

幸福指數下滑！2025 年新北市教師
幸福感問卷調查結果令人憂心！

文◎副理事長 蔡淑遠

新北市教師會自2023年10月起，連續於2024年8月及2025年8月，三度進行「友善教育職場、教師幸福有感問卷」調查。此延續性研究旨在描繪新北市教師幸福感的整體概況，並在當前教育現場工作條件普遍不佳的情境下，進一步探索影響教師幸福感的關鍵因素。透過系統性數據的累積與分析，我們期望能提出具體方向，協助改善教育職場環境，讓教師在專業發展與身心健康之間取得更佳平衡。

壹、問卷的發放與回收

本年度問卷調查對象，仍以任職於新北市各學制之教師為主要樣本母體。問卷施測方式係透過多元管道推廣與蒐集：首先，由新北市教師會公告問卷填答的Google表單連結及QR code，並請各支會會長於Line群組中協助轉發；同時，為擴大參與度，我們亦以電子郵件快訊方式加強推播，並於多場新北市教師精進研習會議現場，邀請與會教師直接掃描QR code即時填寫。此舉除涵蓋會員教師外，也使非會員之新北市各級教師得以共同參與。

在問卷回收部分，本次以Google線上系統進行收集。以新北市各級學校教師合計約28,182人為母群體（依據新北市政府統計資訊網2025/08/31資料），實際回收有效問卷1,218份。於95%信心水準下，本次調查之抽樣誤差低於3%，具備相當的代表性與研究參考價值。

友善教育職場、教師幸福有感問卷

A. 基本資料

A-1 性別：☐男性 ☐女性

A-2 年齡：☐29歲以下 ☐30-39歲 ☐40-49歲 ☐50-59歲 ☐60歲以上

A-3 學歷：☐學士 ☐碩士 ☐博士 ☐其他

A-4 婚姻：☐已婚 ☐未婚

A-5 任教年資：☐0-5年 ☐6-10年 ☐11-15年 ☐16-20年 ☐21年以上

A-6 任教階段：☐國小階段 ☐國中階段 ☐高中職階段 ☐大專階段

A-7 擔任職務：☐專任教師 ☐導師 ☐組長 ☐主任

B. 工作概況

B-1 近年來，您認為下列哪件事情，對基層老師的士氣影響最鉅？

☐公教年金改革，老師只能被動忍氣吞聲。 ☐十二年國教課程改革，教師壓力倍增。

☐家長與師閥時有所聞，校事會議調查程序讓老師深感不安。 ☐行政減量成效有限，老師負擔沉重苦不堪言。

☐學生行為脫序情緒易失控，造成班級經營與輔導管教的困難。 ☐學生能力落後，家庭功能不彰，教育工作執行事倍功半。 ☐其他

☐職場霸凌事件頻傳，老師遭受言語羞辱、心理壓力與權力打壓，無處申訴更難自保。

☐薪資成長停滯，難以因應新北都市高房租與物價，教師生活條件不若外界所想般優渥，壓力沉重。 ☐其他

B-2 開學至今，每天(週一至週五)放學後，您仍繼續從事教學相關工作的平均時數為？☐1小時內 ☐2小時內 ☐3小時內 ☐4小時(含)以上

B-3 開學至今，您在處理學生問題的壓力負荷感受如何？☐勝任、無壓力 ☐略感壓力 ☐有些沈重 ☐無法負荷

B-4 開學至今，您在處理家長問題的壓力負荷感受如何？☐勝任、無壓力 ☐略感壓力 ☐有些沈重 ☐無法負荷

B-5 開學至今，您在處理同(人)事問題的壓力負荷感受如何？☐勝任、無壓力 ☐略感壓力 ☐有些沈重 ☐無法負荷

B-6 開學至今，您在處理學校行政交辦問題的壓力負荷感受如何？☐勝任、無壓力 ☐略感壓力 ☐有些沈重 ☐無法負荷

B-7 回顧上學期，您在假日有因為學校活動團隊或教育局專案活動出勤加班的狀況嗎？

☐平均每週6-8時 ☐平均每週2-4時 ☐平均每二週6-8時 ☐平均每二週2-4時 ☐平均每月6-8時

☐平均每月2-4時 ☐偶爾，一學期2-3次 ☐很少，每學年只有1-2次 ☐幾乎不用

B-8 承上題，假日加班對您來說，是否帶給您壓力？

0 1 2 3 4 5

完全沒有壓力 ○ ○ ○ ○ ○ ○ 非常有壓力

C. 幸福感知指數		非常不符合	不符合	符合	非常符合
C-1	我覺得在校園生活中的事情都很有趣。	☐	☐	☐	☐
C-2	在學校，我的心情大部分時間都很好。	☐	☐	☐	☐
C-3	在學校，我常感到喜悅興奮。	☐	☐	☐	☐
C-4	在學校，我常笑容滿面。	☐	☐	☐	☐
C-5	在學校，我常保持輕鬆自在的心情。	☐	☐	☐	☐
C-6	我對於我教學生涯的未來充滿希望。	☐	☐	☐	☐
C-7	我熱愛我的教學生活。	☐	☐	☐	☐
C-8	我覺得教學讓我的生命很有意義、有目標。	☐	☐	☐	☐
C-9	我認為投入於在教學上的努力一定會有收穫。	☐	☐	☐	☐
C-10	我認為校園裡有些事情是美好的。	☐	☐	☐	☐
C-11	我對於校園生活中的事情覺得很滿意。	☐	☐	☐	☐
C-12	我覺得我的教學生活過得比別人好。	☐	☐	☐	☐
C-13	我覺得我的校園生活很如意。	☐	☐	☐	☐
C-14	我在我的教學職場覺得很有安全感。	☐	☐	☐	☐
C-15	我覺得我能依照我想要的方式進行我的教學工作。	☐	☐	☐	☐
C-16	我認為我能對教學工作中的事情產生好的影響。	☐	☐	☐	☐
C-17	我認為在學校工作時，我能帶給別人幸福。	☐	☐	☐	☐
C-18	我覺得我的教育理想都能獲得實現。	☐	☐	☐	☐
C-19	我的教學工作表現總能帶給我成就感。	☐	☐	☐	☐
C-20	我能專注於我的教學工作。	☐	☐	☐	☐

