

國立交通大學

管理學院管理科學學程碩士班

碩士論文



幼兒教師工作分析

Preschool Teacher's Job Analysis

研究生：賴俞妘

指導教授：陳佩樺 博士

中華民國一百年六月

幼兒教師工作分析
Preschool Teacher's Job Analysis

研究生：賴俞玟

Student：Yu-Wen Lai

指導教授：陳佩樺博士

Advisor：Dr. Pei-Hua Chen

國立交通大學
管理學院管理科學學程碩士班
碩士論文

A Thesis

Submitted to Graduate Institute of Management of Science

College of Management

National Chiao Tung University

in partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of

Master of Business Administration

in

Computer and Information Science

June 2011

Hsinchu, Taiwan, Republic of China

中華民國 一〇一〇年六月

幼兒教師工作分析

學生：賴俞妘

指導教授：陳珮樺

國立交通大學管理學院管理科學學程碩士班

摘 要

幼兒教師在幼兒教育中擔任十分重要的角色，幼兒教師的實際工作內容為何值得探討。為了解幼兒教師工作內容的詳細項目，本研究以人力資源管理方法為基礎，進行幼兒教師工作內容結構調查與分析並探討幼兒教師資格、服務機構類型與屬性對工作的影響。

本研究先行訪談現場四位幼兒教師，採用訪談紀錄輔以聚斂文獻 119 項細部工作編製出幼兒教師工作項目問卷，包含教學、保育以及行政三大類三十項工作，調查幼兒教師工作項目時間花費比例以及工作必要度。

本研究以新竹幼兒教師為研究對象，正式問卷共發出 310 份，有效回收問卷 270 份，有效回收率 87%。採用基本描述統計量、平均數差異比較 t 檢定、因素分析及單因子變異數分析進行後發現：

- 一、以基本描述統計量來說，幼兒教師對於工作內容項目花費較多時間之工作項目其必要度相對也高。
- 二、平均數差異比較 t 檢定發現，合格教師與服務公立機構教師對於教學花費時間比例高於教保員、助理以及私立機構教師。
- 三、因素分析萃取出明顯影響幼兒教師工作的六大因子，將幼兒教師工作歸納為六大類二十八項。

四、單因子變異數分析得知，公立機構教師薪資高於私立機構教師，幼稚園教師薪資高於托兒所、合格教師薪資高於教保員與助理。且薪資越高越顯滿意並願意較容易要求更合理、高階的薪資。

根據以上結果，本研究除將幼兒教師工作項目提出說明及列舉之外，另提出相關實務上相關性與建議。

關鍵詞：幼兒教師、工作分析、幼兒教師工作內容



Preschool Teacher's Job analysis

student : Yu-Wen Lai
Chen

Advisors : Dr.Pei-Hua

Institute of Management of Science
National Chiao Tung University

ABSTRACT

In early child education, preschool teacher plays a very important role. It is worth while to investigate the content of preschool teacher's work. The purpose of this research is to conduct a job analysis of preschool teacher based on human resource management perspective, and discuss the effects of the qualification of preschool teacher, the type and property of organization .

I interviewed four teachers to create a questionnaire of preschool teacher to investigate to the amount of time and necessity of preschool teacher's work tasks, including 30 items from three categories: teaching, nursing and administration. The questionnaire was distributed to 310 preschool teachers in HsinChu City and the effective response rate is 87%. Descriptive Statistics, t test, factor analysis and Analysis of Variance were performed. The results are summarized as follows:

First, job tasks reported spending more time are usually rated with higher

necessity.

Second, Qualified teacher spent more time on teaching than nurse and assistant. Teachers from public kindergardens and preschools spent more time on teaching than private kindergardens and preschools.

Third, factor analysis extracts six factors out of 28 items.

Fourth, the average salary in public kindergardens and preschools is higher than private ones. The average salary of kindergarden teachers is higher than preschool teachers. The average salary of qualified teachers is higher than nurses and assistants. Teachers with higher salary has higher job satisfaction and salary expectation.

Finally, this study lists preschool teacher's job tasks and descriptions and also proposes some suggestions in practice.

Based on the results of this study ,in addition to the preschool teachers make statements and lists of job, the other puts forward the relevance and practical advice.

Key words: preschool teacher ,job analysis

誌 謝

三年寒暑，終於要畢業了。萬般點滴在心頭，老天爺安排我走了一趟交大管科所，在這裡我認識了許多的好朋友、學習用不同角度回頭思考工作與人生。

記得剛入管科所的懵懵懂懂、重新學習，身旁的同學不吝指導，給予在管理領域中為新手的我鼓勵，平時聚會討論成了求學中最開心的回憶，直言不諱的說99級管科專班的同學們，認識你們真好！

首先要感謝我的指導教師陳佩樺教授，包容我在學習上的慢拍子反應、指點我可能遇到的困境與盲點、更支持我由所學回頭印證所愛，這一年多來她辛苦了。我不是聰明的學生，她卻是最棒的教授。

