

2024 新北市教師幸福感再解析

文◎專發部 蔡淑遠

新北市教師會於112年12月首度完成新北教師的幸福感調查，有許多值得我們注意的重點（詳盡分析可見新北市教師會96期會訊）：**對基層老師的士氣影響最鉅的事件為「家長與師問罪時有所聞，校事會議調查程序讓老師深感不安」；老師們在處理學生問題明顯有壓力，年輕的老師幸福感低於資深老師，導師是老師們感覺到壓力的職務……**，於是我們認為應該長時間對於老師的職場幸福感進行追蹤與研究，在113年8月開始再度啟動「友善教育職場、教師幸福有感問卷」（較2023年版稍有微調）施測，希望能達到橫斷式研究的比較，也能達到縱貫式研究的延續性。

壹、問卷的發放與回收

本問卷施測對象以新北市任教的各學制老師為樣本母體來源，進行問卷的發布及資料蒐集。問卷調查方法，係先以公告問卷填寫的google表單連結及QR code（供老師們掃描填寫）於新北市教師會各支會會長line群組，請各支會會長代為轉發；且為確保讓更多會員老師可以獲得問卷填寫的訊息，我們也透過email快訊加強推播傳送，為避免影響結果的準確度，特別在文字說明中請每位老師僅填答一次，避免重複填寫。

除了鼓勵會員老師參與問卷的填寫外，我們也在113年8、9月份的多場教師研習活動（對象為新北市全體教師）與座談會、本會分區會議鼓勵與會的人員填寫，故問卷填寫亦會擴及非會員的新北市各級教師。

問卷回收部分，本次採Google線上接收問卷回覆，以新北市各級學校教師合計約28,103人為母群體（新北市政府教育局，新北市112學年度各級學校教育概況），實際回覆問卷880人，在95%的信心水準下，抽樣誤差低於3%。

友善教育職場、教師幸福有感問卷

題號	題目	非常不符合					非常符合	
C-01	我覺得在校園生活中的事情都很有趣。	0	1	2	3	4	5	
C-02	在學校，我的心情大部分時間都很好。	0	1	2	3	4	5	
C-03	在學校，我常感到喜悅興奮。	0	1	2	3	4	5	
C-04	在學校，我常笑容滿面。	0	1	2	3	4	5	
C-05	在學校，我常保持輕鬆自在的心情。	0	1	2	3	4	5	
C-06	我對於我教學生涯的未來充滿希望。	0	1	2	3	4	5	
C-07	我熱愛我的教學生活。	0	1	2	3	4	5	
C-08	我覺得教學讓我的生命很有意義、有目標。	0	1	2	3	4	5	
C-09	我認為投入於在教學上的努力一定會有收穫。	0	1	2	3	4	5	
C-10	我認為校園裡有些事情是美好的。	0	1	2	3	4	5	
C-11	我對於校園生活中的事情覺得很滿意。	0	1	2	3	4	5	
C-12	我覺得我的教學生活過得比別人好。	0	1	2	3	4	5	
C-13	我覺得我的校園生活很如意。	0	1	2	3	4	5	
C-14	我在我的教學職場覺得很有安全感。	0	1	2	3	4	5	
C-15	我覺得我能依照我想要的方式進行我的教學工作。	0	1	2	3	4	5	
C-16	我認為我能對教學工作中的事情產生好的影響。	0	1	2	3	4	5	
C-17	我認為在學校工作時，我能帶給別人幸福。	0	1	2	3	4	5	
C-18	我覺得我的教育理想都能獲得實現。	0	1	2	3	4	5	
C-19	我的教學工作表現總能帶給我成就感。	0	1	2	3	4	5	
C-20	我能專注於我的教學工作。	0	1	2	3	4	5	

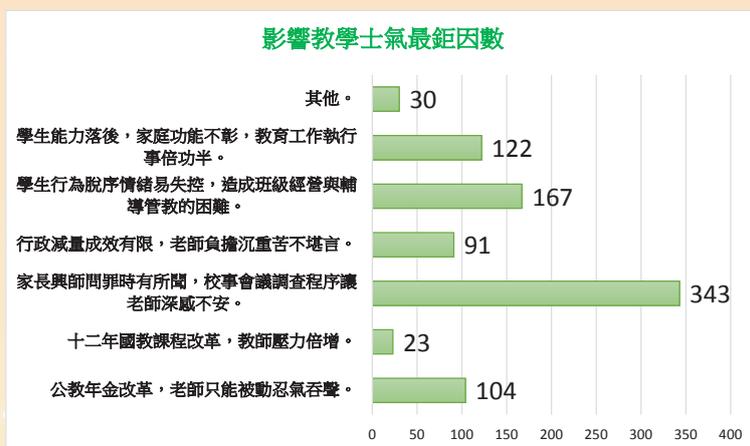
貳、調查對象基本資料（人數與百分比）分布情形

類別	人數	百分比(%)	
性別	男性	179	20
	女性	700	80
	其他	1	-
年齡	29 歲以下	39	4
	30-39 歲	145	17
	40-49 歲	347	39
	50-59 歲	318	36
	60 歲以上	31	4
學歷	學士	307	35
	碩士	563	64
	博士	9	1
	其他	1	-
婚姻	已婚	594	67
	未婚	286	33
任教年資	0-5 年	68	8
	6-10 年	100	11
	11-15 年	132	15
	16-20 年	127	14
	21 年以上	453	52
任教階段	幼教階段	85	10
	國小階段	515	58
	國中階段	225	26
	高中職階段	52	6
	大專院校	3	-
擔任職務	專任教師(科任)	213	24
	導師	554	63
	組長	68	8
	主任	35	4
	其他	10	1