貳、調查對象基本資料（人數與百分比）分布情形

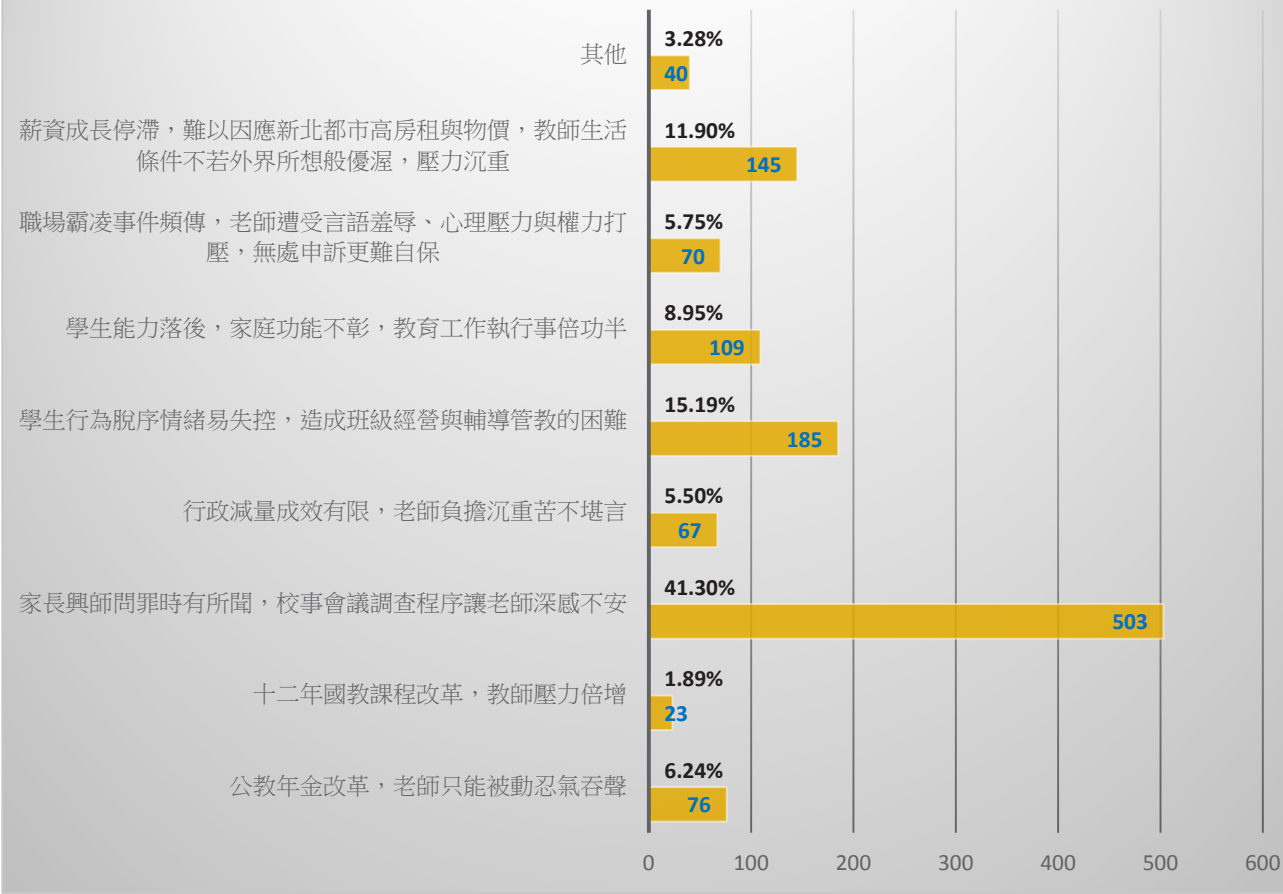
向度	類別	人數	百分比(%)
性別	男性	256	21
	女性	962	79
年齡	29 歲以下	85	7
	30-39 歲	240	20
	40-49 歲	457	38
	50-59 歲	408	33
	60 歲以上	28	2
學歷	學士	404	33
	碩士	795	65
	博士	19	2
婚姻	已婚	785	64
	未婚	433	36

向度	類別	人數	百分比(%)
任教年資	0-5 年	115	9
	6-10 年	182	15
	11-15 年	213	17
	16-20 年	178	15
	21 年以上	530	44
任教階段	幼教階段	69	6
	國小階段	614	50
	國中階段	406	33
	高中職階段	124	10
	大專院校	5	1
	退休老師	1	-
擔任職務	專任教師(科任)	326	27
	導師	742	61
	組長	98	8
	主任	38	3
	其他	14	1

參、打擊基層教師士氣的原因

鑑於近年來許多教師持續反映教學現場的困境，今年的調查特別增列兩項選項：「職場霸凌事件頻傳，教師遭受言語羞辱、心理壓力與權力打壓，卻無處申訴、更難自保」以及「薪資成長停滯，難以因應新北都市高房租與物價，教師生活條件不若外界所想般優渥，壓力沉重」，以更貼近教師真實處境。以下為今年調查後的統計結果：

最影響教學士氣的原因



本次調查結果與前兩年的結果都顯示，新北市教師普遍認為**最**嚴重影響基層教師士氣的因素為「家長興師問罪時有所聞，校事會議調查程序讓教師深感不安」。其次依序為：「學生行為脫序、情緒失控，造成班級經營與輔導困難」、「薪資成長停滯、生活壓力沉重」、「學生能力落後、家庭功能失衡，使教育工作事倍功半」、「公教年金改革使教師只能被動承受」、「職場霸凌事件頻傳，教師缺乏申訴與自保管道」、「行政減量成效有限，教師負擔沉重」，以及「十二年國教課程改革造成壓力倍增」。

值得注意的是，相當多教師也強調，上述各項問題並非單一事件，而是多重交疊、共同衝擊教師的專業與工作士氣。此調查結果再次凸顯了教育現場的嚴峻挑戰，亟需更多制度性支持與改善措施。