再來要感謝小組成員伯陽、姿君在每次討論時的意見回饋及歡樂時間，時間好快的就這麼過去。

還要感謝接受我訪談的四位現場教師，dodo、小芬、園長、Annie老師，以及幫我填寫問卷的幼兒教師們，您們的協助支持與回饋，讓我相信我做這件事情是有意義的，希望論文的完成可以為您們提供更多的相關資訊，感謝華德幼稚園、菲曼尼托兒所等眾多園所在我電話請求下麻煩園所教師協助完成正式問卷。

最終感謝我們家人、朋友以及管科的同學，關心我、鼓勵我完成在交大的學業，終於可以告訴你們「我畢業了」。

過去欣賞研究者論文時，就常常想著當自己完成論文時要寫些什麼，但到真正下筆時卻又猶疑不定，心頭有千言萬語想說，修修改改了多次。沒想到論文難、誌謝更難，如前人說的「感謝的人真的太多了，就謝天吧」！

目錄

	頁次
中文摘要	i
英文摘要	iii
誌謝	v
目錄	vi
表目次	vii
圖目次	viii
一、緒論	1
二、文獻探討	4
2.1 幼兒教育的背景與現況	4
2.2 幼兒教師的角色、擔任資格與現況	6
2.3 工作分析之定義	10
2.4 工作分析之研究方法探討	12
2.5 幼兒教師工作分析相關研究	17
三、研究方法	18
3.1 研究對象	18
3.2 研究工具	18
3.3 實施方法與程序	20
3.4 預試資料分析及修正	23
四、研究結果與分析	29
4.1 幼兒教師基本資料分析	29
4.2 問卷結果分析	31
4.3 個人背景變項對於幼兒教師工作的影響	36
4.4 因素分析	48
4.5 平均數差異比較 t 檢定	50
4.6 薪資範圍與滿意度知覺	57
五、結論與建議	60
5.1 結論	60
5.2 建議	62
參考文獻	66
附錄	69

表目錄

表 1 行政工作項目時間比例信度分析摘要表	24
表 2 保育工作項目時間比例信度分析摘要表	25
表 3 教學工作項目時間比例信度分析摘要表	25
表 4 行政工作必要度信度分析摘要表	26
表 5 保育工作必要度信度分析摘要表	26
表 6 教學工作必要度信度分析摘要表	27
表 7 樣本基本資料分析	29
表 8 工作項目問卷資料分析-行政類別	32
表 9 工作項目問卷資料分析-保育類別	33
表 10 工作項目問卷資料分析-教學類別	35
表 11 工作項目問卷資料分析-綜合類別	35
表 12 資格類別在教師工作花費時間比例分析摘要	38
表 13 資格類別在工作必要度分析摘要	39
表 14 資格類別在三大分類時間比例分析摘要	40
表 15 資格類別在三大類工作必要分析摘要	40
表 16 機構立案類別在教師工作花費時間比例分析摘要	41
表 17 機構立案類別在工作必要度分析摘要	42
表 18 機構立案類別在三大類工作花費時間比例摘要	43
表 19 機構立案類別在三大類工作必要分析摘要	44
表 20 機構立案屬性與工作時間比例分析摘要	45
表 21 機構立案屬性與工作必要分析摘要	46
表 22 機構立案屬性在三大類工作花費時間比例分析摘要	47
表 23 機構立案屬性在三大類工作必要分析摘要	47
表 24 KMO 與 Bartlett 檢定	48
表 25 幼兒教師工作因素分析表	49
表 26 獨立樣本 t 檢定~資格類別	51
表 27 獨立樣本 t 檢定~立案類別	53
表 28 獨立樣本 t 檢定~立案屬性	56
表 29 幼兒教師資格與薪資關係分析摘要表	57
表 30 機構立案屬性與薪資關係分析摘要表	58
表 31 機構立案類別與薪資關係分析摘要表	58

圖目次

圖 1	本研究調查研究流程圖	20
圖 2	因素陡坡圖	48
圖 3	預試樣本幼兒教師基本資料分布圖~性別	83
圖 4	預試樣本幼兒教師基本資料分布圖~年齡	83
圖 5	預試樣本幼兒教師基本資料分布圖~年資	84
圖 6	預試樣本幼兒教師基本資料分布圖~資格	84
圖 7	預試樣本幼兒教師基本資料分布圖~任教機構	85
圖 8	預試樣本幼兒教師基本資料分布圖~任教班級	85
圖 9	預試樣本幼兒教師基本資料分布圖~薪資範圍	86
圖 10	預試樣本幼兒教師基本資料分布圖~薪資滿意知覺	86
圖 11	正式樣本幼兒教師基本資料分布圖~性別	87
圖 12	正式樣本幼兒教師基本資料分布圖~年齡	87
圖 13	正式樣本幼兒教師基本資料分布圖~學歷	88
圖 14	正式樣本幼兒教師基本資料分布圖~資格	88
圖 15	正式樣本幼兒教師基本資料分布圖~年資	89
圖 16	正式樣本幼兒教師基本資料分布圖~任教機構	89
圖 17	正式樣本幼兒教師基本資料分布圖~任教班別	90
圖 18	正式樣本幼兒教師基本資料分布圖~薪資範圍	90
圖 19	正式樣本幼兒教師基本資料分布圖~薪資滿意知覺	91
圖 20	正式樣本幼兒教師基本資料分布圖~自我預期薪資	91
圖 21	幼兒教師薪資分布圖~立案屬性	92
圖 22	幼兒教師薪資分布圖~立案類別	92
圖 23	幼兒教師薪資分布圖~教師資格	93
圖 24	幼兒教師薪資知覺圖~立案屬性	94
圖 25	幼兒教師薪資知覺圖~立案類別	94
圖 26	幼兒教師薪資知覺圖~教師資格	95

