

探討公立幼兒園教師教學幸福感之關鍵因素-以高雄市為例

Explore The Key Factors of Public Kindergarten Teachers' Teaching Well-Being —An Example of Kaohsiung City

劉季貞¹

國立高雄科技大學 企業管理系 助理教授

grace@nkust.edu.tw

陳靜誼²

國立高雄科技大學 企業管理系碩士在職專班 研究生

J110257125@nkust.edu.tw

摘要

本研究旨在探討影響公立幼兒園教師教學幸福感之關鍵因素，以現職於公立幼兒教育現場之教師，並篩選出一般地區 10 位和偏鄉地區 10 位做為研究對象。

本研究經由文獻探討、專家訪談建構探討公立幼兒園教師教學幸福感之關鍵因素之六個構面，十八個影響因素。再將專家問卷區分為一般地區及偏遠地區發放，共發放 20 份問卷，有效回收問卷為 20 份。透過層級分析法進行分析並將各層級依權重比排列。研究結果得知在六大構面中影響公立幼兒園教師教學幸福感之整體構面最重要的是「組織氣氛」；十八項影響因素中，重要性排序前三名分別以「二位幼教師間的協同教學與合作」為最關鍵因素，其次是「同事間的溝通聯繫」的影響，第三是「教學工作」。

關鍵字：公立幼兒園、教學幸福感、關鍵因素

Keyword：Public Kindergarten Teachers', Teaching Well-Being, Key Factors

1. 緒論

1.1 研究背景

近年來投身幼教師行業的人逐年減少，尤其今日家長以及社會大眾對於教師的期許甚高，但同時又強調學生個人的人權自由，使得許多問題變得更複雜，造成教師的情緒壓力節節升高(賴英娟、巫博瀚、張盈霏，2008)，所以擔任一位幼教師時的身心健康就更為重要。然而真的每一個人都適合當幼兒園老師嗎？有些人對幼教工作抱有熱忱，能從工作中得到成就與幸福感，而有些人即便知道自己不喜歡幼兒不想當老師，卻也為五斗米而折腰一忍再忍。雖然適當的工作壓力固然可以提升教學效能，但壓力太大則可能產生負面的焦慮情緒。經年累月下來，不免會有疲乏或倦怠感的產生。生理的問題容易被發現，但是心理的問題卻時常被忽略，尤其當這些問題是出現在校園當中的教師時，這些心理健康出現問題的教師潛伏在校園中，將會是教育界的另一大隱憂(陳鈺萍，2004)。所以，一個無法在工作上感受幸福的老師，如何帶給孩子積極正向快樂的人生觀，協助孩子在困境中尋求希望(李建興，2007)。

1.2 研究動機

幼教師的教學幸福感能影響幼兒學習成效甚遠，一位對教學感到幸福、有成就的幼兒園老師，較能發揮對幼兒教育的愛心與熱忱，也能保持良好的師生及同事關係。因此，探討幼兒園教師的教學幸福感程度，是有其研究意義與價值，此為本研究動機之一。

今日社會人口結構逐漸呈現老年化和少子化趨勢，結婚率下降、高風險家庭日益增多，每個家庭孩子生得少，以致每個孩子都是父母捧在手心上的瑰寶，對於孩子的溺愛更甚以往，採取寬容型的管教方式，不了解子女在學前階段是最不成熟，自我控制力最低，而造成學生越容易產生偏差行為(譚子文、董旭英，2010)，在這樣的背景之下，了解教師工作壓力對於教師教學幸福感的影響之關鍵因素，便成為本研究欲研究的動機之二。

綜合以上觀點，發現探討教師教學幸福感是具有其研究價值。而國內與幸福感相關的研究論文很多，可見大家

對幸福感的重視，但研究對象多數偏向國中小學或是其他職業，如服務業、警務單位，或高工作壓力族群等，對於幼教師的探究相對不多，因此尋找影響幼兒園教師教學幸福感的關鍵因素是本研究的研究動機之三。

1.3 研究目的

本研究目的如下：

1.3.1 探究教師個人教學觀點影響幼兒園教師教學幸福感的各種因素：透過相關文獻及各方專家學者的訪談，了解第一線執行教學者對目前幼稚教育環境的觀點，以探究影響教學幸福感的相關構面及因素。

1.3.2 專家訪談及問卷設計：透過幼稚教育專業學者、教育局幼教科業務官員，及不同型態幼兒園(私立幼兒園)之主管等，運用專家問卷彙整三方專業幼教人士對影響幼兒園教師教學幸福感的構面與因素，進行調查。

1.3.3 運用層級分析法：解析影響幼兒園教師教學幸福感各項構面之因果關係，以找出其主要與次要權重分析。

1.3.4 建議與分享：依據權重值分析結果，提供增進幼兒園教師教學幸福感的具體建議，給相關行政單位、教育單位與第一線教學執行者，作為參考。

2. 文獻探討

2.1 名詞定義

為確立本研究的研究目的與研究範圍，本節將解釋本研究常用名詞之定義與界定，共分為以下四點：

2.1.1 公立幼兒園：

公立幼兒園指我國由教育部設置之市立幼兒園及公立學校附設幼兒園。

2.1.2 幼兒園教師：

2012 年 1 月 1 日，我國開始正式實施「幼兒教育及照顧法」，幼托整合的變革使「幼稚園」及「托兒所」名稱正式走入幼教歷史。改由提供 2 足歲至進入國小前之幼兒接受教育及照顧服務的「幼兒園」取代，並由教育部管理之。依據教育部（2012）《幼兒教育及照顧法》，第一章第二條及第三章第十八條所定義：「幼兒園除公立學校附設者及分班免置園長外，應置專任教保服務人員」，而教保服務人員(preschool educator)即指在幼兒園服務之園長、教師、教保員及助理教保員」，其中符合《幼兒教育及照顧法》第三章第二十條之學經歷資格認定，以教師之薪資待遇聘用之，為幼兒園教師。

2.1.3 偏遠地區：

偏遠地區學校教育發展條例（以下簡稱本條例）業於 106 年 12 月 06 日制定公布。偏遠地區學校分為離島地區學校及臺灣本島偏遠地區學校，並依本條例第四條第一項交通、文化、生活機能、數位環境、社會經濟條件或其他因素，各分為下列三級： 1、極度偏遠。 2、特殊偏遠。 3、偏遠。

2.1.4 教學幸福感：

幸福感(well-being)是一種個人的主觀經驗，是個體釐清與認同自己存在的意義與價值，藉由正向情感、負向情感相互摩擦抵銷的作用後，評估其本身對整體生活滿意度之主觀經驗感受(Andrews & Withey, 1976)。故本研究提到的「教學幸福感」是指幼兒園教師於教職生涯中，幼兒園教師本身對於教學工作滿意的整體評估，其中包括「工作環境」、「組織氣氛」、「工作負荷」、「人際關係」、「親師溝通」及「角色壓力」等六個層面。

2.2 幸福感的定義與相關理論

2.2.1 幸福感的定義

幸福感的定義進入一個整合研究的狀態：即幸福感是由對生活的滿意程度及所感受的正負情緒強度所整體評估而成（Andrews & Withey, 1976）。

幸福感是一種個人內化在心裡的感觸；當形於而外的事件觸動到內心深處時，個人對事件的發生有所體悟，進而泛起陣陣甜蜜愉悅且快樂的經驗；這是一種十分複雜且個體主觀意識強烈的概念。由於受時空背景、文化知識程度、社會家庭關係、個人需求及想法等的不同，使得古今中外人們對幸福感的理解不盡相同，會因人、時、地、事而制宜，形成現今國內外學者專家對於幸福感所強調與重視的觀點略有不同的現象，因而總結歸納出許多面向的解釋定義(古婷菊，2006；巫雅菁，2001；林子雯，1996；施建彬，1995；莊文魁，2009；陳鈺萍，2004)。

2.2.2 幸福感之相關理論

幸福感之相關理論，由多位學者嘗試以個人背景及社會比較等不同的觀點來對幸福感的產生加以解說，進而產生不同內涵的幸福感理論。大致可以歸納以下幾個發展較為完整的理論觀點加以探究。施建彬（1995）回顧幸福感理論的思考模式將理論分別以由下而上、由上而下、整合觀點作為區別，如：

（一）需求滿足理論—由下而上（Bottom-up Theory）模式

需求滿足理論認為個體之所以感到幸福感是因為個體的基本需求得到滿足，個體就能產生幸福感；反之，當個體內心及基本需求長期得不到滿足則容易產生不幸福的感覺。Sullivan(1953)的人際需求論也提出人有愛與權力的需求。

（二）特質理論—由上而下（Top-down Theory）模式

由特質理論（trait theory）的觀點中發現，對幸福的感受力會因個人特質觀點的不同，而有不同的解讀與感受，這是一種由上而下（Up-down Theory）的思維模式。

（三）判斷理論（Judgement Theory）

Dicner（1984）認為幸福感是一種相對的、比較後的結果，其基本假設有三：1.幸福感來自比較後所得；2.比較標準會隨情境而改變；3.此標準是由個體自己所選取建構的。