調查結果顯示，教學現場中對老師的濫訴與過度陳情，已嚴重影響教師士氣，不僅限縮了教師在課堂上的專業發揮與效能，更讓許多教師深感不安與威脅。

在今年9月25日教師節前夕，本會由林松宏理事長率領會務幹部，參與全教會於教育部前舉行的陳抗活動，明確呼籲政府應正視「校園濫訴事



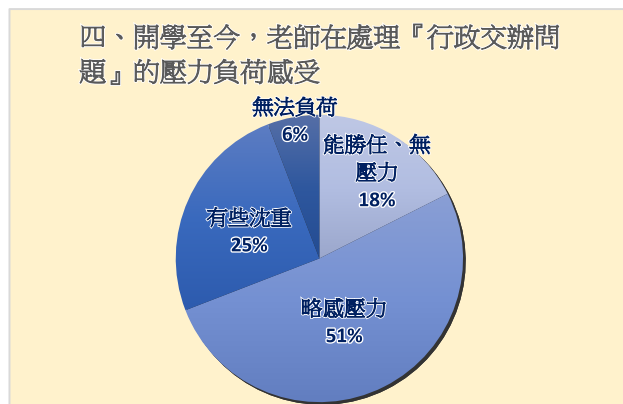
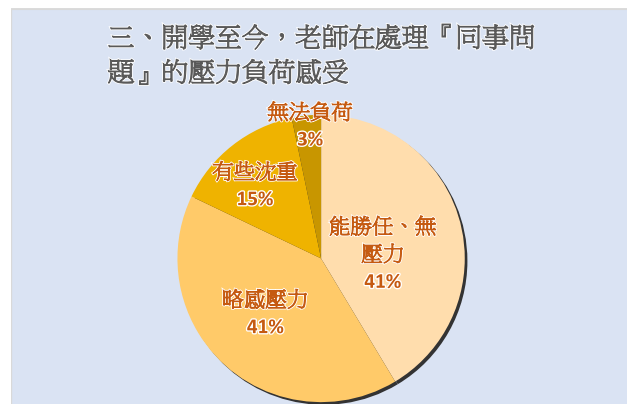
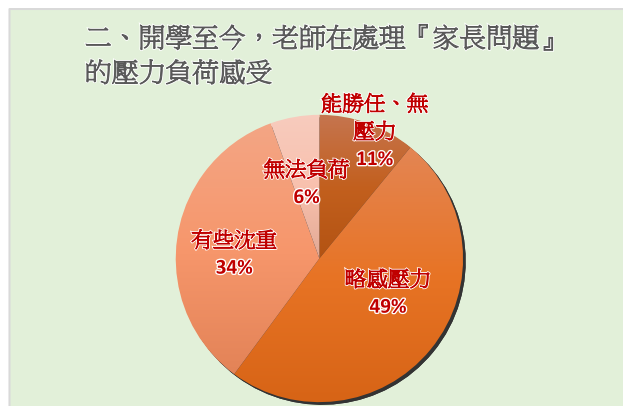
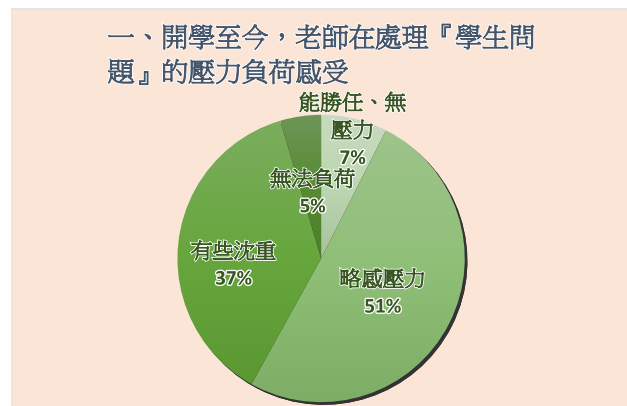
件」，並避免「校事會議法庭化」。其根本原因在於教育主管機關未能承擔起正向協助與輔導教師的責任，使得校事會議頻繁被啟動，且以「無差別受理」的思維運作，導致教師長期陷於程序不公的調查過程中。雖然多數案件最終能證明教師清白，但在冤枉受罰或被迫持續面對陳情與上訴的案例中，教師已經承受了難以彌補的精神壓力與專業傷害。

此現象對教育現場的衝擊不容小覷：資深教師因此提早萌生退意，年輕教師對投身教育心生卻步，最終受害最深的其實是學生。而這樣的「三輸局面」－教師、家長與學生皆受損，絕非社會大眾所樂見。

因此，我們再次嚴正呼籲：必須導正校園中浮濫投訴的現象，並邀請各界共同思考，如何建立一個更受尊重與理解的教育環境。唯有讓教師能安心專注於教學工作，才能真正發揮教育的價值，培育具備未來競爭力與健全人格的下一代。

