之特教組長或特教業務承辦人代為發放與回收。其中，針對有意願接受訪談的特教教師，再進一步以電話訪談。

(六) 資料整理與分析：作者將收回之問卷進行整理分析，先剔除無效問卷，再將有效問卷之資料依序編碼輸入，利用 SPSS 程式進行統計分析。

(七) 撰寫研究成果：作者依據資料分析結果，撰寫結論與建議。

第二章 文獻探討

本研究旨在探討國中小特教教師兼任學校行政工作意願及其影響因素，本章分為三節，第一節先探討學校行政組織工作之內容，第二節說明特教業務承辦人的工作職責與工作內涵，最後於第三節中來分析影響教師兼任行政工作意願的因素。

第一節 學校行政組織工作之內容

學校行政工作的組成皆有一定的法源依據，以下將針對學校行政工作之定義、學校組織編制及各處室掌理事項以及學校班級編制及教職員員額編制來說明。

一、學校行政工作之定義

吳清山指出學校行政是對教學以外的事物作系統化的管理，其所處理的事務分成教務、訓導、總務、人事及公共關係，而整體歷程可分為計畫與決定、組織、溝通、協調、領導或激勵及評鑑與革新作為。¹鄭彩鳳亦指出學校行政係指依據教育之原則及相關法令規定，運用有效且經濟的方法，對於學校組織相關的人、事、物、財等要素作系統化的經營與管理來促進教育進步，進而達到學校教育目標的一種歷程。²陳惠芬整理國內外學者間的文獻並嘗試定義學校行政係基於教育精神與機關法規之原則，運用專業知識與措施來有效處理學校人、事、財、物等相關問題，以達成教育目標並符合評鑑要求的一種動態歷程。³由上述可得知，學校行政工作之定義係對於學校組織相關的人、事、務、財等要素作系統化且組織性的管理，透過教務、訓導、總務、人事及公共關係來處理學校相關事務，並以計畫、溝通、協調、組織等管理方法來達到學校既定學習目標與績效的動態歷程。

¹吳清山，**學校行政**，第七版（臺北：心理，2014年），頁5。

²鄭彩鳳，**學校行政研究—理論與實務**（高雄：麗文，2008年），頁4。

³陳惠芬，**台南市立完全中學兼任行政工作教師之工作壓力及兼任意願影響因素研究**（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014年），頁28。

二、學校組織編制及各處室掌理事項

根據教育部頒佈之國民教育法施行細則第十四條指出國民小學及國民中學之行政組織及各處室掌理事項，說明如下。⁴

(一) 教務處：課程發展、課程編排、教學實施、學籍管理、成績評量、教學設備、資訊與網路設備、教具圖書資料供應、教學研究、教學評鑑，並與輔導單位配合實施教育輔導等事項。

(二) 學生事務處：公民教育、道德教育、生活教育、體育衛生保健、學生團體活動及生活管理，並與輔導單位配合實施生活輔導等事項。

(三) 總務處：學校文書、事務、出納等事項。

(四) 輔導室（輔導教師）：學生資料蒐集與分析、學生智力、性向、人格等測驗之實施，學生興趣成就與志願之調查、輔導及諮商之進行，並辦理特殊教育及親職教育等事項。

(五) 人事單位：人事管理事項。

(六) 主計單位：歲計、會計及統計等事項。

設教導處者，其掌理事項包括前項教務處及學生事務處業務。

由上述法律規定中可得知各處室間各司其職，並透過分工進行之方式來共同為整體學校運作而努力。吳清山也曾經整理並詳細說出各處室各組之行政業務內容，詳見附錄六。⁵

由附錄六可得知，學校各處室各組之行政工作是相當繁瑣且多樣化的。而在教育部頒佈之教師法第十七條第七款中亦明文指出教師除應遵守法令履行聘約外，並負有依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動之義務。由此可知，教師除了本身之教學工作外，擔任學校行政工作亦是應負的義務之一。

⁴教育部，「國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則」，國民及學前教育署，http://www.k12ea.gov.tw/ap/law_list.aspx?sid=17&cate1=0&type=0。

⁵吳清山，**學校行政**，第七版（臺北：心理，2014年），頁190。

三、學校班級編制及教職員員額編制

在教育部網頁中，國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則中第三條與第四條也清楚提及相關的員額編制，首先說明國民小學教職員員額編制，如下。⁶

(一) 校長：每校置校長 1 人，專任。

(二) 主任：各處、室及分校置主任 1 人，除輔導室主任得由教師專任外，其餘由教師兼任。

(三) 組長：各組置組長 1 人，除文書、出納及事務三組組長得由職員專任或相當職級人員兼任外，其餘由教師兼任。

(四) 教師：每班至少置教師 1.5 人，一百零一學年度提高至每班 1.55 人，一百零二學年度提高至每班 1.6 人，一百零三學年度提高至每班 1.65 人。全校未達 9 班而學生人數達 51 人以上者，另增置教師 1 人。

(五) 輔導教師：專任輔導教師：學校班級數 24 班以上者，置 1 人；兼任輔導教師，由教師依下列規定兼任：

1. 學校班級數 23 班以下者，至少置 2 人。

2. 學校班級數 24 班至 48 班者，除依前目置專任者 1 人外，少置兼任者 1 人。

3. 學校班級數 49 班至 72 班者，除依前目置專任者 1 人外，至少置兼任者 2 人；73 班至 96 班及 97 班以上者之兼任輔導教師人數以此類推增置。

(六) 幹事、助理員、管理員及書記（含各處室職員及圖書館、教具室、實驗管理員等，不含人事、主計專任人員）：72 班以下者，置 1 人至 3 人；73 班以上者，置 3 人至 5 人。

⁶教育部，「國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則」，國民及學前教育署，2015 年 5 月 22 日，http://www.k12ea.gov.tw/ap/law_list.aspx?sid=17&cate1=0&type=0。

(七) 護理師或護士及營養師：依學校衛生法規定辦理。其具有護士資格者，以護士任用；具有護理師資格者，以護理師任用。

(八) 住宿生輔導員：山地及偏遠地區學校，學生宿舍有 12 人以上住宿生者，得置住宿生輔導員 1 人；50 人以上住宿生者，得置住宿生輔導員 2 人。但學生宿舍有 11 人以下住宿生者，必要時得置住宿生輔導員 1 人或指派專人兼任。

(九) 運動教練：得依國民體育法規定置專任運動教練若干人。

(十) 人事及主計人員：依人事人員員額設置標準及主計員額設置原則規定辦理。

以上是國小的教職員員額編制，而國民中學教職員員額編制，說明如下。

(一) 校長：每校置校長 1 人，專任。

(二) 主任：各處、室及分校置主任 1 人，除輔導室主任得由教師專任外，其餘由教師兼任。

(三) 組長、副組長：各組置組長 1 人，除文書、出納及事務三組組長得由職員專任外，其餘由教師兼任。61 班以上者，學生事務處及輔導室得共置副組長 1 人至 3 人，均由教師兼任。

(四) 教師：每班至少置教師 2 人，每 9 班得增置教師 1 人；全校未達 9 班者，得另增置教師 1 人。

(五) 輔導教師：專任輔導教師：學校班級數 20 班以下者，置 1 人，21 班以上者，置 2 人；兼任輔導教師，由教師依下列規定兼任：

1. 學校班級數 10 班以下者，除依前目置專任者 1 人外，置兼任者 1 人。
2. 學校班級數 11 班至 20 班者，除依前目置專任者 1 人外，置兼任者 2 人。
3. 學校班級數 21 班至 35 班者，除依前目置專任者 2 人外，置兼任者 1 人。
4. 學校班級數 36 班至 50 班者，除依前目置專任者 2 人外，置兼任者 2 人；

51 班至 65 班及 66 班以上者之兼任輔導教師人數，以此類推增置。

(六) 幹事、助理員、管理員及書記(含各處室職員及圖書館、教具室、實驗室、家政教室管理員等,不含人事、主計專任人員):36 班以下者,置 2 人至 9 人;37 班至 72 班者,置 3 人至 13 人;73 班以上者,置 5 人至 20 人。

(七) 護理師或護士及營養師:依學校衛生法規定辦理。其具有護士資格者,以護士任用;具有護理師資格者,以護理師任用。

(八) 住宿生輔導員:山地及偏遠地區學校,學生宿舍有 12 人以上住宿生者,得置住宿生輔導員 1 人;50 人以上住宿生者,得置住宿生輔導員 2 人。

(九) 運動教練:得依國民體育法規定置專任運動教練若干人。

(十) 人事及主計人員:依人事人員員額設置標準及主計員額設置原則規定辦理。

由上述準則中規定可知國民中學和國民小學學校編制員額中的行政職務,包含教務處、學生事務處、總務處以及輔導室等單位,其處室之主任、組長或輔導教師等均由教師兼任之(文書、出納及事務等三處組長則不在此限)。由此可知,教師在學校整體行政運作中,有著非常重要的角色與地位,同時,學校校務的運作是否能順暢,亦是仰賴學校組織內兼任行政的教師、非兼任行政的教師與所有職員的共同合作。自 2004 年以來,整體教育環境皆面臨少子化的危機與壓力,學校人員編制也漸漸縮為中、小型的規模,校內繁瑣的行政工作也只能由現有編制的教師們來共同分擔,因此可得知,每位兼任行政工作的教師業務量也勢必會相對增加。

第二節 特教教師兼任行政工作之角色與其工作職責

特教教師本身即是個多元化的角色,特教班級類型從學前集中式特教班、學前特幼巡迴輔導班、國小集中式特教班、國小分散式資源班、國小巡迴輔導班、國中集中式特教班、國中分散式資源班、國中巡迴輔導班,不同班別的教師雖然是有不同的工作對象及內容,但相同的皆是大家一起共同為特殊教育工作努力的

心。以下先說明不同特教班級類型之特教教師的角色與工作內容，接著說明特教教師兼任行政工作（特教業務承辦人）的工作職責，再進一步分析屏東縣鑑定安置工作與心評人員的實施現況，如下。

一、特教教師的角色與工作內容

目前屏東縣國民中小學特教教師的服務學校與班級類型大致上可分為集中式特教班、分散式資源班、巡迴輔導班、資優資源班及特殊教育學校等。而屏東縣也為了要因應少子化和小型學校的狀況，在 2012 年時將不分類資源班的服務模式調整為區域型的服務模式，其型態係指特教教師除了服務本校的學生數之外，必須依照縣政府教育處特幼科的特殊學生派案結果來服務鄰近他校未設立特殊教育班級類型而有特殊教育需求的學生。本論文旨在探討特教班級教師兼任行政的工作意願與影響因素，因屏東縣資優教育班級以資源班為主，且班級數只有 3 班，故並未在資優班級教師及相關工作內容部分多做探討。

傅冠禎指出特教教師除了在教學上需配合實施九年一貫新課綱的課程調整之外，本身的特教工作包含鑑定與評量、為學生設計個別化教育計畫、安排課表與設計課程、召開相關會議、申請獎學金或相關補助、尋求資源、宣導特教理念、提供特教諮詢與輔導、與普通班教師合作、親師溝通與協尋家庭支援、協助專業團隊的到校服務以及進行轉銜工作等。⁷王振德提到資源教師的角色工作包含篩選與診斷、教學、諮詢與溝通、計畫與評鑑等四大項，工作內容如鑑定評量、學生資料建檔、擬定個別化教育計畫、教學與輔導、提供特教諮詢、召開相關會議等。⁸

周翊圓將資源班的重點工作劃分為「行政統籌」、「班務執行」、「鑑定安置輔導」、「課務管理」四個向度，說明如下。⁹

⁷傅冠禎，中部地區國小特教教師行政工作花費時間、工作負荷與工作壓力之研究（台中市：國立台中教育大學特殊教育學系碩士在職專班碩士論文，2014 年），頁 19。

⁸王振德，「我國特殊教育評鑑及相關研究」，*教育資料集刊*，29（2004 年 12 月），頁 341-357。

⁹周翊圓，臺南市國民教育階段不分類身障資源班導師角色期望與角色實踐之調查研究（台南市：國立台南大學特殊教育學系碩士班碩士論文，2014 年），頁 8。

(一) 行政統籌包含：協調特殊需求新生編班及安排普通班導師、與教務處商量排課事宜、提供校園無障礙環境、提供特殊考場服務、依據特殊學生之需求調整考試評量方式、申請交通補助費、依據學生需要及專業評估來申請教育輔助器材及助理員以及相關福利補助。

(二) 班務執行包含：協助特殊學生適應普通班生活所安排或提供相關服務為主、安排個管老師、建立問題行為支援系統、辦理特殊需求新生始業輔導或入班宣導、召開 IEP 會議、辦理親師座談會、協助普通班教師及家長處理特殊需求學生問題、安排相關專業人員到校輔導日期、隨時提供諮詢服務以及定期更新通報網相關資訊內容。

(三) 鑑定安置輔導包含：擬定校內篩選轉介程序、辦理特殊需求學生鑑定工作、蒐集相關資料、召開安置會議、召開轉安置會議、召開個案輔導等相關會議。

(四) 課務管理包含：提供特殊需求學生適應學習所需要的個別服務及相關課程安排。

黃嘉紋針對學前特幼巡迴輔導教師的角色是支持、協助普通班教師評量、教學、輔導、諮詢等工作，包含特殊需求幼兒的輔導諮商者和教育訓練者、特殊需求幼兒的觀察者和評量診斷者、普通班教師的教學諮詢者、特殊需求幼兒的直接教學者以及普通班教師的教學輔導者、特殊需求幼兒的個別化教育計畫擬定者、特殊需求幼兒的個案管理者、家長及普通班教師和相關專業人員間的協調者與社區資源分配協調者、普通班教師的教學合作者、普通班教師解決問題資源者、行政協助者與專業團隊合作促進者。¹⁰

屏東縣於 2012 年時調整為區域型服務模式的不分類資源班，特教教師在本校校內的角色雖為資源班教師，但仍需支援他校有特殊需求的學生，因此亦是巡迴輔導教師的角色，倘若該校原本即有一至兩名重度身心障礙學生安置在該校，所需要的特教服務及需求勢必相對增加，該型態的特教教師之工作內涵即包含三

¹⁰黃嘉紋，臺北市幼稚園特教巡迴輔導教師在融合教育中角色職責與專業成長需求之研究（台北市：國立台北教育大學特殊教育學系碩士班碩士論文，2008 年），頁 9。

種角色，其辛苦程度則可想而知。

綜上所述，無論是哪一類班級型態的特教教師，其工作內容可分成教學層面相關事項及行政層面相關事項。教學層面相關事項包含課表安排、課程規劃與執行、配合實施九年一貫新課綱的課程調整、設計與執行個別化教育計畫、召開教學相關會議、提供普通班教師諮詢服務、進行特教宣導活動、與普通班教師合作、親師溝通與協尋家庭支援、轉銜工作、學生資料建檔以及最基礎的班級經營與管理。行政層面相關事項則包含協助學生申請各項補助、課程及獎助學金、接受特教評鑑、疑似身障生的篩選、參與身心障礙學生的鑑定與評量、擔任心評人員、追蹤畢業生的後續狀況以及評估學生升學或就業後的情形、召開行政相關會議、尋求相關資源、協助專業團隊的到校服務以及相關經費的申請與核銷等等。如果是規模較大的學校，那麼特教行政業務方面則會由特教組長來協助處理分擔，倘若該校未設有特教組長，亦是由特教教師本身來承辦特教相關業務，甚至也有因為學校規模小而必須協助辦理其他相關行政業務，相對的，所需承辦的相關業務量勢必會帶給特教教師們不小的壓力。

二、特教教師兼任行政工作（特教業務承辦人）的工作職責

作者整理國內相關文獻資料後，發現部分文獻亦說明特教組長的工作職責與行政業務，另外有相關法令規章也明確指出特教組長應負責的行政業務內容，說明如下。

特教組長是一個頻繁更替人員的行政工作職掌，最主要的原因之一是在於工作量的繁重。特教組長在行政業務工作包含了許多面向，包括不同障礙類別學生的調查表單、獎助學金的申請、課表安排、宣導活動、諮詢服務等等，還需要出席許多的會議，如行政會議、協調會議、鑑定安置會議和升學輔導會議。此外，吳婉瑩也提到特教組長為了因應開會的需求而需要請假，所以常會面臨找尋代課老師和更換代課教師的困擾，長期下來可能會面臨行政業務與教學工作無法兼顧，

而產生了倦怠感。¹¹

彭怡婷亦提到特教組長的工作內容除了要負責教學課務工作外，亦涵蓋了校內所有特教行政工作，如校內特殊教育工作的規劃推動、督導特殊需求學生的教學服務等，本身的角色從教師至兼任行政職務的擴增，使其工作任務產生變化，也增加本身在行政工作上的挑戰，相對的，相關專業成長對於特教組長工作上則變得更為重要。¹²

林亮伯將國小特教組長的職責分成七大項，分別是法令與運作、行政與管理、經費與設備、師資與研究、課程與教學、個別化教育計畫的實施方面、其他，說明如下。¹³

(一) 法令及運作方面包含熟悉特教相關法令及相關實施要點與執行計畫，才能依法行政。

(二) 行政與管理方面係指特教行政工作的推動，以及對人、事、物的管理。包含擬定特教工作計畫、協助組織特教推行委員會、因應特教評鑑及準備相關資料、辦理特教宣導活動、辦理特殊需求學生的鑑定與安置、學生個案管理等。

(三) 經費與設備方面包含各級學校運用特教經費購置相關設備與器材，特教組長應負有申購及控管之責任。

(四) 師資與研究係指特教夥伴之間的人事溝通與協調，以及擔任行政人員與教師之間的溝通橋樑。

(五) 課程與教學方面包含特教組長需依照學生之需求規劃合適的課程方向及監控課表安排與節數。

(六) 個別化教育計畫的實施意指特教組長要召開 IEP 會議，並具備充分溝通與協調之能力。

¹¹吳婉瑩，「創造優質的特教環境-談特教行政壓力與改善策略」，**特殊教育季刊**，81(2001年10月)，頁34-35。

¹²彭怡婷，**特教行政工作的理想與挑戰-國中特教組長的聲音**（台北市：國立臺灣師範大學特殊教育碩士班碩士論文，2013年），頁17。

¹³林亮伯，「淺談「特殊教育發動機」的運作——一位國小特教組長的工作經驗(以臺北市為例)」，**花蓮師院特教通訊**，27(2002年5月)，頁1-6。

(七) 其他，包含家長支援或相關諮詢、親職教育以及社區運用等等。

謝靜苹亦指出早期特教組長工作職責較偏重於以特殊教育班級和特教學生需求為首要考量，但隨著融合教育的趨勢與政策要求下，部分特殊需求的學生會被安置至普通班接受特教服務，因此特教組長的工作內容也隨之調整與增加，以因應教學現場的需要。在行政工作上需統籌規劃學校特教活動、經費採購、辦理鑑定安置、溝通協調、支援教師所需；在教學上也必須了解學生特質、需求與特殊教育教材教法；在輔導上則須擔任諮詢人員的角色，提供特殊需求學生家長、普通班教師、特教教師及一般行政人員特教諮詢服務等。¹⁴

作者查詢屏東縣特殊教育資源網首頁，網頁內容中將特教業務分成四個面向，分別是鑑定與安置、課程與教學、支援與轉銜及相關特教資源，而這四個面向的特教業務當然是由該校的特教組長或特教業務承辦人來統籌及負責管理，說明如下。¹⁵

(一) 鑑定與安置部分，包含各年度鑑定安置工作計畫及相關資料填寫與蒐集、校內心評人員的管理與參與相關研習、校內疑似特殊需求學生施測等。此外，還包含召開特教推行委員會、辦理學生的安置、召開家長相關會議、特教學生的追蹤與輔導等等。

(二) 課程與教學部分，除了原有課程上的教學與設計及親師交流之外，亦包含了目前正在推行的特教新課綱、教師專業發展評鑑與融合課程。

(三) 支援與轉銜部分，包含物理治療、語言治療、職能治療等專業團隊服務、時間安排及人員聯繫、申請輔具或相關經費之服務、適應輔導安置、無障礙學習環境、巡迴輔導以及辦理學生的轉銜等。

(四) 相關特教資源部分，包含教師助理員的申請與管理、交通車及司機的申請與管理、協調參加指派研習之人員，該校特教通報網相關資料之維護與管理。

¹⁴謝靜苹，**臺北縣國民小學特教組長工作困擾之研究**（台北市：台灣師範大學特殊教育學系在職進修碩士班碩士論文，2008年），頁21。

¹⁵屏東縣教育處，「屏東縣特教業務」，**屏東縣特殊教育資源網**，2015年5月22日，<http://ser.ptc.edu.tw/CMSMain.aspx?tmid=1>。

除上述之相關特教業務外，還需要接受每三年一次的特殊教育評鑑及承辦特教相關活動及研習，林林總總之特教行政業務工作，數量多且相當地繁雜瑣碎，的確會讓特教組長或特教業務承辦人產生了職務的倦怠感，久而久之也會影響了特教教師個人兼任行政工作的意願。

三、屏東縣鑑定安置工作與心評人員現況分析

在所有特教行政業務工作中，最為重要也最為繁瑣的業務為特殊需求學生鑑定安置工作，作者將在此部份進一步說明及探討，以下先說明特殊需求學生鑑定安置工作的相關法規依據及工作內容，再接著說明目前屏東縣心評人員的工作內容與現況分析，說明如下。

(一) 鑑定安置相關法規依據及工作內容

教育部頒佈之身心障礙及資賦優異學生鑑定辦法詳細列出關於身心障礙學生鑑定的相關注意事項，說明如下¹⁶。

第二條明文指出身心障礙學生之鑑定，應採多元評量，依學生個別狀況採取標準化評量、直接觀察、晤談、醫學檢查等方式，或參考身心障礙手冊（新制證明）記載搜集個案資料，綜合研判之。

第二十一條明文指出身心障礙及資賦優異學生之鑑定，應依轉介、申請或推薦，蒐集相關資料，實施初步類別研判、教育需求評估及綜合研判後，完成包括教育安置建議及所需相關服務之評估報告。前項鑑定，各級主管機關特殊教育學生鑑定及教學輔導會（簡稱鑑輔會）應於每學年度上、下學期至少召開一次會議辦理，必要時得召開臨時會議。國民教育階段資賦優異學生之鑑定時程，應採入學後鑑定。但直轄市、縣（市）主管機關因專業考量、資源分配或其他特殊需求而有入學前鑑定之必要者，應經鑑輔會審議通過後，由主管機關核定實施，並報教育部備查。

¹⁶教育部，「身心障礙及資賦優異學生鑑定辦法」，**主管法規查詢系統**，2015年5月22日，<http://edu.law.moe.gov.tw/LawContentDetails.aspx?id=FL009187&KeyWordHL=&StyleType=1>。

第二十二條明文指出各類身心障礙學生之教育需求評估，應包括健康狀況、感官功能、知覺動作、生活自理、認知、溝通、情緒、社會行為、學科（領域）學習等。各類資賦優異學生之教育需求評估，應包括健康狀況、認知、溝通、情緒、社會行為、學科（領域）學習、特殊才能、創造力等。前二項教育需求評估，應依學生之需求選擇必要之評估項目，並於評估報告中註明優弱勢能力，所需之教育安置、評量、環境調整及轉銜輔導等建議。

第二十三條明文指出經鑑輔會鑑定安置之身心障礙學生或資賦優異學生，遇障礙情形改變、優弱勢能力改變、適應不良或其他特殊需求時，得由教師、家長或學生本人向學校或主管機關提出重新評估之申請；其鑑定程序，依第二十一條第一項規定辦理。主管機關並得視需要主動辦理重新評估。前項重新評估，應註明重新評估之原因；身心障礙學生應檢附個別化教育（支持）計畫，資賦優異學生應檢附個別輔導計畫。

由上述法規中可清楚得知身心障礙學生鑑定安置是一件嚴謹的大工程，特教業務承辦人必須在提報鑑定前先取得家長的同意、與普通班教師進行晤談並搜集學生相關學習資料，亦須視個別情況來施行相關的測驗工具，必要時也須進行轉介前輔導來釐清學生真正的學習困難。待資料蒐集完成後，特教業務承辦人必須進行初步綜合研判。綜合研判包含提報類別的評判及教育需求評估，同時須說明該名學生之優弱勢能力以及所需要的教育相關服務。

屏東縣特殊教育資源網中亦詳細說明各國中小學校在送審身心障礙學生鑑定申請表單時，必須依據不同的障礙類別及身分類別來選擇合適的表單。¹⁷此外，特教業務承辦人須替每一位待鑑定之學生撰寫綜合研判表，同時亦需彙整該校所有安置學生的總表，並聯繫每一位學生家長當日的開會流程，倘若家長無法出席，特教業務承辦人則須代理出席等等，相關業務量之繁雜及瑣碎，由此可見之。

特殊教育鑑定工作之主要目的在於能篩選出真正有特殊需求的學生們，而讓

¹⁷屏東縣教育處，「屏東縣特殊教育學生鑑定及就學輔導會心理評量人員作業要點」，屏東縣特殊教育資源網，2015年5月22日，<http://ser.ptc.edu.tw/CMSMain.aspx?tmid=28>。

其可合法的接受特殊教育，並保障其未來的適應發展。因此，特教教師是否具有如此專業的知能來協助鑑定安置相關作業，則佔有相當大的重要性及影響性。

(二) 屏東縣心評人員工作內容與現況分析

謝雅惠指出美國的學校體系中，學校除了有心理師之外，亦有所謂的教育診斷者(Educational Diagnosticians)來協助負責為特殊兒童提供鑑定評量的人員，他們評估兒童在學校的各種問題。¹⁸謝雅惠亦指出當時美國各州政府讓教育診斷者合法化之目的在於使具有碩士學歷且有相關特殊教育經歷的學校教師經過完整的教育診斷及測驗工具的訓練後，以獲得相關的資格與證照以協助學校評量工作，除了能診斷兒童是否有資格接受特殊教育方案外，亦需要評估兒童是否需要接受轉介，同時也需要提供給家長相關的知識與協助。謝雅惠更進一步說明這些教育診斷者需要具備有普師或特師的執照，並且須具備班級教學的經驗，而教學經驗需要至少二至三年不等，而如此的診斷工作者，就有如台灣目前的特殊教育心理評量人員，以下簡稱心評人員。