（四）動力平衡理論（Dynamic Equilibrium Model）

動力平衡理論(Dymanic Eguilibrium Model)提出個人對幸福的感受不僅受到長期穩定人格因素影響，也會受到短期的生活事件影響。

綜上所述，雖各家學派的論點對幸福感皆持有不同的論述，因幸福感是一種較為主觀且影響其因素多元的感受力，所以無法將幸福感做一個完整的全面性分析。不過就如同陸洛(1998)所表示，幸福感相關理論雖然多方位，也未有能完全解釋幸福感的形成機制，故唯有整合更多的相關研究理論，才能對幸福感作更完整的詮釋。

2.3 教學幸福感之相關研究

參閱國內外與幸福感相關之研究中發現，在近幾年來大家對於教師心理健康及幸福感之探討越來越普遍，但研究方向大多聚焦在生活幸福、生活滿意、正向心理等，較少研究幼兒園教師的教學幸福感，所以為增進幼兒園教師教學幸福感的研究不足，故將近年來國內學者探討教師幸福感之相關研究彙整成表，以供參閱，如表 2-4：

表 2-4 教師教學幸福感之相關研究彙整表

研究者 (年代)	研究主題	研究對象 研究方法	研究發現 (要點整理)
李建興 (2007)	幼兒教師的自我韌性與幸福感之相關研究	一、高雄地區幼兒教師。 二、採問卷調查方式。	一、依據相依樣本變異數分析，針對幸福感部分，可發現是以幸福記憶這構面表現較差。 二、幼兒教師的自我韌性越高，相對其幸福感越高。
楊倩華 (2010)	臺北市公立幼稚園教師工作壓力與幸福感之相關研究	一、臺北市公立幼稚園教師。 三、採問卷調查方式。	一、在幸福感方面，教師其整體幸福感屬於高等程度。 三、二、在對幸福感的四個層面中，感知程度依序為生活滿意其次是工作成就、樂觀表現、身心健康。

3. 研究方法

本研究透過專家訪談的方式建立本研究問卷各個研究構面及因素。再以層級分析法（Analytic Hierach Process, AHP）作為研究工具。針對專家訪談問卷、研究架構及層級分析法的理論基礎、分析步驟及程序加以探討及說明。

3.1 專家訪談問卷

「專家」是指對某一項領域的知識或技能有一定的專精或見解，且對相關專業領域範圍內的人事物非常熟悉並有其經驗的人。同時，專家曾經過實務的訓練，不斷地練習並透過專業檢測證明其為專家者。所以，幼兒園教師要在教學領域中成為一位專家幼教師，不僅要精通各項教學法的專業知識與相關專業技能，累積了一定程度的實務教學經驗，並經由各方檢測證明其為專家幼教師者。(高熏芳、陳美娟，2002)

3.1.1 問卷內容之調查重點

本研究統整出影響幼兒園教師教學幸福感的 6 大研究構面，以此為研究問卷之研究主軸。再邀請具有幼兒教育相關背景之專家學者、私人幼教機構或非營利幼兒園之主管或高雄市教育局幼教科之相關科員等三方領域之專業人士，接受實際訪談，以彙整出 18 項影響幼兒園教師教學幸福感之相關因素，以利提供給第一線執行幼兒教育之幼兒園教師參考及填寫。

3.1.2 各個構面及指標之意涵

每一份研究都有其需要的相關應用或分析的資料，在本研究中採用的基本資料就是「影響教師教學幸福感的關鍵因素」。對研究資料來源的分類概況中，林淑萍(2007)認為可以成二種資料模式，如：初級資料與次級資料兩種，其解釋如下：

(1)初級資料(Primary data)：是指研究者依據研究目的，針對研究對象所蒐集統整的第一手資料。

(2)次級資料(Secondary data)：是指過去研究者的研究或蒐集彙整的資料。然而，過去探討影響幼兒園教師教學幸福感的資料已有不少，故本研究經由文獻回顧來遴選幾篇合適的研究文章如下：

黃淑榕(2004)：幼稚園教師工作壓力及其因應策略之研究；

張家婕(2012)：幼兒園教師幸福感與教學效能之關係—以新竹市為例。

謝婷如(2014)：幼兒園教師工作不安全感、工作負荷、職家衝突與職場幸福感之研究；

在上述文獻中，謝婷如(2014) 則發現造成教師負面反應的工作壓力分為「工作不安全感」、「工作負荷」、「職家衝突」和「職場幸福感」等四項。黃淑榕(2004)把幼兒園教師工作壓力的因素歸納為在「整體工作壓力」、「人際關係」、「教學自主」、「工作負荷」及「工作回饋」等五個層面。回顧這幾篇文獻後，與幼教專業學者及現職教育工作人員一起審視與討論後，本研究將可影響幼兒園教師教學幸福感分為「工作環境」、「組織氣氛」、「工作負荷」、「人際關係」、「親師溝通」及「角色壓力」等六大構面，其中再各細分出三項因素，共 18 個，如此才能將欲探討影響幼兒園教師教學幸福感的因素彙整得較為詳盡有依據，如表 3-1 所示：

表 3-1 影響幼兒園教師教學幸福感之因素分析表

構面	評估因素	內容解釋
工作環境	學校所在位置	學校所在之區域為市區或是偏鄉，例如：人口密度的高低或經濟活動頻繁程度等。
	學校規模	學校班級數及幼兒人數的多寡。
	幼兒人數	依據『幼兒教育及照顧法』規定其師生比係指 2 歲以上至未滿 3 歲之師生比為 1:8，最高以 16 人為限；3 歲以上至國小學前為止之師生比為 1:12，最高以 24 人為限。
組織氣氛	上對下的專業支持	學校行政系統與教師之間的教學專業支持。
	上對下的溝通	學校行政系統與教師之間的溝通。
	二位幼教教師間的協同教學與合作	班級中二位幼教教師間的協同教學融洽。(如彼此間的溝通與合作是否和諧有共識)
工作負荷	行政工作	教師兼任教學以外的行政工作量。
	教學工作	教師本身負責的教學工作量及採用的教學法。
	延長照顧	幼教師承接幼兒放學後至晚間 6 點以前的照護工作。
人際關係	同事間的工作競爭	教師間各方面教學歷程及成果的競爭。
	同事間的溝通聯繫	教師之間的情感融洽與否或彼此是否互相支援和幫助。
	與幼生間的溝通互動	與幼兒間的互動是否和諧及有效溝通。

表 3-1 影響幼兒園教師教學幸福感之因素分析表(續)

構面	評估因素	內容解釋
親師溝通	對教師的支持度	家長對教師的班級經營及教學方針的支持度。
	對各項活動的支援與參與頻率	家長對學校舉辦的各項活動的參與次數。(如自願擔任志工媽媽或提供相關資源來支持等)
	能依循學校管道溝通協調	當家長遇到問題時，能主動直接與教師溝通聯繫與協調。
角色壓力	當前教育政策	大環境政策(如幼兒園基礎評鑑或專業評鑑、架設教室攝影機、幼兒園英語融入式教學、教師課稅問題及退休金改革等)增加幼教教師對工作的焦慮與壓力。
	個人教職角色壓力	個人對於教職生涯的走向與工作抱負產生的不確定情緒。
	個人家庭角色壓力	個人對工作與家庭間的相互干擾。

3.1.3 研究問卷發放範圍

本研究問卷發放共 20 份，分別為高雄市一般地區學校之公立幼兒園(含附設幼兒園)的幼兒園教師 10 份、偏遠地區學校(含偏遠、特殊偏遠、極度偏遠)之公立幼兒園(含附設幼兒園)的幼兒園教師 10 份，且問卷填答者皆於幼教現場工作 3 年以上。問卷回收後，再以層級分析法找出公立幼兒園教師教學幸福感之權重值。

3.2 研究架構

本研究將可影響幼兒園教師教學幸福感分為「工作環境」、「組織氣氛」、「工作負荷」、「人際關係」、「親師溝通」及「角色壓力」等六大構面，其中再各細分出三項因素，共 18 項。

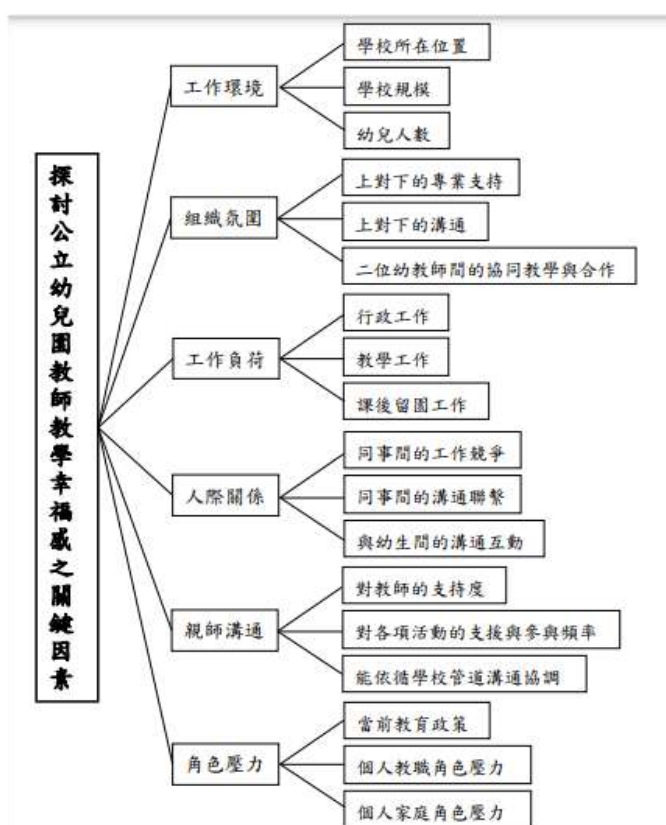


圖 3-1 研究架構圖

3.3 層級分析法(AHP)