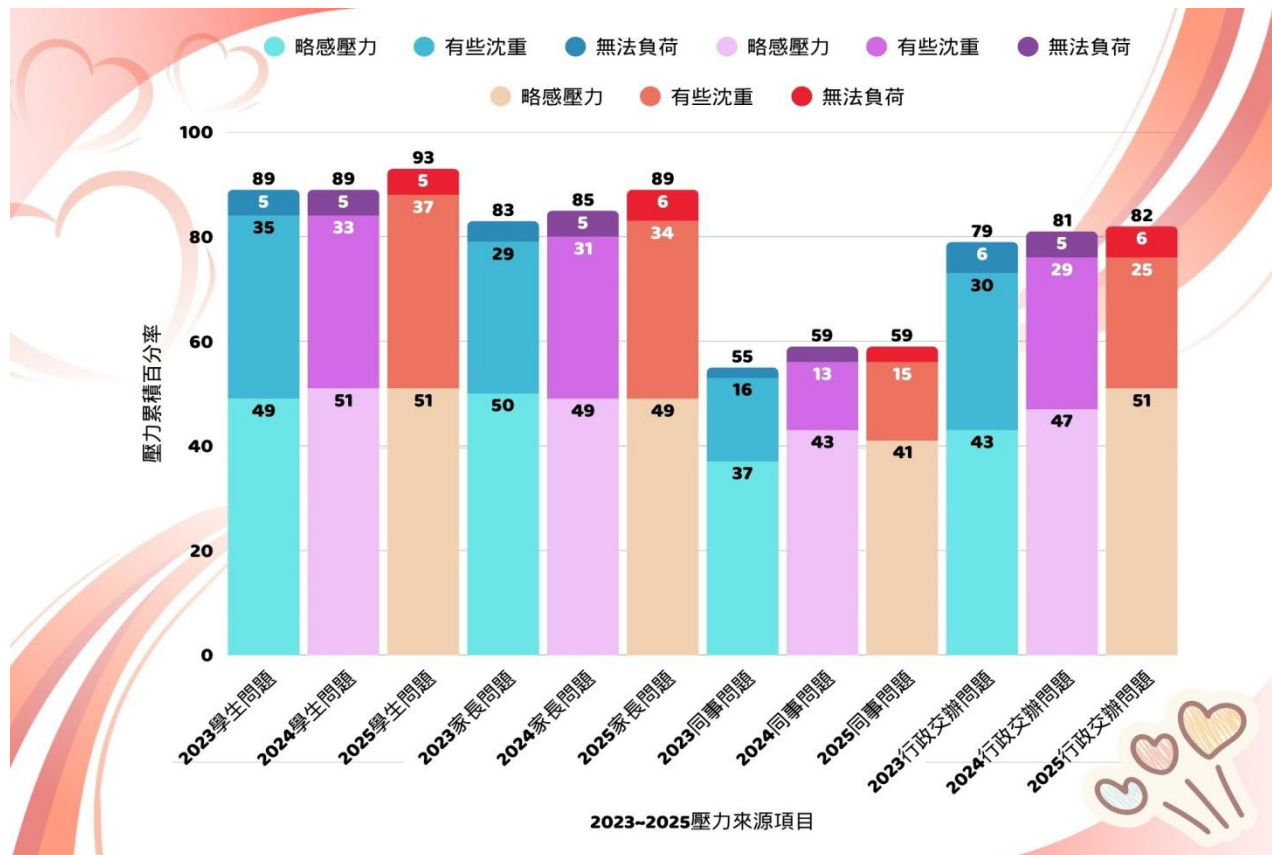
肆、面對學生問題、家長問題、同事問題、行政問題的壓力，老師的負荷與感受

在「四大壓力來源面向」的分析中，將教師感受強度轉換為數值後進行差異化檢驗，結果顯示不同面向的壓力感受存在顯著差異（ $F=153.6$ ， $p<0.05$ ）。事後比較發現：教師在處理學生問題與處理家長問題的壓力感受強度相當，且顯著高於處理行政交辦問題的壓力；而上述三者又皆高於處理同事問題所帶來的壓力。



教師在面對學生問題與家長問題時普遍感受到高度壓力，這也與本次調查中最影響教師士氣的兩大因素：「家長與師問罪」以及「學生行為脫序、情緒失控

」相互呼應。當前教育現場中，教師的管教權日益受到限縮，使得教師在管理學生時動輒得咎，承受的心理壓力更加沉重。不僅使偏差行為難以獲得有效矯治，也導致教師的班級經營策略無法落實，最終受損的將是更多孩子的學習權益。



進一步將2023至2025年間，教師在面對學生、家長、同事與行政四大面向所承受的壓力加以彙整與比較，結果如上圖所示。從數據中可清楚觀察到，教師在各面向的壓力感受普遍呈現「逐年升高」的趨勢，顯示教育現場的工作挑戰不僅持續存在，且有加重之勢。特別是在處理學生與家長問題時，教師的壓力感受比例最高，而來自行政與同事的壓力雖相對較低，卻同樣有逐步上升的現象。此結果反映出，整體教育環境對教師專業與心理承受度的要求正不斷攀升，亟需制度面與支持系統的回應與改善。

伍、新北市教師幸福感指數

本研究設計了20個子題，每題以5分為滿分，總分100分，作為衡量新北市教師幸福感指數的依據，以便以更直觀的方式理解教師的整體幸福感狀況。本次共回收有效樣本1,218份，涵蓋教育現場各層級教師。以下將呈現教師幸福感指數的調查結果，並針對不同影響因素進行統計分析與討論。

一、整體幸福感指數描述性統計結果

據調查結果顯示，新北市教師在2023年至2025年間的幸福感指數平均分數分別為56.55（標準差20.96）、59.53（標準差20.02）、55.09（標準差19.72）。值得注意的是，**2025年的平均值創下三年來的新低。**



此一結果不僅顯示教育現場教師在專業發展與日常工作中承受的壓力未減，反而可能有加劇之勢，也凸顯「教師幸福感」議題亟需社會各界及教育主管單位的共同關注與支持。如何在政策設計、校務運作與社會支持系統中為教師創造更友善的工作環境，將是未來影響教育品質與學生發展的關鍵。

二、不同性別、學歷、任教年資、婚姻狀態、各學習階段、各年齡段、不同職務的教師幸福感指數比較：

(一) 不同性別教師幸福感指數比較

調查結果顯示，男性教師的幸福指數平均為56.82（標準差22.27），女性教師則為54.62（標準差18.97）。進一步以差異性檢定分析，所得t值為1.58， $p > 0.05$ ，顯示不同性別教師在幸福指數上並未呈現顯著差異。換言之，**性別並非影響教師幸福感的因素。**

(二) 不同任教年資教師幸福感指數比較

不同任教年資教師幸福指數如下，再依任教年資進行分析後顯示，不同年資教師的幸福指數並未呈現顯著差異。統計檢定結果為F值=0.583， $p > 0.05$ ，意即**任教年資長短並非影響教師幸福感的關鍵因素。**