相較於去年的抽樣，性別、年齡、學歷、婚姻、任教年資、任教階段、擔任職務兩個年度抽樣的樣本的分布狀況差異不大。

參、打擊基層教師士氣的原因

2024年新北市教師認為對基層老師的士氣影響最鉅的事件為「家長與師問罪時有所聞，校事會議調查程序讓老師深感不安」，依次分別為「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」、「公教年金改革，老師只能被動忍氣吞聲。」、「行政減量成效有限，老師負擔沉重苦不堪言」、最後是「十二年國教課程改革，教師壓力倍增」。另也有老師表達正向管教配套措施未到位、校長不友善的校務管理風格、學校職場霸凌、幼教課後留園……等問題，當然也有一些反應是認為所有的原因都讓老師感到士氣受到影響。以下呈現調查後的統計結果：

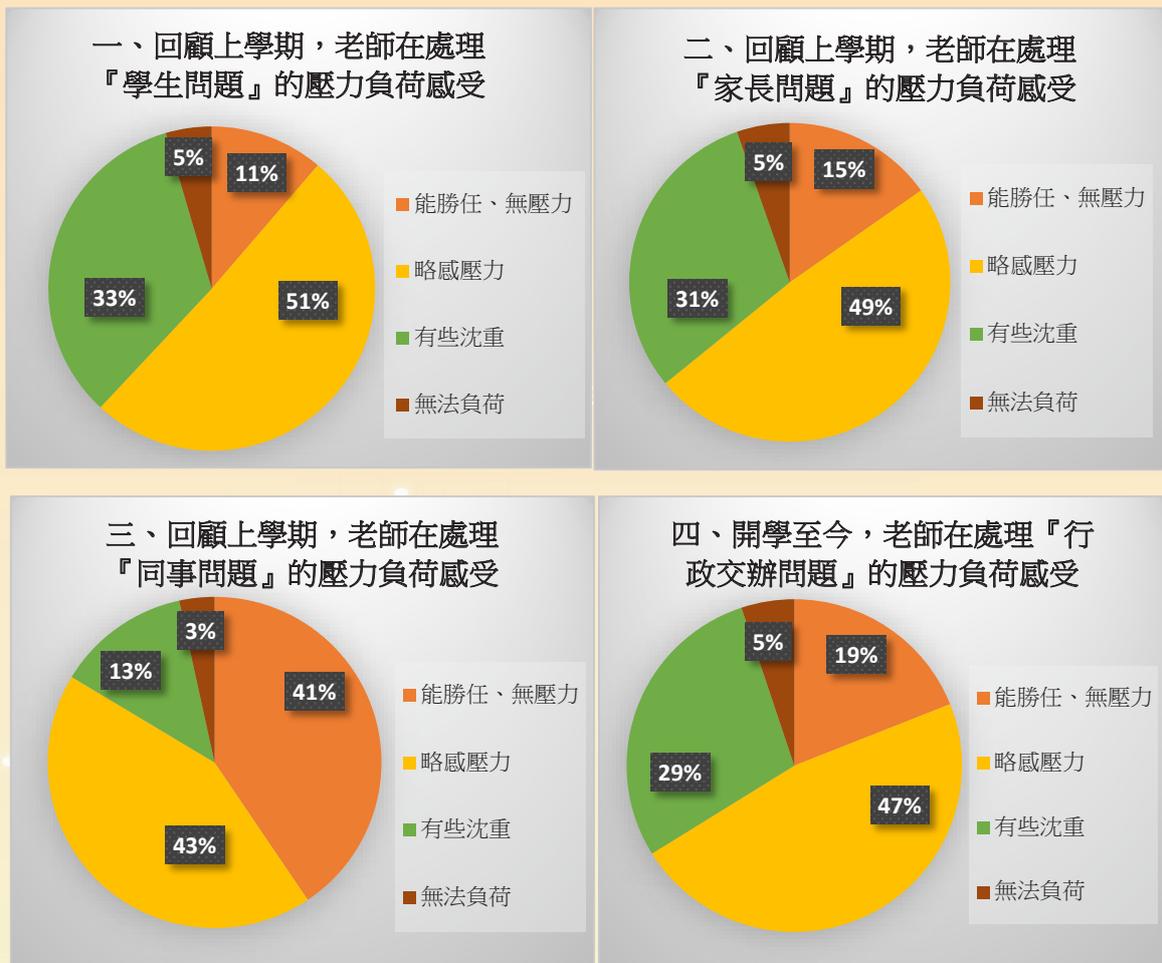


2023年與2024年的差異不大，顯示教學現場，家長的濫訴陳情，影響到老師的士氣，並且限縮了老師在教學現場作為與效能，著實「持續」讓老師們深感不安與威脅。

自教師法有關校事會議的規定實施以來，新北市教師會不斷強調，若校園事件中教師的行為未涉及停聘、解聘或不續聘的情況，則不應召開校事會議，應先由教育主管機關積極協助和輔導教師。然而今年4月「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」修法，亦明定教師懲處事件情節明顯未達此法第十四條至第十六條或第十八條予以解聘、不續聘或終局停聘之程度者，校事會議得決議無須組成調查小組（調查小組進行調查時，應邀請學校教師會代表及學校家長會代表陳述意見；學校無教師會者，應邀請該校未兼行政或董事之教師代表陳述意見），由學校直接派員調查。但仍有學校無視教師懲處事件是否情節嚴重，無差別啟動調查小組程序，而非採取較為友善的校內調查。明顯，對教師專業態度的信任不足，造成嚴重打擊，導致教師產生「少教少錯、多教多錯」的心態，最終受害的反而是學生。而新的教師解聘辦法的修正也沒有達成預期減輕學校負擔、或有效保障教師工作權的目的。最終，我們還是期待對教師的陳情與浮誇投訴的風氣能有所導正，共同致力於創造一個更尊重和理解教育環境，使教師能夠更好地發揮其教育理念與價值。