層級分析法主要是針對決策者對多項目標評估的決策，也可提供決策者在擬定各項目標決策時，把複雜的問題簡化為層級系統。層級分析法可運用於各研究領域，如經濟、社會、及管理科學等，重點在於以階層結構的方式幫助決策者更深入瞭解事物，進而處理較複雜的決策問題。(鄭寬仁，2022)。

3.3.1 AHP 的假設

AHP 是一種輔助型的研究工具，對解決各領域的非結構化問題非常適用。學者 Saaty 把需要解決的問題要素依照相應的關係分類成簡單明確的層級結構系統，這樣的模式不但能分割複雜且未結構化的現象，也能依序將其排列劃分進而形成階層，最後再透過數字量化的方式來協助決策者評斷。

層級分析法之基本假設如下(鄧振源、曾國雄，1989)：

- 1.每個系統皆可被分解成許多種類或成分，並形成網絡的層級架構。
- 2.每個層級結構的要素均假設皆具獨立性。
- 3.每個層級中的評估要素，可以用上一層內的某些或所有要素作為基準，以進行評估。
- 4.在進行比較評估時，可以將絕對數值尺度轉換成比例尺度。
- 5.在兩兩比較或成對比較後，可使用正倒值矩陣來處理。
- 6.需滿足偏好關係的遞移性，不僅優劣關係滿足遞移性(A 優於 B，B 優於 C，則 A 優於 C)，同時其強度關係的大小也需滿足遞移性(A 優於 B 二倍，B 優於 C 三倍，則 A 優於 C 六倍)。
- 7.需完全具有遞移性並不簡單，因此容許具有非完全遞移性的存在，但須檢測其一致性的程度。
- 8.欲探知要素的優勢程度，需經由加權法則來得知。
- 9.任何要素只要出現於階層架構中，無論其優勢程度是如何小，皆被認為是和整個評估結構有關，而非檢核階層結構的獨立性。

3.3.2 AHP 模式與使用步驟

(一) 建立層級結構

面對複雜決策的問題時，首先須先決定所希望達到的決策目標，再慢慢一步步分析，以界定決策問題的研究範圍，這樣非常有助於後續層級架構的分析與建立。設立好問題目標後，將複雜的問題依序系統化，再蒐集專家學者、相關產業領導或決策者之意見來進行建構各個層級目標。

(二) 建立成對比較矩陣

評估尺度可以問卷的形式進行彙整，所以當層級結構建立完成後，接著就會進入評估工作。層級分析法的評估是以每一層的上一層要素係作為下一層要素的評估準則。其評估尺度(Ratio Scale)基本劃分成五項，為：同等重要、稍微重要、頗為重要、極為重要及絕對重要，並賦予名目尺度的衡量質為 1、3、5、7、9，也在兩個尺度之間賦予 2、4、6、8 的中間值，如表 3-2 所示。

表 3-2 AHP 評估尺度表

評估尺度	定義	說明
1	同等重要(Equal Impotance)	兩者之間的貢獻程度具同等重要。
3	稍重要(Weak Impotance)	經驗與判斷稍微傾向某一要素。
5	頗重要(Essential Impotance)	經驗與判斷強烈傾向某一要素。
7	極重要(Demonstrated Impotance)	經驗與判斷非常強烈傾向某一要素。
9	絕對重要(Absolute Impotance)	經驗與判斷絕對偏好某一因素。
2、4、6、8	相鄰尺度之中間值(Intermediate Value)	需要折衷值時。

資料來源：Saaty (1980)

若將問題分解成兩兩成對來比較，進而減輕評估者的思考負擔，因為評估者只要專注在兩個要素之間的關係。當有多位受訪者操作問卷時，其彙整方式則有幾何平均數與算術平均數兩種方式。如依(褚志鵬，2009)所述採用幾何平均數來處理會比和常用的算術平均來的合宜，因假設評估準則為 1：3，另一個人則認為是 3：1。故在這樣的情形之下，我們將採取抵銷的方式，意旨兩者相乘再開根號，這樣所得出結果是 1，所以二者皆一樣重要。

4. 資料分析

依據研究方法中所提到的內容與研究架構，運用層級分析法探討影響公立幼兒園教師教學幸福感之關鍵因素。以下說明問卷回收狀況及填寫者基本資料統計；並說明依據回收問卷進行層級分析法之權重分析。

4.1 問卷回收與基本資料分析

本研究針對高雄市一般地區及偏遠地區(含偏遠、特殊偏遠、極度偏遠)之公立幼兒園教師為對象，共發放 20 份問卷，有效回收問卷 20 份，回收 100%。回收問卷之樣本統計，如表 4-1-1：

表 4-1-1 一般地區與偏遠地區之填寫者基本資料統計表

項 目			人數	%
一般地區	生理性別	男	0	0%
		女	10	100%
	年齡	30~40歲	2	20%
		41~50歲	5	50%
		51 歲以上	3	30%
	年資	5~10 年	1	10%
		11~15 年	2	20%
		16 年以上	7	70%
	學校規模(班級數)	1班	1	10%
		2~4 班	3	30%
		5~7 班	5	50%
		8 班以上	1	10%
(含偏遠、特殊偏遠、極度偏遠) 偏遠地區	生理性別	男	0	0%
		女	10	100%
	年齡	30 歲以下	1	10%
		31~40歲	3	30%
		41~50歲	3	30%
		51 歲以上	3	30%
	年資	3~5 年	1	10%
		6~10 年	3	30%
		11~15 年	1	10%
		16 年以上	5	50%
	學校規模(班級數)	1班	6	60%
		2~4 班	4	40%

綜合上述發現受測者工作年資皆 3 年以上，工作區域分別明確，且幼兒園教師身份等條件皆符合本研究論述。

4.2 權重分析結果

本研究運用 Power Choice2.5 決策分析工具計算，透過各構面及準則之相對權重和排序來進行資料分析。將位於一般地區與偏遠地區等不同區域之教師群，對教學幸福感之關鍵因素進行彙整，以探討二區域間教師的感知偏好差異。一般地區與偏遠地區之問卷回收各為 10 份，共計 20 份。分為三個部分來說明相對之權重分析。

4.2.1 一般地區與偏遠地區(整體)

(一) 第一層級構面分析

第一層級是以公立幼兒園教師教學幸福感之關鍵因素為主題，相關構面分別為工作環境、組織氣氛、工作負荷、人際關係、親師溝通、角色壓力六個構面。根據表 4-2-1 了解公立幼兒園教師教學幸福感之關鍵因素之構面衡量分析，依重要性排序分別為「組織氣氛」(0.322373)>「人際關係」(0.220318)>「親師溝通」(0.150734)>「工作負荷」(0.132344)>「角色壓力」(0.09742)>「工作環境」(0.07681)，其 $C.I.=0.015681<0.1$ ； $C.R.=0.012646<0.1$ ，表示結果符合一致性。以高雄市為例之公立幼兒園教師於教學幸福感之整體權重中，幼兒園教師對組織氣氛構面最為重視，該權重比高於其他構面；其中則以工作負荷及親師溝通之權重值則較為相近。

表 4-2-1 公立幼兒園教師教學幸福感之關鍵因素總體權重和重要性排序

項次	構面	整體權重	重要性排序
1	工作環境	0.07681	6
2	組織氣氛	0.322373	1
3	工作負荷	0.132344	4
4	人際關係	0.220318	2
5	親師溝通	0.150734	3
6	角色壓力	0.09742	5
$\lambda_{\max}=6.078405$ $C.I.=0.015681$ $C.R.=0.012646$			

(二) 因素評估之衡量分析

1. 「工作環境」

由表 4-2-2 可知，在「工作環境」因素評估準則中，其權重依序為「幼兒人數」(0.540704)>「學校所在位置」(0.271393)>「學校規模」(0.187903)。其分析顯示：「幼兒人數」是「工作環境」構面下最重要的因素，「學校規模」則是最不受重視的因素。此因素評估之 $C.I.=0.00172<0.1$ ； $C.R.=0.002965<0.1$ ，表示分析符合一致性。在幼教領域中，幼兒人數的多寡會直接影響幼兒教師對整體教學品質及行政工作，反觀學校規模對幼兒教師的重要程度不及學校所在位置。