由於心評人員隸屬於鑑輔會，因此有關於心評人員的設置辦法係由各縣市自行頒布。就屏東縣而言，屏東縣特殊教育學生鑑定及就學輔導會心理評量人員分級培訓實施要點中清楚指出，本縣心評人員分成初階、進階兩級制，依實際參與測驗研習內容及評量實務工作能力後，經審核取得資格。身心障礙班級所有的特教合格正式教師均需成為初階心評人員，而未設特殊教育班者，每校應遴選至少一名合格正式教師擔任。¹⁹作者認為本要點的思量在於屏東縣地理位置狹長，學校又多為班級數較少的小校，倘若未建立「校校一心評人員」之制度，而一直仰賴他校心評人員來支援相關鑑定安置工作，很有可能就會影響特殊學生在提報鑑定時程上的拖延，最後造成學生在接受教育權益上的損害。

而從屏東縣特殊教育學生鑑定及就學輔導會心理評量人員作業要點中也清

¹⁸謝雅慧，**桃園縣特殊教育心理評量人員工作困擾及解決方式之探討**（台北市：國立台北教育大學特殊教育學習碩士班碩士論文，2005年），頁8。

¹⁹屏東縣教育處，「屏東縣特殊教育學生鑑定及就學輔導會心理評量人員分級培訓實施要點」，**屏東縣特殊教育資源網**，2015年5月22日，<http://ser.ptc.edu.tw/CMSMain.aspx?tmid=11>。

楚指出心評人員工作內容，如下。

(一) 初階心評人員:

1.執行校內第一階段之初步篩選工作，並向特殊教育推行委員會提出施測結果報告。

2.依校內需求實施團體或個別心理能力評量。

3.每年參加鑑定安置相關課程研習。

(二) 進階心評人員:

1.執行校內第一階段之初篩工作，並向特殊教育推行委員會提出施測結果報告。

2.執行由鑑輔會派案之個案鑑定施測工作、測驗結果分析與撰寫個案鑑定評量報告或其他需證照之教育鑑定評估工作。

3.每年參加鑑定安置相關研習課程

4.指導初階心評人員，提供諮詢服務。

吳宗儒提及心評人員的工作內容有下列幾項，說明如下。²⁰

(一) 參與鑑定工作：執行鑑輔會所分派之個案鑑定工作。

(二) 專業團隊合作：依據學生之個別需求，與相關專業人員合作進行診斷評量工作。

(三) 提出安置建議：依鑑定評量結果，提出適當安置與教學建議。

(四) 諮詢服務：提供責任區內學校身心障礙學生鑑定問題之相關諮詢服務。

(五) 研習與進修：此項工作既是義務也是權利，心評人員需要定期接受評量相關研習課程。

²⁰吳宗儒，「談心評人員參與鑑定工作現況與問題」，**特教園丁**，第25卷第6期(2010年6月)，頁7-12。

綜上所述，身為屏東縣特殊教育學生鑑定及就學輔導會心理評量人員，無論是初階心評人員或進階心評人員，皆需要不斷地參與相關進修課程以維持本身的專業度與敏銳度，對於不同障礙類別的測驗工具也需具有一定的掌握能力，同時也須具備正確的評量能力及基礎鑑定概念。由此可知，逐年加強及維持心評人員的專業知能是一項非常重要的課題，相對的，對於特教教師或特教業務承辦人而言，的確就是不小的責任及壓力。

第三節 影響教師兼任行政工作意願的因素

影響教師兼任行政工作意願之因素相當廣泛，以下就意願之定義先作說明，再進一步說明影響意願之相關理論，最後並將相關的研究和文獻進行歸納與分析。

一、「意願」的定義

林清江認為「意願」是指個人為了達到某種目標的一種慾望傾向，此種傾向引導個人的行為以實現其目標。²¹林瑞欽提出「意願」是一種認知，是個體在多種選擇下所做的決定，是一種自我承諾，也是一種動機的形成。²²蘇奕娟提到「意願」係指教師實際兼任學校行政工作並能將身心投入，在學校組織及成員間產生交互影響，以達成任務的循環過程。²³因此，本研究將所探討之「意願」操作型定義為個體為了達到某種目的而自發性地將時間與精力投入於某種事物中，是一種自我承諾，也是一種動機的形成。

二、影響工作意願之相關理論

作者在此將更進一步探討個體經過自我中心思考之層面及影響個體本身工作意願之相關理論，以下將從 Maslow 需求階層理論(hierarchy of theory)、成就動

²¹林清江，「國中畢業生升學與就業意願之影響因素」，**教育研究所集刊**，22（1980年6月），頁129-188。

²²林瑞欽，**師範生任教職志之理論與實證研究**（高雄：復文圖書，1990年），頁23。

²³蘇奕娟，**臺北市國民小學教師兼任行政工作意願及其影響因素之研究**（台北市：國立台北師範學院教育行政與管理研究所碩士論文，2005年），頁8。

機與成就目的導向來說明。

(一) Maslow 需求層次理論

葉玉珠等人指出 Maslow 將人類的需求分為五等分，最基本的需求滿足後，個人才會追求較高層次的需求滿足。此五類的需求分別是：生理需要、安全需要、愛與歸屬的需求、尊重需要、自我實現的需要。²⁴

1.生理需要(Physiological needs)，也稱級別最低、最具優勢的需要，是人類賴以維生的基本需求，如食物、水、空氣、性慾、休息等。

2. 安全需要(Safety needs)，同樣屬於低級別的需要，其中包括對人身安全、生活穩定以及免遭痛苦、威脅或疾病、擁有家庭、身體健康以及有自己的財產。

3.愛與歸屬的需要，社會需要(Love and belonging needs)，屬於較高層次的需要，如對友誼、愛情以及隸屬關係的需求。個體與周遭環境互動後，能夠適應環境並產生歸屬感。

4.尊重需要(Esteem needs)，屬於較高層次的需要，如成就、名聲、地位和晉升機會等。尊重需求包括對成就或自我價值的個人感覺，也需要他人對自己的認可與尊重。此種需求必須是較低層次的需求已經獲得合理的滿足後，才會激發的行為。

5.自我實現需要(Self-actualization)，是最高層次的需要，包括針對於真善美至高人生境界獲得的需求，因此前面四項需要都能滿足，最高層次的需要方能相繼產生，如自我實現，發揮潛能等，個人追求完美與理想實現，這種自我肯定的內在需求，促使個體精益求精。

Maslow 的需求層次理論是解釋人格的重要理論，亦是解釋動機的重要理論。當個人在追求各項需求層次時，並非所有的需求皆被滿足，其順序可能會有變動或調整。所以對於特教教師兼任行政工作之影響因素也會視個人的情況而有所差異，倘若特教教師面對的是一份穩定的工作環境與合理的薪資報酬，在人際關係

²⁴葉玉珠、高源令、修慧蘭、陳世芬、曾慧敏、王珮玲、陳惠萍，**教育心理學**，第二版（台北：心理，2010年），頁309。

及成就表現方面皆能獲得肯定並受到他人的尊重，特教教師能肯定往「[自我實現](#)需要」之層次來發揮所長。

(二) 成就動機與成就目的導向

葉玉珠等人歸納國外學者之文獻後指出成就動機係指個人所認為重要或有價值的工作，自己願意去從事與完成，並期望能達到完美的一股內在動力。它對於克服障礙、追求權力、從事困難工作以及盡力完成目標都是非常需要的。由上述可得知，影響工作意願之相關因素，不只是個人心理層次的追求、個人理想之實現或是生涯規劃，還須包含外在各種環境因素，包含學校領導者所帶領的整體氣氛及思維、是否營造出良好的工作環境、是否同事之間有良好的互動、個人對學校整體的認同感、安全感、信任感，抑或是家人支持與否等等，皆與教師個人情緒與工作意願有著極重大的關聯性。

因此，作者綜合 Maslow 需求層次理論中的「愛與歸屬的需要，社會需要」、「尊重需要」、「[自我實現](#)需要」以及「成就動機與成就目的導向」等相關理論，將上述之影響工作意願之因素而設計成本研究之「屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願及其影響因素問卷」。

三、影響教師兼任行政工作意願之因素與相關研究

國內有不少學者及研究生在幾年來開始研究教師兼任行政工作意願之相關議題。陳淑蘭指出國民小學教師在參與行政工作時，在教務、訓導、輔導三個處室的行政工作意願較高，而會計出納、人事、合作社、校產管理及兼任資訊組長等的行政工作意願較低。²⁵蘇奕娟指出臺北市國民小學教師對於兼任行政工作具有中度意願，而在兼任行政工作意願不因背景不同而有所差異，影響臺北市國民小學教師兼任行政工作意願程度以個人因素最高，家庭、社會、經濟因素次高。

²⁶王玉唐研究顯示教師在行政事務決定上的實際參與程度會影響教師的行政參與

²⁵陳淑蘭，[國民小學教師參與學校行政工作意願之研究](#)（台中市：台中師範學院國民教育研究所碩士論文，2002年），頁79。

²⁶蘇奕娟，[臺北市國民小學教師兼任行政工作意願及其影響因素之研究](#)（台北市：國立台北師範

意願。²⁷

呂俊逸指出臺南市國中教師兼任行政工作之意願低落，而人情勸說、人際溝通協調及留任與否是兼任行政教師最主要的壓力來源，反之，兼任行政工作教師最主要的工作成就感則是能完成自我實現。²⁸余秋微指出教師對於兼任行政工作意願偏低，整體而言以組織認同因素最高，個人職場因素次高，而課稅不是影響的主要因素。在不同性別、年齡、教育程度與職務的背景變項中，對行政工作意願量表的知覺有顯著差異，但不同婚姻狀況、服務年資與學校規模之臺南市國小教師在兼任學校行政工作意願量表的知覺則無顯著差異。²⁹陳惠芬亦指出兼任行政工作教師之工作壓力及兼任意願影響因素，因年齡、服務年資、職務、婚姻狀況、有無孩子而有顯著差異、但不會因為學歷而有所差異，同時組織文化氣氛與組織認同領導是台南市立完全中學兼任行政工作教師，認同度最高的兼任意願影響因素。³⁰

作者將上述文獻進行相關整理及分析，比較其異同後說明如表 2-1。

學院教育行政與管理研究所碩士論文，2005 年），頁 109。

²⁷王玉唐，**國民小學教師參與學校行政決定意願與現況及其影響因素之研究—以彰化縣為例**（台中市：國立台中教育大學教育學系碩士論文，2007 年），頁 86。

²⁸呂俊逸，**臺南市國中教師兼任行政工作相關議題之研究**（台南市：台灣首府大學教育研究所碩士論文，2014 年），頁 83。

²⁹余秋微，**台南市國民小學教師兼任學校行政工作意願及其影響因素之研究**（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014 年），頁 67。

³⁰陳惠芬，**台南市立完全中學兼任行政工作教師之工作壓力及兼任意願影響因素研究**（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014 年），頁 61。

表 2-1 影響教師兼任行政工作意願之因素與相關研究

研究者	研究目的	研究對象	研究方法	研究變項	研究工具	研究結果
陳淑蘭 ³¹	探討國民小學教師參與學校行政工作的意願，並比較不同背景變項的教師參與學校行政工作意願以及參與學校行政各層面的差異情形。	彰化縣 172 所國民小學教師共 397 位	問卷調查法	教師個人背景變項(性別、年齡、教學年資、學歷、職別)、學校特性(一般或偏遠、學校規模)	問卷進行描述統計之次數分配與百分比，推論統計之 t 考驗與單因子變異數分析	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教師參與學校行政工作意願持正面接受的態度，在教務、訓導、輔導三個教學行政層面上，參與意願較高；在總務行政和其他行政(會計出納、人事、合作社、校產管理、兼任資訊組長等則意願不高。 2. 男女教師在總務、訓導及一般行政工作三個層面上，參與意願有顯著差異，且男教師參與意願高於女教師。 3. 國民小學教師在學校行政工作參與意願上有顯著差異，以 51 歲以上年齡者最高 30 歲以下者最低，兩者有顯著差異，教學年資愈久者，其參與學校行政工作之意願愈高。 4. 教師學歷越高、學校規模愈小、偏遠地區學校教師，其參與學校行政工作之意願較高。

³¹陳淑蘭，國民小學教師參與學校行政工作意願之研究（台中市：台中師範學院國民教育研究所碩士論文，2002 年），頁 57-103。

續表 2-1

蘇奕娟	瞭解國民小學教師兼任行政工作意願之現況，並分析國民小學教師兼任行政工作意願之影響因素及探討國民小學教師兼任行政工作的困難	台北 市國 民小 學教 師 556 位	問卷調查 法與訪談 研究法	個人背景因素、家庭因素、社會因素、經濟因素	問卷	1.目前臺北市國民小學教師對於兼任行政工作具有中度意願。 2.除專業主修外，臺北市國民小學教師兼任行政工作意願不因背景不同而有所差異。 3.影響臺北市國民小學教師兼任行政工作意願程度以個人因素最高，家庭、社會、經濟因素次高。 4.同仁對行政工作配合度不高，造成兼任行政工作的困難。
王玉唐	探討國民小學教師參與學校行政決定意願與現況及其影響因素	彰化 縣國 民小 學教 師共 878 位	問卷調查 法	不同背景變項(不同性別、年齡、學歷、學校服務年資、教育服務年資、學校規模及學校位置)	問卷進行平均數、標準差、t 考驗、單因子變異數分析及逐步多元迴歸	1.教師對於學校行政各方面事務之參與意願高，特別是在教學性事務為最高，管理性事務之參與意願其次，決定性事務之參與意願最低。 2.教師在決定性行政事務上以學生輔導管教辦法之訂定、全校性共同活動之規劃、學校各種管理辦法之訂定等事務之參與意願較高。 3.教師在管理性行政事務上以特殊優良教師之遴薦及親師爭議事項之調處之參

³²蘇奕娟，臺北市國民小學教師兼任行政工作意願及其影響因素之研究（台北市：國立台北師範學院教育行政與管理研究所碩士論文，2005年），頁39-125。

³³王玉唐，國民小學教師參與學校行政決定意願與現況及其影響因素之研究—以彰化縣為例（台中市：國立台中教育大學教育學系碩士論文，2007年），頁61-139。

續表 2-1

					與意願較高。 4.教師在教學性行政事務上以學科評量方法的討論與設計、圖書室或班級藏書之選購及學生之諮商與輔導等與學生學習直接相關事務之參與意願較高。 5.教師在行政事務決定上實際參與程度會因為性別、年齡、職務、學歷、教育服務年資及學校規模而有顯著差異。 6.影響國民小學教師參與學校行政決定因素與教師參與學校行政決定意願有關聯。
顏碧琦 ³⁴	瞭解屏東縣國小教師兼任行政職務意願之現況與影響因素、分析背景變項不同的屏東縣國小教師兼任行政職務意願上之差異情形、及相關因素對兼任行政職務意願的預測力	屏東縣國小教師共634位	問卷調查法	同儕支持、家庭負擔、成就需求、領導、組織文化、行政負荷、福利	問卷以SPSS 17.0進行統計分析 1.影響國小教師兼任行政職務意願之個人因素由高至低依序為同儕支持、家庭負擔、成就需求；環境因素則為領導、組織文化、行政負荷、福利。 2.擔任職務、學校規模與是否曾兼任行政等背景因素不同的教師兼任行政意願不同。 3.國小教師兼任行政職務意願之影響因素間存在顯著相關。 4.環境因素中之「福利」能正向，「行政

³⁴顏碧琦，屏東縣國小教師兼任行政職務意願及其影響因素之研究（屏東縣：國立屏東科技大學技職教育研究所碩士論文，2014年），頁42-108。

續表 2-1

						負荷」負向，預測國小教師兼任行政職務的主動參與、認同感與努力意願，而個人的「成就需求」則能正向預測國小教師兼任行政職務的主動參與意願。
呂俊逸 ³⁵	了解台南市國中教師兼任行政工作之原因、工作壓力、工作成就感以及留任意願	臺南市的八位國中教師兼任行政職務者	訪談研究法	不同規模的國中、擔任不同行政職務、不同年資、不同性別	半結構式的訪談大綱	<ol style="list-style-type: none"> 1.臺南市國中教師兼任行政工作之意願低落。 2.臺南市國中教師兼任行政工作之原因主要為人情勸說。 3.人際溝通協調是臺南市國中兼任行政工作教師之最主要壓力來源。 4.臺南市國中兼任行政工作教師主要之工作成就感為完成自我實現。 5.臺南市國中兼任行政教師留任與否之主要因素為行政工作壓力。

³⁵ 呂俊逸，**臺南市國中教師兼任行政工作相關議題之研究**（台南市：台灣首府大學教育研究所碩士論文，2014年），頁 67-113。

續表 2-1

余秋微 ³⁶	了解臺南市國民小學教師兼任學校行政工作意願之狀況，並探討不同個人背景因素及課稅制度影響兼任學校行政工作意願之差異情形以及之間的關係	臺南市 51 所國小現職教師共 631 位	問卷調查法	不同個人背景（性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、年資、職務、學校規模	問卷以 SPSS 17 版統計套裝軟體進行描述性統計、t 考驗、單因子變異數分析	1.目前臺南市國民小學教師對於兼任行政工作意願偏低，以組織認同因素最高，個人職場因素次高，而課稅不是影響的主要因素。 2.不同性別、年齡、教育程度與職務之臺南市國小教師在兼任學校行政工作意願量表的知覺有顯著差異，但不同婚姻狀況、服務年資與學校規模之臺南市國小教師在兼任學校行政工作意願量表的知覺則無顯著差異。
陳惠芬 ³⁷	探討台南市立完全中學兼任行政工作教師之工作壓力與兼任意願現況及影響因素，並比較不同背景變項及工作壓力對於兼任行政工作教師所造成的差異影響	台南市立四所完全中學，現職兼任行政	問卷調查法	不同背景變項(年齡、服務年資、職務、婚姻狀況、有無孩子、組織文化氣氛、組織認同領導、學歷)	問卷進行描述性統計分析、t 考驗分析、單因子變異數分析	1.工作負荷是多數台南市立完全中學兼任行政工作教師認同的工作壓力來源，但不因性別、學歷而有所差異。 2.兼任行政工作教師之工作壓力及兼任意願影響因素，因年齡、服務年資、職務、婚姻狀況、有無孩子而有顯著差異、但不會因為學歷而有所差異，同時組織文化氣氛與組織認同領導是台南市立完全中學兼任行政工作教師，認同度最高

³⁶余秋微，台南市國民小學教師兼任學校行政工作意願及其影響因素之研究（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014 年），頁 39-91。

³⁷陳惠芬，台南市立完全中學兼任行政工作教師之工作壓力及兼任意願影響因素研究（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014 年），頁 43-84。

續表 2-1

工作 教師 共 84 位	的兼任意願影響因素。
--------------------------	------------

資料來源：為作者自行整理



由上述之內容表格可得知以下事項，說明如下。

(一) 就研究目的而言

陳淑蘭³⁸、蘇奕娟³⁹、王玉唐⁴⁰、顏碧琦⁴¹、余秋微⁴²、呂俊逸⁴³、陳惠芬⁴⁴皆探討目前教師兼任行政工作之現況並了解不同背景變項之影響因素以及工作困難所在。此外，余秋微進一步探討課稅制度是否也會造成影響兼任意願之關鍵。陳惠芬、呂俊逸亦探討了工作壓力對於兼任意願所造成的差異影響，陳淑蘭則探討參與學校行政各層面的差異情形。顏碧琦更進一步針對兼任行政工作意願是否有顯著的預測力進行調查及分析。

(二) 就研究對象而言

陳惠芬、呂俊逸是針對國中教師，而陳淑蘭、蘇奕娟、王玉唐、顏碧琦、余秋微是針對國小教師。研究對象地區分別在台北市、彰化縣市、台南縣市及屏東縣市。由文獻中可清楚得知，目前國內尚未有特教教師兼任行政工作意願及影響因素的相關研究，因此更可顯示出本研究之重要性與必要性。

(三) 就研究方法、研究變項及研究工具而言

就研究方法而言，陳淑蘭、王玉唐、顏碧琦、余秋微、陳惠芬等皆是採用問卷調查法來進行研究，而蘇奕娟是採用問卷調查法並輔以訪談研究法，呂俊逸則是直接以訪談研究法來進行研究。

就研究變項而言，陳淑蘭、蘇奕娟、王玉唐、呂俊逸、余秋微、陳惠芬皆使

³⁸陳淑蘭，**國民小學教師參與學校行政工作意願之研究**（台中市：台中師範學院國民教育研究所碩士論文，2002年），頁3-62。

³⁹蘇奕娟，**臺北市國民小學教師兼任行政工作意願及其影響因素之研究**（台北市：國立台北師範學院教育行政與管理研究所碩士論文，2005年），頁5-47。

⁴⁰王玉唐，**國民小學教師參與學校行政決定意願與現況及其影響因素之研究—以彰化縣為例**（台中市：國立台中教育大學教育學系碩士論文，2007年），頁5-66。

⁴¹顏碧琦，**屏東縣國小教師兼任行政職務意願及其影響因素之研究**（屏東縣：國立屏東科技大學技職教育研究所碩士論文，2014年），頁3-49。

⁴²余秋微，**台南市國民小學教師兼任學校行政工作意願及其影響因素之研究**（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014年），頁3-47。

⁴³呂俊逸，**臺南市國中教師兼任行政工作相關議題之研究**（台南市：台灣首府大學教育研究所碩士論文，2014年），頁4-76。

⁴⁴陳惠芬，**台南市立完全中學兼任行政工作教師之工作壓力及兼任意願影響因素研究**（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014年），頁3-45。

用之背景變項包含有性別、年齡、學歷、職務、婚姻狀況、子女數、服務年資、兼任行政工作年資、學校規模、服務地區。陳惠芬、顏碧琦也使用了組織文化氣氛、組織認同領導、制度構面等三種變項，顏碧琦而更加入了同儕支持、家庭負擔、成就需求、行政負荷及福利等。

就研究工具而言，除了呂俊逸使用半結構式訪談表之外，陳淑蘭、王玉唐、顏碧琦等研究者皆是運用問卷來進行研究，回收之問卷再進行相關統計軟體的計算與分析，而蘇奕娟除了運用問卷外，亦輔用訪談研究法同步進行研究，讓整個研究能更完整。

(四) 就研究結果而言

陳淑蘭⁴⁵、王玉唐⁴⁶、余秋微⁴⁷、陳惠芬⁴⁸研究皆顯示出不同背景變項(性別、年齡、學歷、職務、服務年資、兼任行政工作年資、學校規模、婚姻狀況)對於教師兼任行政工作意願有達到顯著差異。

至於影響教師兼任行政工作之因素，顏碧琦⁴⁹、余秋微⁵⁰、陳惠芬⁵¹等研究中顯示社會支持、組織領導文化、組織氣氛、同儕支持、家庭負擔、成就需求、工作條件及滿意度、個人健康、薪酬福利、參與行政決定程度及家庭等因素皆會造成影響。而其中的組織領導文化、組織認同感、組織氣氛、參與感及成就感對教師兼任行政工作意願的影響最大。顏碧琦更進一步指出參與學校行政決定、社會因素、教師個人屬性因素及背景變項、薪資福利服務、工作性質因素及成就需求

⁴⁵陳淑蘭，**國民小學教師參與學校行政工作意願之研究**（台中市：台中師範學院國民教育研究所碩士論文，2002年），頁 77-97。

⁴⁶王玉唐，**國民小學教師參與學校行政決定意願與現況及其影響因素之研究—以彰化縣為例**（台中市：國立台中教育大學教育學系碩士論文，2007年），頁 85-131。

⁴⁷余秋微，**台南市國民小學教師兼任學校行政工作意願及其影響因素之研究**（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014年），頁 67-87。

⁴⁸陳惠芬，**台南市立完全中學兼任行政工作教師之工作壓力及兼任意願影響因素研究**（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014年），頁 49-81。

⁴⁹顏碧琦，**屏東縣國小教師兼任行政職務意願及其影響因素之研究**（屏東縣：國立屏東科技大學技職教育研究所碩士論文，2014年），頁 58-105。

⁵⁰余秋微，**台南市國民小學教師兼任學校行政工作意願及其影響因素之研究**（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014年），頁 67-87。

⁵¹陳惠芬，**台南市立完全中學兼任行政工作教師之工作壓力及兼任意願影響因素研究**（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014年），頁 49-81。

等因素對於教師兼任行政工作意願有顯著的預測力。

整體而言，台北市國小教師對於兼任行政工作屬於中度意願，彰化縣市的參與行政現況是良好，屬於中高度意願，屏東縣教師對於兼任行政工作之意願屬於中低程度，而台南市國中及國小教師兼任行政工作之意願則屬於低落。



第三章 研究設計與實施

本研究旨在探討屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願及其影響因素，在進行相關文獻分析後，採用問卷調查方式來進行實證研究。本章節共分成五節，主要內容包含研究架構、研究假設、研究對象與研究工具、實施程序、資料整理與分析等，說明如下。

第一節 研究架構

作者根據研究動機、研究目的及相關文獻分析後，將屏東縣國中小特教教師兼任行政工作的意願、兼任行政工作影響因素及兼任行政工作困境等有關之變項整理而出，因此，本研究之研究架構，如圖 3-1。





資料來源：作者自行整理

圖 3-1 研究架構圖

一、研究架構說明

由圖 3-1 可知，本研究要探討的部份有三種。第一部分為屏東縣國中小特教教師的個人背景變項，包含性別、年齡、教育程度、職務、服務年資、婚姻狀況及學校規模，透過分析屏東縣國中小特教教師不同的背景變項來了解特教教