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

今年，我們同樣將四個面向老師的感受強度轉換成數值後進行差異化分析，發現老師對四個面向的壓力負面感受強度出現顯著差異（ F 值=82.82， $p < 0.01$ ），進行事後比較，**老師在處理學生問題的壓力 > 處理家長問題的壓力、老師在處理行政交辦問題的壓力 > 處理同事問題的壓力。**



如同去年的結果，面對學生問題老師還是深感壓力，社會各界應重視老師合理的管教權，並賦予足夠的支持與資源。

當教師的管教權受到限制時，導正學生偏差行為的過程容易出錯，致使教師承受較大的心理壓力，學生的行為也難以有效糾正。近期引起各界熱烈討論校園安全與學生輔導管教辦法等等議題，新北市教師會就目前新北市所轄之各高級中學學校，要求市政府補足各校學務創新人力缺額；提供各校「市教師會版」的學生輔導管教辦法，也可以作為學校討論的議題，透過校務會議通過後，能夠給老師和行政夥伴更多支持與保障，過程中有法可依，賦予教師充分的管教權，使老師能夠因不同情況採取適當的管理措施，親師生三方共同創造一個有序、友善的教育環境。

伍、新北市教師幸福感指數

我們設計出20子題，每子題滿分5分，總分100分，以便直覺式的去理解新北市教師的幸福感指數，以下呈現抽樣880位教育現場老師的幸福感指數結果，以及加入不同因素後進行統計分析與討論。

一、整體幸福感指數描述性統計結果

新北市教師113年度，幸福感指數平均**59.53分**，標準差20.02，中位數61，眾數60，**較去年的平均數略為提高，但仍處不及格的邊緣。**

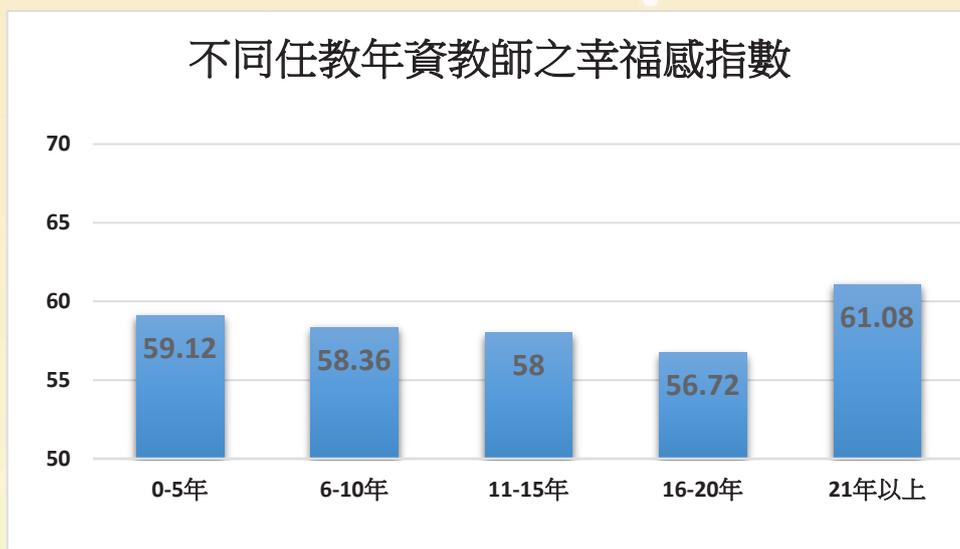
二、不同性別、學歷、任教年資、婚姻狀態、各學習階段、各年齡段、不同職務的教師幸福感指數比較

(一)不同性別教師幸福感指數比較

問卷結果，男性教師的幸福感指數為60.15分，女性教師的幸福感指數為59.37分，其他組教師幸福感指數為55.0，三者進行差異性分析，F值=1.20， $p > 0.05$ ，**不同性別教師幸福感沒有顯著差異。**

(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感指數整理如下，經差異化分析，F值=1.588， $p > 0.05$ ，沒顯著差異，**不同任教年資教師幸福感沒有顯著差異**，但年資任教21年以上的的老師，幸福感指數最高。