一、緒論

西元一八九七年，台灣地區第一所幼稚園成立。當時的幼兒教育機構性質為富家子弟進入之非正式教育機構，由此之後幼兒教育正式在台灣萌芽(吳宿椒等，2008)。幼兒教育機構的第一主角為幼兒，第二主角的不二人選極為幼兒教師。幼兒教師對於幼兒的影響包括生理、心理等層面。幼兒教師的工作能力除了愛心、耐心之外，最重要的是必須具備專業素養，以讓幼兒得到最佳的照護及教育。同時，這也代表幼兒教師在工作上的角色複雜度，更深一層地想探討幼兒教師實際的工作。探究幼兒教師工作項目之動機與目的可由下列來說明：

首先進行文獻的搜尋與研究以了解幼兒教師在現場工作項目為何，在過程中發現針對幼兒教師現場工作內容的文獻較為缺乏，最為詳細的一篇為民國八十一年臺北市立師範學院(今臺北市立教育大學)林佩蓉教授應教育部委託專案研究訪談兩位公立幼稚園教師整理出119項幼稚園教師工作結構項目清單(林佩蓉，1992)。但由於：

1. 專案研究現在已快有二十年的距離，時代的變遷會影響工作的內容，加上現在教學類型的多樣化，過去的專案結論可能有時代不符與差異的問題存在。
2. 幼兒教育機構除公立幼稚園外，私立幼稚園、公私立托兒所相繼成立。專案並未參考這些不同的機構的訪談意見與內容，過去的專案內容可能不符合其他機構類別。

基於以上原因，研究者認為雖在過去由林佩蓉教授所進行的專案已詳盡地列出幼稚園教師工作結構項目清單，仍需考量時代變遷、機構類別涵蓋的變因。故研究者想要重新探討現今的幼稚園教師工作結構。

第二則是了解目前公私幼兒教育機構比例分別為48%與52%，業界中將近有五成為私立幼兒教育機構；且幼兒教育機構除了幼稚園外，托兒所同屬於之。在過去的法令規定下，托兒所與幼稚園隸屬兩種不同主管機關，對於幼兒教師的資格要求及園所環境規定也大相逕庭，兩者皆是幼兒教育機構，重疊的為入學年齡皆包含四歲至入國民小學前的幼兒。基於上述原因研究者想要了解以下幾點：

1. 公立與私立的幼兒教師工作項目是否相同。
2. 托兒所與幼稚園教師的工作內容是否相同的。

第三則是研究者於現場、文獻皆發現學前教育機構出現教師流動生態的不平衡，教師異動性高、對於工作的壓力知覺、社會地位、薪資結構的不公平感受，造成教師的經常性流動（孫立葳，2000；陳怡靖，2009）。因教師的經常性流動易造成幼兒對於環境的不安效果，根據許多研究皆顯示教師流動的最大原因在於工作壓力與薪資不符期待（潘淑珍，2009），雖說幼兒教師工作壓力較大，現場卻無相關研究詳細做出工作的內容及項目，也就無法進一步探知造成幼兒教師壓力的詳細工作項目為何。就此參考人力資源管理方法，列出相關職務說明並詳細之工作內容以幫助幼兒教育工作者快速了解工作性質及可自行初步評斷是否合適。故本研究期能發現幼稚園教師的工作分項與架構，協助現場幼兒教師以及未來可能會成為幼兒教師的莘莘學子更加了解教師工作性質及生態，在選擇這份工作的前提中更有責任期許及認識，藉以降低幼兒教師的流動率；並能夠協助園所資方以專業的人力資源管理方式做為在招募教師的方法，提供實際的工作內容介紹說明；更重要的是將工作項目整理為幼兒教師工作職務清單，爾後提供給師資培育機構以及教育主管機關成為參考的依據憑證，最終期能達到教師了解工作、資方公平適當給薪以及入行前的深度思索。

綜合以上可以整理出研究目的涵蓋：

- 一、 建立幼兒教師工作項目及職務說明。
- 二、 建立明確工作訊息給予相關學科學生以有所心理預期。
- 三、 提供現場實際工作項目予幼兒教師培育與主管單位機構以期提供現場更佳品質之幼兒教師。

為達到本研究目的，研究者選擇人力資源管理中的工作分析方法進行幼兒教師工作項目分析。參考工作分析法的進行方式，以能先獲得較真實與詳細資料之訪談法為優先步驟，接以結構化、簡便的特性問卷調查法深入探討，根據以上步驟，研究者先行訪談四位現場幼兒教師並邀請協助制訂幼兒教師工作問卷，進一步進行抽樣調查幼兒教師工作花費時間比例與必要度，最終利用統計分析方法進行資料分析及提出結果討論與建議。