師兼任行政工作的意願，而工作意願部份則是由兩項評估指標來判斷，分別是成就感與認同感、奉獻心與投入心；第二部份係了解屏東縣國中小特教教師兼任行政工作的意願與兼任行政工作意願的影響因素，包含個人職場因素、家庭與社會因素、組織認同因素、薪資福利因素和工作特性因素；第三部分則包含兼任不同行政工作的類型，分別是教務、訓導、總務、輔導、教學、資訊、體育、訓育、事務、設備、衛生、生活教育、文書等，透過調查的方式來了解屏東縣國中小特教教師兼任不同行政工作的類型是否會影響兼任行政工作的意願，再進一步訪談有意願受訪兼任其他行政職務之屏東縣國中小特教教師。

二、研究變項說明

本研究架構所提及的研究變項，說明如下。

(一) 個人背景變項

- 1.性別:分為男、女兩項
- 2.年齡:分為 29 歲以下、30-34 歲、35-39 歲、40-44 歲、45 歲以上等五項
- 3.婚姻狀況:分為已婚、未婚兩項
- 4.教育程度:分為師專、一般大學特教系所、師資班、研究所以上等四項
- 5.職務:分為特教教師兼特教組長、特教教師兼其他行政組長、特教教師兼特教業務承辦人、一般特教教師（目前無兼任行政工作）等四項
- 6.服務年資:5 年以下、6-10 年、11-15 年、16-20 年、21 年以上等五項
- 7.學校規模：12 班（含）以下、13-24 班、25-36 班、37-48 班、49 班（含）以上等五項

(二) 屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願之變項

包含成就感與認同感、奉獻心與投入心等兩項評估指標，教師在此部分得分越高，代表兼任意願程度越高。反之，教師在此部分得分越低，代表兼任意願程度越低。

(三) 影響國中小特教教師兼任行政工作意願之因素

包含個人職場因素、家庭與社會因素、組織認同因素、薪資福利因素、工作特性因素等五項評估指標，教師在此量表得分越高，表示該因素影響越高；反之，得分越低，表示該因素影響越低。

第二節 研究對象與研究工具

本研究之主要對象為屏東縣國中小特教教師(兼任特教組長)、特教教師(兼任特教業務承辦人)、特教教師(兼其他行政組長)及一般特教教師(目前未兼任行政工作)，預計發出的問卷共 253 份。本研究之研究工具為「屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願及其影響因素調查問卷」，經由有效問卷回收來了解目前屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願及其影響因素，藉由分析討論來提出相關建議，說明如下。

一、問卷初稿的編制

本研究所採用的研究工具「屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願及其影響因素調查問卷」係根據文獻探討後所整理出的相關變項，參考余秋微¹、蘇奕娟²、陳惠芬³等研究者之問卷修改編製而成。

本問卷包含兩部份，其中一項為兼任行政工作的意願，包含成就感與認同感、奉獻心與投入心，共擬定 15 題。第二項為兼任行政工作影響因素，包含個人職場因素、家庭與社會因素、組織認同因素、薪資福利因素、工作特性因素，共擬定 32 題，整份問卷總題數為 47 題。每一個量表的填答方式皆採用李克特氏五點量表記分方式，五個選項分別是「非常同意」、「同意」、「尚可」、「不同意」、「非常不同意」，其分數為 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分。得分越高，表示該因素影響越高；反之，則表示該因素影響越低。

¹余秋微，台南市國民小學教師兼任學校行政工作意願及其影響因素之研究（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014 年），頁 110。

²蘇奕娟，臺北市國民小學教師兼任行政工作意願及其影響因素之研究（台北市：國立台北師範學院教育行政與管理研究所碩士論文，2005 年），頁 175。

³陳惠芬，台南市立完全中學兼任行政工作教師之工作壓力及兼任意願影響因素研究（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014 年），頁 107。

二、建立專家效度

問卷初稿編製完成後，先進行專家意見之徵詢。本問卷之內容效度，委請專家及實務特教教師共四名，就問卷內容之適切性與符合度提供寶貴的意見。待問卷初稿編製完成後，進行專家內容效度的檢核。勾選適合或修改後適合者達 80% 的題目則修改保留，勾選刪除者達 20% 以上則刪除該題。專家內容效度問卷回收後，筆者彙整專家意見並修改，再進一步繪製成研究問卷，請參考附錄一、附錄二、附錄三。

三、實施預試過程

根據專家內容效度審查結果，完成「屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願及其影響因素調查問卷」，便著手進行預試之工作。

吳明隆、涂金堂指出預試對象人數以問卷中包括最多題項之「分量表」的 3~5 倍人數為原則。⁴本研究以屏東縣國中小特教教師為調查研究的母群體，故以屏東縣內埔鄉、潮州鎮、東港鎮及萬丹鄉四個鄉鎮之國中小特教老師為預試對象。進行預試問卷之因素分析時，總共發出 40 份預試問卷，並委請該校特教組長協助發放問卷及回收問卷。預試問卷總共回收 40 份，回收率 100%，經篩選後皆為有效問卷，有效問卷率達 100%。預試問卷回收後，即進行信度分析。

四、預試問卷分析

預試問卷的填答及計分方式均採用李克特氏五點量表計分方式，五個選項分別是「非常同意」、「同意」、「尚可」、「不同意」、「非常不同意」，其分數為 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分。其中第三部分第二大項（家庭與社會因素）第三題以及第五大項（工作特性）第三至第八題為反向題，在計分時需要將分數做轉換。預試問卷回收後，將有效問卷輸入電腦，以 Windows for SPSS 18.0 版統計套裝軟體進行 Cronbach α 係數，考驗本研究問卷各題項之信度，以確定內部一致性。

⁴吳明隆、涂金堂，*SPSS 與統計應用分析*，二刷四版（臺北：五南，2006 年），頁 24。

吳明隆、涂金堂指出 α 係數值界於 0-1 之間，當信度係數值愈接近 1，表示測驗的信度越高；當信度係數值愈接近 0，表示信度越低。在信度系數的接受面上，因素層面的 Cronbach α 係數最好在.70 以上，如果是在.60 以上也可以勉強接受。而總量表的 α 係數最好在.80 以上。⁵本研究之信度分析，如表 3-1。

表 3-1 兼任行政工作意願及其影響因素各分量表與全量表之內部一致性係數

分量表	題數	人數	α 係數
成就感與認同感	7	40	.798
奉獻心與投入心	7	40	.926
個人職場因素	8	40	.920
家庭與社會因素	7	40	.849
組織認同因素	4	40	.948
薪資福利因素	5	40	.953
工作特性因素	7	40	.759
總量表	46	40	.960

資料來源：作者自行整理

本研究以 Cronbach 的 α 係數驗證問卷是否具一致性，求出各分量表與全量表的內部一致性如表 3-1。由表 3-1 結果得知，本量表的 α 係數分別為：成就感與認同感分量表為.798，奉獻心與投入心分量表為.926，個人職場因素分量表為.920，家庭與社會因素分量表為.849，組織認同分量表為.948，薪資福利因素分量表為.953，工作特性分素分量表為.759，全量表則是.960。整體而言，本量表具有良好的內部一致性信度。

⁵吳明隆、涂金堂，SPSS 與統計應用分析，二刷四版（臺北：五南，2006 年），頁 842。

五、訪談大綱

此部分之訪談大綱分為兩部分，第一部分是針對所有填寫問卷的特教教師，如果該師有意願接受訪談，研究者再以訪談的方式來進行。第二部分是對於兼任其他行政業務之國中小特教教師願意接受訪談者，再進一步進行訪談。研究工具為半結構式的訪談大綱，第一部分的訪談表大綱問題如下。

- (一) 您願意兼任行政工作之原因為何?
- (二) 是否有遭遇困難?
- (三) 針對這些困難，您如何因應?

第二部分是針對兼任其他行政業務之國中小特教教師願意接受訪談者，訪談大綱問題如下。

- (一) 您願意接受兼任非特教之其他行政組長之原因為何?
- (二) 是否有遭遇困難?
- (三) 針對這些困難，您如何因應?

作者事先與受訪者建立良好的關係，讓受訪者闡述其感受，並透過這幾個問題的訪談，來更進一步了解屏東縣國中小特教教師願意兼任行政工作及兼任其他行政業務的意願與相關的想法。

第三節 實施程序

本節以圖示的方式來說明研究流程與研究時程，說明如下。

一、研究流程

本研究之研究流程圖如圖 3-2 所示，說明如下。

(一) 界定研究目的、問題與方法：作者經由閱讀相關文獻後，找出有興趣的研究主題，過程中不斷地與指導教授討論及分析研究之可行性與價值，再進一步深入進行相關主題的閱讀與分析文獻內容，並確認研究主題與研究方法，最後經

指導教授之指導與修正，始確認本研究之題目。

(二) 收集、整理、分析相關文獻：決定本研究之題目後，筆者即多方蒐集相關文獻資料並進行探討與分析，做為本研究之基礎。

(三) 工具的選擇與編制：作者參考國內相關研究之文獻後，彙整其他研究者之問卷內容後再進行修改，並加入特教教師兼任行政工作之困境等相關題目，最後依據研究目的而編製本研究之研究工具「屏東縣特教教師兼任行政工作意願及其影響因素之研究調查表」。

(四) 問卷進行專家效度：作者找尋特教領域之專家及特教相關實務工作教師共 5 人，將初步編製之問卷委請專家們協助修改，並針對題目的適切性進行修正與調整。

(五) 問卷調查與回收：正式問卷編製完成後，依據方便取樣原則郵寄給屏東縣各樣本之國中小特教教師，並委託該校之特教組長或特教業務承辦人代為發放與回收。對於兼任其他行政業務之國中小特教教師願意接受訪談者，再進一步訪談，訪談表大綱詳見附錄七。

(六) 資料整理與分析：作者將收回之問卷進行整理分析，先剔除無效問卷，再將有效問卷之資料依序編碼輸入，利用 SPSS 程式進行統計分析。訪談內容之質性描述部分，則直接將訪問之內容撰寫於第四章中。

(七) 撰寫研究成果：作者依據資料分析結果，撰寫結論與建議。

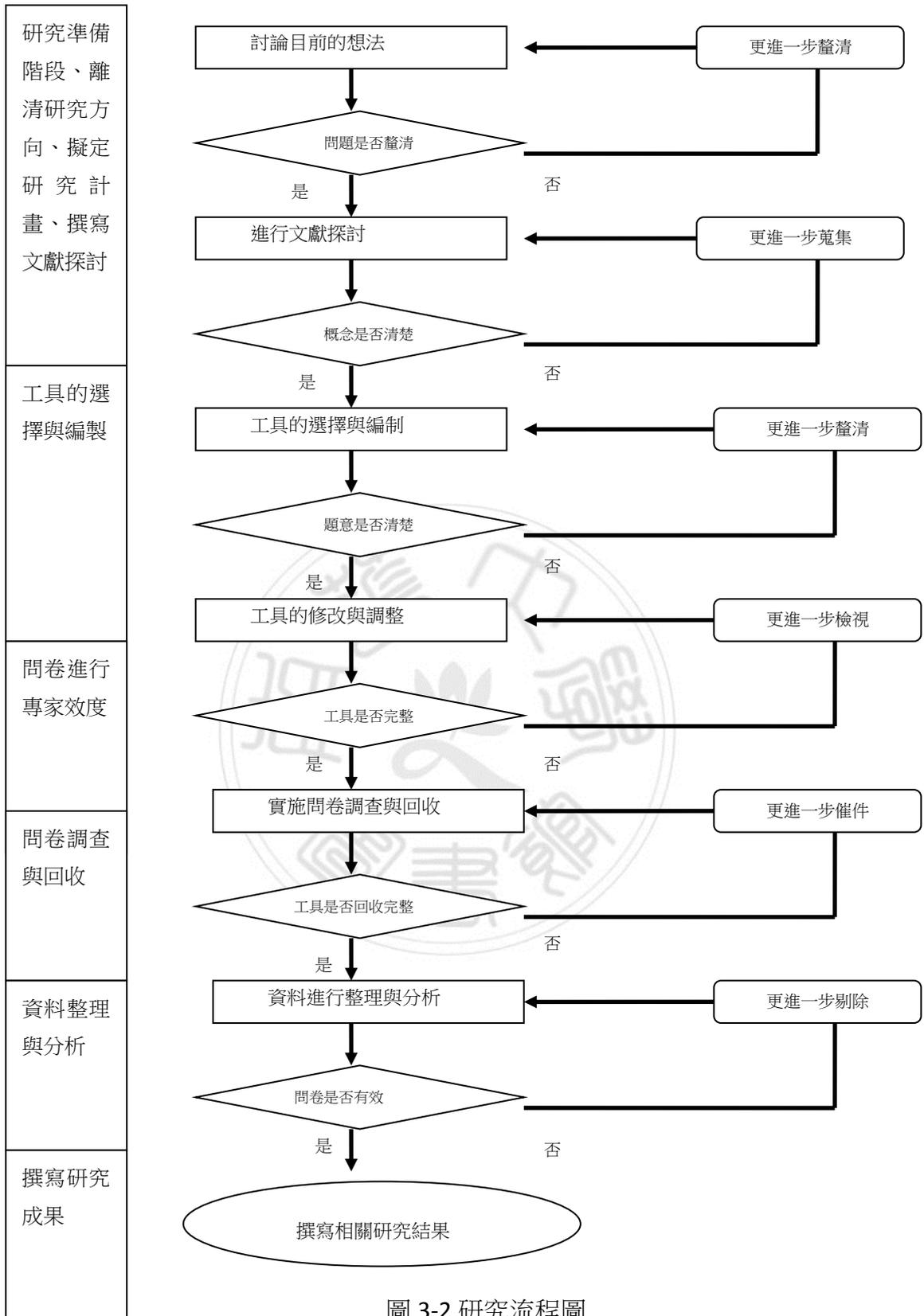


圖 3-2 研究流程圖

資料來源：參考許嘉予，**學習障礙教材教法案例使用之協同行動研究**（嘉義縣：國立嘉義大學

特殊教育系碩士班碩士論文，2008 年)。⁶

二、研究時程

本研究利用下列甘梯圖來顯示時程表，如圖 3-3。

月份	2014 年	2015 年									
進度	12 月	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月
界定研究目的、問題與方法	■	■	■								
文獻探討	■	■	■	■							
工具的選擇與編製				■	■	■					
問卷進行專家效度						■	■	■	■		
郵寄問卷進行問卷調查							■	■	■	■	
資料整理與分析								■	■	■	■
撰寫研究成果									■	■	■

資料來源：作者自行整理

圖 3-3 研究時程甘梯圖

由圖 3-3 可清楚得知，本研究之界定研究目的、問題與方法於 2014 年 12 月至 2015 年 2 月，文獻探討部分則是於 2014 年 12 月至 2015 年 3 月，研究工具的選擇與編製是從 2015 年 3 月至 2015 年 5 月。等待研究工具編製好後，2015 年 5 月至 2015 年 7 月開始進行專家效度的檢核，待問卷修改完畢後，於 2015 年 7 月至 2015 年 9 月進行郵寄問卷及問卷調查，同時期，於 2015 年 8 月至 2015 年 10 月著手進行資料整理與分析及撰寫研究成果。

⁶許嘉予，學習障礙教材教法案例使用之協同行動研究（嘉義縣：國立嘉義大學特教系碩士班碩士論文，2008 年），頁 59。

第四節 資料處理與分析

問卷調查資料回收後，逐一檢視並剔除無效問卷，將有效問卷進行整理與編碼，並輸入電腦以 Windows for SPSS 18.0 版統計套裝軟體進行資料統計分析，以回答本研究探討之問題，說明如下。

一、資料檢核

當問卷調查回收後，逐一檢視每份問卷的填答情形，凡填寫不完整的問卷即予以刪除。

二、資料編碼

將每份有效問卷依序編碼，輸入電腦建檔，使其成為統計的數據資料。

三、資料核對

資料建檔完成後，列印資料加以核對並修正錯誤，使資料正確無誤。

四、統計分析

以下針對描述性統計分析、t 檢定及單因子變異數分析進行說明，說明如下。

(一) 描述性統計分析

針對所有受試者在「屏東縣特教教師兼任行政工作意願及其影響因素調查問卷」計算總得分，並算出依變項之平均數與標準差，藉以了解並分析特教教師兼任行政工作意願以及影響因素。

(二) 平均數 t 檢定(t-test)

平均數 t 檢定適用於依變項只有一個的狀態下，用來檢定兩個樣本平均數的差異，以判斷這兩個樣本的平均數是否達到顯著差。本研究以 t 檢定進行平均數差異的顯著性考驗，分析性別、婚姻在兼任行政工作意願上是否達到顯著性差異。

(三) 單因子變異數分析(analysis of variance, ANOVA)

葉重新指出所謂單因子變異數分析是指當要比較兩組以上受試者在某變項之平均數量是否有顯著差異時，即可採用單因子變異數分析。假設變異數分析達

到統計上之顯著水準，即可進一步以薛費法(Scheffe)做事後比較。⁷本研究以單因子變異數分析來考驗不同背景變項之特教教師在兼任行政工作意願上是否達到顯著差異。若達顯著水準，則進一步以薛費法(Scheffe)進行事後比較，了解各組平均數相互之間的差異。



⁷葉重新，**教育研究法**（台北：心理，2001年），頁227。

第四章 研究結果分析與討論

本章係根據問卷所蒐集到的資料，並參照本研究之研究目的與待答問題來進行資料處理與分析，藉以了解屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願及其影響因素之關係。全章共分為三節，第一節為屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願之現況，第二節為不同背景變項之屏東縣國中小特教老師兼任行政工作意願之差異情形，第三節為影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願之因素與探討。作者將研究結果分析與討論，說明如下。

第一節 屏東縣國中小特教教師兼任學校行政工作意願之現況

本研究之問卷係讓屏東縣國中小特教教師依據目前學校服務情形或個人實此原始分數做為計算依據，呈現每題的平均數與標準差，再以統計分析的數據來說明目前屏東縣國中小特教教師兼任學校行政工作的現況。由於本研究問卷採李克特氏五點量表，每題得分最高為 5 分，最低為 1 分，故設定得分為 3 分以下者（百分比制為 60 分以下者）為低分組，屬於低等意願；得分為 3 分~4 分者（百分比制為 60 分~80 分者）為中分組，屬於中等意願；得分為 4 分以上者（百分比制為 80 分以上者）為高分組，屬於高等意願。作者就屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願分析如下。

一、屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願之整體意願分析

本研究經整理填答者的分數後進行描述性統計分析，如表 4-1、表 4-2。屏東縣國中小特教教師在兼任行政工作意願之「成就感與認同感」部分，平均得分為 3.21；在兼任行政工作意願之「奉獻心與投入心」部分，平均得分為 3.60，顯示目前屏東縣國中小特教教師在兼任行政工作意願，無論是在「成就感與認同感」部分或是在「奉獻心與投入心」部分，皆屬於中等意願。

表 4-1 屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感得分之分析

題號	題目	平均數	標準差
1.	我認為努力於行政工作就能獲得上級及同事的肯定	3.61	.8749
2.	我認為行政工作表現良好就會受到學校的重視	3.54	.8620
3.	我認為將行政工作做好就會得到讚賞	3.53	.8996
4.	我認為盡力完成行政工作就能得到回饋	3.42	.9110
5.	我認為行政工作符合我的理想與興趣	2.88	1.047
6.	我認為行政工作是我工作生活的重心	2.54	1.108
7.	我認為學校行政工作規定與執行方式很合理	2.96	1.027
整體意願得分平均		3.21	

資料來源：作者自行整理（N=244）

由表 4-1 可得知屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感各題得分之平均數情形，其平均數在 2.54-3.61 之間。其中，以「我認為努力於行政工作就能獲得上級及同事的肯定」之平均數 3.61 為最高，而「我認為行政工作表現良好就會受到學校的重視」之平均數 3.54 為次高，顯示屏東縣國中小特教教師認為獲得上級及同事的肯定、受到學校的重視是兼任行政工作意願之成就感與認同感的重要因素。在「我認為行政工作是我工作生活的重心」之平均數 2.54 為最低，而「我認為行政工作符合我的理想與興趣」之平均數 2.88 為次低，顯示屏東縣國中小特教教師並不認為行政工作是生活的重心、理想與興趣。此量表題項共 7 題，其整體平均數為 3.21，顯示目前屏東縣國中小特教教師在兼任行政工作意願-成就感與認同感之意願屬於中等意願。

表 4-2 屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心得分之分析

題號	題目	平均數	標準差
1.	我對行政工作充滿了熱情與投入	2.90	1.024
2.	我對行政工作有應完成的責任感	3.83	.816
3.	我會盡全力將自己的經驗與能力貢獻於學校行政工作	3.59	.922
4.	我願意承擔在行政工作中的成敗責任	3.52	.935
5.	兼任行政工作時，我願意在行政工作付出更多的心力	3.57	.897
6.	兼任行政工作，我會努力達成行政工作的目標	3.84	.720
7.	兼任行政工作，我會想辦法解決在行政工作遇到的問題	3.94	.676
整體意願得分平均		3.60	

資料來源：作者自行整理（N=244）

由表 4-2 可得知屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心各題得分之平均數情形，其平均數在 2.90-3.94 之間。其中，以「兼任行政工作，我會想辦法解決在行政工作遇到的問題」之平均數 3.94 為最高，而「兼任行政工作，我會努力達成行政工作的目標」之平均數 3.84 為次高，顯示屏東縣國中小特教教師認為會想辦法自行解決在行政工作上遇到的問題以及自己會努力達成行政工作的目標是兼任行政工作意願之奉獻心與投入心的重要因素。在「我對行政工作充滿了熱情與投入」之平均數 2.90 為最低，而「我願意承擔在行政工作中的成敗責任」之平均數 3.52 為次低，顯示屏東縣國中小特教教師並不認為自己對行政工作充滿了熱情與投入，亦不願意承擔在行政工作中的成敗責任。此量表題項共 7 題，其整體平均數為 3.60，顯示目前屏東縣國中小特教教師在兼任行政工作意願-奉獻心與投入心之意願屬於中等意願。

第二節 不同背景變項之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願的差異情形

本節就不同背景變項之屏東縣國中小特教教師兼任學校行政工作意願量表得分情形進行分析，透過獨立樣本 t 檢定及單因子變異數分析其差異情形，作者將不同性別、年齡、教育程度、服務年資、婚姻狀況、學校規模及職務在屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願的差異情形加以分析。

一、不同性別之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願之差異情形

為了瞭解不同性別之屏東縣國中小特教教師在兼任行政工作意願上是否有所差異，本研究以獨立樣本 t 檢定進行分析，說明如表 4-3、表 4-4。

表 4-3 不同性別之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感之 t 檢定摘要表

性別	人數	平均數	標準差	t 值	p 值
男	75	3.301	.816	.793	.216
女	169	3.210	.825		

資料來源：作者自行整理（N=244）

由表 4-3 可清楚看出不同性別之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願因素-成就感與認同感構面得分情形，男性特教教師組的平均數為 3.301，女性特教教師組的平均數為 3.210，t 值為.793 ($p>0.05$)，未達顯著水準，表示不同性別之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願在成就感與認同感構面沒有顯著差異。而男、女特教教師的平均數皆高於 3，可說明不同性別之屏東縣國中小特教教師對於兼任行政工作意願-成就感與認同感構面屬於中等意願。

表4-4 不同性別之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心之t
檢定摘要表

性別	人數	平均數	標準差	t 值	p 值
男	75	3.727	.723	1.901	.369
女	169	3.546	.667		

資料來源：作者自行整理（N=244）

由表 4-4 可清楚看出不同性別之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心得分情形，男性特教老師組的平均數為 3.727，女性特教老師組的平均數為 3.546，t 值為 1.901 ($p>0.05$)，未達顯著水準，表示不同性別之屏東縣國中小特教教師在兼任行政工作意願在奉獻心與投入心沒有顯著差異。而男、女特教教師的平均數皆高於 3，可說明不同性別之屏東縣國中小特教教師對於兼任行政工作意願-奉獻心與投入心構面屬於中等意願。由研究結果可得知屏東縣國中小男性特教教師兼任行政工作意願高過於女性特教教師，其原因可能在於女性特教教師往往在結婚後會將自己較多的時間投入於家庭與孩子之間，而兼任行政工作需要投入更多的時間和精力，對於女性特教教師而言就會多所考量；反之，男性特教教師會因為家人的支持與鼓勵，願意奉獻自己的時間於學校行政，並從中獲得榮譽感與責任心，因此，男性特教教師兼任行政工作的意願較容易高於女性特教教師。

二、不同年齡之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願之差異情形

本研究將年齡分為五組，分別是（1）29 歲以下、（2）30-34 歲、（3）35-39 歲、（4）40-44 歲、（5）45 歲以上等五組，為了瞭解不同年齡之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願是否有所差異，本研究以單因子變異數分析進行考驗，說明如表 4-5、4-6。

表 4-5 不同年齡之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感之
單因子變異數分析摘要表

年齡	人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
29 歲以下	44	3.136	1.058	1.982	.098
30-34 歲	77	3.246	.702		
35-39 歲	63	3.104	.881		
40-44 歲	39	3.340	.695		
45 歲以上	21	3.362	.579		

資料來源：作者自行整理（N=244）

由表 4-5 可清楚看出不同年齡之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感平均數得分情形，「29 歲以下」組的平均數為 3.136、「30 歲-34 歲」組的平均數為 3.246、「35 歲-39 歲」組的平均數為 3.104、「40 歲-44 歲」組的平均數為 3.340、「45 歲以上」組的平均數為 3.362。F 值為 1.982 ($p>0.05$)，未達顯著水準。從上述可得知，屏東縣國中小特教教師並未因年齡因素直接造成兼任行政工作意願-成就感與認同感構面的影響，而整體構面的平均數皆高於 3，可說明不同年齡之屏東縣國中小特教教師對於兼任行政工作意願-成就感與認同感構面屬於中等意願。

表 4-6 不同年齡之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心之
單因子變異數分析摘要表

年齡	人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
29 歲以下	44	3.263	.616	6.495	.000***
30-34 歲	77	3.625	.724		
35-39 歲	63	3.532	.703		
40-44 歲	39	3.813	.580		
45 歲以上	21	4.047	.463		

註：** $p<0.05$ *** $p<0.01$

資料來源：作者自行整理（N=244）

由表 4-6 可清楚看出不同年齡之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心平均數得分情形，「29 歲以下」組的平均數為 3.263、「30 歲-34 歲」組的平均數為 3.625、「35 歲-39 歲」組的平均數為 3.104、「40 歲-44 歲」組的平均數為 3.813、「45 歲以上」組的平均數為 4.047。F 值為 6.495 ($p < 0.01$)，達顯著水準。由於有達到顯著差異，作者更進一步進行 Scheffe 事後比較，如表 4-7。

表 4-7 不同年齡之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心 Scheffe'事後比較摘要表

名稱	事後比較	年齡組	年齡組	平均差異
不同年齡之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心平均數得分情形	Scheffe'	40-44 歲組	29 歲以下	.55020*
			30-34 歲	.18795
			35-39 歲	.28031
			45 歲以上	-.23443
		45 歲以上	29 歲以下	.78463*
			30-34 歲	.42239
			35-39 歲	.51474
			40-44 歲組	.23443

資料來源：作者自行整理 (N=244)

從 Scheffe 事後比較發現「45 歲以上」及「40 歲-44 歲」組平均值顯著高於「29 歲以下」組，表示不同年齡之屏東縣國中小特教教師在兼任行政工作意願-奉獻心與投入心構面有顯著差異。

作者從問卷中聯繫並訪問有意願進一步接受訪談、年齡超過 45 歲的受訪者，共有兩位；年齡在 35-39 歲的受訪者，共有一位。作者使用半結構式的訪談大綱，題目如下。

- (一) 您願意兼任行政工作之原因為何?
- (二) 是否有遭遇困難?
- (三) 針對這些困難，您如何因應?