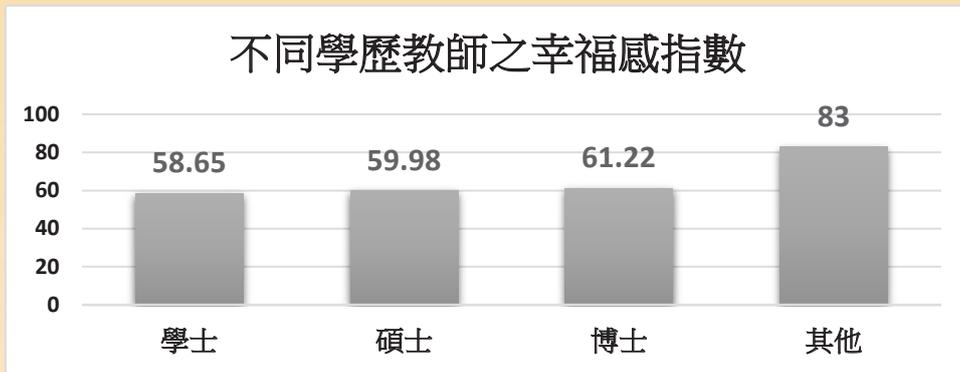


(三)不同婚姻狀態教師幸福感指數比較

問卷結果，已婚教師的幸福感指數為59.57分，未婚教師的幸福感指數為59.44分，兩者進行差異性分析，F值=1.252， $p > 0.05$ ，**不同婚姻狀態教師幸福感沒有顯著差異。**

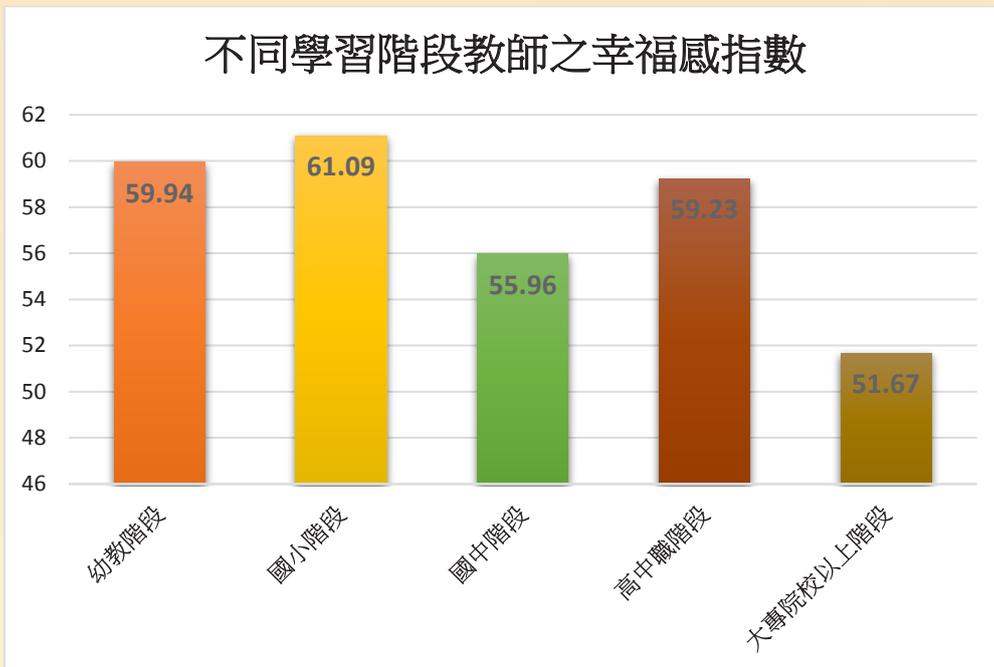
(四)不同學歷教師幸福感指數比較

不同學歷教師幸福感指數整理如下，經差異化分析，F值=0.473， $p > 0.05$ ，沒顯著差異，**不同學歷教師幸福感沒有顯著差異。**



(五) 不同學習階段教師幸福感指數比較

不同學習階段教師幸福感指數整理如下，經差異化分析，F值=2.72， $p < 0.05$ ，有顯著差異，經事後比較，我們發現統計上**國小階段的老師幸福感較高於其他各階段，而其他各階段的老師幸福感指數則沒有差異。**



今年的結果與去年有很大的不同，國小老師的幸福感居較其他各學習階段老師為高，或許與學生的輔導管教、升學壓力、學習興趣與動機……等因素都有關。

在國內學術研究中，有部分研究結果顯示教師教學效能與幸福感之間的相關性也愈來愈受重視（張美婷，2014），國中和高職學生在青春期的關鍵階段，性格與行為的變化非常顯著，學生行為失序的情況嚴重程度增多，使得教師必須投入更多的精力來處理學生的情緒和行為問題，教師可能會感到無助並承受更大的壓力。除此以外，面對升學和各種考試的挑戰，教師不僅要幫助學生調整行為和態度，還需要提升他們的學習能力及會考和學測成績，可以想見老師壓力必然不小。再者，對高中職教師來說，幸福感與工作時數之間產生顯著的負相關，高中職教師下班後仍繼續從事教學相關工作時數顯著高於國小教師（余民寧等，2010）所以這可能也是高中職教師幸福感較低的因素之一。