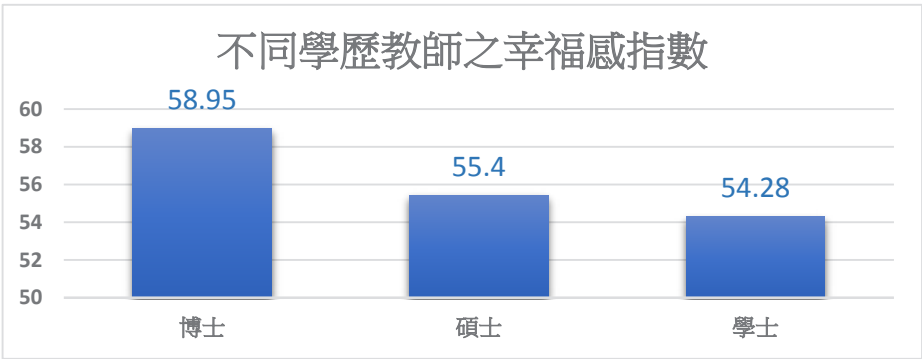
(三) 不同婚姻狀態教師幸福感指數比較

問卷結果顯示，已婚教師的幸福感指數為56.60分，未婚教師則為52.33分。進一步進行差異性分析，結果為F值=13.275， $p < 0.05$ ，顯示不同婚姻狀態之間的幸福感存在顯著差異，其中**已婚教師的幸福感顯著高於未婚教師**。

婚姻往往能透過情感支持、經濟穩定、角色認同及社會期待的實現，進一步提升個體的幸福感（胡力中，2021）。本次調查顯示，已婚教師的幸福感指數顯著高於未婚教師，與上述觀點相互呼應。然而，值得注意的是，在2023年與2024年的調查數據中，婚姻狀態並未呈現對教師幸福感的顯著影響。由此可見，婚姻對幸福感的作用可能受到多重因素調節，後續仍有必要持續追蹤與觀察，以獲得更全面的理解。

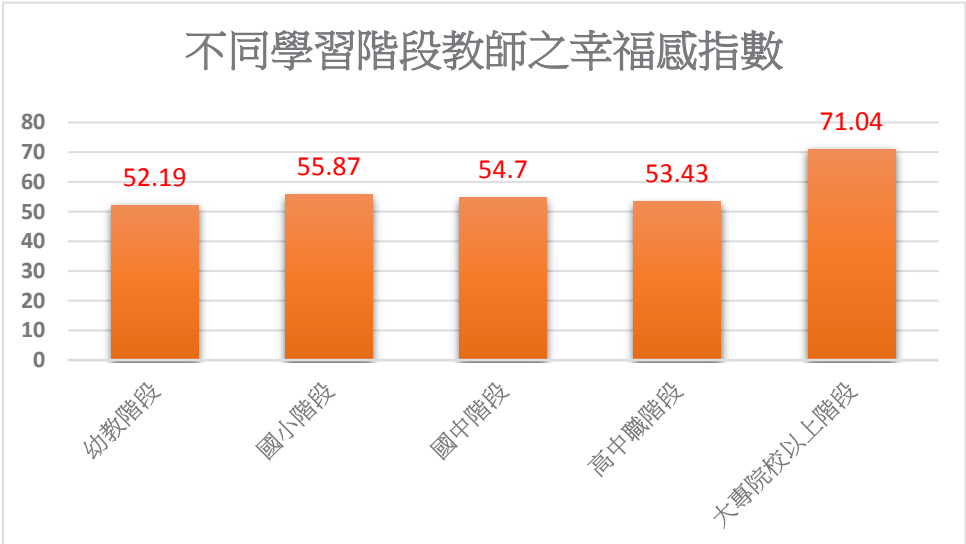
(四) 不同學歷教師幸福感指數比較

不同任教年資教師幸福感指數如下，再依不同學歷別進行幸福感指數的統計與差異化分析後發現，雖然各學歷層級教師的幸福感分數略有差異，但分析結果顯示F值=0.908， $p > 0.05$ ，並未達到顯著水準。也就是說，**教師的幸福感並不因學歷高低而呈現明顯差異**。



(五) 不同學習階段教師幸福感指數比較

依不同任教學習階段進行幸福感指數的整理與差異化分析後發現，雖然各階段教師在分數上略有差異，但整體分析結果顯示F值=1.085， $p > 0.05$ ，未達顯著水準。亦即，**教師的幸福感並不因任教學習階段的不同而呈現明顯差異**。

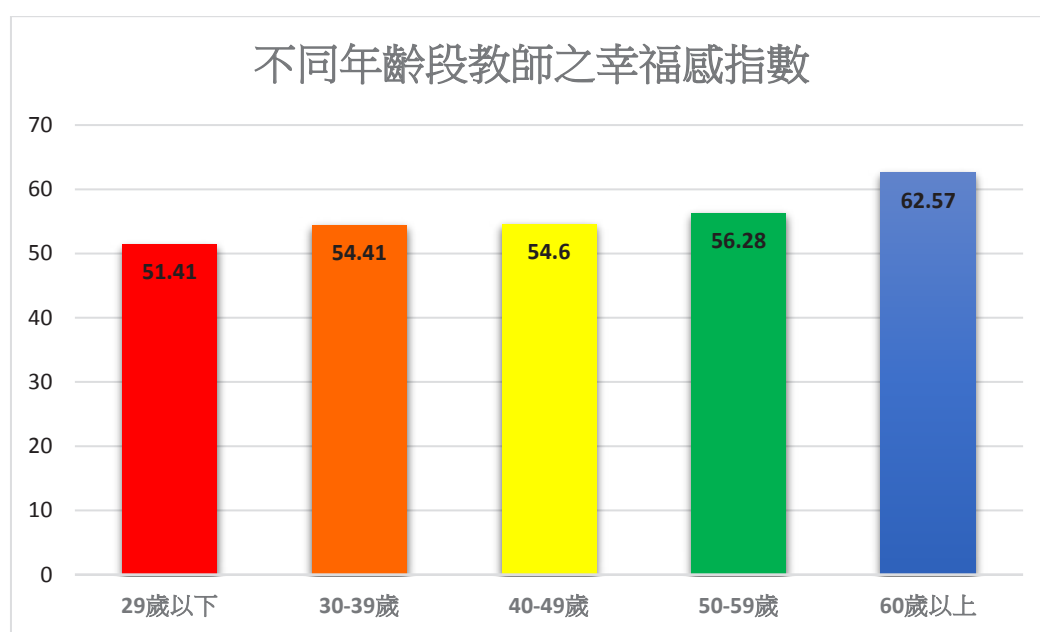


雖然統計結果未達顯著水準，但從數據趨勢觀察，國中與高中職教師的幸福感已連續三年維持在較低水準。其背後原因涉及多重面向：在管教權受限的情境下，學生行為失序的頻率與強度日益增加，而教師卻缺乏足夠的行為管理支援與專業培訓，往往陷入無力與高壓的處境。同時，師資人力不足、課程授課時數被迫壓縮、考試制度過於單一化，以及偏高的師生比等結構性問題，更使教師的工作負擔不斷加重，不僅影響教學品質，也嚴重削弱了教師的工作滿足感。