表 4-2-2 工作環境因素整體評估和重要排序

項次	評估因素	局部權重	重要性排序
1	學校所在位置	0.271393	2
2	學校規模	0.187903	3
3	幼兒人數	0.540704	1
$\lambda_{\max}=3.003439$ $C.I.=0.00172$ $C.R.=0.002965$			

2. 「組織氣氛」

由表 4-2-3 可知，在「組織氣氛」因素評估準則中，其權重依序為「二位幼教師間的協同教學與合作」(0.644211)>「上對下的專業支持」(0.215629)>「上對下的溝通」(0.14016)。其分析顯示：「二位幼教師間的協同教學與合作」在「組織氣氛」構面中是比重最高的因素，「上對下的溝通」則是最不重要的影響因素。此因素評估之 $C.I.=0.000721<0.1$ ； $C.R.=0.001243<0.1$ ，表示分析符合一致性。在整個組織氣氛中，「二位幼教師間的協同教學與合作」比「上對下的專業支持」之重要程度更高。

表 4-2-3 組織氣氛因素整體評估和重要排序

項次	評估因素	局部權重	重要性排序
1	上對下的專業支持	0.215629	2
2	上對下的溝通	0.14016	3
3	二位幼教師間的協同教學與合作	0.644211	1
$\lambda_{\max}=3.001442$ $C.I.=0.000721$ $C.R.=0.001243$			

3. 「工作負荷」

由表 4-2-4 可知，在「工作負荷」因素評估準則中，其權重依序為「教學工作」(0.676195)>「行政工作」(0.187356)>「延長照顧」(0.136449)。其分析顯示：「教學工作」在「工作負荷」構面中最為重要，「延長照顧」則是最不重要的影響因素。此因素評估之 C.I.=0.000071<0.1；C.R.=0.000122<0.1，表示分析符合一致性。在工作負荷中，幼兒園教師認為教學工作較能給予其幸福感，反觀是否承接延長照顧對幼兒園教師的教學幸福感較無影響。

表 4-2-4 工作負荷因素整體評估和重要排序

項次	評估因素	局部權重	重要性排序
1	行政工作	0.187356	2
2	教學工作	0.676195	1
3	延長照顧	0.136449	3
$\lambda_{\max} = 3.000141$ C.I. = 0.000071 C.R. = 0.000122			

4. 「人際關係」

由表 4-2-5 可知，在「人際關係」因素評估準則中，其權重依序為「同事間的溝通聯繫」(0.528255)>「與幼生間的溝通互動」(0.349638)>「同事間的工作競爭」(0.122107)。其分析顯示：「同事間的溝通聯繫」在「人際關係」構面中最為重要的因素，「與幼生間的溝通互動」則是最不重要的影響因素。此因素評估之 C.I.=0.000005<0.1；C.R.=0.000008<0.1，表示分析符合一致性。在人際關係中，幼兒園教師較重視同事間的溝通聯繫，以增進彼此間的聯繫，反觀幼兒園教師對同事間的工作競爭較無興趣。

表 4-2-5 人際關係因素整體評估和重要排序

項次	評估因素	局部權重	重要性排序
1	同事間的工作競爭	0.122107	3
2	同事間的溝通聯繫	0.528255	1
3	與幼生間的溝通互動	0.349638	2
$\lambda_{\max} = 3.000009$ C.I. = 0.000005 C.R. = 0.000008			

5. 「親師溝通」

由表 4-2-6 可知，在「親師溝通」因素評估準則中，其權重依序為「對教師的支持度」(0.535066)>「能依循學校管道溝通協調」(0.303408)>「對各項活動的支援與參與頻率」(0.161526)。其分析顯示：「對教師的支持度」在「親師溝通」構面中最為重要的因素，「對各項活動的支援與參與頻率」則是最不重要的影響因素。此因素評估之 C.I.=0.002665<0.1；C.R.=0.004595<0.1，表示分析符合一致性。家長對教師的支持度是幼兒園教師最重視的一環，因有家長一定程度的支持和信任，對幼兒園各項業務執行上是一大助力。

表 4-2-6 親師溝通因素整體評估和重要排序

項次	評估因素	局部權重	重要性排序
1	對教師的支持度	0.535066	1
2	對各項活動的支援與參與頻率	0.161526	3
3	能依循學校管道溝通協調	0.303408	2
$\lambda_{\max} = 3.00533$ C.I. = 0.002665 C.R. = 0.004595			

6. 「角色壓力」

由表 4-2-7 可知，在「角色壓力」因素評估準則中，其權重依「個人教職角色壓力」(0.394496)>「當前教育政策」(0.368724)>「個人家庭角色壓力」(0.23678)。其分析顯示：「個人教職角色壓力」是「角色壓力」構面中最為重要的因素，「個人家庭角色壓力」則是最不重要的影響因素。此因素評估之 C.I.=0.002921<0.1；C.R.=0.005037<0.1，表示分析符合一致性。個人教職角色壓力能直接影響幼兒園教師對幸福感的感受力，故其分析權重比最高。

表 4-2-7 角色壓力因素整體評估和重要排序

項次	評估因素	局部權重	重要性排序
1	當前教育政策	0.368724	2
2	個人教職角色壓力	0.394496	1
3	個人家庭角色壓力	0.23678	3
$\lambda_{\max} = 3.005843$ $C.I = 0.002921$ $C.R = 0.005037$			

7. 整體因素權重結果分析

根據表 4-2-8 中整體因素權重分析結果，在十八項因素中，幼兒園教師感知教學幸福感最先考量前五項因素，依序為：「二位幼教師間的協同教學與合作」、「同事間的溝通聯繫」、「教學工作」、「對教師的支持度」、「與幼生間的溝通互動」，其比率最高集中在「二位幼教師間的協同教學與合作」因素中。此外，對幼兒園教師感知教學幸福感最不重要因素後五項分別為：「學校規模」、「延長照顧」、「學校所在位置」、「個人家庭角色壓力」、「對各項活動的支援與參與頻率」。在幼兒園教師教學幸福感的整體因素評估權重中，以人際關係構面最為重要，其二項影響因素名列於前五項當中；反之，「工作環境」構面中有二項影響因素皆落在後五項中。

表 4-2-8 公立幼兒園教師教學幸福感之整體因素評估權重和重要排序

項次	構面	因素評估	整體權重	重要排序
1	工作環境	學校所在位置	0.020846	16
		學校規模	0.014433	18
		幼兒人數	0.041532	9
2	組織氣氛	上對下的專業支持	0.069513	6
		上對下的溝通	0.045184	8
		二位幼教師間的協同教學與合作	0.207676	1
3	工作負荷	行政工作	0.024796	13
		教學工作	0.089491	3
		延長照顧	0.018058	17
4	人際關係	同事間的工作競爭	0.026902	12
		同事間的溝通聯繫	0.116384	2
		與幼生間的溝通互動	0.077031	5
5	親師溝通	對教師的支持度	0.080652	4
		對各項活動的支援與參與頻率	0.024347	14
		能依循學校管道溝通協調	0.045734	7
6	角色壓力	當前教育政策	0.035921	11
		個人教職角色壓力	0.038432	10
		個人家庭角色壓力	0.023067	15

4.2.2 一般地區

(一) 第一層級構面分析

第一層級是以位於一般地區之公立幼兒園教師教學幸福感之關鍵因素為主題，相關構面分別為工作環境、組織氣氛、工作負荷、人際關係、親師溝通、角色壓力六個構面。根據表 4-2-9 了解任教於一般地區之公立幼兒園教師教學幸福感之關鍵因素之構面衡量分析，依重要性排序分別為「組織氣氛」(0.344883) > 「人際關係」(0.220512) > 「親師溝通」(0.146244) > 「工作負荷」(0.143749) > 「角色壓力」(0.081614) > 「工作環境」(0.062998)，其 $C.I = 0.010859 < 0.1$ ； $C.R = 0.008757 < 0.1$ ，表示結果符合一致性。以高雄市一般地區之公立幼兒園教師於教學幸福感之整體權重中，幼兒園教師最重視組織氣氛構面，該整體權重皆高於其他構面。

表 4-2-9 一般地區之公立幼兒園教師教學幸福感之構面權重和重要排序

項次	構面	整體權重	重要排序
1	工作環境	0.062998	6
2	組織氣氛	0.344883	1
3	工作負荷	0.143749	4
4	人際關係	0.220512	2

表 4-2-9 一般地區之公立幼兒園教師教學幸福感之構面權重和重要排序(續)

5	親師溝通	0.146244	3
6	角色壓力	0.081614	5
$\lambda_{\max} = 6.054294$ C.I. = 0.010859 C.R. = 0.008757			