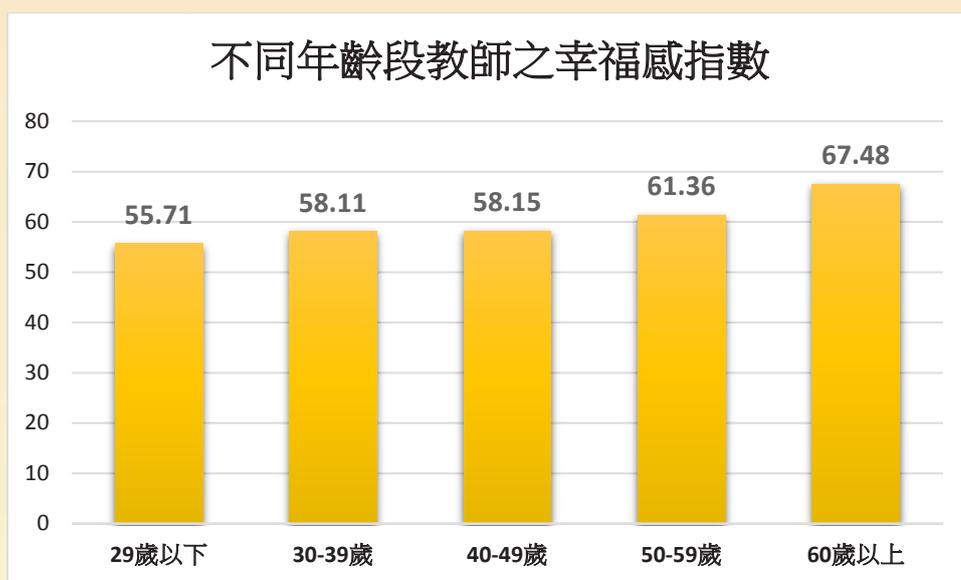
由教育體系結構性的問題還有課程授課時間被迫壓縮、考試制度的單一化以及師生比過高……等問題，都可能導致教師在教學中的工作負擔日益加大，降低了教師的工作滿足感。總而言之，造成國中與高中職教師幸福感較低的原因是多方面的，要解決這些問題需要解決系統性的改革，包括提供更好的教育資源和支持。

而在探討幼兒園教師的困境則是更複雜的問題：高工時、高情緒、高壓力與高風險（家長過度保護孩子，高標準監控教師的教學）的危機，使得幼兒園教師出現離職與大奔逃的趨勢（董俞佳，2024）。而大專生的學習意願低落，讓大專老師更是對教學有心無力。

國小階段的孩子，尚可讓老師保有對教學的熱忱，老師的幸福雖然有及格，卻是低空飛過，顯示教學的工作滿意度還有很大的進步空間。

(六) 不同年齡段教師幸福感指數比較

不同年齡段教師幸福感指數整理如下，經差異化分析， F 值=2.87， $p < 0.05$ ，有顯著差異，經事後比較，我們發現，統計上**年齡越大的老師幸福感越高**。



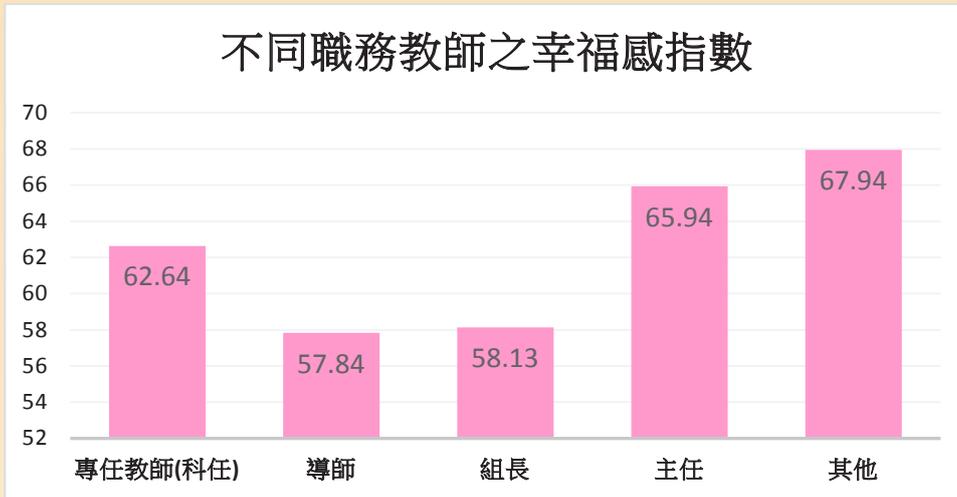
今年的調查結果與去年不同，我們發現隨著教師的年齡增加，老師的幸福也有所提升。

讓我們訝異的是，年輕教師的教育熱忱竟敬陪末座，我們或許可以猜測年輕老師大部分須擔任行政工作，在錢少、事多、責大、難推動之下，很多溝通協調、困難學生事務的處理，對他們來說，真是一件殘忍的任務。再者，剛進入教師行業，卻把全部精力放在教育行政，無法在教學實務上歷練，對他們後續的教師生涯無疑也是一種傷害。

所幸，隨著年歲與經驗的增長，老師的幸福也逐漸提升，在教學上可以參與專業發展研習，與同事經驗分享，來保持新鮮感和增加挑戰性。教師會非常鼓勵老師可以積極參與專業發展，擴展自己的專業視野，以提高競爭力，增進幸福感。

(七) 不同職務教師幸福感指數比較

不同職務教師幸福感指數整理如下，經差異化分析， F 值=4.03， $p < 0.05$ ，有顯著差異，經事後比較，我們發現，統計上**導師組與組長**的幸福感低於其他（協行、專輔、特教……）、主任與專任教師（科任）。



導師幸福感最低，工作過於繁瑣與沉重，過度磨耗老師的體力與能量與去年的結果相同，但不同的是擔任組長，調查結果出來與導師同為幸福感較低的族群。

導師的工作瑣碎、沉重且極具挑戰性，常需要額外對學生付出關注和回應，包括孩子的學業成就、身心狀態與情緒輔導、家庭環境、親師溝通……等，使得導師需具備更高的情緒智慧和人際互動技巧，同時需要耐心和細心處理學生的各種問題，加上教學壓力，可能使導師感到身心俱疲。所以降低班級師生比是刻不容緩的事，方能使導師更能精緻地關注每位學生，促進有效的人際與教學互動，提高教學成效，也同時減輕老師的工作負擔，讓導師得以有機會來關照自己，方能啟動幸福的契機。