另一方面，**幼兒園教師的幸福感指數亦呈現令人憂心的趨勢（2023年59.48，2024年59.94），而在今年明顯下滑**。造成此現象的主因，與幼教工作環境的日漸嚴峻密切相關：課後延托時間缺乏合理限制、寒暑假被迫延長照顧服務、繁瑣的行政工作與表單回報……，都使幼教老師身心俱疲。這些壓力不僅影響了教師的專業發揮，也實際反映在幸福感指數的下降上。

（六）不同年齡段教師幸福感指數比較

不同年齡層進行幸福感指數整理與差異化分析後發現，雖然各年齡段教師的分數在數據上略有差異，但整體分析結果顯示 F 值=1.09， $p > 0.05$ ，未達顯著水準。亦即，**教師的幸福感並不因年齡層差異而出現統計上顯著不同**。

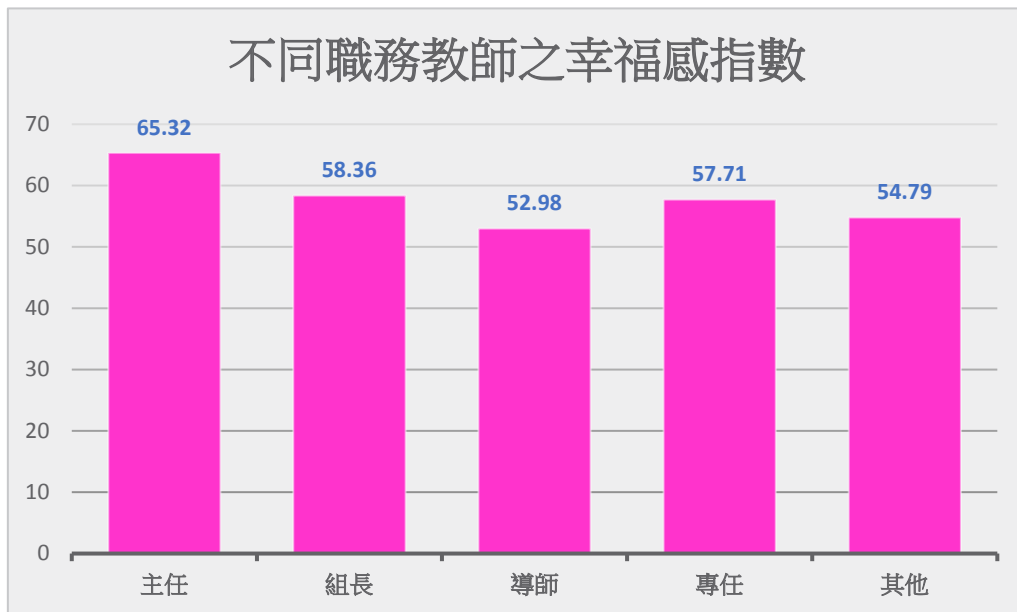


雖然各年齡層教師的幸福感指數在統計上並未呈現顯著差異，但從趨勢觀察可發現：隨著年齡與教學經驗的累積，教師在教育職場中逐漸建立起對工作與自我的認同感，幸福感也有隨之提升的傾向。許多教師透過探索新的教學方法、積極參與專業發展課程，或與同儕交流分享經驗，不僅維持了教學的新鮮感與挑戰性，也進一步增進了自我實現與職業滿足感（魏美惠，2011）。

新北市教師會也持續鼓勵教師積極投入專業成長，拓展專業技能與教育視野，不僅提升個人競爭力，更能增進職場幸福感，為教育現場注入正向能量。

(七) 不同職務教師幸福感指數比較

就不同職務別進行教師幸福感指數之比較分析，結果顯示F值=0.867， $p > 0.05$ ，未到統計顯著水準，表示**不同職務間教師幸福感並無明顯差異**。



雖然不同職務別的教師在幸福感指數上並未呈現統計上的顯著差異，但從數據觀察中可以看出，**導師群體的幸福感受相對偏低**。這可能與導師工作內容的高度繁瑣與沉重密切相關：擔任導師意味著不僅要負責教學，還需全方位關注學生的多重需求，包括學習表現、情緒狀態以及家庭背景等，且每位學生的需求與困境皆不相同，使得導師工作既瑣碎又具挑戰性。

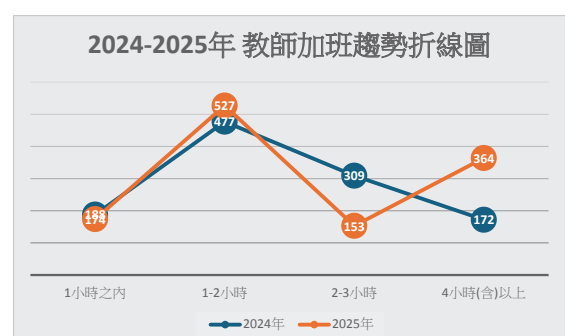
此外，與家長進行溝通、個別晤談、撰寫紀錄與報告、參與會議等額外工作，往往使導師需要投入更多時間，甚至犧牲休息，導致工作與生活失衡。長期下來，不僅消耗了導師的體力與能量，也對身心健康造成威脅。

因此，降低班級師生比已是刻不容緩的課題。較小的班級規模能讓導師更精緻且有效地關注每一位學生，促進良好的人際互動與教學品質，同時減輕導師的工作負擔。唯有讓導師在照顧學生的同時，也能適度關照自身，才能真正開啟幸福感提升的契機。