二、文獻探討

要進行幼兒教師工作分析，必須先就研究對象及背景經過一番認識及討論，了解研究對象的存在背景與現況。由於工作分析為人力資源所理中的一環，另一方面則是透過人力資源管理的角度了解工作分析為何並探討工作分析的進行方式有哪些？並在最終尋求幼兒教育中是否已有採用相關研究方式之文獻紀錄。本章依此將分為五大部分進行文獻探討，涵蓋第一部分幼兒教育的背景與現況；第二部分為幼兒教師扮演的角色、法定資格認定與現況；第三部分則是工作分析的定義；第四部份為工作分析相關研究方式探討。第五部分是幼兒教師工作分析相關研究探討。

2.1 幼兒教育的背景與現況

根據我國學制的制定方式，認定幼兒為二歲至未滿六歲之孩子，相當於托兒所與幼稚園時期。就台灣早期農村時代來說，幼稚園為富有人家子弟或限定階級的幼童才能夠進入教育階段。但在當時為了符合農村的照護以及社經地位需求而又增設托兒所來合乎一般民眾的狀況。以目前狹義的界定看來，台灣幼兒教育就此分為兩大體制，一是專門招收四歲至入國民小學之幼兒為主的幼稚園；二則是以招收二歲至入國民小學之幼兒為主的托兒所（盧美貴，2007）。

臺灣幼稚園的淵源來自 1897 年在台南市創立第一所幼稚園，稱為關帝廟幼稚園。臺灣光復後於 1950 年由臺灣省教廳重新召開會議制定各種教育政策，1981 年首次頒布幼稚教育法，2003 年第二次修正，期能促進幼兒教育更符合幼兒學習需求（吳宿椒等，2008）。幼稚教育法(1987)第二條開宗明義地闡述幼稚園教學之定義：幼稚教育，係指四歲至入國民小學前之兒童，在幼稚園所受之教育。幼稚教育法第三條中則清楚說明如何進行幼稚園教學，幼稚教育之實施，應以健康教育、生活教育及倫理教育為主，並與家庭教育密切配合，達成維護兒童身心健康、養成兒童良好習慣、充實兒童生活經驗、增進兒童倫理觀念、培養兒童合群習性五大目標。托兒所則是到 1973 年內政部則頒布兒童福利法為托兒所體制依據，2003 年合併兒童福利法及少年福利法為兒童及青少年福利法。依兒童及少年福利機構設置標準(民國九十六年修正)第二章第一節第 5 條：「托育機

構應提供受托兒童獲得充分發展之學習活動及遊戲，以協助其完成各階段之發展，並依其個別需求提供下列服務：一、兒童生活照顧。二、兒童發展學習。三、兒童衛生保健。四、親職教育及支持家庭功能。五、諮詢及轉介。六、其他有益兒童身心健全發展者。」如由兩者綜合來看，幼兒教育重視方包含有身心健康維護發展、生活照顧及經驗充實、倫理合群的觀念建立、家庭支持與協助等。由此可知幼兒教育必須針對幼兒的發展、家長及家庭的狀況以及社會文化的合適性提供合宜的教學，更深一層來看還有關於文化、心理學、社會、倫理乃至於財務等標準考量(Lilian G. Katz, 2002)。

根據九十九學年度，期至 2010 年底的統計數字顯示目前幼稚園在臺灣立案數為 3,283 所，包含公立 1,559 所、私立 1,724 所(含臺澎金馬)，公立意涵乃為幼稚教育法第四條規定之「幼稚園由直轄市，縣(市)政府設立或由師資培育機構及公立國民小學附設者為公立；其他為私立」。托兒所立案數 3,825，公立 275 所、私立 3,550 所(教育部，2010；內政部統計處，2010)。全台灣含離島地區將近有七千多所的幼兒教育照顧機構，以幼稚園與托兒所立案數看來比例幾近於 1:1。

早期托兒所の立意與幼稚園並不相同，所照顧的幼兒有所區分，同時在機構中的課程展現也有所差異。現代因應社會結構的變遷，因農村照顧而設立的托兒所已轉型，托兒所已漸漸失去農村保育的色彩，而轉變成以教育為主體之機構(吳楸椒等, 2008)。且近年來幼稚園與托兒所教學與教材走向多元化，教學模式百家爭鳴，常見的包括角落教學法、華德福教學、蒙特梭利教學法、主題教學、方案教學等等，越來越多教學模式在臺灣落地深根，可以看出幼兒教學已由早期的保育功能漸漸加入更多的教育專業。

現今狀況由於幼稚園與托兒所重疊的地帶眾多，最明顯的是幼稚園與托兒所都包含了四歲至入國小前之幼兒教育；相同的幼兒年齡層，但卻因前一時代的立法不同，造成主管機關、法令依據、人員資格、立案條件、課程及教學標準全都有所落差與不同標準，使得同齡幼兒教育照顧品質之不一致。政府為給幼兒高品質與一致的照顧、因應社會環境少子化之人口結構異動的時代潮流，以及國際組織提出整合幼兒照顧與教育服務較為良好的計畫。又以日前為提升學前教保機構服務品質、滿足現代社會與家庭之教保需求、提供兒童教育與照顧兼具之綜合性服務，教育部與內政部集結專家學者與各地意見組成小組推動幼托整合。民國八十六年起開始萌芽積極推動幼稚