至於擔任組長，或許我們可以與前一個議題相連結，他們大多是年輕教師，資深夥伴可以提攜後進或協助他們一同專業成長，建立良好的互助體制與傳承，藉此讓他們感受到職場的支持與幸福。

陸、老師加班時間長短與幸福感指數、壓力的比較

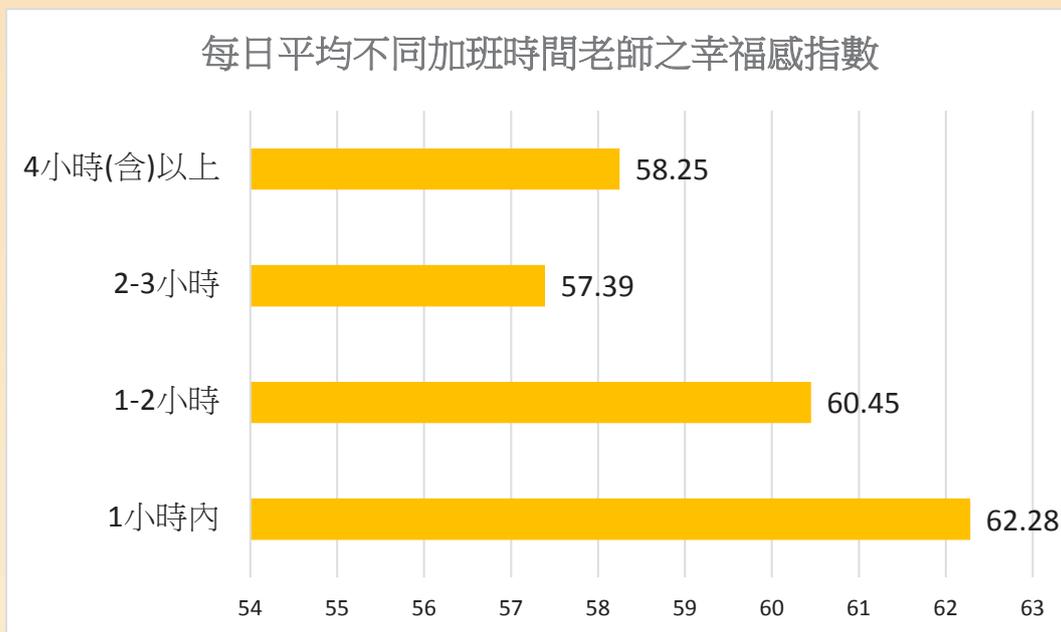
一、平時工作日不同加班時數的教師幸福感指數比較

問卷中，我們對教師工作日加班情形進行調查，想進一步了解加班時間的不同教師幸福感指數是否有差異？

老師們加班的情形如統計圖表所示：

老師每日平均加班時間	1小時之內	1-2小時	2-3小時	4小時(含)以上
人數	131	370	255	124

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=2.24， $p > 0.05$ ，**工作日不同加班時數沒有顯著差異，不影響老師的幸福感（去年有顯著差異，且加班2-3小時的老師幸福感最低，可參閱本會會訊96期）**，而我們也將不同加班時間教師幸福感指數整理如下：



但我們的原始資料整理後，還是可以看到其實平均下來加班2-3小時幸福感最低，而且超時工作還是老師工作的常態。

探討教師超時工作的問題時，必須強調其對身心健康的負面影響。長時間工作會使教師承受極大壓力，可能導致焦慮、抑鬱及身體不適等問題，且缺乏休息會削弱免疫系統，增加生病的風險。此外，超時工作還會干擾教師的家庭生活與社交活動，加重其疲憊感（呂美玲，2018）。連續工作過久可能使教師對教學的熱情與動力下降，疲憊狀態下難以提供高效的教學，進而影響學生學習成效。教師因超時工作而缺乏準備課程及研究教學方法的時間，這也會限制其教學的靈活性與創造力。因此，我們應該重視制定合理的工作時間規範，減輕教學與行政負擔，並鼓勵教師建立良好的工作與生活平衡，以確保他們的身心健康及教學效果。