(二) 因素評估之衡量分析

1. 「工作環境」

由表 4-2-10 可知，在一般地區之「工作環境」因素評估準則中，其權重依序為「幼兒人數」(0.533749) > 「學校所在位置」(0.311496) > 「學校規模」(0.154755)。其分析顯示：「幼兒人數」是「工作環境」構面下最重要的因素，「學校規模」則是最不受重視的因素。此因素評估之 C.I. = 0.000449 < 0.1；C.R. = 0.000775 < 0.1，表示分析符合一致性。在高雄市一般地區的幼教工作現場中，幼兒園教室對於幼兒人數多寡較為重視，反觀學校規模對幼兒園教師而言較不重要。

表 4-2-10 一般地區之工作環境因素評估和重要排序

項次	評估因素	局部權重	重要性排序
1	學校所在位置	0.311496	2
2	學校規模	0.154755	3
3	幼兒人數	0.533749	1
$\lambda_{\max} = 3.000899$ C.I. = 0.000449 C.R. = 0.000775			

2. 「組織氣氛」

由表 4-2-11 可知，在一般地區之「組織氣氛」因素評估準則中，其權重依序為「二位幼教師間的協同教學與合作」(0.692554) > 「上對下的專業支持」(0.195406) > 「上對下的溝通」(0.11204)。其分析顯示：「二位幼教師間的協同教學與合作」在「組織氣氛」構面中是比重最高的因素，「上對下的溝通」則是最不重要的影響因素。此因素評估之 C.I. = 0.00085 < 0.1；C.R. = 0.001465 < 0.1，表示分析符合一致性。相比其他因素，幼兒園教師最為重視二位幼教師間的協同教學與合作，其權重比差距大。

表 4-2-11 一般地區之組織氣氛因素評估和重要排序

項次	評估因素	局部權重	重要性排序
1	上對下的專業支持	0.195406	2
2	上對下的溝通	0.11204	3
3	二位幼教師間的協同教學與合作	0.692554	1
$\lambda_{\max} = 3.0017$ C.I. = 0.00085 C.R. = 0.001465			

3. 「工作負荷」

由表 4-2-12 可知，在一般地區之「工作負荷」因素評估準則中，其權重依序為「教學工作」(0.725794) > 「延長照顧」(0.139113) > 「行政工作」(0.135093)。其分析顯示：「教學工作」在「工作負荷」構面中為最重要，「行政工作」則是最不重要的影響因素。此因素評估之 C.I. = 0.00043 < 0.1；C.R. = 0.000742 < 0.1，表示分析符合一致性。在工作負荷中，幼兒園教師較重視教學工作帶給自己的成就感與幸福感，反觀行政工作必非每一位幼兒園教師都會承接，故其重要性下降。

表 4-2-12 一般地區之工作負荷因素評估和重要排序

項次	評估因素	局部權重	重要性排序
1	行政工作	0.135093	3
2	教學工作	0.725794	1
3	延長照顧	0.139113	2
$\lambda_{\max} = 3.000861$ C.I.=0.00043 C.R.=0.000742			

4. 「人際關係」

由表 4-2-13 可知，在一般地區之「人際關係」因素評估準則中，其權重依序為「同事間的溝通聯繫」(0.524195) > 「與幼生間的溝通互動」(0.380534) > 「同事間的工作競爭」(0.095271)。其分析顯示：「同事間的溝通聯繫」在「人際關係」構面中最為重要的因素，「與幼生間的溝通互動」則是最不重要的影響因素。此因素評估之 C.I.=0.006896 < 0.1；C.R.=0.01189 < 0.1，表示分析符合一致性。對幼兒園教師而言，人際關係中的同事間的溝通聯繫及與幼生間的溝通互動，二者其重要程度較為相近。

表 4-2-13 一般地區之人際關係因素評估和重要排序

項次	評估因素	局部權重	重要性排序
1	同事間的工作競爭	0.095271	3
2	同事間的溝通聯繫	0.524195	1
3	與幼生間的溝通互動	0.380534	2
$\lambda_{\max} = 3.013792$ C.I.=0.006896 C.R.=0.01189			

5. 「親師溝通」

由表 4-2-14 可知，在一般地區之「親師溝通」因素評估準則中，其權重依序為「對教師的支持度」(0.61237) > 「能依循學校管道溝通協調」(0.233147) > 「對各項活動的支援與參與頻率」(0.154483)。其分析顯示：「對教師的支持度」在「親師溝通」構面中最為重要的因素，「對各項活動的支援與參與頻率」則是最不重要的影響因素。此因素評估之 C.I.=0.017185 < 0.1；C.R.=0.02963 < 0.1，表示分析符合一致性。於一般地區中，對教師的支持度是非常重要的，因一般區域之幼兒家長較重視幼兒教養，故幼兒園教師在推動班級事務時，需幼兒家長一定程度的支持與信任。

表 4-2-14 一般地區之親師溝通因素評估和重要排序

項次	評估因素	局部權重	重要性排序
1	對教師的支持度	0.61237	1
2	對各項活動的支援與參與頻率	0.154483	3
3	能依循學校管道溝通協調	0.233147	2
$\lambda_{\max} = 3.03437$ C.I.=0.017185 C.R.=0.02963			

6. 「角色壓力」

由表 4-2-15 可知，在一般地區之「角色壓力」因素評估準則中，其權重依「個人教職角色壓力」(0.493997) > 「當前教育政策」(0.349561) > 「個人家庭角色壓力」(0.156443)。其分析顯示：「個人教職角色壓力」是「角色壓力」構面中最為重要的因素，「個人家庭角色壓力」則是最不重要的影響因素。此因素評估之 C.I.=0.003606 < 0.1；C.R.=0.006217 < 0.1，表示分析符合一致性。一般地區之個人教職角色壓力與當前教育政策權重比相差不大。

表 4-2-15 一般地區之角色壓力因素評估和重要排序

項次	評估因素	局部權重	重要性排序
1	當前教育政策	0.349561	2
2	個人教職角色壓力	0.493997	1
3	個人家庭角色壓力	0.156443	3
$\lambda_{\max} = 3.007212$ C.I.=0.003606 C.R.=0.006217			

7. 一般地區之因素評估權重結果分析

根據表4-2-16中，高雄市一般地區之整體因素權重分析結果，在十八項因素中，幼兒園教師感知教學幸福感最先考量前五項因素，依序為：「二位幼教師間的協同教學與合作」、「同事間的溝通聯繫」、「教學工作」、「對教師的支持度」、「與幼生間的溝通互動」，其比率最高集中在「二位幼教師間的協同教學與合作」因素中。此外，幼兒園教師感知教學幸福感最不重要因素後五項分別為：「學校規模」、「個人家庭角色壓力」、「行政工作」、「學校所在位置」、「延長照顧」。對一般地區而言，影響幼兒園教師教學幸福感之因素評估權重，以人際關係構面最為重要，其二項影響因素名列於前五項當中；反之，「工作環境」和「工作負荷」構面中各有二項影響因素皆落在後五項中。

表 4-2-16 一般地區之公立幼兒園教師教學幸福感之關鍵因素之評估權重和重要排序

項次	構面	因素評估	整體權重	重要排序
1	工作環境	學校所在位置	0.019624	15
		學校規模	0.009749	18
		幼兒人數	0.033625	10
2	組織氣氛	上對下的專業支持	0.067392	6
		上對下的溝通	0.038641	8
		二位幼教師間的協同教學與合作	0.23885	1
3	工作負荷	行政工作	0.019419	16
		教學工作	0.104332	3
		延長照顧	0.019997	14
4	人際關係	同事間的工作競爭	0.021008	13
		同事間的溝通聯繫	0.115591	2
		與幼生間的溝通互動	0.083912	5
5	親師溝通	對教師的支持度	0.089556	4
		對各項活動的支援與參與頻率	0.022592	12
		能依循學校管道溝通協調	0.034096	9
6	角色壓力	當前教育政策	0.028529	11
		個人教職角色壓力	0.040317	7
		個人家庭角色壓力	0.012768	17

4.2.3 偏遠地區(含偏遠、特殊偏遠、極度偏遠)

(一) 第一層級構面分析

第一層級是以位於偏遠地區之公立幼兒園教師教學幸福感之關鍵因素為主題，相關構面分別為工作環境、組織氣氛、工作負荷、人際關係、親師溝通、角色壓力六個構面。根據表 4-2-17 了解任教於偏遠地區之公立幼兒園教師教學幸福感之關鍵因素之構面衡量分析，依重要性排序分別為「組織氣氛」(0.266192)>「人際關係」(0.212374)>「親師溝通」(0.145967)>「工作負荷」(0.144145)>「角色壓力」(0.127437)>「工作環境」(0.103885)，其C.I.=0.006625<0.1；C.R.=0.005342<0.1，表示結果符合一致性。以高雄市偏遠地區之公立幼兒園教師教學幸福感之整體權重中，組織氣氛的重要程度最高；工作環境對偏遠地區之幼兒園教師的重要程度較低。

表 4-2-17 偏遠地區之公立幼兒園教師教學幸福感之構面權重和重要排序

項次	構面	整體權重	重要排序
1	工作環境	0.103885	6
2	組織氣氛	0.266192	1
3	工作負荷	0.144145	4
4	人際關係	0.212374	2
5	親師溝通	0.145967	3
6	角色壓力	0.127437	5
$\lambda_{\max}=6.033123$ C.I.=0.006625 C.R.=0.005342			