第一位受訪者為女性特教教師（A 師）、教育階段為研究所畢業、學校規模為 49 班以上、已婚、服務年資為 21 年以上、年齡超過 45 歲、目前兼任學校的特教組長。該位雖然年紀比其他同事稍長，但也因為以大姊的身分來兼任特教組長，許多事情可以請託校內同事的支援與協助，再加上孩子年齡較大了，也住的離學校不遠，常常可透過假日來學校完成未完成之工作。此外，該位老師即使年紀比其他同事大，但是身體很健康，精神也很好，明白自己將會在這間學校退休，所以早就把學校當成自己生活的一部份。

第二位受訪者為男性特教教師（B 師）、教育階段為師資班畢業、學校規模為 49 班以上、已婚、服務年資為 21 年以上、年齡超過 45 歲、目前兼任學校的特教組長。該位受訪者提到願意兼任學校行政工作的原因為一直以來都是由他來擔任校內特教組長一職，也做得很習慣，因此也沒想過要換人輪替職務或其他相關的想法。雖然該位受訪者再兩年即可退休，但一直很盡心地在工作崗位上完成應完成的任務，即便是很多庶務性的例行工作，也常常運用自己的下班時間來完成。該位受訪者表示，孩子都上大學了，平時也沒有甚麼重大的事情，對他而言，每天能完成教學活動、把學校該完成的事情完成，然後健康的生活、下班後與家人簡單的互動與關心，就是一天的生活重心了。

第三位受訪者為女性特教教師（C 師）、教育階段為研究所畢業、學校規模為 25-38 班、已婚、服務年資為 11 年-15 年、年齡在 35-39 歲、目前兼任學校的特教組長。該位受訪者表示是因為校長肯定她的工作能力，加上同事的鼓勵，讓她願意接下特教組長的職務。但由於孩子正值國小階段，下班後常常需要花費時間接送孩子補習才藝課程及協助孩子學習上及生活上的相關事情，因此下班後的時間是非常忙碌的，往往假日也要將陪伴孩子的時間納入考量，所以，僅能透過自己在工作時間上的有效運用，才能將份內的教學工作及行政工作完成。

綜上所述，屏東縣國中小特教教師年齡越高，越能奉獻與投入於兼任行政工作，尤其為 40 歲以上之國中小特教教師。30 至 39 歲之國中小特教教師雖然在事後比較中未達顯著差異，但平均數也是高於 29 歲以下之國中小特教教師，而整體構面的平均數皆高於 3，可說明不分年齡之屏東縣國中小特教教師對於兼任行政工作意願-奉獻心與投入心之意願屬於中等意願，而「45 歲以上」之屏東縣國中小特教教師對於兼任行政工作意願-奉獻心與投入心構面於高等意願。由研究結果可得知屏東縣年紀愈長的國中小特教教師兼任行政工作意願高過於年輕的特教教師，其最大原因可能在特教老師本身的人格特質。外界往往一聽到特教老師的職業，直覺反應都是該教師及具有愛心與耐心，當然，除了這兩項重要因素外，特教老師更需要具備專業能力。隨著教學年資的累進，特教教師在經驗上更豐富了，教學熱誠上也更能付出，加上幾乎都是本地人，居住地離學校也很近，孩子們年齡普遍較年長，因此，往往會願意多花時間留在學校完成工作，除了有責任心外，更增添在地人情味，願意為了家鄉付出，故年齡較長之屏東縣國中小特教教師的兼任行政工作意願，更勝年齡較輕的特教教師，可能原因由此可得知。從統計結果中可得知 35-39 歲群組的特教老師在兼任行政工作的意願稍微降低，從訪談中可略知其原因，該年齡族群特教老師的孩子大致就讀國小、國中階段，因此家庭因素可能影響兼任學校行政工作意願的主因之一。

三、不同婚姻狀況之屏東縣國中小特教教師兼任學校行政工作意願之差異情形

為了瞭解不同婚姻狀況之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願是否有所差異，本研究以獨立樣本 t 考驗進行分析，說明如表 4-8、表 4-9。

表 4-8 不同婚姻狀況之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感之 t 檢定摘要表

婚姻狀況	人數	平均數	標準差	t 值	p 值
已婚	139	3.335	.763	2.131	.982
單身	105	3.110	.880		

資料來源：作者自行整理（N=244）

由表 4-8 可清楚得知不同婚姻狀況之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感的得分情形。「已婚」組的平均數是 3.335，「單身」組的平均數是 3.110，t 值為 2.131 ($p>0.05$)，未達顯著水準，表示婚姻狀況的異同並非是影響特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感的主要因素。而整體構面的平均數皆高於 3，可說明不同婚姻狀況之屏東縣國中小特教教師對於兼任行政工作意願-成就感與認同感構面屬於中等意願。

表 4-9 不同婚姻狀況之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心之 t 檢定摘要表

婚姻狀況	人數	平均數	標準差	t 值	p 值
已婚	139	3.752	.645	4.030	.154
單身	105	3.404	.698		

資料來源：作者自行整理 (N=244)

由表 4-9 可清楚得知不同婚姻狀況之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心的得分情形。「已婚」組的平均數是 3.752，「單身」組的平均數是 3.404，t 值為 4.030 ($p>0.05$)，未達顯著水準，表示婚姻狀況的異同並非影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心的主要因素。而整體構面的平均數皆高於 3，可說明不同婚姻狀況之屏東縣國中小特教教師對於兼任行政工作意願-奉獻心與投入心構面屬於中等意願。

作者從問卷中聯繫並訪問有意願進一步接受訪談、年齡為 29 歲以下的受訪者，共有一位。作者使用半結構式的訪談大綱，題目如下。

- (一) 您願意兼任行政工作之原因為何?
- (二) 是否有遭遇困難?
- (三) 針對這些困難，您如何因應?

該位受訪者為女性特教教師(D 師)、教育階段為一般大學特教系畢業、學校規模為 13-24 班、單身、服務年資為 5 年以下、年齡在 29 歲以下、目前職務是特

教教師兼任特教業務承辦人。該受訪教師提及，本身目前正在修讀特教研究所，為碩士班二年級，因此，幾乎所有的時間都花費在教學和研究，再加上正值寫碩士論文時期，其實非常的疲累，在上班時間必須有效的運用時間來處理教學及學校行政業務，下班後的時間則是在撰寫碩士論文及完成碩士班的課業，可以說是根本沒有假日可言。但因為學校規模不大，可互相協助的人不多，還是僅能透過自己有效運用時間，將份內應完成的工作做完。

由上述之研究結果、訪談 A 師、B 師和 D 師之內容可得知屏東縣國中小已婚之特教教師兼任行政工作意願高過於單身之特教教師，其原因可能在於已婚之特教教師已經進入了婚姻，屬於穩定階段而無後顧之憂，在家人的支持與鼓勵下更能將時間投入於學校行政工作；而單身之特教教師可能因為尚未進入婚姻生活，擁有較多自己的時間安排及個人生涯規劃，故影響不同婚姻狀況之國中小特教教師兼任行政工作意願之原因。

四、不同教育程度之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願之差異情形

本研究將教育程度分為四組，分別是（1）師專、（2）一般大學特教系、（3）師資班、（4）研究所以上，為了瞭解不同教育程度之屏東縣國中小特教教師在兼任行政工作意願是否有差異，本研究以單因子變異數分析進行考驗，說明如表 4-10、表 4-11。

表 4-10 不同教育程度之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感之單因子變異數分析摘要表

教育程度	人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
師專	2	3.000	.404	1.831	.142
一般大學特教系	102	3.105	.682		
師資班	39	3.260	.674		
研究所以上	101	3.392	.979		

資料來源：作者自行整理（N=244）

由表 4-10 可清楚看出不同教育程度之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感平均數得分情形，「師專」組的平均數為 3.000、「一般大學特教系」組的平均數為 3.10、「師資班」組的平均數為 3.260、「研究所以上」組的平均數為 3.392。F 值為 1.831 ($p>0.05$)，未達顯著水準。由上述可得不同教育程度並未成為影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感的主要因素，但整體構面的平均數皆高於 3，可說明不同教育程度之屏東縣國中小特教教師對於兼任行政工作意願-成就感與認同感構面屬於中等意願。

表 4-11 不同教育程度之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心之單因子變異數分析摘要表

教育程度	人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
師專	2	3.285	.808	5.408	.001**
一般大學特教系	102	3.407	.657		
師資班	39	3.813	.571		
研究所以上	101	3.724	.716		

註:** $p<0.05$

資料來源：作者自行整理 (N=244)

由表 4-11 可清楚看出不同教育程度之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心平均數得分情形，「師專」組的平均數為 3.285、「一般大學特教系」組的平均數為 3.407、「師資班」組的平均數為 3.813、「研究所以上」組的平均數為 3.724。F 值為 5.408 ($p<0.05$)，達顯著水準。由於有達到顯著差異，作者更進一步進行 Scheffe 事後比較，如表 4-12。

表 4-12 不同教育程度之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心 Scheff'e 事後比較摘要表

名稱	事後比較	教育程度組	教育程度組	平均差異
不同教育程度之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心平均數得分情形	Scheff'e	師資班	師專	.52747
			一般大學特教系	.40562*
		研究所以上	師專	.08900
			一般大學特教系	.43847
		研究所以上	師專	.31662*
			師資班	-.08900

資料來源：作者自行整理（N=244）

從 Scheff'e 事後比較發現「師資班」組及「研究所以上」組平均值顯著高於「一般大學特教系」組，表示不同教育階段之屏東縣國中小特教教師在兼任行政工作意願-奉獻心與投入心構面有顯著差異。從上述可得知，特教教師之教育程度為師資班及研究所以上比起特教教師教育程度為一般大學特教系更具有奉獻心與投入心，達到顯著水準。而特教教師之教育程度為師專之人數過少，因此未在此列入討論。整體構面的平均數皆高於 3，可說明不同教育階段之屏東縣國中小特教教師對於兼任行政工作意願-奉獻心與投入心構面屬於中等意願。由訪談 A 師、B 師及 D 師內容中可得知屏東縣國中小教育階段為師資班及研究所以上學歷之特教教師兼任行政工作意願高過於教育階段為大學畢業之特教教師，其原因可能在於就讀師資班的特教教師群，年齡與教學年資正偏向年紀稍長，其兼任行政工作意願較高之原因在於「不同年齡之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作願之差異情形」已經討論過。而至於就讀研究所以上學歷之特教教師兼任行政工作意願高過於教育階段為大學畢業之特教教師，其原因可能在於大部分之特教教師選擇繼續就讀研究所、選修與自己興趣相關之科系及研究題目，皆不外乎在於對於特教範圍願意更進一步鑽研與探討，其目的皆在對於特殊教育的熱誠與專業性的延伸。而就讀特教相關研究所畢業之後，可能擁有時間上的彈性運用以及觀念上的推廣實施，因此在兼任行政工作意願上更能投入。至於教育程度為師專的特

教老師僅有兩位，人數少可能無法呈現其真實性，因此不將在此群組列入討論與比較。

五、不同服務年資之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願之差異情形

本研究將服務年資分為五組，分別是（1）5 年以下、（2）6-10 年、（3）11-15 年、（4）16-20 年、（5）21 年以上，為了瞭解不同服務年資之屏東縣國中小特教教師在兼任行政工作意願上是否有差異，本研究以單因子變異數分析進行考驗，說明如表 4-13、表 4-14。

表 4-13 不同服務年資之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感之單因子變異數分析摘要表

服務年資	人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
5 年以下	56	3.176	.993	1.308	.268
6-10 年	69	3.188	.649		
11-15 年	86	3.227	.841		
16-20 年	23	3.347	.788		
21 年以上	10	3.771	.643		

資料來源：作者自行整理（N=244）

由表 4-13 可清楚看出不同服務年資之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感平均數得分情形，「5 年以下」組的平均數為 3.176、「6-10 年」組的平均數為 3.188、「11-15 年」組的平均數為 3.227、「16-20 年」組的平均數為 3.347、「21 年以上」組的平均數為 3.771。F 值為 1.308 ($p>0.05$)，未達顯著水準。由上述可得知不同服務年資並未成為影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感的主要因素，但整體構面的平均數皆高於 3，可說明不同教育程度之屏東縣國中小特教教師對於兼任行政工作意願-成就感與認同感構面屬於中等意願。

表 4-14 不同服務年資之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心之單因子變異數分析摘要表

服務年資	人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
5 年以下	56	3.334	.669	5.442	.000***
6-10 年	69	3.556	.646		
11-15 年	86	3.696	.742		
16-20 年	23	3.764	.478		
21 年以上	10	4.242	.286		

註:**p<0.05 ***p<0.01

資料來源：作者自行整理 (N=244)

由表 4-14 可清楚看出不同服務年資之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心平均數得分情形，「5 年以下」組的平均數為 3.334、「6-10 年」組的平均數為 3.556、「11-15 年」組的平均數為 3.696、「16-20 年」組的平均數為 3.764、「21 年以上」組的平均數為 4.242。F 值為 5.442 ($p<0.01$)，達顯著水準。由於有達到顯著差異，作者更進一步進行 Scheffe 事後比較，如表 4-15。

表 4-15 不同服務年資之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心 Scheffe 事後比較摘要表

名稱	事後比較	服務年資	服務年資	平均差異
不同服務年資之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心平均數得分情形	Scheffe'	11-15 年	5 年以下	.36183*
			6-10 年	.13908
			16-20 年	-.06796
			21 年以上	-.54684
		21 年以上	5 年以下	.90867*
			6-10 年	.68592
			11-15 年	.54684
			16-20 年	.47888

資料來源：作者自行整理 (N=244)

從 Scheffe 事後比較發現「21 年以上」組及「11-15 年」組平均值顯著高於「5 年以下」組，表示不同服務年資之屏東縣國中小特教教師在兼任行政工作意

願-奉獻心與投入心構面有顯著差異。從上述可得知，服務 21 年以上之特教教師及服務 11-15 年之特教教師比起服務 5 年以內之特教教師更具有奉獻心與投入心，達到顯著水準。而「6-10 年」及「11-15 年」雖然沒有達到顯著水準，但亦可從表 4-14 觀察出隨著服務年資的增加，屏東縣國中小特教教師對於兼任行政工作意願-奉獻心與投入心越能夠付出。而整體構面的平均數皆高於 3，可說明不同服務年資之屏東縣國中小特教教師對於兼任行政工作意願-奉獻心與投入心構面屬於中等意願。而服務「21 年以上」之特教教師的平均數高於 4，代表服務滿 21 年以上之屏東縣國中小特教教師對於兼任行政工作意願-奉獻心與投入心構面屬於高等意願。由訪談 A 師、B 師之內容可得知屏東縣服務年資較多的國中小特教教師兼任行政工作意願高過於服務年資較少的特教教師，其原因在「不同年齡之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作願之差異情形」及「不同教育程度之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願」皆已有討論之，此三個研究結果相互呼應，皆反映出特教老師擁有良好的人格特質，也隨著歲月的累積而豐富了經驗與熱誠。

六、不同學校規模之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願差異情形

本研究將學校規模分為五組，分別是（1）12 班（含）以下、（2）13-24 班、（3）25-36 班、（4）37-48 班、（5）49 班（含）以上。為了瞭解不同學校規模之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願是否有差異，本研究以單因子變異數分析進行考驗，如表 4-16、表 4-17。

表 4-16 不同學校規模之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感之單因子變異數分析摘要表

不同學校規模	人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
12 班(含)以下	42	3.258	1.037	1.045	.385
13-24 班	114	3.229	.790		
25-36 班	56	3.262	.665		
37-48 班	23	3.018	.896		
49 班(含)以上	9	3.666	.749		

資料來源：作者自行整理（N=244）

由表 4-16 可清楚看出不同學校規模之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感平均數得分情形，「12 班（含）以下」組的平均數為 3.258、「13-24 班」組的平均數為 3.229、「25-36 班」組的平均數為 3.262、「37-48 班」組的平均數為 3.018、「49 班（含）以上」組的平均數為 3.666。F 值為 1.045 ($p>0.05$)，未達顯著水準。從上述可得知，不同學校規模並非是影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感的主要因素，而整體構面的平均數皆高於 3，可說明不同學校規模之屏東縣國中小特教教師對於兼任行政工作意願-成就感與認同感構面屬於中等意願。

表 4-17 不同學校規模之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心之單因子變異數分析摘要表

不同學校規模	人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
12 班(含)以下	42	3.527	.591	.786	.535
13-24 班	114	3.639	.729		
25-36 班	56	3.558	.650		
37-48 班	23	3.540	.800		
49 班(含)以上	9	3.920	.500		

資料來源：作者自行整理（N=244）

由表 4-17 可清楚看出不同學校規模之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心平均數得分情形，「12 班（含）以下」組的平均數為 3.527、「13-24 班」組的平均數為 3.639、「25-36 班」組的平均數為 3.558、「37-48 班」組的平均數為 3.540、「49 班（含）以上」組的平均數為 3.920。F 值為 0.786 ($p>0.05$)，未達顯著水準。從上述可得知，不同學校規模並非是影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心的主要因素，而整體構面的平均數皆高於 3，可說明不分學校規模之屏東縣國中小特教教師對於兼任行政工作意願因素-奉獻

心與投入心構面屬於中等意願。由研究結果、訪談 A 師、B 師、D 師之內容中可得知學校規模越大之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願高過於學校規模較小之特教教師，其可能原因在隨著學校規模越大，其人員配置越多，相對的行政業務量將會由多人分攤，倘若校內行政組織氣氛佳，更會有凝聚力及向心力。反之，規模小之學校相同的業務量卻要由一人獨力完成，遭遇困難時亦可能面臨無人可討論或分攤業務量之困境，若該校又遇到特教評鑑及鑑定安置工作期間，勢必對於學校規模較小之特教教師是個艱鉅的挑戰。

七、不同職務之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願差異情形

本研究將職務分成四組，分別是（1）特教教師兼特教組長、（2）特教教師兼其他行政組長、（3）特教教師兼特教業務承辦人、（4）一般特教教師（未兼行政），為了瞭解不同職務之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願是否有差異，本研究以單因子變異數分析進行考驗，如表 4-18、表 4-20。

表 4-18 不同職務之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感之單因子變異數分析摘要表

職務	人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
特教教師兼特教組長	22	3.155	.782	3.905	.009***
特教教師兼其他行政組長	33	3.667	.737		
特教教師兼特教業務承辦人	45	3.069	.786		
一般特教教師(未兼行政)	144	3.205	.832		

註:**p<0.05 ***p<0.01

資料來源：作者自行整理（N=244）

由表 4-18 可清楚看出不同職務之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感平均數得分情形，「特教教師兼特教組長」組的平均數為 3.155、「特教教師兼其他行政組長」組的平均數為 3.667、「特教教師兼任特教業務承辦人」組的平均數為 3.069、「一般特教教師（未兼行政）」組的平均數為 3.205。F

值為 3.905 ($p < 0.01$)，達顯著水準。由於有達到顯著差異，作者更進一步進行 Scheffe 事後比較，如表 4-19。

表 4-19 不同職務之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感 Scheffe 事後比較摘要表

名稱	事後比較	職務	職務	平均差異
不同職務之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感平均數得分情形	Scheffe	特教教師兼	特教教師兼特教組長	.51082
		其他行政組	特教教師兼特教業務承辦人	.59683*
		長	一般特教教師(未兼行政)	.46131*

資料來源：作者自行整理 (N=244)

從 Scheffe 事後比較發現「特教教師兼其他行政組長」組平均值顯著高於「特教業務承辦人」組及「一般特教教師(未兼行政)」組，表示不同職務之屏東縣國中小特教教師在兼任行政工作意願因素-成就感與認同感有顯著差異。從上述可得知，在一般學校而言，特教教師願意兼任非特教相關之其他行政組長，其對兼任行政工作意願更能從中獲得成就感與認同感，達到顯著水準。而整體構面的平均數皆高於 3，可說明不分職務之屏東縣國中小特教教師對於兼任行政工作意願-成就感與認同感構面屬於中等意願。

表 4-20 不同職務之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心之單因子變異數分析摘要表

職務	人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
特教教師兼特教組長	22	3.948	.781	12.225	.000***
特教教師兼其他行政組長	33	4.073	.516		
特教教師兼特教業務承辦人	45	3.685	.579		
一般特教教師(未兼行政)	144	3.415	.668		

註: ** $p < 0.05$ *** $p < 0.01$

資料來源：作者自行整理（N=244）

由表 4-20 可清楚看出不同職務之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心平均數得分情形，「特教教師兼特教組長」組的平均數為 3.948、「特教教師兼其他行政組長」組的平均數為 4.073、「特教教師兼任特教業務承辦人」組的平均數為 3.685、「一般特教教師（未兼行政）」組的平均數為 3.415。F 值為 12.225（ $p < 0.01$ ），達顯著水準。由於有達到顯著差異，作者更進一步進行 Scheffe 事後比較，如表 4-21。

表 4-21 不同職務之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心 Scheffe 事後比較摘要表

名稱	事後比較	職務	職務	平均差異
不同職務之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心平均數得分情形	Scheffe	特教教師兼特教組長	特教教師兼其他行政組長	-.12554
			特教教師兼特教業務承辦人	.26234
			一般特教教師(未兼行政)	.53238*
		特教教師兼其他行政組長	特教教師兼特教組長	.12554
			特教教師兼特教業務承辦人	.38788
		一般特教教師(未兼行政)	.65792*	

資料來源：作者自行整理（N=244）

從 Scheffe 事後比較發現「教師兼特教組長」組及「教師兼其他行政組長」平均值顯著高於及「一般特教教師（未兼行政）」組，表示不同職務之特教教師在兼任行政工作意願-奉獻心與投入心構面有顯著差異。從上述可得知，特教教師願意兼任特教組長及兼任非特教相關之其他行政組長，更具有奉獻心與投入心，達到顯著水準。作者更進一步整理屏東縣國中小特教教師兼任其他組長之行政職，如圖 4-1。

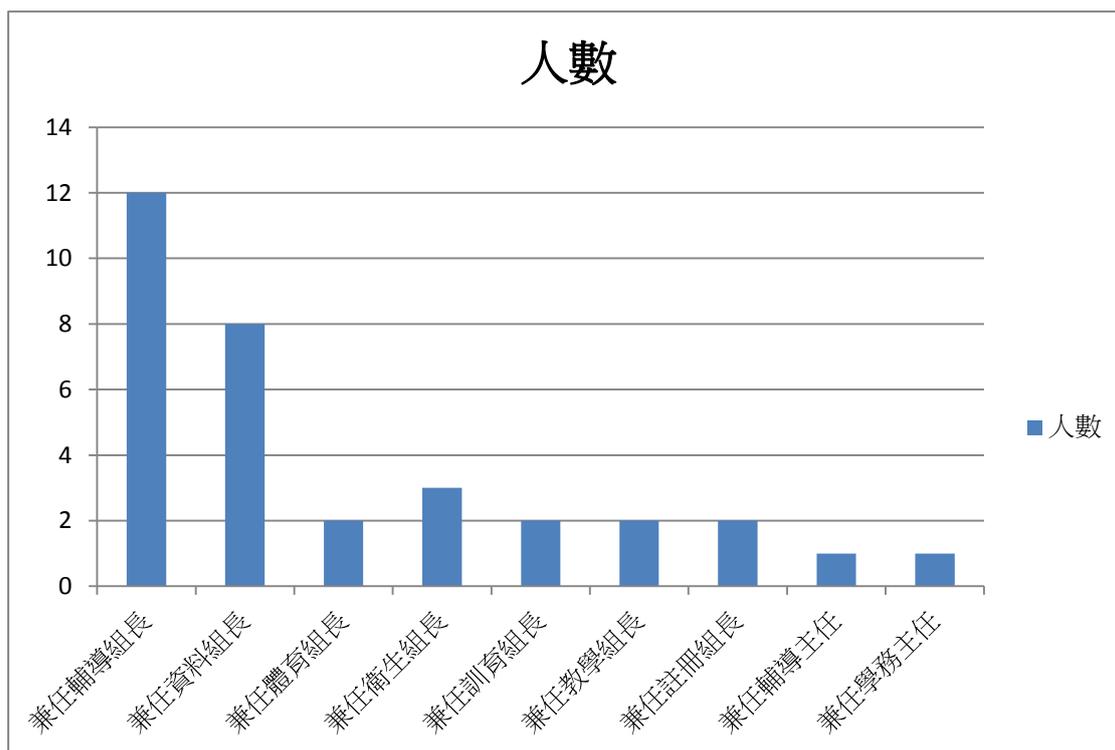


圖 4-1 屏東縣國中小特教教師兼任其他行政組長人數統計

由圖 4-1 可得知特教教師兼任輔導組長有 12 人，特教教師兼任資料組長有 8 人，特教教師兼任體育組長有 2 人，特教教師兼任衛生組長有 3 人，特教教師兼任訓育組長有 2 人，特教教師兼任教學組長有 2 人，特教教師兼任註冊組長有 2 人，特教教師兼任輔導主任有 1 人，特教教師兼任教務主任有 1 人。作者從這 33 位屏東縣國中小特教教師中詢問有意願進一步接受訪談者，共有六位，如圖 4-2。