二、假日不同加班時數的教師壓力比較

由於針對假日加班的問題在推波問卷表單的初期，題目尚未確認，造成前期填寫表單的老師沒有填到這兩個問題，最後有714老師完成填寫：

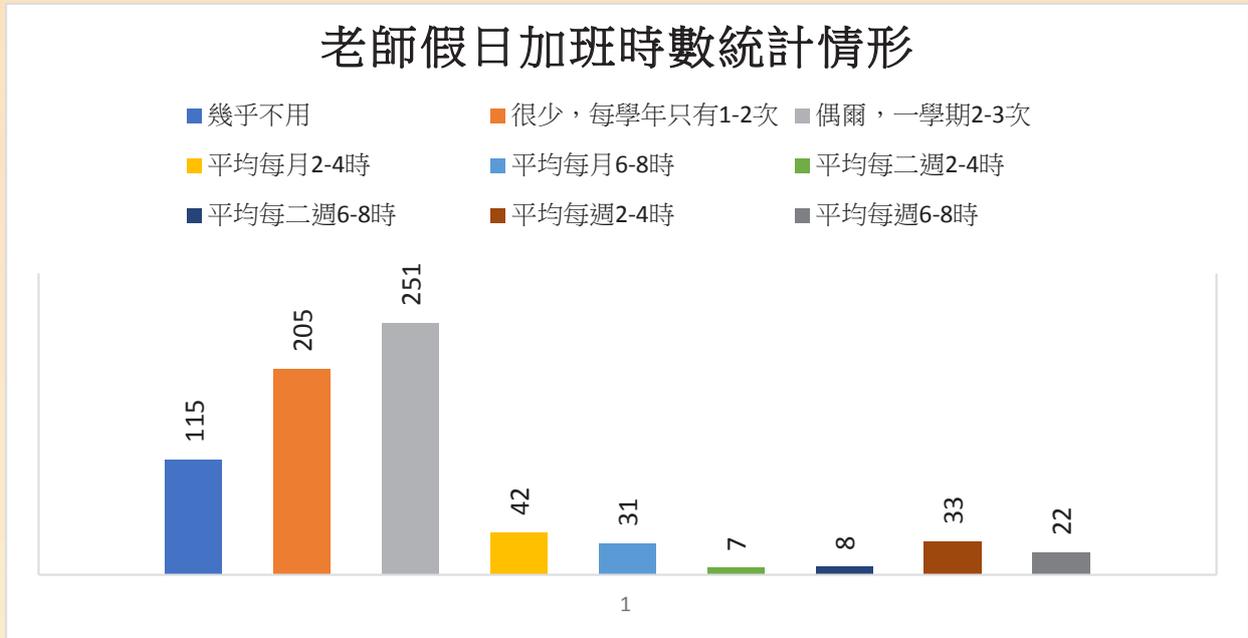
B-7回顧上學期，您在假日有因為學校活動團隊或教育局專案活動出勤加班的狀況嗎？

- 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

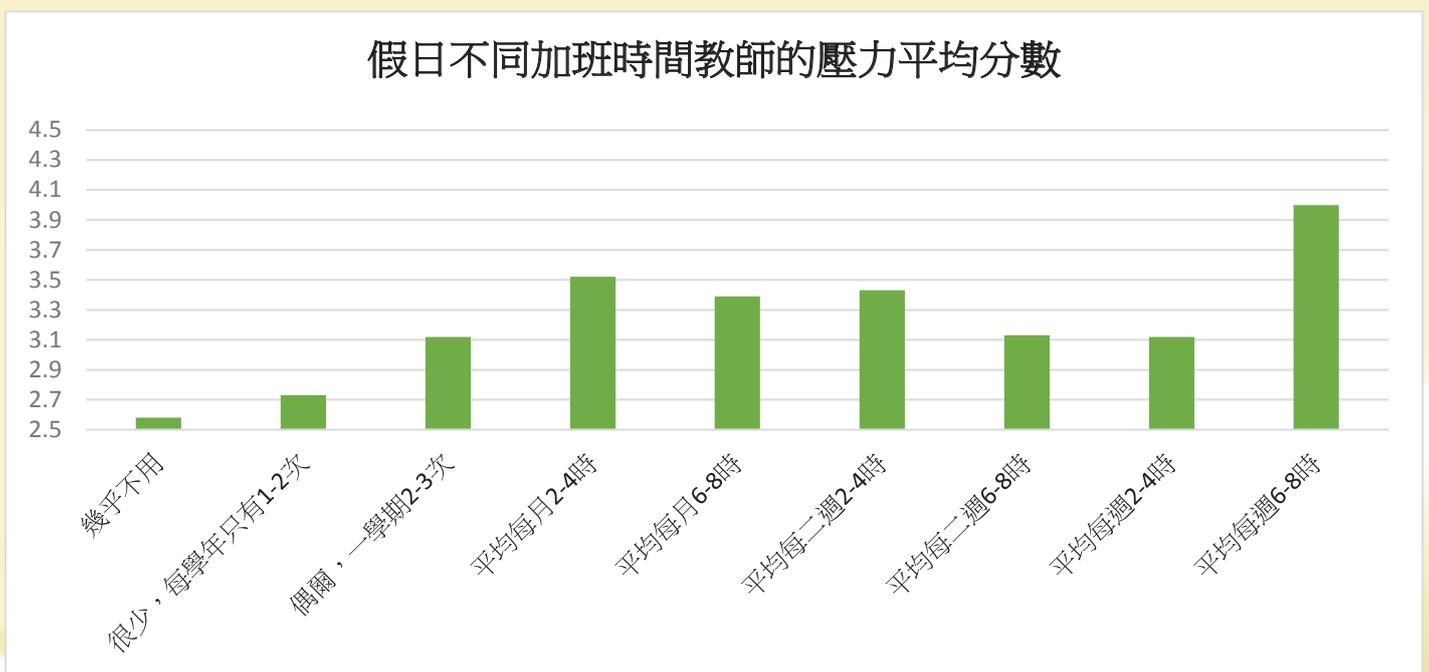
B-8承上題，假日加班對您來說，是否帶給您壓力？

0 1 2 3 4 5
 完全沒有壓力 ○ ○ ○ ○ ○ ○ 非常有壓力

老師們假日加班的情形如統計圖表所示：



我們將老師假日加班時間分成九組，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=4.17， $p < 0.05$ ，有顯著差異。我們進行事後比較，發現：「平均每週假日加班6-8小時」的組別壓力明顯高於「幾乎不用」與「很少，每學年只有1-2次」的組別。