(二) 因素評估之衡量分析

1. 「工作環境」

由表 4-2-18 可知，在偏遠地區之「工作環境」因素評估準則中，其權重依序為「幼兒人數」(0.533749)>「學校所在位置」(0.311496)>「學校規模」(0.154755)。其分析顯示：「幼兒人數」是「工作環境」構面下最重要的因素，「學校規模」則是最不受重視的因素。此因素評估之 C.I.=0.003813<0.1；C.R.=0.006575<0.1，表示分析符合一致性。在偏遠地區因人口外移嚴重，所以幼兒人數多寡對幼兒園教師非常重要。

表 4-2-18 偏遠地區之工作環境因素評估和重要排序

項次	評估因素	局部權重	重要性排序
1	學校所在位置	0.233672	2
2	學校規模	0.225388	3
3	幼兒人數	0.54094	1

$\lambda_{\max} = 3.007627$ C.I.=0.003813 C.R.=0.006575

2. 「組織氣氛」

由表 4-2-19 可知，在偏遠地區之「組織氣氛」因素評估準則中，其權重依序為「二位幼教師間的協同教學與合作」(0.590349)>「上對下的專業支持」(0.236248)>「上對下的溝通」(0.173402)。其分析顯示：「二位幼教師間的協同教學與合作」在「組織氣氛」構面中是比重最高的因素，「上對下的溝通」則是最不重要的影響因素。此因素評估之 C.I.=0.000474<0.1；C.R.=0.000818<0.1，表示分析符合一致性。偏遠地區教師流動率高，故二位幼教師間的協同教學與合作對是否能留住幼兒園老師很是重要，其權重比與其他二項因素差距大。

表 4-2-19 偏遠地區之組織氣氛因素評估和重要排序

項次	評估因素	局部權重	重要性排序
1	上對下的專業支持	0.236248	2
2	上對下的溝通	0.173402	3
3	二位幼教師間的協同教學與合作	0.590349	1

$\lambda_{\max} = 3.000948$ C.I.=0.000474 C.R.=0.000818

3. 「工作負荷」

由表 4-2-20 可知，在偏遠地區之「工作負荷」因素評估準則中，其權重依序為「教學工作」(0.611453)>「行政工作」(0.264373)>「延長照顧」(0.124174)。其分析顯示：「教學工作」在「工作負荷」構面中為最重要，「行政工作」則是最不重要的影響因素。此因素評估之 C.I.=0.000827<0.1；C.R.=0.001426<0.1，表示分析符合一致性。在工作負荷中，偏遠地區幼兒普遍文化刺激不足，幼兒園教師需花費較長時間及重複性引導的方式帶領幼兒學習，所以教學工作是否能給予幼兒園教師教學幸福感是非常重要的。

表 4-2-20 偏遠地區之工作負荷因素評估和重要排序

項次	評估因素	局部權重	重要性排序
1	行政工作	0.264373	2
2	教學工作	0.611453	1
3	延長照顧	0.124174	3

$\lambda_{\max} = 3.001654$ C.I.=0.000827 C.R.=0.001426

4. 「人際關係」

由表 4-2-21 可知，在偏遠地區之「人際關係」因素評估準則中，其權重依序為「同事間的溝通聯繫」(0.479797)>「與幼生間的溝通互動」(0.347129)>「同事間的工作競爭」(0.173074)。其分析顯示：「同事間的溝通聯繫」在「人際關係」構面中為最重要的因素，「同事間的工作競爭」則是最不重要的影響因素。此因素評估之 C.I.=0.008276<0.1；C.R.=0.014269<0.1，表示分析符合一致性。在幼兒教育工作現場中，幼兒園老師重視的是二位老師的之間的合諧和一致，故較少出現

同事間的工作競爭的狀況，所以同事間的工作競爭之權重比偏低。

表4-2-21 偏遠地區之人際關係因素評估和重要排序

項次	評估因素	局部權重	重要性排序
1	同事間的工作競爭	0.173074	3
2	同事間的溝通聯繫	0.479797	1
3	與幼生間的溝通互動	0.347129	2
$\lambda_{\max}=3.016552$ C.I.=0.008276 C.R.=0.014269			

5. 「親師溝通」

由表4-2-22可知，在偏遠地區之「親師溝通」因素評估準則中，其權重依序為「對教師的支持度」(0.479274)>「能依循學校管道溝通協調」(0.376969)>「對各項活動的支援與參與頻率」(0.143758)。其分析顯示：「對教師的支持度」在「親師溝通」構面中最為重要的因素，「對各項活動的支援與參與頻率」則是最不重要的影響因素。此因素評估之 C.I.=0.000202<0.1；C.R.=0.000349<0.1，表示分析符合一致性。由於偏遠地區家長社經地位普遍偏低，所以家長對幼兒園教師的支持度與信任普遍偏高，幼兒園教師之教學幸福感相對也偏高。

表 4-2-22 偏遠地區之親師溝通因素評估和重要排序

項次	評估因素	局部權重	重要性排序
1	對教師的支持度	0.479274	1
2	對各項活動的支援與參與頻率	0.143758	3
3	能依循學校管道溝通協調	0.376969	2
$\lambda_{\max}=3.000405$ C.I.=0.000202 C.R.=0.000349			

6. 「角色壓力」

由表4-2-23可知，在偏遠地區之「角色壓力」因素評估準則中，其權重依「當前教育政策」(0.366652)>「個人家庭角色壓力」(0.322536)>「個人教職角色壓力」(0.310812)。其分析顯示：「當前教育政策」是「角色壓力」構面中最為重要的因素，「個人教職角色壓力」則是最不重要的影響因素。此因素評估之 C.I.=0.000236<0.1；C.R.=0.000408<0.1，表示分析符合一致性。偏遠地區因老年化及少子化嚴重，學校面臨裁併校之窘境，故當前教育政策影響幼兒園教師教學幸福感比率偏高。偏遠地區幼兒園教師多為離鄉背景，遠距離兼顧工作與家庭讓幼兒園教師備感壓力，故個人家庭角色壓力於角色壓力構面中排序第二。

表 4-2-23 偏遠地區之角色壓力因素評估和重要排序

項次	評估因素	局部權重	重要性排序
1	當前教育政策	0.349561	1
2	個人教職角色壓力	0.310812	3
3	個人家庭角色壓力	0.322536	2
$\lambda_{\max}=3.000473$ C.I.=0.000236 C.R.=0.000408			

7. 偏遠地區之因素評估權重結果分析

根據表4-2-24中，高雄市偏遠地區之整體因素權重分析結果，在十八項因素中，幼兒園教師感知教學幸福感最先考量前五項因素，依序為：「二位幼教師間的協同教學與合作」、「同事間的溝通聯繫」、「教學工作」、「與幼生間的溝通互動」、「對教師的支持度」，其比率最高集中在「二位幼教師間的協同教學與合作」因素中。此外，幼兒園教師感知教學幸福感最不重要因素後五項分別為：「延長照顧」、「對各項活動的支援與參與頻率」、「學校規模」、「學校所在位置」、「同事間的工作競爭」。對偏遠地區而言，影響幼兒園教師教學幸福感的因素評估權重，以人際關係構面最為重要，其二項影響因素名列於前五項當中；反之，「工作環境」構面中有二項影響因素皆落在後五項中。

表 4-2-24 偏遠地區之公立幼兒園教師教學幸福感之關鍵因素之評估權重和重要排序

項次	構面	因素評估	整體權重	重要排序
1	工作環境	學校所在位置	0.024275	15
		學校規模	0.023415	16
		幼兒人數	0.056196	7
2	組織氣氛	上對下的專業支持	0.062887	6
		上對下的溝通	0.046158	10
		二位幼教師間的協同教學與合作	0.157146	1
3	工作負荷	行政工作	0.038108	13
		教學工作	0.088138	3
		延長照顧	0.017899	18
4	人際關係	同事間的工作競爭	0.036756	14
		同事間的溝通聯繫	0.101896	2
		與幼生間的溝通互動	0.073721	4
5	親師溝通	對教師的支持度	0.069958	5
		對各項活動的支援與參與頻率	0.020984	17
		能依循學校管道溝通協調	0.055025	8
6	角色壓力	當前教育政策	0.046725	9
		個人教職角色壓力	0.039609	12
		個人家庭角色壓力	0.041103	11

5. 結論與建議

本研究依據層級分析法彙整出影響幼兒園教師教學幸福感之關鍵因素提出結論與建議。分析結果共分為研究結論、管理意涵和後續研究建議，加以說明。

5.1 研究結論

以往的公立幼兒園教育生態中，幼兒的就學率及家長支持率相較於其他型態之幼兒園始終最高。但隨著社會型態的急遽變遷，幼教產業受到少子化衝擊及教育政策的轉型，各種經營型態(例：非營利幼兒園)的幼兒園陸續成立，家長對選擇幼兒園的考量條件也相對提高，慢慢的也衝擊到公立幼兒園的招生人數。