園托兒所整合方案，籌畫兒童教育及照顧法令，至民國九十九年修改為幼兒教育及照顧法草案送至立法院審核，民國一百年四月通過初審。基於幼兒教育及照顧法草案所界定幼兒教育範圍為二歲至入國民小學前之兒童，因應幼托整合的進行，未來二歲至入國民小學之幼兒機構將統稱為幼兒園，並統一由教育部管轄之(兒童教育及照顧法草案，2009)。

2.2 幼兒教師的角色、擔任資格與現況

而在幼兒教育機構中，若說主角為人口比例最重的幼兒，第二主角就是每日帶領著幼兒進行將近八至九小時活動的教師了。就幼兒待在幼兒教育機構時間以早上八時至下午五時來看，約為全日的三分之一，與在家中活動時間比例相較之下，幼兒在機構的時間是相當多的，也代表幼兒機構對於幼兒可能的影響，特別是在機構中總面對著幼兒的教師。從此看來，聘任專業的幼兒教師顯得相當重要。教師對幼兒的影響為之深遠，幼兒長時間的與之相處，教師的身教、言教、境教在在都影響著幼兒的狀況；而幼兒教師是否能勝任工作也是相當值得注目的議題，當教師無法勝認工作，或是工作上備感壓力及倦怠，極有可能造成離職的傾向與動態，對於幼兒來說不穩定的照顧者容易造成心理上的不安全感(陳怡靖，2009)。

專業的幼兒教師需要哪些能力？民國九十二年新竹市發行幼稚園教師自我評鑑手冊，為專業的幼教教師擬定了七項能力方向指標，包含班級經營、教學、保育與危機處理、親師溝通與親職教育、專業倫理與態度、專業成長、服務熱忱(許玉齡、新竹市幼教輔導團，2003)。而Katz(1986)認為專業的幼教教師必須至少要了解以下幾點：自身專業行為表現、幼教人員專業規範、自身的角色定位、專業教師成長歷程、幼兒成長歷程、幼教工作的挑戰、教學輔導的原則與技巧、園所班級的規劃、幼兒的成長需求等等。稱職的幼兒教師必須涵蓋的工作範圍及類別不光是上列各項條件還包括：態度、了解幼兒的生心理發展、各項準備工作專業

行為（賴秋芳編譯，1987）。張翠娥（1989）更指出幼兒教師必須自我檢核是否具有教學、課程設計、幼教專業技能與知識、合適幼兒的學習環境佈置、教學評鑑建立、輔導幼兒、親師關係、教學工作紀錄、身心修養九大能力。上述可知幼兒教師的角色與特質取向，也發現幼兒教師面對著包羅萬象的工作。

從法律規範條文來看，目前幼兒教育機構分為幼稚園與托兒所兩種體制，以下就幼稚園及托兒所幼兒教師職稱與法定資格認定介紹（幼稚教育法，2009；兒童及少年福利機構專業人員資格及訓練辦法，2010）：

一、 園長：幼稚教育法規定幼稚園需設園長綜理園務一職，可為專任或是兼任教學。擔任資格需為合格教師，優先考慮已有兩年以上幼稚園教學經驗人員擔任，其中年資為優先條件而非必要條件，也就表示園長必須是領有合格教師證之人員卻毋須有工作經驗。

二、幼稚園教師：幼稚園教育中規定幼稚教師必須為有相關資格認定，包括：

（一）幼稚師資培育機構畢業者、專科以上學校有關係、科畢業者。

（二）高級中等以上學校畢業，曾修習規定之教育學科及學分者。

（三）幼稚教育法施行前，已依規定取得幼稚園教師資格者。

三、托兒所所長、主任：托育機構中綜理業務之人員。依據兒童及少年福利機構專業人員資格認定為

（一）大學幼兒教育、幼兒保育相關學院、系、所碩士班或碩士學位學程以上畢業，且有二年以上托育機構或幼稚園教保經驗者。

（二）大學幼兒教育、幼兒保育相關學院、系學士班或學士學位學程畢業或取得其輔系證書，具教保人員資格，且有二年以上托育機構或幼稚園教保經驗，並取得主管人員專業訓練結業證書者。

（三）大學畢業，具教保人員資格，且有三年以上托育機構或幼稚園教保經驗，並取得主管人員專業訓練結業證書者。

（四）專科畢業，具教保人員資格，且有四年以上托育機構或幼稚園教保經驗，並取得主管人員專業訓練結業證書者。

(五)高中(職)學校畢業，具教保人員資格，且有五年以上托育機構教保經驗，於兒童及少年福利機構專業人員資格及訓練辦法施行前，已修畢兒童福利專業人員訓練實施方案戊類訓練課程，並領有結業證書者，於兒童及少年福利機構專業人員資格及訓練辦法施行日起十年內，得遴用為托育機構主管人員。