今年首度針對教師假日加班的問題進行調查，如果老師每週平均在假日加班6-8小時，就表示老師的周休二日明顯被犧牲，長期沒有充分休息，勢必造成身心的壓力無法平衡，所以我們呼籲任何勞動人員都應盡量避免有假日加班的情形。

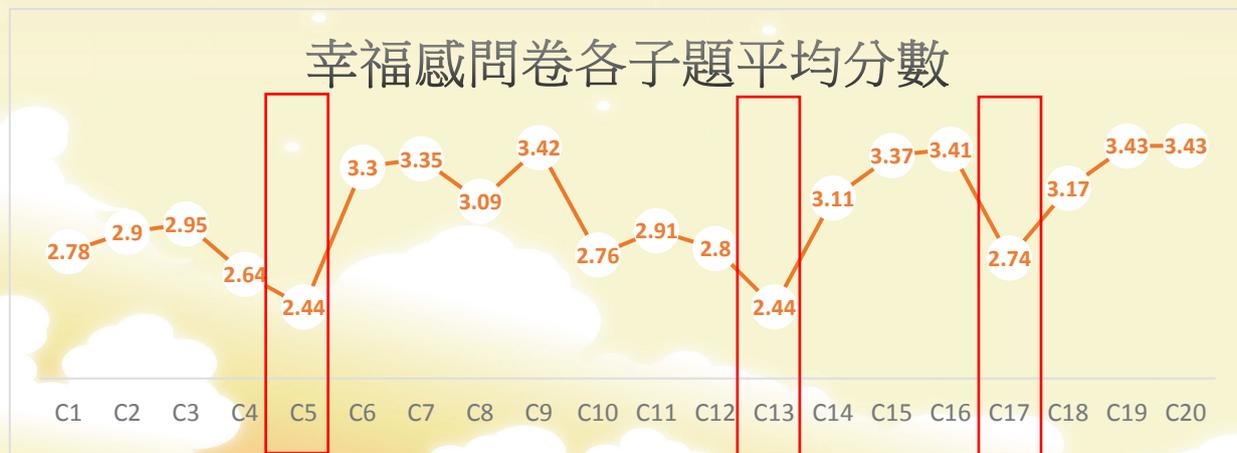
退一步說，老師的工作雖然以「責任制」為主，但勞基法的精神：責任制亦受工時規範，並不是無限加班，更不是「無限責任制」（丁居倫，2014）。現今，教師的責任範疇至今亦不是非常明確，主管單位更常以補休來逃避超時工作、假日加班與加班費……等等問題。全國目前僅台北市、桃園市、台中市、宜蘭縣提供教師加班後可領取加班費，新北市的教師並無此項權益，成為不能領加班費的孤兒（許秩維，2024）。

大部分老師都是敬業樂群，常在假日假日備課進修當日常，但不表示對工作需負「無限責任」，期待在重視教師專業與工作環境提升的條件下，老師能夠安定、安穩、安心在教學實務工作上。

柒、教師自信、自在與社會興趣是優良教學的基石

幸福感問卷當中，老師的自在感受、順遂如意感、社會興趣與自信皆低，老師對自己的職業認同度堪憂。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=65.43， $p < 0.05$ ，有顯著差異，各子題的幸福指數整理如下：

在20個子題當中，「C-5在學校，我常保持輕鬆自在的心情。」、「我覺得我的校園生活很如意。」、「C-17我認為在學校工作時，我能帶給別人幸福。」分數相對較低，這其實是讓人憂慮的。曾幾何時，校園環境應該是充滿希望與專業的地方，然而如今教師的自信心卻逐漸消失。社會對教師的價值認同日益降低，專業形象面臨挑戰，各種負面事件和教育爭議成為焦點，教育問題愈發嚴峻，教師承受著巨大的工作壓力。因此，我們呼籲社會重視教育、尊重教師，並共同努力打造一個更具活力和積極向上的友善教育職場環境。



假日不同加班時間教師的壓力平均分數整理

捌、參考資料

- 丁居倫(2014)。論教師工時制對基層教師權益的意涵與啟示。屏東大學論文集。
- 呂美玲(2018)。臺北市立國民中學教師工作壓力與情緒管理關係之研究。國立台灣師範大學工業教育學系/碩士。
<https://core.ac.uk/download/pdf/13404677.pdf>
- 余民寧 許嘉家 陳柏霖(2010)。中小學教師工作時數與憂鬱的關係：主觀幸福感的觀點。國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系教育心理學報，2010，42卷，2期，229-252頁。
- 董俞佳(2024-09-07)。幼教師慘成4高行業 內部人才因監視的環境大奔逃。聯合報。
<https://vip.udn.com/vip/story/122881/8211367>
- 許秩維(2024-05-21)。教團籲各縣市保障勞權 別讓教師淪加班費孤兒。中央社報導。
<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202405210060.aspx>
- 新北市政府教育局(2023)。新北市112 學年度各級學校教育概況。
<https://reurl.cc/KILyd9>
- 張美婷(2014)。教師幸福感與教學效能關係之研究-以桃園縣私立國中小學為例〔碩士論文，中原大學〕。華藝線上圖書館。
<https://doi.org/10.6840/cycu201400552>
- 顏嫚嫻(2019)。知覺不公平對工作場所幸福感與離職意圖的影響：同事支持作為調節變數。中山醫學大學健康管理學院醫療產業科技管理系/碩士。
<https://doi.org/10.6834/CSMU201900149>