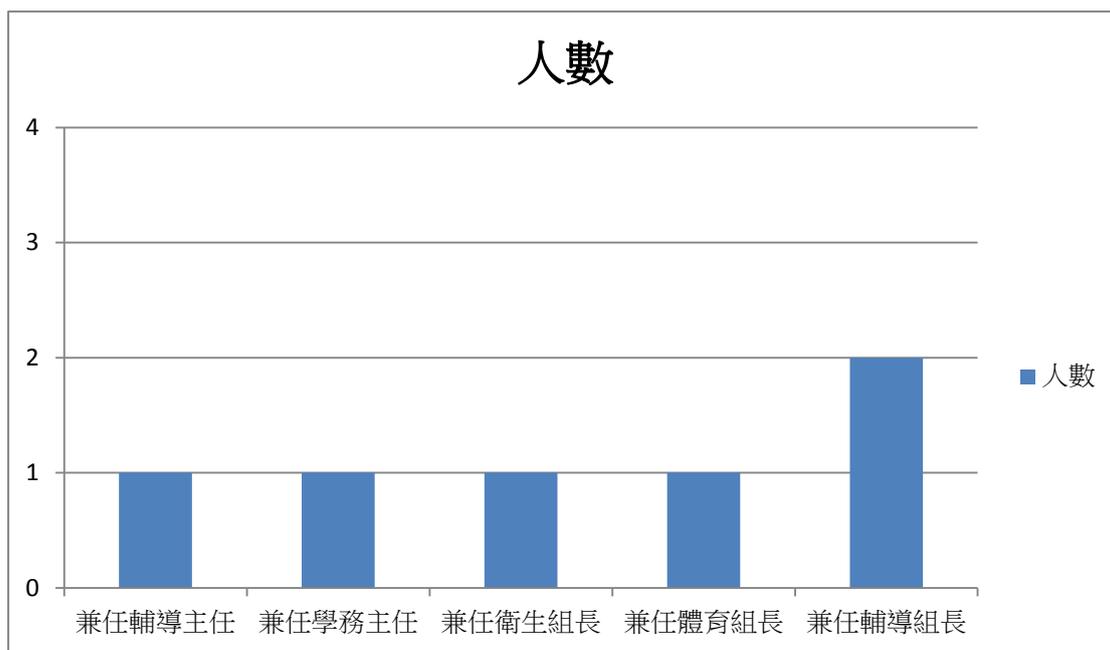


圖 4-2 願意受訪之屏東縣國中小特教教師兼任其他行政組長人數統計

第一位受訪者為國小特教教師兼任輔導主任(E 師)、女性、已婚、教育階段為研究所畢業、學校規模為 25-36 班、服務年資為 16-20 年、年齡在 40-44 歲，該受訪者提到願意接受其他行政職務之原因在於願意嘗試新的挑戰，同時想要尋找更豐富的被認同感與成就感，而擔任輔導主任所遭遇到的困難包含：代課老師不好找、要同時考量上級長官的觀感以及思維下屬之特教教師是否能鼎力支援相關協助、自己也同時要調適身分上的轉換，必須同時兼顧行政與教學等等，但主要影響兼任行政工作意願的主因仍在於行政組織的整體氛圍與融洽性。

第二位受訪者為國小特教教師兼任學務主任(F 師)、男性、已婚、教育階段為研究所畢業、學校規模為 25-36 班、服務年資為 16-20 年、年齡在 40-44 歲，該受訪者提到願意接受其他行政職務之原因在於學校端有行政上的考量，而校長也肯定該特教師為合適的人員，而該受訪者本身也想要更全面了解校務，因此接受該行政職。但由於非特教相關業務，亦非本身相關專業領域，必須花費更多的時間去了解。不過，學校的整體行政組織很完善，校長的領導也很重要，讓該受訪者願意一起為了學校而努力。

第三位受訪者為國小特教教師兼任衛生組長(G 師)、男性、已婚、教育階段為研究所畢業、學校規模為 37-48 班、服務年資為 11-15 年、年齡在 35-39 歲，該受訪者提到願意接受其他行政職務之原因在於人情請託，由於校長及主任對於該受訪者的能力及處事能力皆相當信任，加上校內行政氣氛融洽，因此該受訪者願意協助及同意校內的請託。但由於衛生相關業務需要很多學生的協助，包含傳達相關業務內容、校園環境的維持及資源回收事件處理，如果不是普通班導師的情況下，即受訪者本身是特教班教師的身分來兼任此行政業務時，比較難找到學生來協助相關工作。調整方式為自己找無課務的時間處理，或者是找尋關係較為融洽的普通班老師，請求該班學生一起協助。

第四位受訪者國小特教教師兼任體育組長(H 師)、男性、已婚、教育階段為研究所畢業、學校規模為 25-36 班、服務年資為 11-15 年、年齡在 35-39 歲，該受訪者提到願意接受其他行政職務之原因在於想要嘗試擔任科任教師，一開始，由於一些工作上的職掌難以區分及釐清，只能透過找尋相關法規或是請教上一位承辦的組長。不過隨著兼任該行政業務的時間越長，發現自己越來越多相關專業能力上的不足，甚至於研究所時就讀體育相關研究所，讓自己在相關領域專業上能更為了解。

第五位及第六位受訪者皆為國小特教教師兼任輔導組長(I 師、J 師)，兩位都是女性、I 師已婚、教育階段為研究所畢業、學校規模為 25-36 班、服務年資為 11-15 年、年齡在 35-39 歲；J 師單身、教育階段為師資班畢業、學校規模為 49 班以上、服務年資為 16 年-20 年、年齡在 40-44 歲，受訪者皆提及願意接受其他行政職務之原因在於自己想要嘗試不同的工作內容，讓工作經驗更豐富，而輔導相關業務與特教業務有部分是具相關性的，因此願意嘗試於該行政職務。而第六位老師願意兼任的因素還包含了校長的人情委託，亦因為校長的鼓勵與肯定，讓該位特教老師願意嘗試。但由於輔導業務包含項目更廣，除了需要推廣的概念、定期辦理的研習，還會有高風險家庭及更深層面須注意的事項，因此，兩位受訪

老師皆透過請教同事或查詢舊資料的方式來處理，但如果遇到訪視評鑑時，特教業務本身需要評鑑，而輔導業務也是需要評鑑，就需要非常大量的人力來協助共同完成相關準備事項。

整體構面的平均數皆高於 3，可說明不同職務之屏東縣國中小特教教師對於兼任行政工作意願因素-奉獻心與投入心構面屬於中等意願。而「特教教師兼其他行政組長」組的平均數高於 4，可說明屏東縣國中小特教教師兼任其他行政組長對於兼任行政工作意願-奉獻心與投入心構面達到高等意願。由研究結果及訪談結果可得知屏東縣國中小特教教師兼任其他行政組長之兼任意願高於其他群組，其可能原因在於特教老師擁有良好的人格特質，本身也兼具彈性與調整空間，倘若意識到行政端有行政考量或校長親自委託時，往往會調整自己的心態來面對接下來的挑戰，並在遭遇困難時能找出最適合的因應之道，甚至進一步去就讀相關專業領域的研究所，讓自己能有所增能，並進而能解決問題。

八、綜合討論

綜合本節之統計結果，將相關資料歸納及整理後進行描述，說明如下。

(一)整體而言，屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願屬於中等意願

依據上述之研究結果，屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感量表總平均得分為 3.21，在奉獻心與投入心量表總平均得分為 3.60，皆高過於 3，代表屏東縣特教教師兼任行政工作意願屬於中等意願。在成就感與認同感部分，屏東縣特教教師認為在行政工作上有良好的表現較能受到學校的重視以及上級與同事的肯定，如此的肯定與成就感讓屏東縣特教教師們願意參與行政工作；在奉獻心與投入心部分，屏東縣特教教師認為倘若本身已兼任行政工作，對於行政工作會有應完成的責任感，並會努力達到行政工作的目標，同時想辦法解決工作上所遭遇的困難。

(二)不同背景變項對屏東縣特教教師兼任行政工作的差異情形

依據研究結果指出，不同背景變項對於屏東縣國中小特教教師兼任行政工作的差異情形不同，顯著情形也不同。

1.不同性別之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感部分未達顯著水準，t 值為.793 ($p>0.05$)。若從平均數來看，男性特教教師為 3.301、女性特教教師為 3.210，說明男性特教教師因為成就感與認同感之因素而兼任行政工作的意願大過於女性教師；不同性別之特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心部分，t 值為 1.901 ($p>0.05$)，未達顯著水準。若從平均數來看，男性特教教師為 3.727，女性特教老師為 3.546，說明若兼任行政工作為必要時，男性特教教師在行政工作上奉獻心與投入心大過於女性特教教師。此部分之研究與陳淑蘭¹、王玉唐²、余秋微³之研究指出不同性別之教師在兼任行政工作意願上達到顯著差異之研究結果不同，此部分之原因可能在於屏東縣國中小男、女特教教師人數原本就少於其他研究之教師，如陳淑蘭研究之樣本數為男性教師 172 名，女性教師 225 名、王玉唐研究之樣本數為男性教師 292 名，女性教師 363 名、余秋微研究之樣本數為男性教師 226 名，女性教師 398 名，而本研究之樣本數僅有男性特教教師 75 名，女性特教教師 169 名，雖然本研究不同性別之特教教師在兼任行政工作上未達顯著差異，但相同的皆是男性教師在兼任行政工作意願上皆高於女性教師。

2.不同年齡之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感部分未達顯著水準，F 值為 1.982 ($p>0.05$)。若從平均數來看，「29 歲以下」組的平均數為 3.136、「30 歲-34 歲」組的平均數為 3.246、「35 歲-39 歲」組的平均數為 3.104、「40 歲-44 歲」組的平均數為 3.340、「45 歲以上」組的平均數為 3.362。說明隨著年紀的增加，屏東縣國中小特教教師較能因為成就感與認同感而增加兼任

¹陳淑蘭，國民小學教師參與學校行政工作意願之研究（台中市：台中師範學院國民教育研究所碩士論文，2002 年），頁 83。

²王玉唐，國民小學教師參與學校行政決定意願與現況及其影響因素之研究—以彰化縣為例（台中市：國立台中教育大學教育學系碩士論文，2007 年），頁 102。

³余秋微，台南市國民小學教師兼任學校行政工作意願及其影響因素之研究（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014 年），頁 69。

行政工作的意願，或許是因為相關經驗隨著年紀的累積而日益豐富，處理行政工作亦能從中獲得成就感與認同感，進而肯定自我價值；屏東縣國中小不同年齡之特教教師兼任行政工作意願-奉獻心與投入心部分，F 值為 6.495 ($p < 0.05$)，達顯著水準。若從平均數來看，「29 歲以下」組的平均數為 3.263、「30 歲-34 歲」組的平均數為 3.625、「35 歲-39 歲」組的平均數為 3.104、「40 歲-44 歲」組的平均數為 3.813、「45 歲以上」組的平均數為 4.047。又從 Scheffe'事後比較發現「40 歲-44 歲」組及「45 歲以上」組平均值顯著高於「29 歲以下」組，說明隨著年紀的增加，屏東縣特教老師越能在行政工作上投入與奉獻，並不會因為年紀而產生倦意。此部分之研究與陳淑蘭⁴、王玉唐⁵、余秋微⁶之研究指出不同年齡之教師兼任行政工作意願有顯著差異之研究結果相同。其中，與陳淑蘭、王玉唐之研究結果相同，無論是普通班教師或本研究之特教班教師，皆隨著年紀的增加，兼任行政工作的意願也呈正向增加，其原因可能在於年輕之特教教師或普通班教師剛進入職場，無法同時負荷繁瑣的行政工作與教學本身，意可能因為感到害怕而對於兼任行政工作之意願不高，隨著年紀的增加及豐富經驗的累積，對於行政流程較能入手，對於學校的人、事、物也逐漸有一定的默契，相對的，對於兼任行政工作之意願也相對提升。

3. 屏東縣國中小不同婚姻狀況之特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感部分未達顯著水準，t 值為 2.131 ($p > 0.05$)。若從平均數來看，「已婚」組的平均數是 3.335，「單身」組的平均數是 3.110，說明屏東縣國中小已婚之特教教師兼任行政工作意願高於單身之特教教師，亦能從兼任行政工作意願上得到成就感與認同感；而在兼任行政工作意願-奉獻心與投入心部分亦未達顯著水準，t 值為 4.030 ($p > 0.05$)。若從平均數來看，「已婚」組的平均數是 3.752，「單身」組的平

⁴陳淑蘭，國民小學教師參與學校行政工作意願之研究（台中市：台中師範學院國民教育研究所碩士論文，2002 年），頁 83-85。

⁵王玉唐，國民小學教師參與學校行政決定意願與現況及其影響因素之研究—以彰化縣為例（台中市：國立台中教育大學教育學系碩士論文，2007 年），頁 103。

⁶余秋微，台南市國民小學教師兼任學校行政工作意願及其影響因素之研究（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014 年），頁 70。

均數是 3.404，說明已婚之特教教師也比較願意為了行政工作奉獻與投入。整體而言，屏東縣國中小已婚之特教教師兼任行政工作意願高於單身之特教教師。此部分之研究與陳淑蘭⁷、余秋微⁸、蘇奕娟⁹之研究指出不同婚姻狀況之教師兼任行政工作意願無顯著差異之研究結果相同，研究結果皆說明了婚姻狀況並未是特教教師或一般教師影響兼任行政工作意願之主要考量因素。

4. 屏東縣國中小不同教育程度之特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感部分未達顯著水準，F 值為 1.831 ($p>0.05$)。若從平均數來看，「研究所以上」組的平均數為 3.392，係平均數最高的一組；而在兼任行政工作意願-奉獻心與投入心部分達顯著水準，F 值為 5.408 ($p<0.01$)。若從平均數來看，「研究所以上」組的平均數為 3.724、「師資班」組的平均數為 3.813，係平均數最高的二組，可能因素在於研究所以上這個群組之特教教師已經修畢研究所相關學分，時間上更能為行政工作付出；而「師資班」這個群組之特教教師從職場工作後又回到校園進修而能考上教職者，必定是肯定教職之重要性，相對的，由於這兩個群組之特教教師兼任行政工作意願大，亦比較能從中獲得成就感與認同感，並願意為了行政工作奉獻與投入。而「師專」組的受試者數量太少，無法呈現其真實性，因此並未在此多做討論與比較。此部分之研究與余秋微¹⁰、陳淑蘭¹¹、王玉唐¹²之研究結果相同，結果提及研究所以上學歷之教師兼任行政工作意願皆高於一般大學畢業之教師，除了上述之原因外，亦可能係因為教師會因為本身的生涯規劃及從相

⁷陳淑蘭，**國民小學教師參與學校行政工作意願之研究**（台中市：台中師範學院國民教育研究所碩士論文，2002年），頁 86。

⁸余秋微，**台南市國民小學教師兼任學校行政工作意願及其影響因素之研究**（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014年），頁 71。

⁹蘇奕娟，**臺北市國民小學教師兼任行政工作意願及其影響因素之研究**（台北市：國立台北師範學院教育行政與管理研究所碩士論文，2005年），頁 84。

¹⁰余秋微，**台南市國民小學教師兼任學校行政工作意願及其影響因素之研究**（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014年），頁 71-72。

¹¹陳淑蘭，**國民小學教師參與學校行政工作意願之研究**（台中市：台中師範學院國民教育研究所碩士論文，2002年），頁 91-93。

¹²王玉唐，**國民小學教師參與學校行政決定意願與現況及其影響因素之研究—以彰化縣為例**（台中市：國立台中教育大學教育學系碩士論文，2007年），頁 104-105。

關研究所領域中來獲得兼任行政工作之理念與自我實現，因此，相較於一般大學畢業之教師，學歷為研究所以上之教師兼任行政工作意願高於一般大學畢業之教師。

5. 屏東縣國中小不同服務年資之特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感部分未達顯著水準，F 值為 1.308 ($p>0.05$)。若從平均數來看，「21 年以上」組的平均數為 3.771，高於「5 年以下」組的平均數為 3.176；而在兼任行政工作意願-奉獻心與投入心部分達顯著水準，F 值為 5.442 ($p<0.01$)。若從平均數來看，「21 年以上」組的平均數為 4.242，亦高於「5 年以下」組的平均數為 3.334，說明隨著服務年資的增加，屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願越高，亦越能從中得到成就感與認同感，並願意為此奉獻與投入，此部分的研究數據也與不同年齡之特教教師兼任行政工作意願之研究結果相呼應。此部分之研究與陳淑蘭結果相同，研究皆指出隨著年資的增加，教師對於行政工作相關步驟能越得心應手，因此兼任行政意願也會高於年資較淺的教師。

6. 屏東縣國中小不同學校規模之特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感部分未達顯著水準，F 值為 1.045 ($p>0.05$)。若從平均數來看，「49 班（含）以上」組的平均數為 3.666，為平均數最高的一群組；而在兼任行政工作意願-奉獻心與投入心部分亦未達顯著水準，F 值為 0.786 ($p>0.05$)。若從平均數來看，「49 班（含）以上」組的平均數為 3.920，亦是平均數最高的一群組，說明隨著學校規模越大，管理的人、事、物越複雜，在如此情況下之屏東縣國中小特教教師仍願意兼任行政工作，勢必會更具有奉獻心與投入心，並從工作中找尋及獲得成就感與認同感。此部分之研究結果與余秋微¹³、蘇奕娟¹⁴、王玉唐¹⁵研究結果相同，上述之研究皆顯示不同學校規模並未是教師兼任行政工作意願的影響主因。

¹³余秋微，**台南市國民小學教師兼任學校行政工作意願及其影響因素之研究**（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014 年），頁 76-77。

¹⁴蘇奕娟，**臺北市國民小學教師兼任行政工作意願及其影響因素之研究**（台北市：國立台北師範學院教育行政與管理研究所碩士論文，2005 年），頁 105。

¹⁵王玉唐，**國民小學教師參與學校行政決定意願與現況及其影響因素之研究—以彰化縣為例**（台

7.屏東縣國中小不同職務之特教教師兼任行政工作意願-成就感與認同感部分達顯著水準，F 值為 3.905 ($p < 0.01$)。若從平均數來看，「特教教師兼其他行政組長」組的平均數為 3.667，高於「特教教師兼任特教業務承辦人」組的平均數 3.069；而在兼任行政工作意願-奉獻心與投入心部分亦達顯著水準，F 值為 12.225 ($p < 0.01$)。若從平均數來看，「特教教師兼其他行政組長」組的平均數為 4.073，高於「一般特教教師（未兼行政）」組的平均數為 3.415，說明屏東縣國中小特教教師兼任非特教行政之其他行政組長，更能顯示其族群之特教教師能從兼任行政工作中獲得成就感與認同感，並具有更高的奉獻心與投入心。而特教教師兼任特教業務承辦人係指特教教師必須承辦校內特教業務，卻因為學校規模的關係而無法享有行政加級及相關福利，因此在兼任行政工作上的成就感與認同感勢必低於其他族群。

作者更進一步地從六位訪談者之訪談資料中可得知整體校園行政組織的氣氛及校長的行政領導能力皆能影響特教教師的兼任意願，即便是特教老師不熟悉的行政領域，他們也會努力地去找尋調整策略及解決問題，甚至去就讀相關領域的研究所，讓自己能在所託付之行政業務上增能。雖然一開始並非是主動願意擔任該行政職，但特教教師們考量到學校有需求及不同的行政思維時，亦會調整自己的心態，讓自己也願意為了學校一同努力。

由以上結果可得知不同年齡、教育階段、教學年資及職務之屏東縣國中小特教教師在兼任行政工作意願上達顯著差異，而不同性別、婚姻狀況及學校規模之屏東縣國中小特教教師在兼任行政工作意願上則無顯著差異。

第三節 影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願因素之分析

與討論

本研究之問卷係讓屏東縣國中小特教教師依據目前服務學校的實際狀況或個人感受來填答，以獲得影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願因素的分數。本節以原始分數做為計算依據，呈現每題的平均數、標準差，以統計分析的數據來說明目前影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願的因素。由於本研究之問卷係採用李克特氏五點量表，每題得分最高為 5 分，最低為 1 分，故設定得分為 3 分以下者（百分比制為 60 分以下者）為低分組，屬於影響程度較低；得分為 3 分~4 分者（百分比制為 60 分~80 分者）為中分組，屬於影響程度中等；得分為 4 分以上者（百分比制為 80 分以上者）為高分組，屬於影響程度較高。作者就影響屏東縣國中小特教教師在兼任行政工作意願之因素來進行分析，說明如下。

一、影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願因素各構面之分析

本節旨在了解影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願之因素，包含個人職場因素、家庭與社會因素、組織認同因素、薪資福利因素以及工作特性因素。作者整理受試者的分數後，進行描述性統計分析，說明如表 4-22。

表 4-22 影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願因素量表之分析摘要表

構面名稱	平均數	標準差	題數
個人職場因素	3.154	.965	8
家庭與社會因素	3.181	.822	7
組織認同因素	3.570	1.031	4
薪資福利因素	3.245	1.071	5
工作特性因素	3.613	.645	8

資料來源：作者自行整理（N=244）

由表 4-22 可得知影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願之因素其各構面得分情形，「個人職場因素」構面的平均數為 3.154、「家庭與社會因素」構面的平均數為 3.181、「組織認同因素」構面的平均數為 3.570、「薪資福利因素」構面的平均數為 3.245、「工作特性因素」構面的平均數為 3.613。各構面的平均得分在 3.154~3.613 之間，其中以「工作特性因素」構面的平均數得分最高，「組織認同因素」構面的平均數得分次高，而「個人職場因素」構面的平均數得分最低，「家庭與社會因素」構面的平均數得分次低。各構面的平均得分為 3.35，影響屏東縣特教教師兼任行政工作意願之程度為中等。

二、影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願因素各構面題項的分析

本研究經整理填答者的分數後，進行描述性統計分析，如表 4-23、表 4-24、表 4-25、表 4-26、表 4-27，以瞭解影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願因素量表得分之情形，說明如下。

表 4-23 個人職場因素平均數、標準差摘要表

題號	題目	平均數	標準差
1.	我會因為個人的生涯規劃而願意兼任行政工作	3.311	1.093
2.	我會因為行政歷練可以增進自我成長而願意兼任行政工作	3.459	1.074
3.	我會因為想提升工作的成就感而願意兼任行政工作	3.036	1.127
4.	我會因為行政工作的頭銜讓我感到光榮與滿足而願意兼任行政工作	2.700	1.184
5.	我會因為兼任行政工作能受到肯定而願意兼任行政工作	3.114	1.130
6.	我會因為行政工作可以貢獻所學而願意兼任行政工作	3.172	1.198
7.	我會因為行政工作可以達到學校規劃的未來目標而願意兼任行政工作	3.155	1.065
8.	我會因為行政工作可以服務他人而願意兼任行政工作	3.286	1.136

資料來源：作者自行整理（N=244）

由表 4-23 可得知「個人職場因素」共八題，各題項的平均數在 2.700~3.459 之間，標準差在 1.065~1.198 之間。其中，「我會因為行政歷練可以增進自我成長而願意兼任行政工作」，平均數 3.459，為此構面之最高得分，而「我會因為個人的生涯規劃而願意兼任行政工作」，平均數 3.311，為此構面之次高得分；「我會因為行政工作的頭銜讓我感到光榮與滿足而願意兼任行政工作」，平均數低於平均值，為 2.700，為此構面之最低得分，由上述可得知，影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作的因素，在個人職場因素方面，特教教師會因為行政歷練能增進自我成長以及個人生涯規劃而願意兼任行政工作，但特教教師並不認為行政工作的頭銜會感到光榮及滿足而兼行政工作。整體而言，個人職場因素之平均數得分為 3.154，影響屏東縣特教教師兼任行政工作意願之程度為中等偏低。

表 4-24 家庭與社會因素平均數、標準差摘要表

題號	題目	平均數	標準差
1.	我會因為家人的建議意見而願意兼任行政工作	3.000	1.069
2.	我會因為家人的支持而願意兼任行政工作	3.159	1.138
3.	我會因為家中距離較遠而放棄兼任行政工作的機會	3.479	1.007
4.	我會因為校內同仁的氣氛融洽而願意兼任行政工作	3.745	.938
5.	我會因為同仁的鼓勵而願意兼任行政工作	3.368	1.071
6.	我會因為兼任行政人員的身份較被家長看重而願意兼任行政工作	2.807	1.084
7.	我會因為學校行政工作可以提升社會地位而願意兼任行政工作	2.709	1.126