(六)高等考試、相當高等考試之各類公務人員考試社會行政或社會工作職系及格，具有二年以上托育機構教保經驗者。

四、教保人員：托育機構提供兒童教育保育服務之人員。擔任該職務認定資格有：

(一)專科以上學校幼兒教育、幼兒保育相關學院、系、所、學位學程、科畢業或取得其輔系證書者。

(二)專科以上學校畢業，並修畢幼稚園教師教育學程或取得教保人員專業訓練結業證書者。

(三)高中(職)學校畢業，於兒童及少年福利機構專業人員資格及訓練辦法施行前，已修畢兒童福利專業人員訓練實施方案乙類、丙類訓練課程，並領有結業證書者，於兒童及少年福利機構專業人員資格及訓練辦法施行日起十年內，得遴用為教保人員。

(四)普通考試、相當普通考試以上之各類公務人員考試社會行政、社會工作職系及格，或具社會行政、社會工作職系合格實授委任第三職等以上任用資格者。

四、助理教保人員：於托育機構提供兒童教育保育服務之人員。以下資格認定可擔任該職務：

(一)高中(職)以上學校幼兒保育相關學程、科畢業者。

(二)高中(職)以上學校畢業，並取得教保人員專業訓練結業證書者。

(三)高中(職)學校家政、護理等科畢業，於兒童及少年福利機構專業人員資格及訓練辦法施行日起十年內，得遴用為助理教保人員。

(四)高中(職)學校畢業，於兒童及少年福利機構專業人員資格及訓練辦法

法施行前，已修畢兒童福利專業人員訓練實施方案甲類訓練課程，並領有結業證書者，於兒童及少年福利機構專業人員資格及訓練辦法施行日起十年內，得遴用為助理教保人員。

- 五、 保母人員：指於托育機構照顧未滿二歲兒童之人員，須經由通過國家丙級保母檢定認證及取有丙級保母技術士證者。

以 2010 年教育部及內政部統計總數目前現場的幼兒教育工作者人數為：幼稚園教師有 14,630 人，教保人員、助理教保員計有 24,323 人。就公立與私立體系區分，任職於公立體系機構人員有 10,114 人，私人立案機構任教則有 28,839 人。原職稱的幼稚園教師只涵蓋其中一部分，僅佔 38%。近年幼托整合加速進行，法令已於立法院等待核查，就幼兒教育及照顧法草案而言，不但整併幼稚園及托兒所機構體系，甚至對於現階段的幼兒教師職稱也有相當程度的調整與規範，幼兒教育及照顧法將所以與幼兒教育相關人員統稱為教保服務人員，詳細分類如下(幼兒照顧法草案, 2011)：

- 一、 園長，原在幼兒教育機構擔任園所長者，合併後統稱為幼兒園園長。
- 二、 主任，原在幼兒教育機構擔任主任者，合併後仍稱為主任。
- 三、 教師，原擁有合格幼兒教師證之教師合併後稱之。
- 四、 教保員，原在幼兒教育機構中稱為保育員之教師。
- 五、 助理教保員，原在幼兒教育機構中稱為助理保育員之教師。
- 六、 課後照顧人員
- 七、 保母。

由於幼托整合後將無現階段教師與保育員之稱，資格認定也有不同的調整，跟隨幼兒教育及照顧法草案的規定，將本研究中職務資格分為園長、主任、教師、教保員、助理教保員、其他六類。因本研究主要研究對象二歲至入國民小學之幼兒教師，也就是二~六歲幼兒在機構中最主要的教育及照顧者，故有效問卷職稱必須是園長、主任、教師、教保員以及助理教保員，保母因在照顧年齡限定多為兩

歲以下，故本研究不列入討論當中。以本研究而言，最主要的研究對象為教師、教保員、助理教保員以及園所長主任。

2.3 工作分析之定義

管理是為了讓組織更加健全，為了更了解幼兒教師的工作項目，減少幼兒教師的流動率。借重企業界的人力資源管理概念，而其中相關度最高的為工作分析模式。透過工作分析的方法，協助仔細了解的幼兒教師的工作架構及內容。

在企業界的人力資源管理中，工作分析(job analysis)乃是最基本又重要的結構，透過工作分析使組織的人才適得其所（吳美連，2005），根據工作分析來定義每一種特定職務的工作內容與架構，透過工作分析達到人力資源管理的幾項目的，包含職涯發展、法律問題、員工績效考核、人力招募與甄選、員工教育訓練、職缺薪資設定、工作效率及安全、工作分類與說明、工作設計方向、產生工作說明書與工作規範等等（林財丁，陳子量，2005；張煒良，2009）。而工作分析如何產生呢？工作分析乃以系統化的方式來收集該組織內部有關該工作以及如何完成該項工作所需的技能與知識的詳細資訊（Bohlander、Snell，2005；Griffin，2005；MONDY、M. NOE，2005；Raymond A. Noe，2005；張煒良，2009），針對近十年國內外學者對於工作分析所付之定義解釋，可歸類出工作分析的主要中心。

段樵（1985）認為工作分析是一種調查研究工作，根據工作的事實，分析及界定其執行時間需要的知識、技能、經驗及所負責任的程度，並進而訂定執行工作時所需具備的資格條件。

Jai V.Ghorpade（1988）定義工作分析是一種管理活動，組織內進行，並指示在收集，分析和綜合的信息工作，信息服務為基礎的組織規劃和設計，人力資源管理等管理職能。