為考量公立幼兒園的永續經營，及提升公立幼兒園教師專業素養，進而探討影響公立幼兒園教師教學幸福感之關鍵因素的評選指標，是否可供改善公立幼兒園教師教學幸福感之成長的衡量指標。本研究彙整公立幼兒園教師教學幸福感之關鍵指標為六個構面、十八個影響因素之權重分析得到以下結果：

5.1.1 公立幼兒園教師教學幸福感之關鍵因素之六個構面、十八個影響因素，經層級分析法(AHP)得到驗證的一致性結果皆符合 $C.I. \leq 0.1$ 及 $C.R. \leq 0.1$ 。由此可知，已達幼兒園教師教學幸福感之關鍵因素的篩選指標。

5.1.2 根據表 4-2-8 公立幼兒園教師教學幸福感之整體因素評估權重結果分析，並根據六個構面及各項因素評估重要性排序，結果說明如下：

- 六個構面中以「組織氣氛」最為重要，教育工作場所最著重人與人之間的溝通合作，因為每一個班級與各行政處室的業務都是息息相關的，且身為教師需以身作則為幼兒建立學習楷模，故組織氣氛的和諧對幼兒而言亦是一種影響深遠教育。其中以「二位幼教師間的協同教學與合作」因素最為重要，為符合幼兒照顧法中的師生比(1 師：12 人)，幼兒園班級的基本教師配額為二位幼教師，所以二位幼教師間的協同教學與合作是否和諧，一直是公立幼兒園班級經營中最重要的一環，相對影響幼教師教學幸福感比重也最高。
- 工作環境構面中，以「幼兒人數」最為重要，在班級經營中，幼兒人數一直是幼教師推動班務的影響因素之一。適逢 112 年教育部公布修改幼兒照顧法之幼兒師生比例，將原本的 1：15(1 師：15 幼生)調降為 1：12(1

師：12 幼生），班級最高上限人數從 30 人降為 24 人。這不但大弧度提升幼兒教育品質，對幼教師而言亦是
一大幸福感。

3.工作負荷構面中，以「教學工作」最為重要，在一天八小時的工作時間裡，幼兒園教師均在照顧幼兒，並沒有既定的休息時間，下班後尚須應對家長各種問題。所以幼兒園教師在教學工作中的使命感及成就感是影響
幼兒園教師幸福感的一環。

4.人際關係構面中，以「同事間的溝通聯繫」最為重要，班級之間的交流與教學合作，能帶動幼教師與同事間的
溝通聯繫與和諧。

5.親師溝通構面中，以「對教師的支持度」最為重要，家長對幼兒園教師有一定的支持與信任，是教師推動班
級各項事務的助力，良好的互惠關係亦能帶給幼兒園教師幸福感。

6.角色壓力構面中，以「個人教職角色壓力」最為重要，幼教工作隨著社會變遷，面對各個教學法的推廣，無
論是推行班級特色或因應教育政策等，不斷的充實自我專業知能亦是幼兒園教師幸福感之一。

5.1.3 本研究與幼兒教育相關專家訪談的資料彙整，藉以探討高雄市一般地區及偏遠地區公立幼兒園教師教學幸福
感的關鍵因素，再透過問卷調查及層級分析法的分析，可得到個評估構面的整體權重、局部權重及重要性順序，以
建立公立幼兒園教師教學幸福感之關鍵因素模式，供各個公立幼兒園的教師及教育局幼教科進行決策時的參考方
向。

在高雄市一般地區與偏遠地區之公立幼兒園教師教學幸福感架構中的六個構面「工作環境」、「組織氣氛」、「工
作負荷」、「人際關係」、「親師溝通」、「角色壓力」的重要排序如表 5-1-1：

表 5-1-1 一般地區與偏遠地區之構面重要排序

排序	一般地區	偏鄉地區
1	組織氣氛	組織氣氛
2	人際關係	人際關係
3	親師溝通	親師溝通
4	工作負荷	工作負荷
5	角色壓力	角色壓力
6	工作環境	工作環境

由統計可知，一般地區與偏遠地區之公立幼兒園教師看重的構面排序皆為一致，雖區域性不同，也有著城鄉差
距的疑慮，但二區域的幼教師認為最重要的構面具有一致性。

高雄市一般地區與偏遠地區之公立幼兒園教師教學幸福感架構中的十八項影響因素中，最重要與最不重要之排
序如表 5-1-2：

表 5-1-2 一般地區與偏鄉地區之影響因素重要排序

項次	最重要		最不重要	
	一般地區	偏遠地區	一般地區	偏遠地區
1	二位幼教師間的協同教 學與合作	二位幼教師間的協同教 學與合作	學校規模	延長照顧
2	同事間的聯繫	同事間的聯繫	個人家庭角色壓力	對各項活動的支援與參 與頻率
3	教學工作	教學工作	行政工作	學校規模
4	對教師的支持度	與幼生間的溝通互動	學校所在位置	學校所在位置
5	與幼生間的溝通互動	對教師的支持度	延長照顧	同事間的工作競爭

在最重要的前五項中，二區域幼兒園教師對影響因素的重要性幾乎想法一致，唯有「對教師的支持度」和「與
幼生間的溝通互動」在二個區域中有不同重要的排序。而「對各項活動的支援與參與頻率」、「個人家庭角色壓力」、

「行政工作」、「同事間的工作競爭」四個因素有不同的重視程度，顯示雙方對其影響因素持有不同的看法。

5.2 管理意涵

5.2.1 一般地區與偏遠地區之公立幼兒園教師教學幸福感之總體偏好因素

(一)整體評估因素中，排在前面之權重比前三名：「二位幼教師間的協同教學與合作」(0.207676)、「同事間的溝通聯繫」(0.116384)、「教學工作」(0.089491)，此三個影響因素之重要性遠大於其他影響因素。說明了在公立幼兒園之教學現場中，二位幼教師間的協同教學與合作是否和諧融洽，同事間的溝通聯繫是否緊密，深刻影響幼兒園教師之教學幸福感，甚至牽連其班級經營的推動、教學品質之優劣、教師及幼兒之身心狀態及教師人事異動等各層面。

(二)整體評估構面中，排在後面之權重比後三名：「學校規模」(0.14433)排名 18 名、「延長照顧」(0.018058)排名 17 名、「學校所在位置」(0.020846)排名 16 名，其中有二項影響因素皆為工作環境構面。由此可知，學校規模的大小(班級數多寡)及學校所在位置(一般地區或偏鄉地區)對幼兒園教師而言皆可自我調適或克服。延長照顧工作對幼兒園教師而言雖是下班後的額外工作，但此工作業務有額外之鐘點費可領且是採自願承接的方式辦理，故此因素不足以影響幼兒園教師之教學幸福感的重要程度。

5.2.2 一般地區之公立幼兒園教師教學幸福感之整體因素探討

一般地區之公立幼兒園老師任教學校皆位於較熱鬧的市區，且任教 10 年以上者占 90%。從表 4-2-16 整體因素評估權重中將六個構面下最重要的評估因素分別列出：排序第一「二位幼教師間的協同教學與合作」、第二「同事間的溝通聯繫」、第三「教學工作」、第四「對教師的支持度」、第七「個人教職角色壓力」、第 10「幼兒人數」。這些因素在創造支持性工作環境、提供挑戰性教學和減輕教師壓力方面扮演重要角色。因此，為了增進教師的工作滿意度和幸福感，需要加強幼教師間的合作與協同教學、改善同事間的溝通與聯繫、提供支持和減輕教師的角色壓力，同時適度管理幼兒人數。這些建議可提供指引以改善一般地區公立幼兒園教師的工作環境和幸福感。

「學校規模」及「個人家庭角色壓力」在一般地區之公立幼兒園教師教學幸福感中對幼兒園教師影響最低。在公立幼兒園中，每一個班級都是獨立的，教師只需對自己的班級運作負責，其工作時間和壓力相對可控，所以學校規模大小與否對幼兒園教師較影響。且一般地區任教的幼兒園教師多數定居於市區，交通及各項資源皆較為便利，兼顧家庭照護也相對便利。

5.2.3 偏遠地區之公立幼兒園教師教學幸福感之整體因素探討

偏遠地區之公立幼兒園老師依循自身任教經驗填寫問卷。從表 4-2-24 整體因素評估權重中將六個構面下最重要的評估因素分別列出：排序第一「二位幼教師間的協同教學與合作」、第二「同事間的溝通聯繫」、第三「教學工作」、第五「對教師的支持度」、第七「幼兒人數」、第 9「當前教育政策」。這些因素互相關聯且相互影響，共同塑造了教師的幸福感。偏遠鄉地區的幼兒園教師通常處於相對封閉的環境中，所以教師之間的協同教學與合作具有重要意義，能夠增加教學效果、共同解決教學中的挑戰之外，也因幼教師人數較少，彼此間的合作關係相對更加緊密。同時，同事間的溝通聯繫能夠建立支持性的工作環境，增加專業發展和解決問題的能力，包括資源不足、學生多元性等挑戰，同時也有機會帶來成就感和充實感。在教學工作中，幼兒園教師在偏遠地區可能面臨資源不足、經濟困難、學生多元性等挑戰，但同時也有機會帶來成就感和充實感，特別是對那些能夠克服挑戰並取得進步的教師而言。幼兒人數和當前教育政策也會對教師的幸福感產生影響。偏遠地區小規模的幼兒園環境能夠提供更緊密的教學互動和關懷，能夠提升幼兒園教師的專業能力和自信心，進而增加其幸福感。但也因偏遠地區人口外移，幼兒人數銳減日益嚴重，甚至出現無學生之窘境，故教育局為節約資源成本即推動裁併校政策，進而影響幼兒園教師幸福感之優劣。