資料來源：作者自行整理（N=244）

由表 4-24 可得知「家庭與社會因素」共七題，各題項的平均數在 2.709~3.745 之間，標準差在 0.938~1.138 之間。其中，「我會因為校內同仁的氣氛融洽而願意兼任行政工作」，平均數 3.745，為此構面之最高得分，而「我會因為同仁的鼓勵而願意兼任行政工作」，平均數 3.368，為此構面之次高得分；「我會因為學校行

政工作可以提升社會地位而願意兼任行政工作」，平均數低於平均值，為 2.709，為此構面之最低得分。而「我會因為家中距離較遠而放棄兼任行政工作的機會」，平均數 3.479，為此構面之反向題。由上述可得知，影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作的因素，在家庭與社會因素方面，特教教師會因為校內同仁的氣氛融洽及同仁的鼓勵而願意兼任行政工作，而「家中距離遠近」之因素的確會造成是否兼任行政工作意願的考量。此外，特教教師並不認為兼任行政工作可提升社會地位，因此不會因此而增加兼任行政工作的意願，與「個人職場因素構面」的「特教教師並不認為行政工作的頭銜會感到光榮及滿足而兼行政工作」結果相呼應。整體而言，家庭與社會因素之平均數得分為 3.181，影響屏東縣特教教師兼任行政工作意願之程度為中等偏低。

表 4-25 組織認同因素平均數、標準差摘要表

題號	題目	平均數	標準差
1.	我會因為認同學校校長的領導方式而願意兼任行政工作	3.463	1.130
2.	我會因為認同學校校長的辦學理念而願意兼任行政工作	3.422	1.124
3.	我會因為行政團隊運作效率良好而願意兼任行政工作	3.651	1.072
4.	我會因為與學校行政團隊相處融洽而願意兼任行政工作	3.745	1.042

資料來源：作者自行整理（N=244）

由表 4-25 可得知「組織認同因素」共四題，各題項的平均數在 3.422~3.745 之間，標準差在 1.042~1.130 之間。其中，「我會因為與學校行政團隊相處融洽而願意兼任行政工作」，平均數 3.745，為此構面之最高得分；「我會因為認同學校校長的辦學理念而願意兼任行政工作」，為 3.422，為此構面之最低得分，但平均數間相差不大。由上述可得知，影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作的因素，在組織認同因素方面，特教教師會因為組織認同而影響兼任行政工作意願，包含校長的領導方式、辦學理念、行政團隊運作效率是否良好以及整體行政團隊相處

是否融洽，皆為很重要的影響因素。整體而言，組織認同因素之平均數得分為 3.57，影響屏東縣特教教師兼任行政工作意願之程度為中等偏高。

表 4-26 薪資福利因素平均數、標準差摘要表

題號	題目	平均數	標準差
1.	我會因為可以減少授課時數而願意兼任行政工作	3.143	1.133
2.	我會因為可以領取主管加給而願意兼任行政工作	3.286	1.107
3.	我會因為可以領取休假補助費而願意兼任行政工作	3.278	1.131
4.	我會因為可以享有休假福利而願意兼任行政工作	3.204	1.136
5.	我會因為有較多敘獎機會而願意兼任行政工作	3.311	1.162

資料來源：作者自行整理（N=244）

由表 4-26 可得知「薪資福利因素」共五題，各題項的平均數在 3.143~3.311 之間，標準差在 1.107~1.162 之間。其中，「我會因為有較多敘獎機會而願意兼任行政工作」，平均數 3.459，為此構面之最高得分，而「我會因為可以減少授課時數而願意兼任行政工作」，平均數 3.143，為此構面之最低得分，但平均數間亦相差不大。由上述可得知，影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作的因素，在薪資福利因素方面會造成影響，但並非是特教教師考量是否兼行政工作的影響因素主因。整體而言，薪資福利因素之平均數得分為 3.244，影響屏東縣特教教師兼任行政工作意願之程度為中等。

表 4-27 工作特性因素平均數、標準差摘要表

題號	題目	平均數	標準差
1.	我會因為建立職務輪調制度而願意兼任行政工作	3.377	.992
2.	我會因為行政工作校內積分多有利教師超額排序而願意兼任行政工作	3.237	1.034
3.	我擔心常要利用午休或下班時間辦理行政工作而不願意兼任行政工作	3.668	.951
4.	我擔心準備各種評鑑與執行成果的提報資料而不願意兼任行政工作	3.684	.961
5.	我擔心自己不熟悉行政工作的相關法規而不願意兼任行政工作	3.590	.936
6.	我擔心行政工作和上級單位交涉的費時費力而不願意兼任行政工作	3.766	.993
7.	我擔心扮演行政與教學不同角色產生的衝突感而不願意兼任行政工作	3.745	.903
8.	我擔心擔任行政工作中有不合理的人情要求而不願意兼任行政工作	3.840	.917

資料來源：作者自行整理（N=244）

由表 4-27 可得知「工作特性因素」共八題，各題項的平均數在 3.237~3.840 之間，標準差在 0.903~1.034 之間。此構面可分成兩個方面來解釋，其中，屏東縣國中小特教教師會因為「行政工作校內積分多有利教師超額排序」及「建立職務輪調制度」而影響兼任行政工作，但並非主要影響因素。此構面的另一方面是反向計分，其中，「我擔心擔任行政工作中有不合理的人情要求而不願意兼任行政工作」，平均數 3.840，為此構面之最高得分，而「我擔心行政工作和上級單位交涉的費時費力而不願意兼任行政工作」，平均數 3.766，為此構面之次高得分；「我擔心自己不熟悉行政工作的相關法規而不願意兼任行政工作」，平均數為 3.590，為此構面之最低得分，由上述可得知，屏東縣國中小特教教師會擔心「擔任行政工作中有不合理的人情要求」、「與上級單位交涉的費時費力」以及「扮演行政與教學不同角色產生的衝突感」等因素而影響兼任行政工作之意願，也會擔

心「常要利用午休或下班時間辦理行政工作」及「準備各種評鑑與執行成果的提報資料」而降低兼任行政工作之意願，但比較不會因為擔心不熟悉行政工作的相關法規而影響兼任行政工作意願。整體而言，工作特性因素之平均數得分為3.61，影響屏東縣特教教師兼任行政工作意願之程度為中等偏高。

三、綜合討論

綜合本節之影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願因素之統計分析，說明如下。

(一)就影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願因素各構面而言

在影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願因素量表中，「個人職場因素」構面的平均數為 3.154、「家庭與社會因素」構面的平均數為 3.181、「組織認同因素」構面的平均數為 3.570、「薪資福利因素」構面的平均數為 3.245、「工作特性因素」構面的平均數為 3.613。各構面的平均數得分在 3.154~3.613 之間，屬於中等程度，其中以「工作特性因素」影響因素為最高、「組織認同因素」構面的平均數得分次高；「個人職場因素」影響因素為最低、「家庭與社會因素」構面的平均數得分次低。

(二)就影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願因素各構面題項而言

1.以個人職場因素而言，各題項的平均數在 2.700~3.459 之間，標準差在 1.065~1.198 之間。其中，「我會因為行政歷練可以增進自我成長而願意兼任行政工作」，平均數 3.459，為此構面之最高得分，而「我會因為個人的生涯規劃而願意兼任行政工作」，平均數 3.311，為此構面之次高得分；「我會因為行政工作的頭銜讓我感到光榮與滿足而願意兼任行政工作」，平均數低於平均值，為 2.700，為此構面之最低得分，由上述可得知，影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作的因素，在個人職場因素方面，特教教師會因為行政歷練能增進自我成長以及個人生涯規劃而願意兼任行政工作，但特教教師並不認為行政工作的頭銜會感到光

榮及滿足而兼行政工作。換言之，特教教師兼任行政工作意願並非顧慮到個人的虛榮心，而是以提升個人能力或個人生涯規劃而有所影響。

2.以家庭與社會因素而言，各題項的平均數在 2.709~3.745 之間，標準差在 0.938~1.138 之間。其中，「我會因為校內同仁的氣氛融洽而願意兼任行政工作」，平均數 3.745，為此構面之最高得分，而「我會因為同仁的鼓勵而願意兼任行政工作」，平均數 3.368，為此構面之次高得分；「我會因為學校行政工作可以提升社會地位而願意兼任行政工作」，平均數低於平均值，為 2.709，為此構面之最低得分。由上述可得知，影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作的因素，在家庭與社會因素方面，特教教師會因為校內同仁的氣氛融洽及同仁的鼓勵而願意兼任行政工作，而「家中距離遠近」之因素的確會造成是否兼任行政工作意願的考量。此外，特教教師並不認為兼任行政工作可提升社會地位，因此不會因此而增加兼任行政工作的意願，與「個人職場因素構面」的「特教教師並不認為行政工作的頭銜會感到光榮及滿足而兼行政工作」結果相呼應。

3.以組織認同因素而言，各題項的平均數在 3.422~3.745 之間，標準差在 1.042~1.130 之間。其中，「我會因為與學校行政團隊相處融洽而願意兼任行政工作」，平均數 3.745，為此構面之最高得分；「我會因為認同學校校長的辦學理念而願意兼任行政工作」，為 3.422，為此構面之最低得分，但平均數間相差不大。由上述可得知，影響屏東縣特教教師兼任行政工作的因素，在組織認同因素方面，特教教師會因為組織認同而影響兼任行政工作意願，包含校長的領導方式、辦學理念、行政團隊運作效率是否良好以及整體行政團隊相處是否融洽，皆為很重要的影響因素。在整體影響因素中，組織認同因素占有次高的影響性，研究結果與「家庭與社會因素-我會因為校內同仁的氣氛融洽而願意兼任行政工作」，及「家庭與社會因素-我會因為同仁的鼓勵而願意兼任行政工作」平均數為最高分與次高分相呼應。

4.以薪資福利因素而言，各題項的平均數在 3.143~3.311 之間，標準差在 1.107~1.162 之間。其中，「我會因為有較多敘獎機會而願意兼任行政工作」，平均數 3.459，為此構面之最高得分，而「我會因為可以減少授課時數而願意兼任行政工作」，平均數 3.143，為此構面之最低得分，但平均數間相差不大。由上述可得知，影響屏東縣特教教師兼任行政工作的因素，在薪資福利因素方面會造成影響，但就整體而言，並非是特教教師考量是否兼行政工作的影響因素主因。至於「減少授課時數」對於影響特教教師兼任行政工作意願因素平均分數不高之原因，可能原因為兼任行政工作的忙碌與耗費精神無法與減授課時數相提並論，許多兼行政的老師亦是透過下班時間及假日來完成未完成之工作，而非在減授課的時間內將學校行政業務全部辦理完畢。

5.以工作特性而言，各題項的平均數在 3.237~3.840 之間，標準差在 0.903~1.034 之間。此構面可分成兩個方面來解釋，其中，特教教師會因為「行政工作校內積分多有利教師超額排序」及「建立職務輪調制度」而影響兼任行政工作，但並非主要影響因素。此構面的另一方面是反向計分，其中，「我擔心擔任行政工作中有不合理的人情要求而不願意兼任行政工作」，平均數 3.840，為此構面之最高得分，而「我擔心行政工作和上級單位交涉的費時費力而不願意兼任行政工作」，平均數 3.766，為此構面之次高得分；「我擔心自己不熟悉行政工作的相關法規而不願意兼任行政工作」，平均數為 3.590，為此構面之最低得分，由上述可得知，特教教師會擔心「擔任行政工作中有不合理的人情要求」、「與上級單位交涉的費時費力」以及「扮演行政與教學不同角色產生的衝突感」等因素而影響兼任行政工作之意願，也會擔心「常要利用午休或下班時間辦理行政工作」及「準備各種評鑑與執行成果的提報資料」而降低兼任行政工作之意願，但比較不會因為擔心不熟悉行政工作的相關法規而影響兼任行政工作意願。如此的原因可能為特教教師本身對於相關法規雖不熟悉，但若遇到法規相關爭議時，亦可以透過尋求校內

支援或詢問專家等方式來處理，因此，此題項並非是影響兼任行政工作意願的主要考量因素。



第五章 結論

本研究旨在探討屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願及其影響因素之研究，依據文獻探討、分析並歸納出理論基礎，再擬定研究架構，進而編製「屏東縣國中小特教教師兼任學校行政工作意願及其影響因素調查問卷」作為研究工具。研究方法以問卷調查法，以屏東縣國中小特教教師為研究對象，共發出 253 份，回收 244 份，回收率達 96%，有效問卷為 244 份，問卷可用率達 100%。調查之資料以 SPSS 18 版統計套裝軟體進行描述性統計、t 檢定、單因子變異數分析等統計方法處理，加以分析及討論後而歸納出研究結果，最後，根據研究結果提出建議，以供給教育行政機關、學校及未來研究之參考。

第一節 主要研究發現

根據本研究之研究結果，提出主要研究發現，說明如下。

一、屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願之現況

(一) 屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願具有中等意願。

(二) 屏東縣國中小特教教師在兼任行政工作意願之整體向度，在「成就感與認同感」平均得分為 3.21，為中等意願，在「奉獻心與投入心」平均得分為 3.60，為中等意願。

在成就感與認同感部分，屏東縣特教教師認為在行政工作上有良好的表現較能受到學校的重視以及上級與同事的肯定，如此的肯定與成就感讓屏東縣特教教師們願意參與行政工作；在奉獻心與投入心部分，屏東縣特教教師認為倘若本身已兼任行政工作，對於行政工作會有應完成的責任感，並會努力達到行政工作的目標，同時想辦法解決工作上所遭遇的困難。

二、不同背景變項對於屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願的差異情形

(一) 就性別而言：

1.屏東縣國中小男性特教教師兼任行政工作意願「成就感與認同感」高於女性特教教師。

2.屏東縣國中小男性特教教師兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」高於女性特教教師。

男性特教教師兼任行政工作意願「成就感與認同感」平均得分 3.301、女性特教教師平均得分 3.210，未達顯著水準；男性特教教師兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」平均得分 3.727、女性特教教師平均得分 3.546，未達顯著水準。說明若兼任行政工作為必要時，男性特教教師在行政工作上奉獻心與投入心大過於女性特教教師。此部分之研究與陳淑蘭¹、王玉唐²、余秋微³之研究結果指出不同性別之教師在兼任行政工作意願上皆是男性教師在兼任行政工作意願上皆高於女性教師之研究結果相同。

(二) 就年齡而言：

1.年齡 45 歲以上之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願在「成就感與認同感」、「奉獻心與投入心」皆高於其他年齡組群之特教教師。

2.年齡 40 歲-44 歲之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」高於 29 歲以下之特教教師，達顯著差異。

3. 年齡 45 歲以上之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」高於 29 歲以下之特教教師，達顯著差異。

不同年齡之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願「成就感與認同感」，29 歲以下平均得分 3.136、30-34 歲平均得分 3.246、35-39 歲平均得分 3.104、40-44

¹陳淑蘭，國民小學教師參與學校行政工作意願之研究（台中市：台中師範學院國民教育研究所碩士論文，2002 年），頁 83。

²王玉唐，國民小學教師參與學校行政決定意願與現況及其影響因素之研究—以彰化縣為例（台中市：國立台中教育大學教育學系碩士論文，2007 年），頁 102。

³余秋微，台南市國民小學教師兼任學校行政工作意願及其影響因素之研究（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014 年），頁 69。

歲平均得分 3.340、45 歲以上平均得分 3.362，未達顯著差異；兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」，29 歲以下平均得分 3.263、30-34 歲平均得分 3.625、35-39 歲平均得分 3.532、40-44 歲平均得分 3.813、45 歲以上平均得分 4.047，達顯著差異。此部分之研究與陳淑蘭¹、王玉唐²、余秋微³之研究指出不同年齡之教師兼任行政工作意願有顯著差異之研究結果相同。其中，與陳淑蘭、王玉唐之研究結果相同，無論是普通班教師或本研究之特教班教師，皆隨著年紀的增加，兼任行政工作的意願也呈正向增加，其原因可能在於年輕之特教教師或普通班教師剛進入職場，無法同時負荷繁瑣的行政工作、教學工作及本身個人事務，亦可能因為感到擔心而對於兼任行政工作之意願不高。因此隨著年紀的增加及豐富經驗的累積，對於教學與行政工作皆較為熟稔，在學校內的人、事、物也逐漸有一定的默契，相對的，對於兼任行政工作之意願就相對提升。

（三）就婚姻狀況而言：

1. 已婚之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願「成就感與認同感」高於單身之特教教師。

2. 已婚之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」高於單身之特教教師。

不同婚姻狀況之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願「成就感與認同感」，已婚平均得分 3.335、單身平均得分 3.110；兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」已婚平均得分 3.752、單身平均得分 3.404，均未達顯著差異。此部分之研究與陳淑蘭、余秋微、蘇奕娟之研究指出不同婚姻狀況之教師兼任行政工作意願無顯著差異之研究結果相同。研究結果皆說明了婚姻狀況並未必是特教教師或一般教師影響兼任行政工作意願之主要考量因素。但從訪談結果也可瞭解到，屏東

¹陳淑蘭，國民小學教師參與學校行政工作意願之研究（台中市：台中師範學院國民教育研究所碩士論文，2002 年），頁 83-86。

²王玉唐，國民小學教師參與學校行政決定意願與現況及其影響因素之研究—以彰化縣為例（台中市：國立台中教育大學教育學系碩士論文，2007 年），頁 103。

³余秋微，台南市國民小學教師兼任學校行政工作意願及其影響因素之研究（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014 年），頁 70-84。

縣國中小特教教師兼任行政工作意願的情形，除了考量婚姻狀況外，年齡也是考量因素之一。若該師的婚姻狀況為已婚，年齡較長而孩子也年齡大了，該師則更有彈性的時間來處理更多的行政工作；但該師如果正值 35-39 歲階段，孩子、家庭及工作都需要同時兼顧的情況下，相對的彈性時間則減少了，因此從統計結果及訪談結果中皆可說明婚姻狀況並未是特教教師或一般教師影響兼任行政工作意願之主要考量因素。

(四) 就教育程度而言：

1. 教育程度為師資班、研究所以以上之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願「成就感與認同感」高於教育程度一般大學特教系之特教教師。

2. 教育程度為師資班之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」高於教育程度一般大學特教系之特教教師，達顯著差異。

3. 教育程度為研究所以以上之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」高於教育程度一般大學特教系之特教教師，達顯著差異。

不同教育程度之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願「成就感與認同感」，師專平均得分 3.00、一般大學特教系平均得分 3.105、師資班平均得分 3.260、研究所以以上平均得分 3.392，未達顯著差異；兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」，師專平均得分 3.285、一般大學特教系平均得分 3.407、師資班平均得分 3.813、研究所以以上平均得分 3.724，達顯著差異。此部分之研究與余秋微¹、陳淑蘭²、王玉唐³之研究結果相同，結果提及研究所以以上學歷之教師兼任行政工作意願皆高於一般大學畢業之教師，除了上述之原因外，亦可能係因為教師會因為本身的生涯規劃及從相關研究所領域中來獲得兼任行政工作之理念與自我實現，因此，相較於一般大學畢業之教師，學歷為研究所以以上之教師兼任行政工作意願高於一般大

¹余秋微，**台南市國民小學教師兼任學校行政工作意願及其影響因素之研究**（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014 年），頁 71-72。

²陳淑蘭，**國民小學教師參與學校行政工作意願之研究**（台中市：台中師範學院國民教育研究所碩士論文，2002 年），頁 91-93。

³王玉唐，**國民小學教師參與學校行政決定意願與現況及其影響因素之研究—以彰化縣為例**（台中市：國立台中教育大學教育學系碩士論文，2007 年），頁 104-105。

學畢業之教師。而「師專」組的受試者數量少，可能無法呈現其真實性，因此並未在此多做討論與比較。

(五) 就服務年資而言：

1. 服務年資 21 年以上之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願「成就感與認同感」、「奉獻心與投入心」皆高於其他服務年資組群之特教教師。

2. 服務年資 21 年以上之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」高於 5 年以下之特教教師，達顯著差異。

3. 服務年資 11-15 年之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」高於 5 年以下之特教教師，達顯著差異。

不同服務年資之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願「成就感與認同感」，5 年以下平均得分 3.176、6-10 年平均得分 3.188、11-15 年平均得分 3.227、16-20 年平均得分 3.347、21 年以上平均得分 3.771，未達顯著差異；兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」，5 年以下平均得分 3.334、6-10 年平均得分 3.556、11-15 年平均得分 3.696、16-20 年平均得分 3.764、21 年以上平均得分 4.242，達顯著差異。此部分之研究與陳淑蘭結果相同，研究結果皆指出隨著教學年資的增加，教師對於行政工作相關步驟越能得心應手，因此兼任行政工作意願也會高於年資較淺的教師。從訪談結果及統計資料結果中亦可得知，隨著服務年資的增加，年紀也增加，對於家鄉的情感也增加，學校亦為生活的一部分，特教教師對於兼任行政工作的付出是意願較高的；反之，服務年資較少，年紀也輕，可能正有自己的規劃或研究進修中，因此，兼任行政工作的意願相對而言是較低的。

(六) 就學校規模而言：

學校規模 49 班（含）以上之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願「成就感與認同感」、「奉獻心與投入心」皆高於其他學校規模之特教教師。

不同學校規模之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願「成就感與認同感」，12 班（含）以下平均得分 3.258、13-24 班均得分 3.229、25-36 班平均得分

3.262、37-48 班平均得分 3.347、49 班（含）以上平均得分 3.666，未達顯著差異；兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」，12 班（含）以下平均得分 3.527、13-24 班平均得分 3.639、25-36 班平均得分 3.558、37-48 班平均得分 3.540、49 班（含）以上平均得分 3.920，未達顯著差異。此部分之研究結果與余秋微¹、蘇奕娟²、王玉唐³研究結果相同，上述之研究皆顯示不同學校規模並未是教師兼任行政工作意願的影響主因。而從訪談中可得知，除了學校規模會影響到人力的支援性是否充足外，仍須考量年資、年紀及教育程度等等，學校規模並非為影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願的唯一考量因素。

（七）就不同職務而言：

1. 屏東縣國中小特教教師兼任其他行政組長之兼任行政工作意願「成就感與認同感」高於一般特教教師兼任特教組長及一般特教教師（未兼任行政），達顯著差異。

2. 屏東縣國中小特教教師兼任特教組長及特教教師兼任其他行政組長之兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」高於一般特教教師（未兼任行政），達顯著差異。

不同職務之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願「成就感與認同感」，特教教師兼任特教組長平均得分 3.155、特教教師兼任其他行政組長平均得分 3.667、特教教師兼任特教業務承辦人平均得分 3.069、一般特教教師（未兼任行政）平均得分 3.205，達顯著差異；兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」，特教教師兼任特教組長平均得分 3.948、特教教師兼任其他行政組長平均得分 4.073、特教教師兼任特教業務承辦人平均得分 3.685、一般特教教師（未兼任行政）平均得分 3.415，達顯著差異。從統計結果及訪談內容中皆可說明屏東縣國中小特教教師兼

¹余秋微，**台南市國民小學教師兼任學校行政工作意願及其影響因素之研究**（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014 年），頁 76-77。

²蘇奕娟，**臺北市國民小學教師兼任行政工作意願及其影響因素之研究**（台北市：國立台北師範學院教育行政與管理研究所碩士論文，2005 年），頁 105。

³王玉唐，**國民小學教師參與學校行政決定意願與現況及其影響因素之研究—以彰化縣為例**（台中市：國立台中教育大學教育學系碩士論文，2007 年），頁 112。

任非特教行政之其他行政組長，更能顯示其族群之特教教師能從兼任行政工作中獲得成就感與認同感，並具有更高的奉獻心與投入心。而特教教師兼任特教業務承辦人係指特教教師必須承辦校內特教業務，但卻因為學校規模的關係而無法享有行政加給及相關福利，因此在兼任行政工作上的成就感與認同感勢必低於其他族群。作者更進一步地從六位訪談者之訪談資料中可得知整體校園行政組織的氣氛及校長的行政領導能力皆能影響特教教師的兼任意願，即便是特教老師不熟悉的行政領域，他們也會努力地去找尋調整策略及解決問題，甚至去就讀相關領域的研究所，讓自己能在所託付之行政業務上增能。雖然一開始並非是主動願意擔任該行政職，但特教教師們考量到學校有需求及不同的行政思維時，亦會調整自己的心態，讓自己也願意為了學校一同努力。

(八) 不同性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、服務年資、學校規模之屏東縣國中小特教教師在兼任行政工作意願「成就感與認同感」無顯著差異。

(九) 不同年齡、教育程度、服務年資、職務之屏東縣國中小特教教師在兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」達到顯著差異。

三、屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願之影響因素

(一) 工作特性因素影響屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願程度最高

此部分可清楚看出屏東縣國中小特教教師會擔心兼任行政工作所遭遇到的困難而影響兼任意願，包含「不合理的人情要求」、「行政與教學不同角色產生的衝突感」、「和上級單位交涉的費時費力」、「不熟悉行政工作的相關法規」、「準備各種評鑑與執行成果的提報資料」、「需利用午休或下班時間辦理行政工作」，由此可得知，倘若學校能說明清楚相關行政工作的職責內容以及協助釐清特教教師在兼任行政前的相關疑慮，勢必能降低老師的不確定性，並能增加兼任行政工作的意願。

(二) 組織認同因素亦具有影響屏東縣特教教師兼任行政工作意願程度之次高的影響力。

此部分可清楚看出校長的領導方式、辦學理念、整體行政團隊運作效率是否良好以及相處是否融洽皆會造成影響特教教師兼任行政工作的因素。

(三) 個人職場因素並非為影響屏東縣特教教師兼任行政工作的主要因素。

雖然此因素並非為直接影響屏東縣特教教師兼任行政工作的主要因素，但平均分數皆在 3 分以上，影響程度皆為中等。其中，從選項「我會因為行政歷練可以增進自我成長而願意兼任行政工作」、「我會因為個人生涯規劃而願意兼任行政工作」平均得分較高可觀察出屏東縣國中小特教教師會因為生涯整體規劃及豐富行政歷練能增加自我成長而願意兼任行政工作。