陸、老師課後加班時間長短與幸福感指數的比較

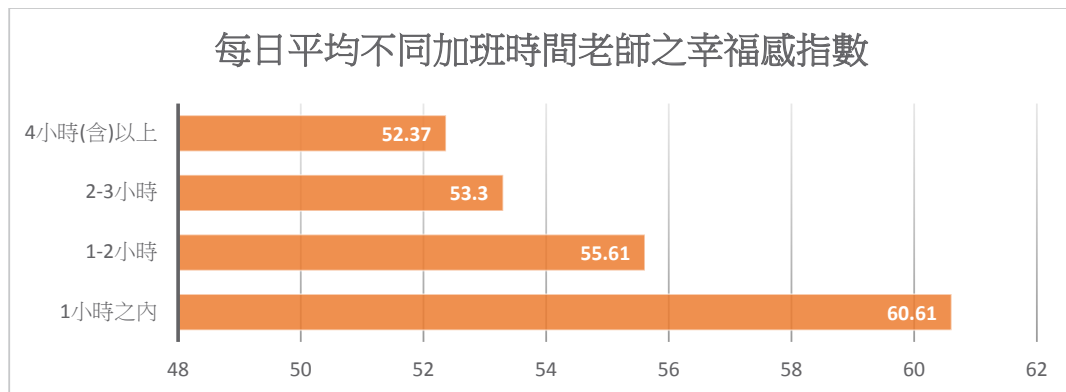
一、平時工作日不同加班時數的教師幸福感指數比較

在去年到今年的調查中，我們特別納入教師加班情形的分析，藉此進一步探討加班時數差異是否會對教師的幸福指數造成影響，同時也希望釐清新北市教師是否普遍存在超時工作的現象。為了更清楚呈現趨勢，我們將2024年與2025年教師的加班情況製作成折線圖，使讀者能直觀地觀察變化與趨勢脈絡。



從加班時數的整體趨勢來看，可以初步發現2025年教師的加班情況較2024年更為嚴重，顯示超時工作（每日加班4小時以上）的問題有加劇的跡象。

因老師每日平均加班時間不同，我們將其分成四組，並以加班時數長短與教師幸福感指數進行差異化分析， F 值=1.142， $p > 0.05$ ，未達統計顯著水準，但我們也將不同加班時間教師幸福感指數整理如下：

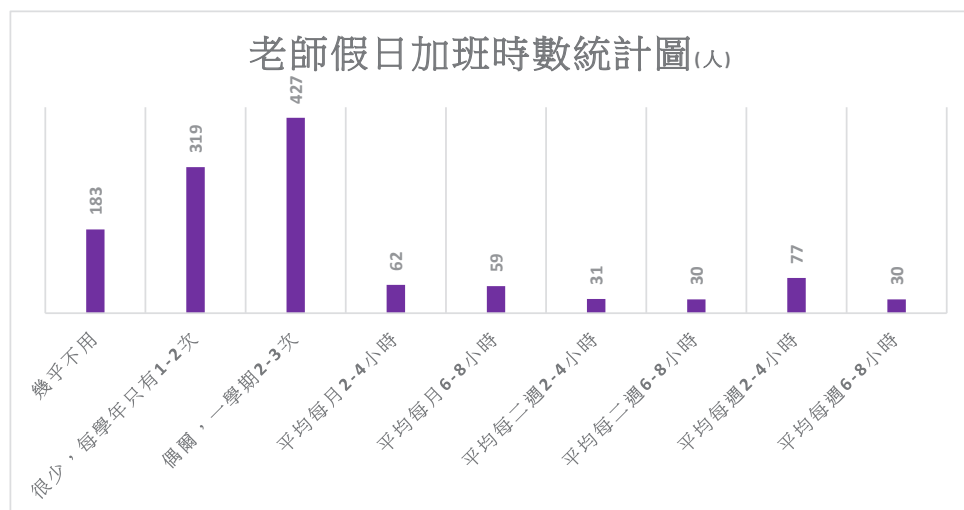


調查結果顯示，**超時工作已逐漸成為教師工作的常態**，且隨著加班時數的增加，教師的幸福感呈現下降趨勢，此結果與以往調查有所不同。更深入檢視可發現，超時工作對教師身心健康的不良影響不容忽視。長時間連續投入工作，不僅使教師身心疲憊，亦容易削弱教學的熱情與動力；在過度勞累的情況下，難以維持高效的教學品質，進而影響學生的學習成果。

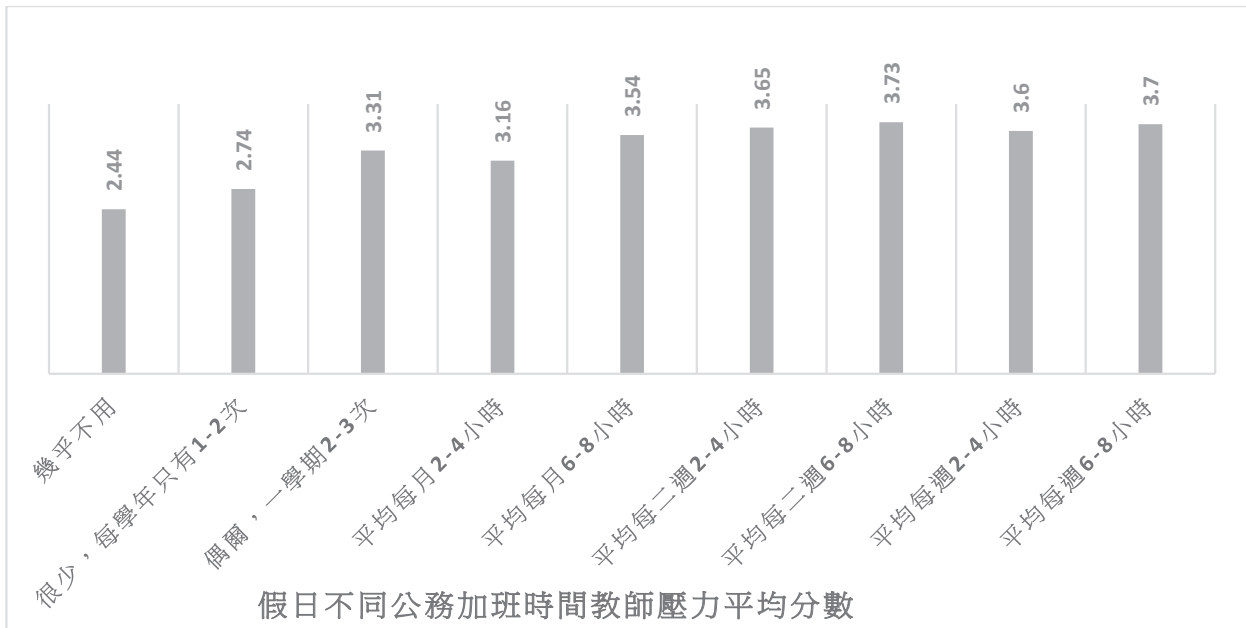
教師工作的核心應在教學，然而教育現場卻常要求教師承擔過量的行政事務。多年來「行政減量」雖屢被提出，卻多停留在口號，導致學校每逢暑假便面臨「行政大逃亡」的無奈現象。面對此困境，我們呼籲應正視並制定合理的工作時間規範，賦予教師「離線權」，避免二十四小時無休待命的壓力。同時，更應鼓勵教師追求良好的工作與生活平衡，以確保身心健康，持續提升教學效能。