另有學者認為工作分析是收集有關工作信息的過程。它提供的信息主要在下述領域，包括：基本任務所需要的時間量、工作是那些任務組合並且是如何組合

的、為使員工的績效改善可以怎樣設計工作、完成工作任務所需要技能是什麼、人與工作搭配的適切性又是如何、任務可以透過一個團隊或是小團隊完成或是有其他方式 (Robert Bruce Bowin, 2001)。Brannick、Levine (2002) 則提出工作分析為包括人們在工作時需要的方向、瞭解以及活動的主要涵蓋描述。

Griffin (2005) 定義工作分析為組織內部有關各種工作的蒐集資料與組成詳細資訊的過程, 以便管理者經由有效地完成工作能更了解過程。MONDY、M. NOE (2005) 認為以系統的處理方法, 來決定組織完成工作所需的技能、職務及知識即為工作分析。另有以適性搭配作為工作分析主要的重點, 研究者認為工作分析係指獲知個別工作詳細內容的過程, 瞭解個別工作的要求及應徵員工, 並將供作與員工做適性的搭配 (Raymond A. Noe, 2005)。而林財丁, 陳子量 (2005) 則是以工作分析為是一種描述工作內容及從事工作該工作人員所需特性的方法作為工作分析的內容闡述。吳美連 (2005) 則提出更清楚的工作分析定義, 她認為工作分析乃人力資源館裡最基本的結構, 是將工作內容之資訊、員工需求和目標做系統性的分析, 以期透過招募、選才、訓練與評估的功能, 使組織的人力資源適才適所。簡建忠 (2006) 認為工作分析是系統性的程序, 蒐集、整理、分析工作相關資訊, 以維組織管理與措施的參考資料。Bohlander、Snell (2005) 定義工作分析像是在獲取信息的過程中通過並確定有關職位的職責, 任務或活動的工作。另有以工作分析的系統化收集信息並做出有關工作的決策。工作分析確認特定工作的任務, 職責和責任來定義工作分析(Luis R, 2007)。近三年, 仍有不少學者繼續提出工作分析的涵義, 說明工作分析的重要性 (Stone, 2008)。認為工作分析就是關於工作任務、職責與責任的系統性審查, 關於在工作中所需要的適當技巧與能力。Greg L. Stewart (2009) 則是在重新清楚地描述工作分析就是蒐集員工工作任務信息過程, 透過這個過程讓工作信息被系統化。而 GARY、HUAT (2009) 則以簡短清楚的說明工作分析是指出人們所做工作的責任步驟、程序, 以及什麼類型的人可以做這項工作。張煒良 (2009) 綜合研究文獻重新定義工作分析為以系統化的方式來收集、分析特定職務的工作內容、工作方法與職責等相關資訊, 供作

組織設計以人力資源管理活動的參考，對象是為職位而非個人。探究越現代的研究越加肯定工作分析的系統化，Lepak、Gowan（2010）開宗明義的定義工作分析為系統化的定義工作過程中確定的任務職責和責任，以及預計員工必須具備成功的工作表現以及能力，知識，技能和能力（KSAs）。另有學者則是透過工作分析的目的表達出來定義工作分析，工作分析的最終產物就是對於工作實際要求的文字描述。對工作性質有關資料的決定及報告過程，也就是工作任務的本質，而任務則由工作、技巧、知識、能力及成功達成工作績效所需的責任所組成（Byars、W. Rue，2010）。另有學者將工作分析又稱「職務分析」，係指蒐集、檢視及解析特定職務的主要工作活動(如性質、職掌與權責等)，以及從事這些活動的「人員」必備條件(如知識、技巧、能力、資歷與態度等)，加以描述與分析之過程（黃良志等，2010）。

綜合近二十多年來各家學者研究所得，可以歸結出工作分析乃是為組織裡的特定工作進行系統化及科學化的蒐集資訊並加以分析，為了解工作內容、進行該工作人員所需的知識、技巧、態度、能力做出清晰並明確的界定。工作分析最重要對於企業或是人力資源部門最重要的目的是在工作分析流程後製作出工作說明書以及工作規範。透過工作分析可使用在招募、訓練、以及薪資獎勵等人力資源管理相關範疇。

2.4 工作分析相關研究方式探討

既要進行工作分析，就得找出最適合的方式，才能因為對的方法蒐集到正確的訊息。企業界常用的工作分析之研究方法分為許多方式，二十多年來，對於工作分析的進行方式多方學者提出不同的歸類與見解，因功能及單位不同而因應產生許多工作分析的方法及模式，歸類綜合以下幾種常見方式：1. 結構式方法 2. 問

卷法 3. 觀察法 4. 面(訪)談法 5. 工作日誌法 6. 綜合法 (Griffin, 2005; MONDY、M. NOE, 2005; Raymond A. Noe, 2005; 吳美連, 2005; 林財丁, 陳子量, 2005; 張煒良, 2009)

(一)結構式方法：

採用設計完整並有結構的問卷進行調查分析，答案與格式都是被設計好的，易於量化及統計但缺乏彈性及其他意見加入。如：美國勞工部工作分析表美國勞工部工作分析表格 Department of Labor Job Analysis (JAS)、功能性分析 Functional Job Analysis (FJA)、職位分析 Position Analysis Questionnaire (PAQ)、工作能力評量方法 Job Competency assessment Method (JCAM)、管理職位建構問卷 Management Position Description Questionnaire (MPDQ)、關鍵事件方法 Critical incidents approach、敘述性工作分析 Narrative Job Analysis、職務分析量表 Task Analysis inventory (CODAP)、Fleishman 工作分析系統等。