(四) 家庭與社會因素並非為影響屏東縣特教教師兼任行政工作的主要因素。

雖然此因素並非為直接影響屏東縣特教教師兼任行政工作的主要因素，但平均分數皆在 3 分以上，影響程度皆為中等。其中，從選項「我會因為校內同仁的氣氛融洽而願意兼任行政工作」、「我會因為同仁的鼓勵而願意兼任行政工作」平均得分較高可觀察出屏東縣國中小特教教師會因為校內整體的氣氛融洽與否及同仁彼此間的鼓勵、支持而願意兼任行政工作，但若遇到生活實際距離因素考量，則會降低兼任行政工作的意願。

(五) 薪資福利因素並非為影響屏東縣特教教師兼任行政工作的主要因素。

雖然此因素並非為直接影響屏東縣特教教師兼任行政工作的主要因素，但平均分數皆在 3 分以上，影響程度皆為中等。其中，從選項「我會因為比較多敘獎機會而願意兼任行政」、「我會因為可以領取主管加給而願意兼任行政工作」、「我會因為可以領取休假補助費而願意兼任行政工作」平均得分較高可觀察出屏東縣國中小特教教師會因為敘獎機會、領取主管加給以及休假補助費而願意兼任行政工作。

第二節 結論

綜合本研究之主要發現，可歸納出結論如下。

一、目前屏東縣國中小特教教師對於兼任行政工作意願屬於中等意願。

從問卷填答之狀況中可得知屏東縣國中小特教教師在兼任行政工作意願上並不排斥、但也不會呈現出高度興趣或主動積極爭取。

二、在不同背景變項中，以 45 歲以上、服務年資在 21 年以上、教育階段為師資班及研究所以上、職務為教師兼其他行政組長之特教教師對於兼任行政工作具有較高意願，達顯著差異。

本研究發現，特教教師兼任行政工作意願上會因為不同年齡、不同服務年資、不同教育程度以及不同職務而有顯著差異。

(一) 年齡 40 歲-44 歲之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」高於 29 歲以下之特教教師，達顯著差異。

(二) 年齡 45 歲以上之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」高於 29 歲以下之特教教師，達顯著差異。

(三) 教育程度為師資班之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」高於教育程度一般大學特教系之特教教師，達顯著差異。

(四) 教育程度為研究所以上之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」高於教育程度一般大學特教系之特教教師，達顯著差異。

(五) 服務年資 21 年以上之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」高於 5 年以下之特教教師，達顯著差異。

(六) 服務年資 11-15 年之屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」高於 5 年以下之特教教師，達顯著差異。

(七) 屏東縣國中小特教教師兼任其他行政組長之兼任行政工作意願「成就感與認同感」高於一般特教教師兼任特教組長及一般特教教師（未兼任行政），達顯著差異。

(八) 屏東縣國中小特教教師兼任特教組長及特教教師兼任其他行政組長之兼任行政工作意願「奉獻心與投入心」高於一般特教教師（未兼任行政），達顯著差異。

三、工作特性因素及組織認同因素為最具決定特教教師兼任行政工作意願的主要因素。

本研究發現，屏東縣國中小特教教師會擔心兼任行政工作所遭遇到的困難而影響兼任意願，但也會因為校長的領導方式、辦學理念、整體行政團隊運作效率是否良好以及相處是否融洽而提升兼任行政工作的意願。

四、個人職場因素、家庭與社會因素以及薪資福利因素並非為影響屏東縣特教教師兼任行政工作的主要因素。

本研究發現，雖然上述三個因素並非直接影響屏東縣特教教師兼任行政工作的主要因素，但仍可觀察出屏東縣國中小特教教師會因為生涯整體規劃、豐富行政歷練能增加自我成長機會、內整體的氣氛融洽、同仁彼此間的鼓勵、敘獎機會、領取主管加給以及休假補助費等因素而願意兼任行政工作。

第三節 建議

作者根據本研究之結果，提出以下建議，作為教育行政機關、學校及未來研究之參考。

一、對於教育行政機關之建議

(一) 改善行政工作的軟體環境

倘若教育行政機關能改善學校資訊設備，並同時規劃各行政專業網絡及辦理相關專業研習，除了能增加各校行政人員間的交流與學習管道，更能增進教師與行政人員間的正向聯繫與溝通速度。如此一來，勢必能降低對於行政程序的陌生感，並有效增進行政流程處理之速度與辦事效率。

(二) 調整特教教師兼任行政工作之獎勵制度

依據研究結果組織認同因素及薪資福利因素可得知，獎勵制度對於屏東縣國中小特教教師兼任行政工作意願具有中等影響，倘若上級單位能適時的給予支持與鼓勵，讓屏東縣國中小特教教師在兼任行政工作上能受到肯定，必定能增加特教教師兼任行政工作之意願。

（三）擬定特教業務承辦人減授課制度

依據不同背景變項之研究結果中可得知特教教師兼任特教業務承辦人對於兼任行政工作意願低於特教教師兼任特教組長，主要原因在於特教業務承辦人並無兼任組長之行政加給，亦無減授課之權利，卻必須處理與特教組長相當的業務內容，如此的運作下可能導致行政面與教學面皆受到影響而有無法兼顧之情況發生。倘若教育行政機關能視情況擬定相關減課制度，並由代課老師來協助相關的減授課節數，以不影響學生受教權為前提下來整體思量，必定能提升特教教師兼任特教業務承辦人對於兼任行政工作的意願，並更能同時兼顧行政與教學。

（四）減少非必要的活動、競賽及公文量

從研究結果中可發現工作特性因素為影響兼任行政工作意願之平均得分最高因素，說明了屏東縣國中小特教教師會擔心兼任行政工作所遭遇到的困難而影響兼任意願，其困難可能係指擔心自己能力不足以勝任教育行政機關推動的所有的活動及任務，也可能會擔心太多的公文量所處理的耗費時間會影響教學。建議教育行政機關在擬定相關計畫時應考量該項活動是否符合教育之規準、對現場教學活動的影響以及學校端執行上是否人力、物力都能支援，應將現場教師實際工作負荷之情形一併列入考量。

二、對於學校之建議

（一）能調整授課時數比例

建議學校能協助訂立合理的授課時數比例，並建議教育行政機關共同擬定教師合理授課時數標準，讓兼任行政工作之特教教師能專心辦理行政業務，並同時兼顧教學品質。

(二) 針對學校硬體環境進行改善

如資訊設備、校內通訊設備、辦公桌椅、友善休閒環境等，透過如此的調整，應可以減輕特教教師兼任行政工作的壓力，亦可提升特教教師兼任行政工作的效率。

(三) 塑造優良組織氣氛

倘若行政主管能營造和諧及歡樂的校園氛圍，達到各處室互相支援及協助，並適時地給予正向鼓勵及支持，讓兼任行政工作之教師能擁有強大的向心力及凝聚力，彼此能共同合作，達到行政支援教學、教學支持行政之校園環境。此外，若能定期辦理教職員工的交流活動，應該可以增進學校成員之間的情感與良好互動。

三、對於未來研究之建議

(一) 在研究範圍方面

本研究限於時間與人力，研究地區僅限於屏東縣國中小特教教師為主，建議未來如能擴及其他不同縣市進行比較研究，已建立更完整的實徵性資料。

(二) 在研究內容方面

影響特教教師兼任行政工作之意願因素甚多，本研究僅以屏東縣國中小特教教師兼任學校行政工作意願及其影響因素調查問卷（個人職場因素、家庭與社會因素、組織認同因素、薪資福利因素及工作特性因素）五個構面來探討，內容問卷無法涵蓋所有構面內的概念，因此結果無法更深入地探討，建議未來的研究可再將相關因素擴大範圍討論。

參考文獻一

- 王玉唐，**國民小學教師參與學校行政決定意願與現況及其影響因素之研究—以彰化縣為例**（台中市：國立台中教育大學教育學系碩士論文，2007年），頁86。
- 王振德，「我國特殊教育評鑑及相關研究」，**教育資料集刊**，29（2004年12月），頁341-357。
- 吳明隆、涂金堂，**SPSS 與統計應用分析**，二刷四版（臺北：五南，2006年），頁24。
- 吳宗儒，「談心評人員參與鑑定工作現況與問題」，**特教園丁**，第25卷第6期（2010年6月），頁7-12。
- 吳婉瑩，「創造優質的特教環境-談特教行政壓力與改善策略」，**特殊教育季刊**，81（2001年10月），頁34-35。
- 吳清山，**學校行政**，第七版（臺北：心理，2014年），頁5。
- 余秋微，**台南市國民小學教師兼任學校行政工作意願及其影響因素之研究**（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014年），頁3。
- 呂俊逸，**臺南市國中教師兼任行政工作相關議題之研究**（台南市：台灣首府大學教育研究所碩士論文，2014年），頁3。
- 林亮伯，「淺談「特殊教育發動機」的運作——一位國小特教組長的工作經驗(以臺北市為例)」，**花蓮師院特教通訊**，27（2002年5月），頁1-6。
- 林清江，「國中畢業生升學與就業意願之影響因素」，**教育研究所集刊**，22（1980年6月），頁129-188。
- 林瑞欽，**師範生任教職志之理論與實證研究**（高雄：復文圖書，1990年），頁23。
- 周翊圓，**臺南市國民教育階段不分類身障資源班導師角色期望與角色實踐之調查研究**（台南市：國立台南大學特殊教育學系碩士班碩士論文，2014年），頁8。
- 黃嘉紋，**臺北市幼稚園特教巡迴輔導教師在融合教育中角色職責與專業成長需求之研究**（台北市：國立台北教育大學特殊教育學系碩士班碩士論文，2008年），頁9。
- 彭怡婷，**特教行政工作的理想與挑戰-國中特教組長的聲音**（台北市：國立臺灣師範大學特殊教育碩士班碩士論文，2013年），頁17。
- 葉玉珠、高原令、修慧蘭、陳世芬、曾慧敏、王珮玲、陳惠萍，**教育心理學**，第二版（台北：心理，2010年），頁309。
- 鄭彩鳳，**學校行政研究—理論與實務**（高雄：麗文，2008年），頁4。
- 謝靜華，**臺北縣國民小學特教組長工作困擾之研究**（台北市：台灣師範大學特殊教育學系在職進修碩士班碩士論文，2008年），頁21。
- 謝雅慧，**桃園縣特殊教育心理評量人員工作困擾及解決方式之探討**（台北市：國立台北

- 教育大學特殊教育學習碩士班碩士論文，2005 年），頁 8。
- 許嘉予，**學習障礙教材教法案例使用之協同行動研究**（嘉義縣：國立嘉義大學特教系碩士班碩士論文，2008 年），頁 59。
- 陳惠芬，**台南市立完全中學兼任行政工作教師之工作壓力及兼任意願影響因素研究**（台南市：國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，2014 年），頁 3。
- 陳淑蘭，**國民小學教師參與學校行政工作意願之研究**（台中市：台中師範學院國民教育研究所碩士論文，2004 年），頁 79。
- 傅冠禎，**中部地區國小特教教師行政工作花費時間、工作負荷與工作壓力之研究**（台中市：國立台中教育大學特殊教育學系碩士在職專班碩士論文，2014 年），頁 19。
- 葉重新，**教育研究法**（台北：心理，2001 年），頁 227。
- 顏碧琦，**屏東縣國小教師兼任行政職務意願及其影響因素之研究**（屏東縣：國立屏東科技大學技職教育研究所碩士論文，2014 年），頁 3。
- 蘇奕娟，**臺北市國民小學教師兼任行政工作意願及其影響因素之研究**（台北市：國立台北師範學院教育行政與管理研究所碩士論文，2005 年），頁 109。



參考文獻二

內政部戶政司，「出生數及粗出生率」，**人口統計資料**，2015年5月22日，

<http://www.ris.gov.tw/346>。

屏東縣教育處，「屏東縣特殊教育學生鑑定及就學輔導會心理評量人員作業要點」，**屏東**

縣特殊教育資源網，2015年5月22日，<http://ser.ptc.edu.tw/CMSMain.aspx?tmid=28>。

屏東縣教育處，「屏東縣特殊教育學生鑑定及就學輔導會心理評量人員分級培訓實施要

點」，**屏東縣特殊教育資源網**，2015年5月22日，

<http://ser.ptc.edu.tw/CMSMain.aspx?tmid=11>。

屏東縣教育處，「屏東縣特教業務」，**屏東縣特殊教育資源網**，2015年5月22日，

<http://ser.ptc.edu.tw/CMSMain.aspx?tmid=1>。

教育部，「國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則」，**國民及學前教育署**，

2015年5月22日，http://www.k12ea.gov.tw/ap/law_list.aspx?sid=17&cate1=0&type=0。

教育部，「教師法」，2015年5月22日，**全國法規資料庫**，

<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0020040>

教育部，「身心障礙及資賦優異學生鑑定辦法」，2015年5月22日，**主管法規查詢系統**，

<http://edu.law.moe.gov.tw/LawContentDetails.aspx?id=FL009187&KeyWordHL=&StyleType=1>

附錄一

屏東縣國中小特教教師兼任學校行政工作意願及其影響因素調查問卷(正式問卷)

敬愛的教育界先進您好:

首先感謝您在百忙之中撥冗協助填寫這份問卷！本問卷主要目的是想了解國民中小學特教教師兼任行政工作意願及其影響之因素，並將結果加以彙整以作為建議教育行政機關改進學校行政人力之參考。

本問卷採不記名的方式，您所填答的資料只做學術性整體分析，不做個別探究，敬請安心填答。您的意見非常寶貴，煩請您仔細閱讀填答說明後，就您實際經驗的察覺與感受逐題回答。衷心感謝您的支持與協助。

敬祝

教安

碩士班

指導教授 張子揚 博士

研究生 鍾建勇 敬啟

第一部分:個人基本資料

【填答說明】

請根據您個人及貴校的實際狀況，在□內勾選適當的選項。

1. 性別：男 女
2. 年齡：29歲以下 30-34歲 35-39歲 40-44歲 45歲以上
3. 教育程度：師專 一般大學特教系所 師資班
研究所以上
4. 服務年資：5年以下 6-10年 11-15年 16-20年 21年以上
5. 婚姻狀況：已婚 單身
6. 學校規模：12班(含)以下 13-24班 25-36班 37-48班
49班(含)以上
7. 職務：特教教師兼特教組長 特教教師兼其他行政組長 電話：
特教業務承辦人 一般特教教師(未兼行政)

註：如果您願意進一步接受訪談，請留下您的電話

第二部份:特教教師兼任行政工作意願因素量表

【填答說明】

工作意願是指教師個人願意兼任學校行政職務工作，對於學校行政事務的認知能夠認同其意義與價值，願意自發性地付出心力與負擔責任，以期達到學校的目標與任務。這部份的題目是想了解您對學校行政工作的看法，以及願意兼任行政工作的意願。請您慎選考慮下列題目，並就每一題所敘述的因素加以個別考量。每一題均有五種不同等級的選項，分別是非常同意、同意、沒有意見、不同意、非常不同意，請依照您真實的想法或感受在□內勾選，每題分別勾選一個答案。

	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意
一、成就感與認同感					
1. 我認為努力於行政工作就能獲得上級及同事的肯定.....	<input type="checkbox"/>				
2. 我認為行政工作表現良好就會受到學校的重視.....	<input type="checkbox"/>				
3. 我認為將行政工作做好就會得到讚賞.....	<input type="checkbox"/>				
4. 我認為盡力完成行政工作就能得到回饋.....	<input type="checkbox"/>				
5. 我認為行政工作符合我的理想與興趣.....	<input type="checkbox"/>				
6. 我認為行政工作是我工作生活的重心.....	<input type="checkbox"/>				
7. 我認為學校行政工作規定與執行方式很合理.....	<input type="checkbox"/>				
	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意
二、奉獻心與投入心					
1. 我對行政工作充滿了熱情與投入.....	<input type="checkbox"/>				
2. 我對行政工作有應完成的責任感.....	<input type="checkbox"/>				
3. 我會盡全力將自己的經驗與能力貢獻於學校行政工作.....	<input type="checkbox"/>				
4. 我願意承擔在行政工作中的成敗責任.....	<input type="checkbox"/>				
5. 兼任行政工作時，我願意在行政工作付出更多的心力.....	<input type="checkbox"/>				
6. 兼任行政工作，我會努力達成行政工作的目標.....	<input type="checkbox"/>				
7. 兼任行政工作，我會想辦法解決在行政工作遇到的問題.....	<input type="checkbox"/>				

第三部分:影響特教教師兼任行政工作意願因素量表

【填答說明】

以下各題的敘述都是可能影響學校特教教師兼任行政工作意願的因素，請您慎選考慮下列題目，並就每一題所敘述的因素加以個別考量。每一題均有五種不同等級的選項，分別是非常同意、同意、沒有意見、不同意、非常不同意，請依照您真實的想法或感受在□內勾選，每題分別勾選一個答案。

	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意
一、個人職場因素					
1. 我會因為個人的生涯規劃而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				
2. 我會因為行政歷練可以增進自我成長而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				
3. 我會因為想提升工作的成就感而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				
4. 我會因為行政工作的頭銜讓我感到光榮與滿足而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				
5. 我會因為兼任行政工作能受到肯定而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				
6. 我會因為行政工作可以貢獻所學而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				
7. 我會因為行政工作可以達到學校規劃的未來目標而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				
8. 我會因為行政工作可以服務他人而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				
二、家庭與社會因素					
1. 我會因為家人的建議意見而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				
2. 我會因為家人的支持而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				
3. 我會因為家中距離較遠而放棄兼任行政工作的機會……	<input type="checkbox"/>				
4. 我會因為校內同仁的氣氛融洽而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				
5. 我會因為同仁的鼓勵而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				
6. 我會因為兼任行政人員的身份較被家長看重而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				
7. 我會因為學校行政工作可以提升社會地位而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				

	非常 同意	同意	尚可	不同 意	非常 不同 意
三、組織認同因素					

1. 我會因為認同學校校長的領導方式而願意兼任行政工作.....
2. 我會因為認同學校校長的辦學理念而願意兼任行政工作.....
3. 我會因為行政團隊運作效率良好而願意兼任行政工作.....
4. 我會因為與學校行政團隊相處融洽而願意兼任行政工作.....

	非常 同意	同意	尚可	不同 意	非常 不同 意
四、薪資福利因素					

1. 我會因為可以減少授課時數而願意兼任行政工作.....
2. 我會因為可以領取主管加給而願意兼任行政工作.....
3. 我會因為可以領取休假補助費而願意兼任行政工作.....
4. 我會因為可以享有休假福利而願意兼任行政工作.....
5. 我會因為有較多敘獎機會而願意兼任行政工作.....

	非常 同意	同意	尚可	不同 意	非常 不同 意
五、工作特性因素					

1. 我會因為建立職務輪調制度而願意兼任行政工作.....
2. 我會因為行政工作校內積分多有利教師超額排序而願意兼任行政工作...
3. 我擔心常要利用午休或下班時間辦理行政工作而不願意兼任行政工作...
4. 我擔心準備各種評鑑與執行成果的提報資料而不願意兼任行政工作.....
5. 我擔心自己不熟悉行政工作的相關法規而不願意兼任行政工作.....
6. 我擔心行政工作和上級單位交涉的費時費力而不願意兼任行政工作...
7. 我擔心扮演行政與教學不同角色產生的衝突感而不願意兼任行政工作...
8. 我擔心擔任行政工作中有不合理的人情要求而不願意兼任行政工作.....

附錄二

屏東縣特教教師兼任學校行政工作意願及其影響因素調查問卷(原始問卷)

敬愛的教育界先進您好:

首先感謝您在百忙之中撥冗協助填寫這份問卷！本問卷主要目的是想了解國民中小學特教教師兼任行政工作意願及其影響之因素，並將結果加以彙整以作為建議教育行政機關改進學校行政人力之參考。

本問卷採不記名的方式，您所填答的資料只做學術性整體分析，不做個別探究，敬請安心填答。您的意見非常寶貴，煩請您仔細閱讀填答說明後，就您實際經驗的察覺與感受逐題回答。衷心感謝您的支持與協助。

敬祝

教安

碩士班

指導教授 張子揚 博士

研究生 鍾建勇 敬啟

第一部分:個人基本資料

- 性別：男 女
- 年齡：29歲以下 30-34歲 35-39歲 40-44歲 45歲以上
- 教育程度：師專 一般大學特教系所 師資班
研究所以上
- 服務年資：5年以下 6-10年 11-15年 16-20年 21年以上
- 婚姻狀況：已婚 未婚
- 學校規模：12班(含)以下 13-24班 25-36班 37-48班
49班(含)以上
- 職務：特教教師兼特教組長 特教教師兼其他行政組長 電話：
特教業務承辦人 一般特教教師(未兼行政)

註：如果您願意進一步接受訪談，請留下您的電話

第二部份:特教教師兼任行政工作意願因素量表

【填答說明】

工作意願是指教師個人願意兼任學校行政職務工作，對於學校行政事務的認知能夠認同其意義與價值，願意自發性地付出心力與負擔責任，以期達到學校的目標與任務。這部份的題目是想了解您對學校行政工作的看法，以及願意兼任行政工作的意願。請您慎選考慮下列題目，並就每一題所敘述的因素加以個別考量。每一題均有五種不同等級的選項，分別是非常同意、同意、沒有意見、不同意、非常不同意，請依照您真實的想法或感受在□內勾選，每題分別勾選一個答案。

	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意
一、成就感與認同感					
1. 我認為努力於行政工作就能獲得上級及同事的肯定.....	<input type="checkbox"/>				
2. 我認為行政工作表現良好就會受到學校的重視.....	<input type="checkbox"/>				
3. 我認為用心將行政工作做好就會得到讚賞.....	<input type="checkbox"/>				
4. 我認為盡責於完成行政工作就能得到回饋.....	<input type="checkbox"/>				
5. 我認為行政工作的內容正與我的教育理念契合.....	<input type="checkbox"/>				
6. 我認為行政工作符合我的理想與興趣.....	<input type="checkbox"/>				
7. 我認為行政工作與我生活重心相稱.....	<input type="checkbox"/>				
8. 我認為學校行政措施與規定很合理.....	<input type="checkbox"/>				
	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意
二、奉獻心與投入心					
1. 我對行政工作有熱忱.....	<input type="checkbox"/>				
2. 我對行政工作有使命感.....	<input type="checkbox"/>				
3. 我會盡全力貢獻自己之所學於學校行政工作.....	<input type="checkbox"/>				
4. 我願意承擔在行政工作所需擔任的責任.....	<input type="checkbox"/>				
5. 如果有機會兼任行政工作時，我願意在行政工作付出更多的心力.....	<input type="checkbox"/>				
6. 如果有機會兼任行政工作，我會努力達成行政工作的目標.....	<input type="checkbox"/>				
7. 如果有機會兼任行政工作，我會想辦法解決在行政工作遇到的問題.....	<input type="checkbox"/>				

第三部分:影響特教教師兼任行政工作意願因素量表

【填答說明】

以下各題的敘述都是可能影響學校特教教師兼任行政工作意願的因素，請您慎選考慮下列題目，並就每一題所敘述的因素加以個別考量。每一題均有五種不同等級的選項，分別是非常同意、同意、沒有意見、不同意、非常不同意，請依照您真實的想法或感受在□內勾選，每題分別勾選一個答案。

	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意
--	------	----	----	-----	-------

一、個人職場因素

1. 我會因為個人的生涯規劃而願意兼任行政工作.....
2. 我會因為行政歷練可以增進自我成長而願意兼任行政工作.....
3. 我會因為想提升工作的成就感而願意兼任行政工作.....
4. 我會因為行政工作的頭銜讓我感到光榮與滿足而願意兼任行政工作.....
5. 我會因為兼任行政工作能受到肯定而願意兼任行政工作.....
6. 我會因為行政工作可以貢獻所學而願意兼任行政工作.....
7. 我會因為行政工作可以達到學校遠景而願意兼任行政工作.....
8. 我會因為行政工作可以服務他人而願意兼任行政工作.....

非常同意 同意 尚可 不同意 非常不同意

二、家庭與社會因素

1. 我會因為家人的期待而願意兼任行政工作.....
2. 我會因為家人的支持而願意兼任行政工作.....
3. 我會因為家中距離較遠而放棄兼任行政工作的機會.....
4. 我會因為與同仁相處融洽而願意兼任行政工作.....
5. 我會因為同仁的鼓勵而願意兼任行政工作.....
6. 我會因為兼任行政人員的身份較被家長看重而願意兼任行政工作.....
7. 我會因為學校行政工作可以提升社會地位而願意兼任行政工作.....