二、假日不同加班時數的教師壓力比較

除了平日的加班情形外，本次調查亦進一步關注教師於假日的加班出勤狀況。我們請教師回顧上學期，參與學校各項活動或配合教育局專案任務而需於假日出勤的經驗，並統計其加班時數。相關結果如下所示：



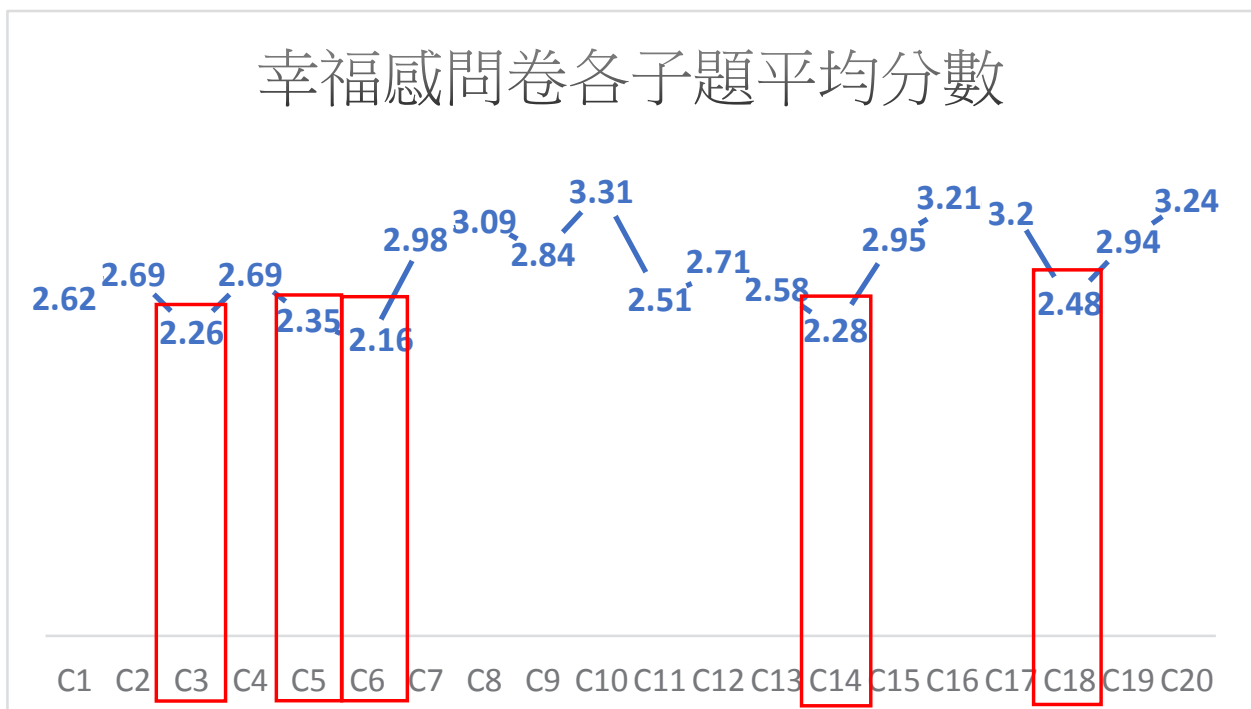
將教師依加班時數區分為九組進行統計比較後發現，隨著加班時數的增加，教師在各面向的壓力平均值呈現逐漸升高的趨勢：



進一步將不同加班時數長短的組別進行壓力平均數的差異化分析，結果顯示 $F=8302.6$ ， $p<0.05$ ，達到顯著水準。此結果說明，**加班時數的確是影響教師壓力感受的重要因素**。

柒、友善教育職場是打造教師幸福的祕方

在進行老師幸福感指數統計資料彙整時，我們發現某幾個子題老師們填答時的分數偏低，於是進行20題子題的差異化分析，結果 F 值 $=99.45.17$ ， $p<0.05$ ，有顯著差異，各子題的幸福感指數整理如下：



在本次調查的20個子題當中，「C-3在學校，我常感到喜悅興奮」、「C-5在學校，我常保持輕鬆自在的心情」、「C-6我對於我教學生涯的未來充滿希望」、「C-14我在我的教學職場覺得很有安全感」、「C-18我覺得我的教育理想都能獲得實現」等題項的得分相對偏低，這一結果令人深感憂慮。曾幾何時，校園原本被視為最能帶來安全感、應該充滿希望與歡笑的場域，如今卻逐漸失去其正向氛圍，教師對教育理想的實現亦產生挫折與沮喪。這樣的趨勢不僅反映出教育現場的嚴峻挑戰，也提醒我們，教育環境急需更多支持與改善。我們要再次呼籲社會各界重視教育、尊重教師，並透過跨領域合作，共同建構一個更具活力、積極向上且真正友善的教育職場，讓教師得以重拾希望，學生也能從中受益。



教師安心教學，孩子用心學習，
是教育現場最美的風景。

捌、參考資料

胡力中。2021年6月。結婚的人比較快樂嗎？婚姻對幸福感的異質性處置效應分析。《人口學刊》第62期41-89頁。

Journal of Population Studies No. 62, June 2021, pp. 41-89。

魏美惠。2011年12月。幼兒園教師幸福感研究。《教育科學期刊》10卷2期
Pp. 173-194。

<https://doi.org/10.6388/JES.201112.0173>