「延長照顧」及「對各項活動的支援與參與頻率」在偏遠地區之公立幼兒園教師教學幸福感中為最低影響因素。在偏遠地區，因人口相對稀少，對提供延長照顧的需求不高。因此，這一因素對於幼兒園教師的幸福感影響較低。在偏遠地區，家長的參與受到地理位置、交通限制、工作時間及社經地位等因素的限制，家長無法頻繁參與幼兒園的各項活動。因此，對各項活動的支援和參與頻率對幼兒園教師的幸福感影響較低。

5.2.4 一般地區與偏遠地區之公立幼兒園教師教學幸福感之因素差異探討

「行政工作」及「能依循學校管道溝通協調」在一般地區及偏遠地區之公立幼兒園教師教學幸福感中，雖權重

排名相似，但因區域關係有潛在的差異性。國小附設幼兒園的行政工作不似專設公立幼兒園或國中小學有一定的編制與分工，大多是由一位幼教師兼任並包攬所有的行政工作，如：教務、總務、事務、輔導等。所以在一般地區，因班級數多幼教師人數較充足，幼教師之間互相支援，幼兒園教師兼任行政工作的意願較高亦較能專心，故其他幼兒園教師兼任行政工作的需求相對較低，其他幼兒園教師可以更好地專注於教學，這對幼兒園教師的教學幸福感有正面影響。然而，偏遠地區班級數少幼教師人力資源有限，幼兒園教師勢必兼任行政工作及教學工作，這可能增加幼兒園教師的工作負擔和壓力，對其幸福感產生負面影響。

由於一般地區的家長在遇到問題時更傾向於到教育局單位投訴，因此一般地區的幼兒園教師較希望家長能夠依循學校管道溝通協調。這種期望是為了建立更有效的溝通和解決問題的機制，以確保教師和家長之間的合作和理解。幼兒園教師期望家長直接與學校溝通，可以更迅速地解決問題，並有助於建立良好的家校關係。同時，這也能幫助幼兒園教師更好地了解家長的需求和關切，提供更適切的支援和服務。因此，建立良好的溝通和協調機制是提高幼兒園教師幸福感的重要因素之一。然而，在偏遠地區，由於家長社經地位、隔代教養和經濟資源限制，家長須面臨的困難更多，對幼兒的照護也不似一般地區的精緻與完善，導致幼兒園教師和家長間溝通障礙和合作困難，對幼兒園教師的教學幸福感產生負面影響。

5.2.5 總結

「二位幼教師間的協同教學與合作」、「同事間的溝通聯繫」、「教學工作」、「對教師的支持度」這些因素在一般地區和偏遠地區都對幼兒園教師教學幸福感產生重要影響。由於地區差異，這些因素的重要性也有所不同，但幼教師們都希望能夠與共班同事合作，建立良好的溝通和協同氛圍，並獲得學校和相關部門的支持和資源。因此，為了提高幼教師的教學幸福感，教育機構和相關部門應重視並提供相應的支持、培訓和資源，以促進幼教師之間的協同合作和溝通，並創造良好的工作環境和支持系統。因此，在不同地區提供適切的支持和資源，能夠幫助提高幼兒園教師的教學幸福感，促進他們的專業成長和學生的學習。

5.3 後續研究建議

本研究內容是探討影響高雄市一般地區及偏遠地區(含偏遠、特殊偏遠、極度偏遠)之公立幼兒園教師教學幸福感之關鍵因素，並透過文獻蒐集及專家問卷，並使用 AHP 層級分析法進行權重排比，得到研究結論。

然而研究者在探究過程中因部分條件限制下，其研究結果無法盡善盡美，故提出以下建議，供後續使用不同研究工具之研究者參考。

5.3.1 擴大研究樣本：增加研究樣本的規模和多樣性，以包含更多地區、不同教育機構和背景的幼教師。這可以提供更廣泛和全面的研究結果，並使研究結果更具普遍性和可靠性。。

5.3.2 深入訪談和觀察：運用深度訪談和觀察方法，以瞭解幼教師在工作中所面臨的挑戰、教學經驗和幸福感的具體來源。這可以提供更詳細和具體的資料，並促進對於關鍵因素的更深入理解。

5.3.3 考慮教育政策和社會環境：深入研究教育政策和社會環境對幼教師教學幸福感的影響。這包括政府投資、資源分配、教育改革和社區支持等方面。瞭解這些外部因素的影響可以提供更全面的觀點和策略。

6. 參考文獻

1. 中文部分

1. 古婷菊(2006)。國中教師幸福感及其相關因素之研究。國立臺灣師範大學。
2. 呂政達(1987)。還幸福一個本來面目。出自中國人的幸福觀-命運與幸福。張老師文化。
3. 巫雅菁(2001)。大學生幸福感之研究。國立高雄師範大學。
4. 李建興(2007)。幼兒教師的自我韌性與幸福感知相關研究。樹德科技大學。
5. 李新民、陳蜜桃(2007)。幼兒教師情緒勞務因素結構及其對工作倦怠之影響。高雄師大學報，20，89-97。
6. 李連成(2011)。新北市國小教師兼任行政人員角色壓力、幸福感與組織承諾關係之研究。國立政治大學學校行政碩士在職專班。
7. 林子雯(1996)。成人學生多重角色與幸福感之相關研究。國立高雄師範大學成人教育研究所。
8. 施建彬(1995)。幸福感來源與相關因素之探討。高雄醫學院行為科學研究所碩士論文。

9. 高熏芳、陳美娟(2002)。國小專家教師專業知能形成歷程要件之研究。國立台北師範大學。
10. 教育部(2012)。幼兒教育及照顧法。
11. 陸洛(1996)。中國人幸福感相關因素之探討。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。
12. 陸洛(1998)。中國人幸福感之內涵、測量及相關因素探討。國科會研究彙刊：人文及社會科學，8(1)，115-137。
13. 莊文魁(2009)。碩士在職專班成人學生職場情緒勞務與幸福感關係之研究-以中部四縣市為例。國立中正大學。
14. 陳鈺萍(2004)。國小教師的幸福感及其相關因素之研究。國立屏東教育大學國民教育研究所。
15. 褚志鵬(2009)。層級分析法(AHP)理論與實作。國立東華大學企業管理系教學講義。
16. 張家婕(2012)。幼兒園教師幸福感與教學效能之關係-以新竹市為例。東海大學教育研究所。
17. 黃淑嫻(2004)。幼稚園教師工作壓力及其因應策略之研究。
18. 楊倩華(2010)。臺北市公立幼稚園教師工作壓力與幸福感之相關研究。臺北市立教育大學。
19. 譚子文、董旭英(2010)。自我概念與父母教養方式對臺灣都會區高中生偏差行為之影響。教育科學研究期刊，55(3)，203-233。
20. 鄧振源、曾國雄(1989)。層級分析法(AHP)的內涵特性與應用(下)。中國統計學報，27(7)，1-19。
21. 賴英娟、巫博瀚、張盈霏(2008)。教師情緒勞務的概念分析與理論應用。研習資訊，25(4)，123-130。
22. 謝婷如(2014)。幼兒園教師工作不安全感、工作負荷、職家衝突與職場幸福感之研究。環球科技大學。
23. 鄭寬仁(2022)。嬰童用品產業品牌經營之關鍵因素分析-以品牌權益為觀點。國立宜蘭大學。

2. 英文部分

1. Argyle, M., & Lu, L. (1990). The Happiness of Extroverts. *Personality and Individual Differences*, 11, 1011-1017.
2. Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social Indicators of well-being: Americans' Perceptions of Life Quality*. New York, NY: Plenum.
3. Saaty, Thomas L., (1977), *A Scaling Method for Priorities in Hierarchical Structures*, Journal of Mathematical Psychology, Vol. 15, 234-281.
4. Saaty, Thomas L., (1980). *The Analytic Hierarchy Process*, McGraw-Hill, Inc., New York.
5. Sullivan, H.S. (1953). *The Interpersonal theory of Psychiatry*. New York: Norton.
6. Veenhoven, R. (1994), *Conditions of Happiness*, Dordrecht: D. Reidel Pub. Co
7. Wilson, W. (1967). Correlates of Avowed Happiness, *Psychological Bulletin*, Vol. 47, No. 2, pp. 203-231.