三、組織認同因素

	非常 同意	同 意	尚 可	不 同 意	非 常 不 同 意
1. 我會因為認同學校校長的領導方式而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				
2. 我會因為認同學校校長的辦學理念而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				
3. 我會因為行政團隊運作效率良好而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				
4. 我會因為與學校行政團隊相處融洽而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				

非常
同意

同
意

尚
可

不
同
意

非
常
不
同
意

四、薪資福利因素

1. 我會因為可以減少授課時數而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				
2. 我會因為可以領取主管加給而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				
3. 我會因為可以領取休假補助費而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				
4. 我會因為可以享有休假福利而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				
5. 我會因為有較多敘獎機會而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				

非常
同意

同
意

尚
可

不
同
意

非
常
不
同
意

五、工作特性因素

1. 我會因為職務輪調而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				
2. 我會因為行政工作校內積分多有利教師超額排序而願意兼任行政工作……	<input type="checkbox"/>				
3. 我擔心常要利用午休或下班時間辦理行政工作……	<input type="checkbox"/>				
4. 我擔心準備各種評鑑與執行成果的提報資料而感到壓力……	<input type="checkbox"/>				
5. 我擔心準備各種評鑑與執行成果的提報資料而感到壓力……	<input type="checkbox"/>				
6. 我擔心處理行政業務時，和上級單位的交涉讓我覺得費時費力	<input type="checkbox"/>				
7. 我擔心扮演行政與教學不同角色而感到衝突……	<input type="checkbox"/>				
8. 我擔心擔任行政工作中有不合理的人情要求而讓我覺得不妥……	<input type="checkbox"/>				

附錄三

屏東縣特教教師兼任學校行政工作意願及其影響因素調查問卷(專家效度)

敬愛的教育界先進您好:

首先感謝您在百忙之中撥冗協助填寫這份問卷！本問卷主要目的是想了解國民中小學特教教師兼任行政工作意願及其影響之因素，並將結果加以彙整以作為建議教育行政機關改進學校行政人力之參考。以下問卷旨在建立調查研究其研究工具之專家效度，懇請不吝惠賜卓見。

本問卷共分成三部分，分別為「個人基本資料」、「特教教師兼任行政工作意願因素量表」與「影響特教教師兼任行政工作意願因素量表」。請就各題目的適用程度，依據您專業的判斷，在適當的選項中勾選，並請您提供寶貴的修正意見，懇請您不另指教，衷心感謝您的支持與協助。

敬祝

教安

碩士班

指導教授 張子揚 博士

研究生 鍾建勇 敬啟

第一部分:個人基本資料

1. 性別：男 女
2. 年齡：29歲以下 30-34歲 35-39歲 40-44歲 45歲以上
3. 教育程度：師專 一般大學特教系所 師資班
研究所以上(含40學分班)
4. 服務年資：5年以下 6-10年 11-15年 16-20年 21年以上
5. 婚姻狀況：已婚 未婚
6. 學校規模：12班(含)以下 13-24班 25-36班 37-48班
49班(含)以上
7. 職務：教師兼特教組長 教師兼其他行政組長
特教業務承辦人 一般特教教師(未兼行政)

註：如果您願意進一步接受訪談，請留下您的電話

第二部份:特教教師兼任行政工作意願因素量表

	適 合	修 正 後 適 合	不 適 合
一、成就感與認同感			
1. 我認為努力於行政工作就能獲得上級及同事的肯定.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
2. 我認為行政工作表現良好就會受到學校的重視.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
3. 我認為用心將行政工作做好就會得到讚賞.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
4. 我認為盡責於完成行政工作就能得到回饋.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
5. 我認為行政工作的內容正與我的教育理念契合.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:不適合			
6. 我認為行政工作符合我的理想與興趣.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
7. 我認為行政工作與我生活重心相稱.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
8. 我認為學校行政措施與規定很合理.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
	適 合	修 正 後 適 合	不 適 合
二、奉獻心與投入心			
1. 我對行政工作有熱忱.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
2. 我對行政工作有使命感.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
3. 我會盡全力貢獻自己之所學於學校行政工作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
4. 我願意承擔在行政工作所需擔任的責任.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
5. 如果有機會兼任行政工作時，我願意在行政工作付出更多的心力.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
6. 如果有機會兼任行政工作，我會努力達成行政工作的目標.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
7. 如果有機會兼任行政工作，我會想辦法解決在行政工作遇到的問題.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			

第三部分:影響特教教師兼任行政工作意願因素量表

	適合	修正 後適合	不適合
一、個人職場因素			
1. 我會因為個人的生涯規劃而願意兼任行政工作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
2. 我會因為行政歷練可以增進自我成長而願意兼任行政工作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
3. 我會因為想提升工作的成就感而願意兼任行政工作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
4. 我會因為行政工作的頭銜讓我感到光榮與滿足而願意兼任行政工作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
5. 我會因為兼任行政工作能受到肯定而願意兼任行政工作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
6. 我會因為行政工作可以貢獻所學而願意兼任行政工作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
7. 我會因為行政工作可以達到學校遠景而願意兼任行政工作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
8. 我會因為行政工作可以服務他人而願意兼任行政工作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
	適合	修正 後適合	不適合
二、家庭與社會因素			
1. 我會因為家人的期待而願意兼任行政工作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
2. 我會因為家人的支持而願意兼任行政工作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
3. 我會因為家中距離較遠而放棄兼任行政工作的機會.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
4. 我會因為與同仁相處融洽而願意兼任行政工作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
5. 我會因為同仁的鼓勵而願意兼任行政工作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
6. 我會因為兼任行政人員的身份較被家長看重而願意兼任行政工作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			
7. 我會因為學校行政工作可以提升社會地位而願意兼任行政工作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
修正意見:			

適 修 不
合 正 適
後 合
適 合

三、組織認同因素

1. 我會因為認同學校校長的領導方式而願意兼任行政工作……………
修正意見:
2. 我會因為認同學校校長的辦學理念而願意兼任行政工作……………
修正意見:
3. 我會因為行政團隊運作效率良好而願意兼任行政工作……………
修正意見:
4. 我會因為與學校行政團隊相處融洽而願意兼任行政工作……………
修正意見:

適 修 不
合 正 適
後 合
適 合

四、薪資福利因素

1. 我會因為可以減少授課時數而願意兼任行政工作……………
修正意見:
2. 我會因為可以領取主管加給而願意兼任行政工作……………
修正意見:
3. 我會因為可以領取休假補助費而願意兼任行政工作……………
修正意見:
4. 我會因為可以享有休假福利而願意兼任行政工作……………
修正意見:
5. 我會因為有較多敘獎機會而願意兼任行政工作……………
修正意見:

適 修 不
合 正 適
後 合
適 合

五、工作特性因素

1. 我會因為職務輪調而願意兼任行政工作……………
修正意見:
2. 我會因為行政工作校內積分多有利教師超額排序而願意兼任行政工作…
修正意見:

3. 我擔心常要利用午休或下班時間辦理行政工作……………
修正意見:
4. 我擔心準備各種評鑑與執行成果的提報資料而感到壓力……………
修正意見:
5. 我擔心準備各種評鑑與執行成果的提報資料而感到壓力……………
修正意見:
6. 我擔心處理行政業務時，和上級單位的交涉讓我覺得費時費力……………
修正意見:
7. 我擔心扮演行政與教學不同角色而感到衝突……………
修正意見:
8. 我擔心擔任行政工作中有不合理的人情要求而讓我覺得不妥……………
修正意見:

整體修正意見:

感謝您的支持與協助！

附錄四

問卷初稿專家意見彙整表

問卷內容：

(一) 特教教師兼任行政工作意願因素量表-成就感與認同感

題項	題目	意見	保留		修正		刪除		建議		
			N	一致性	N	一致性	N	一致性	適合	修正	不適合
1.	我認為努力於行政工作就能獲得上級及同事的肯定	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	5	1	0	0	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
2.	我認為行政工作表現良好就會受到學校的重視	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	5	1	0	0	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
3.	我認為用心將行政工作做好就會得到讚賞	專家 1：用心不適合								■	
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	4	0.8	1	0.2	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
4.	我認為盡責於完成行政工作就能得到回饋	專家 1：盡責不適合								■	
		專家 2：建議改成盡力								■	
		專家 3：適合	3	0.6	2	0.4	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
5.	我認為行政工作的內容正與我的教育理念契合	專家 1：一般者如何回答?								■	
		專家 2：不適合如此問法									■
		專家 3：不適合	1	0.2	1	0.2	3	0.6			■
		專家 4：不適合									■
		專家 5：適合							■		
6.	我認為行政工作符合我的理想與興趣	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	5	1	0	0	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		

題項	題目	意見	保留		修正		刪除		建議		
			N	一致性	N	一致性	N	一致性	適合	修正	不適合
7.	我認為行政工作與我生活重心相稱	專家 1：何意?								■	
		專家 2：建議修正為「是我生活的重心」								■	
		專家 3：適合	3	0.6	2	0.4	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
8.	我認為學校行政措施與規定很合理	專家 1：何意?								■	
		專家 2：搓施與規定過於籠統								■	
		專家 3：雙重問題	2	0.4	3	0.6	0	0		■	
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		

(二) 特教教師兼任行政工作意願因素量表-奉獻心與投入心

題項	題目	意見	保留		修正		刪除		建議		
			N	一致性	N	一致性	N	一致性	適合	修正	不適合
1.	我對行政工作有熱忱	專家 1：太抽象								■	
		專家 2：適合							■		
		專家 3：熱忱建議修改成具體描述	2	0.4	3	0.6	0	0		■	
		專家 4：建議將「熱忱」改成「熱情與投如」								■	
		專家 5：適合							■		
2.	我對行政工作有使命感	專家 1：太抽象								■	
		專家 2：適合							■		
		專家 3：我對行政工作有時間內應完成的責任感	2	0.4	3	0.6	0	0		■	
		專家 4：應該解釋使命感								■	
		專家 5：適合							■		
3.	我會盡全力貢獻自己之所學於學校行政工作	專家 1：太抽象								■	
		專家 2：適合							■		
		專家 3：在前面加入「兼任行政工作時」的描述	3	0.6	2	0.4	0	0		■	
		專家 4：適合							■		

題項	題目	意見	保留		修正		刪除		建議			
			N	一致性	N	一致性	N	一致性	適合	修正	不適合	
4.	我願意承擔在行政工作所需擔任的責任	專家 5：適合							■			
		專家 1：太抽象								■		
		專家 2：適合							■			
		專家 3：在前面加入「兼任行政工作時」的描述	3	0.6	2	0.4	0	0			■	
		專家 4：適合							■			
5.	如果有機會兼任行政工作時，我願意在行政工作付出更多的心力	專家 5：適合							■			
		專家 1：已兼者如何回答？									■	
		專家 2：應該取消「如果有機會」									■	
		專家 3：取消「如果有機會」	2	0.4	3	0.6	0	0			■	
		專家 4：適合							■			
6.	如果有機會兼任行政工作，我會努力達成行政工作的目標	專家 5：適合							■			
		專家 1：已兼者如何回答？									■	
		專家 2：應該取消「如果有機會」									■	
		專家 3：取消「如果有機會」	2	0.4	3	0.6	0	0			■	
		專家 4：適合							■			
7.	如果有機會兼任行政工作，我會想辦法解決在行政工作遇到的問題	專家 5：適合							■			
		專家 1：已兼者如何回答									■	
		專家 2：應該取消「如果有機會」									■	
		專家 3：取消「如果有機會」	2	0.4	3	0.6	0	0			■	
		專家 4：適合							■			
		專家 5：適合						■				

(三) 影響特教教師兼任行政工作意願因素量表-個人職場因素

題項	題目	意見	保留		修正		刪除		建議		
			N	一致性	N	一致性	N	一致性	適合	修正	不適合
1.	我會因為個人的生涯規劃而願意兼任行政工作	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	5	1	0	0	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		

題項	題目	意見	保留		修正		刪除		建議		
			N	一致性	N	一致性	N	一致性	適合	修正	不適合
2.	我會因為行政歷練可以增進自我成長而願意兼任行政工作	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	5	1	0	0	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
3.	我會因為想提升工作的成就感而願意兼任行政工作	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	5	1	0	0	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
4.	我會因為行政工作的頭銜讓我感到光榮與滿足而願意兼任行政工作	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	5	1	0	0	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
5.	我會因為兼任行政工作能受到肯定而願意兼任行政工作	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	5	1	0	0	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
6.	我會因為行政工作可以貢獻所學而願意兼任行政工作	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	5	1	0	0	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
7.	我會因為行政工作可以達到學校遠景而願意兼任行政工作	專家 1：何意?								■	
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	3	0.6	2	0.4	0	0	■		
		專家 4：學校願景有點抽象								■	
		專家 5：適合							■		
8.	我會因為行政工作可以服務他人而願意兼任行政工作	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	5	1	0	0	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		

(四) 影響特教教師兼任行政工作意願因素量表-家庭與社會因素

題項	題目	意見	保留		修正		刪除		建議		
			N	一致性	N	一致性	N	一致性	適合	修正	不適合
1.	我會因為家人的期待而願意兼任行政工作	專家 1：何意?								■	
		專家 2：適合							■		
		專家 3：我會因為家人的建議而願意兼任行政工作	2	0.4	3	0.6	0	0		■	
		專家 4：適合							■		
		專家 5：與第二題雷同								■	
2.	我會因為家人的支持而願意兼任行政工作	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	5	1	0	0	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
3.	我會因為家中距離較遠而放棄兼任行政工作的機會	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	5	1	0	0	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
4.	我會因為與同仁相處融洽而願意兼任行政工作	專家 1：何意?								■	
		專家 2：「同仁相處融洽」應改成「校內同仁氣氛融洽」	3	0.6	2	0.4	0	0		■	
		專家 3：適合							■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
5.	我會因為同仁的鼓勵而願意兼任行政工作	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	5	1	0	0	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
6.	我會因為兼任行政人員的身份較被家長看重而願意兼任行政工作	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	5	1	0	0	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
7.	我會因為學校行政工作可以提升社會地位而願意兼任行政工作	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合	5	1	0	0	0	0	■		
		專家 3：適合							■		

題項	題目	意見	保留		修正		刪除		建議		
			N	一致性	N	一致性	N	一致性	適合	修正	不適合
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		

(五) 影響特教教師兼任行政工作意願因素量表-組織認同因素

題項	題目	意見	保留		修正		刪除		建議		
			N	一致性	N	一致性	N	一致性	適合	修正	不適合
1.	我會因為認同學校校長的領導方式而願意兼任行政工作	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	5	1	0	0	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
2.	我會因為認同學校校長的辦學理念而願意兼任行政工作	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	5	1	0	0	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
3.	我會因為行政團隊運作效率良好而願意兼任行政工作	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	5	1	0	0	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
4.	我會因為與學校行政團隊相處融洽而願意兼任行政工作	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	5	1	0	0	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		

(六) 影響特教教師兼任行政工作意願因素量表-薪資福利因素

題項	題目	意見	保留		修正		刪除		建議		
			N	一致性	N	一致性	N	一致性	適合	修正	不適合
1.	我會因為可以減少授課時數而願意兼	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合	5	1	0	0	0	0	■		

題項	題目	意見	保留		修正		刪除		建議		
			N	一致性	N	一致性	N	一致性	適合	修正	不適合
	任行政工作	專家 3：適合							■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
2.	我會因為可以領取主管加給而願意兼任行政工作	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	5	1	0	0	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
3.	我會因為可以領取休假補助費而願意兼任行政工作	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	5	1	0	0	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
4.	我會因為可以享有休假福利而願意兼任行政工作	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	5	1	0	0	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
5.	我會因為有較多敘獎機會而願意兼任行政工作	專家 1：適合							■		
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	5	1	0	0	0	0	■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		

(七) 影響特教教師兼任行政工作意願因素量表-工作特性因素

題項	題目	意見	保留		修正		刪除		建議		
			N	一致性	N	一致性	N	一致性	適合	修正	不適合
1.	我會因為職務輪調而願意兼任行政工作	專家 1：何意?								■	
		專家 2：適合							■		
		專家 3：職務輪調應改成建立職務輪調制度	3	0.6	2	0.4	0	0		■	
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
2.	我會因為行政工作	專家 1：適合	5	1	0	0	0	0	■		

題項	題目	意見	保留		修正		刪除		建議		
			N	一致性	N	一致性	N	一致性	適合	修正	不適合
	校內積分多有利教師超額排序而願意兼任行政工作	專家 2：適合							■		
		專家 3：適合							■		
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
3.	我擔心常要利用午休或下班時間辦理行政工作	專家 1：所以呢？									■
		專家 2：應加上「而不願意兼任行政工作」									■
		專家 3：應加上「而不願意兼任行政工作」	1	0.2	4	0.8	0	0			■
		專家 4：適合							■		
		專家 5：應加上「而感到壓力」									■
4.	我擔心準備各種評鑑與執行成果的提報資料而感到壓力	專家 1：所以呢？									■
		專家 2：應加上「而不願意兼任行政工作」									■
		專家 3：應加上「而不願意兼任行政工作」	2	0.4	3	0.6	0	0			■
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
5.	我擔心自己不熟悉行政工作的相關法規，自己並不是很熟悉	專家 1：所以呢？									■
		專家 2：應加上「而不願意兼任行政工作」									■
		專家 3：應加上「而不願意兼任行政工作」	2	0.4	3	0.6	0	0			■
		專家 4：適合							■		
		專家 5：適合							■		
6.	我擔心處理行政業務時，和上級單位的交涉讓我覺得費時費力	專家 1：所以呢？									■
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合							■		
		專家 4：應改成「我擔心處理行政業務時需和上級單位交涉，會讓我覺得費時費力」	2	0.4	3	0.6	0	0			■
		專家 5：交涉可以改成溝通									■
7.	我擔心扮演行政與教學不同角色而感	專家 1：所以呢？									■
		專家 2：適合	3	0.6	2	0.4	0	0	■		

題項	題目	意見	保留		修正		刪除		建議		
			N	一致性	N	一致性	N	一致性	適合	修正	不適合
	到衝突	專家 3：適合							■		
		專家 4：應改成「我擔心要扮演行政與教學雙重角色會有衝突」								■	
		專家 5：適合							■		
8.	我擔心擔任行政工作中有不合理的人情要求而讓我覺得不妥	專家 1：所以呢？								■	
		專家 2：適合							■		
		專家 3：適合	3	0.6	2	0.4	0	0		■	
		專家 4：適合								■	
		專家 5：「覺得不妥」可以改成「有壓力」									■



附錄五

問卷效度考驗之學者專家名單

本研究在問卷初稿定稿後，委請專家學者就問卷內容提出修正意見，以建立專家效度。專家學者名單如下表：

問卷審核之專家學者名單	
姓名	現職職稱
周純妃	屏東縣內埔國小特教班教師
張子揚	南華大學亞太研究所教授
張秀媛	屏東縣內埔國小資源班教師
許嘉予	屏東縣特教資源中心支援教師
游淑媛	屏東縣內埔國小資源班教師
註：按照姓氏筆畫排列	



附錄六

吳清山整理說明各處室各組之行政業務內容

(一) 教務處之行政工作

表 1-1 教務處各組行政工作

組別	工作內容
教學組	<ol style="list-style-type: none">1. 各種教學章則之擬定事項2. 教師授課編排查堂考核3. 各科教學觀摩計畫之擬定事項4. 辦理有關調課、停課、代課或補課教學進度5. 擬定及調閱學生各科作業6. 辦理定期考試及各科成績考察7. 教師進修及各項實驗研究事宜8. 辦理學藝競賽及成績展覽事宜9. 其他有關課務事項10. 策劃及督導教學環境佈置事項11. 行事曆編排事項
註冊組	<ol style="list-style-type: none">1. 新生入學資料及學籍卡之繕寫保管與處理事項2. 學生註冊編班及學號編排事宜3. 辦理學生轉、休、復、退學事宜4. 辦理學籍統計及學生異動事項5. 核發學生各項證明及畢業證書事項6. 學籍保管及成績考察資料之處理事項7. 辦理畢業生資料之調查統計事項8. 為就學適齡兒童之調查統計事項9. 辦理獎助學金及各項補助事項
設備組	<ol style="list-style-type: none">1. 教學設備計畫之擬定事項2. 編選各科補充教材之請購、編類及保管事項

3. 圖書及學科教材之請購、編類及保管事項
4. 介紹書報及指導兒童閱讀事項
5. 規劃自製教具及設備事項
6. 分發教科書及有關書刊事項
7. 兒童課外讀物借閱事項
8. 規劃圖書閱覽室較具之設備及辦理事項
9. 出版學校性刊物事項
10. 各種刊物、照片資料之搜集保管事項

- 資訊組
1. 資訊教育活動計畫之擬定事項
 2. 行政電腦化軟硬體管理與維護事項
 3. 網際網路管理與維護事項
 4. 電腦教室軟硬體管理與維護事項
 5. 辦理教師資訊素養研習事項

資料來源：吳清山，**學校行政**，第七版（臺北：心理，2014年），頁190。

（二）學生事務組各組行政工作

表 1-2 學生事務組各組行政工作

組別	工作內容
訓育組	<ol style="list-style-type: none"> 1. 學生事務工作計畫及行事曆之擬訂事項 2. 策劃團體活動及校外教學活動 3. 辦理學生課後社團活動事項 4. 策畫及訓練童軍活動事項 5. 策劃學生自治活動事項 6. 策定重大節日學校刊物及壁報之出版事項 7. 策畫新生及舊生始業訓練事項 8. 處理學生緊急危難救助事項
生活教育	<ol style="list-style-type: none"> 1. 生活教育計畫之擬定及推行事項

續表 1-2

組	<ol style="list-style-type: none">2. 處理學生偶發事件事項3. 辦理交通安全教育事項4. 規劃導護工作及路隊訓組事項5. 辦理學生品德考查及獎懲事項6. 服裝儀容檢查事項7. 辦理家庭聯絡及推行社區活動事項8. 處理學生請假、曠課及缺課情形9. 辦理人權法治及公民教育宣導事項10. 防治校園暴力和維護校園安全事項11. 中輟生通報事項12. 處理拾遺物品事項
體育組	<ol style="list-style-type: none">1. 各項體育活動計畫之擬定事項2. 辦理校內外運動會及各項體育競賽事項3. 運動場所及體育設備之管理與維護事項4. 辦理晨間及課間活動事項5. 辦理學生體能檢測事項6. 各項體育競賽訓練及選拔事項7. 學生體育成績之考查統計與報告事項
衛生組	<ol style="list-style-type: none">1. 擬定各項環境及衛生教育工作章則2. 辦理全校衛生保健工作及其設備事項3. 衛生隊之組訓及指導晨間檢查事項4. 辦理學校環境衛生及整潔活動教育事項5. 協助健康中心辦理健康檢查及協助預防接種事宜6. 辦理衛生保健宣導事項7. 學校營養午餐、外訂餐盒衛生管理事項8. 辦理垃圾分類、資源回收、環保教育

9. 維護環境及飲水設備清潔事項

10. 辦理學生平安保險事項

資料來源：吳清山，**學校行政**，第七版（臺北：心理，2014年），頁216。

（三）學校總務處各組行政工作

表 1-3 總務處各組行政工作

組別	工作內容
事務組	<ol style="list-style-type: none">1. 擬定總務年度工作計畫及各項事務章則2. 規劃及監督校舍建築及整修事項3. 辦理整建工程及設備採購作業事項4. 校舍管理事項5. 校產管理事項6. 工友管理事項7. 辦理校園安全檢查及防護事項8. 規劃及實施學校環境美化事項9. 學校場地借用管理維護事項10. 水電管理事項11. 彙報各項總務業務統計資料事項
文書組	<ol style="list-style-type: none">1. 典守學校印信事項2. 公文收發膳校登記及擬定文書處理章則事宜3. 辦理文書查催及統計事項4. 檔案管理事項5. 處理全校會議記錄事項6. 記載學校大事記事項7. 管理校史事項

8.校長交接彙辦

- | | |
|-----|--|
| 出納組 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 學校現金及有價證券、票據之保管事項 2. 收支款項之核算事項 3. 收支款項之交存事項 4. 各項費用之支付及發公庫支票事項 5. 各項收款收據之製發事項 6. 薪資所得稅之報繳及有關事項 7. 出納簿冊之登記及編制表格事項 8. 編制員工薪水清冊事項 |
|-----|--|

資料來源：吳清山，**學校行政**，第七版（臺北：心理，2014年），頁242。

（四）學校輔導室各組行政工作

表 1-4 輔導室各組行政工作

組別	工作內容
資料組	<ol style="list-style-type: none"> 1. 學生輔導資料蒐集、整理、分析及保管、轉移及提供教師參考等事項 2. 實施學生智力、性向、興趣、人格等測驗及有關調查事項 3. 各項輔導會議資料之準備、紀錄與整理事項 4. 蒐集、保管提供輔導活動有關之工具與融入教學資料事項 5. 畢業學生資料轉移事項 6. 出版輔導刊物事項 7. 家長會、社區里長、社區機構、心理輔導機構聯繫事項 8. 推行各項社區活動，做好家庭及社區資源聯繫事項 9. 辦理家庭教育課程及活動、學習型家庭事項 10. 協助教師處理學生輔導資料電子化業務，建立檔案及保存事項
輔導組	<ol style="list-style-type: none"> 1. 擬定輔導計畫及章則 2. 實施學生輔導與諮商事項

-
3. 協助級任老師解決學生困難問題事項
 4. 協助教師從事學習輔導並規劃班級輔導活動課程事宜
 5. 提供學校行政人員、教師及家長輔導專業諮詢事項
 6. 策劃與實施團體輔導事項
 7. 策畫與實施輔導專欄事項
 8. 推廣性別平等教育、生命教育、家庭暴力防治及性侵害防治之教學與輔導活動事項
 9. 對生活適應困難學生提供諮商服務事項
 10. 規劃和推動認輔工作事項
 11. 推展「課輔志工」事項
-

- 特殊教育組
1. 擬定特殊教育計畫及章則
 2. 組織及運作特殊教育推行委員會事項
 3. 規劃推動特殊教育實施方案及監督個別化教育方案實施事項
 4. 協助校內各類身心障礙學生之鑑定安置與輔導事項
 5. 辦理特殊需求學生個案研究與輔導事項
 6. 甄別及安置各類資賦優異班學生事項
 7. 辦理特殊教育教師之教學研究及輔導工作事項
 8. 辦理特殊教育學生教學輔具事項
 9. 協助教師從事各班特殊學生之教育與輔導事項
 10. 特殊教育活動宣導事項
 11. 申請身心障礙學生各項獎助學金、教育代金補助事項
 12. 申辦特殊教育學生通報及辦理特殊教育畢業學生之追蹤輔導事項
-

資料來源：吳清山，**學校行政**，第七版（臺北：心理，2014年），頁260。

附錄七 訪談大綱

第一部分是針對所有填問卷的屏東縣國中小特教教師願意接受訪談者，訪談大綱問題如下。

- (一) 您願意兼任行政工作之原因為何?
- (二) 是否有遭遇困難?
- (三) 針對這些困難，您如何因應?

第二部分是針對兼任其他行政業務之國中小特教教師願意接受訪談者，訪談大綱問題如下。

- (一) 您願意接受兼任非特教之其他行政組長之原因為何?
- (二) 是否有遭遇困難?
- (三) 針對這些困難，您如何因應?