(二)問卷：

為工作分析中主要及較常使用的方式之一，問卷法的優點為填寫較為方便迅速，填寫的人員只要了解該職務即可。省時、省力，但問卷設計以及實施過程管控結構程度則為成功要素。

(三)觀察法：

由專家以及專屬工作分析小組所組成的團隊進行工作觀察研究，並對觀察內容加以分析歸納。優點為獲得資訊較為客觀不易與現場有所落差，但缺點為無法為臨時性工作定義，而觀察者的事前培訓相當重要。

(四)面/訪談法：

如同觀察法一般由團隊對於該職務的員工進行工作項目內容面談，並將面

台內容加以整理分析。為最廣泛應用以及較為有效的工作分析方式，訪談形式較為彈性，能免除受訪者的壓力與被拘束，但因費時、費力、成本較高為缺點。

(五)工作日誌法：

讓員工以工作筆記或是記事的方式詳實紀錄工作內容，優點為簡單、短期內就可以獲得資訊，但其缺點則是填寫人員易有不實或是紀錄不客觀的狀況。

(六)其他：

由於單一使用有其優缺並容易有忽略的地方，綜合法則為使用上述兩種方法以上並行，截長補短讓工作分析更為嚴謹有效。

依據研究目的及需求各有其考量及選擇，如何選擇最適用及最恰當的方法極為重要（Wright、Wexley，1985），不管是問卷法、訪談法、觀察法等等，都有其優缺，根據每項工作列類別與需求，各家研究皆使用不同的方法。依照不同方式介紹如下：

(一)訪談法

林佩蓉（1992）因須了解幼稚園教師是否扮演相當於國小導師角色功能，根據訪談兩位任職於不同公立幼稚園的教師整理出每日作息時間與例行工作活動。再由訪談結果與參考早期教育廳所發行的幼稚園行政簿冊彙整出學期中工作項目，分類包含學期初、每週重覆、學期中、學期末，兼辦行政等等，合計共有110~119項工作項目。Bos（2006）為美國中西部的十大機場小型機場經理的工作技能研究分析以歸納出最佳小型機場經理的KAS。調查數據利用原有的政府制定機場工作指引大綱並進行10位該職務人員面談。輔以觀察現場工作情況和紀錄互動的結果再使用工具分析收集定性數據歸納出相關KAS。兩者皆為採用訪談方式進行研究。

(二)問卷法

Yeh（1996）在兩個月中使用制定的七點量表問卷進行台灣六大R&D組織的R&D

工程師工作分析調查，型式為七點量表問卷調查，內容則是參考相關專家研究資歸納整理，問卷最終採用mail傳送的方式進行。Shetterly、Anand（2008）參考過去該科專家所使用過的標準問卷，包含設計八大類131個工作特徵的問卷，採用0—5計分制。發放予380位美國聯邦執法人員以及代理人問卷調查。Yoon、Kim（2009）為研究韓國圖書館員的工作內容，優先參考英美日相關圖書館員文獻整理後發出問卷調查韓國圖書館員工作內容。作者參考英美日的相關圖書館職責類別，並考量時勢潮流加以刪除修改。除實體問卷外另提供網路問卷填寫二度補足第一次填寫未詳盡者的回答。

(三)工作日誌法

蘇桂美（2002）為了解國小教師的年度教育工作內容，參考相關文獻分析出內容類別項目。於台中選擇單一研究學校進行詳細與系統化的文件分析法與內容分析法，解以歸納分類年度教育工作內容。參考相關文獻分析出工作相關內容類別項目。

(四)問卷訪談綜合法

Kitzman、Stanard（1999）為更了解警察的工作技能，在美國伊利諾伊州首先進行9位警察個人訪談整理在時間與金錢考量下依據內容整理為KASs問卷後，進行伊利諾伊州500位警察工作分析問卷調查以了解伊利諾伊州警察的工作項目。王文忠，陳雪珠（1999）透過文獻探討、訪問、問卷測試歸納出50項國中新進教師工作。並採用國中教師、大學生進行正式問卷訪談分析出國中新進教師主要工作內容以歸出國中教師需具備的技能。沈坤鴻（2006）為研究國小教師的工作內容進行結構分析，採用文獻分析及訪談現場教師並請教專家，另由數位台南現場教師預試檢測修改後制定問卷發放施測以了解台南國小教師工作內容。Joseph P. Nathan（2011）訪談藥劑管理員歸納後發放問卷調查紐約實習藥劑師的相關信息。為了培養出更優秀的藥劑師，必須了解藥劑師在實施的當中體驗了那些相關

的工作內容，為此特地在紐約進行搜尋藥劑師實習工作信息的研究工作，以了解到實習藥劑師是否有高度參與臨床實習。該研究採用問卷調查並使用電子郵件傳送方式進行，問卷的編制是訪談一位藥房管理員的內容整理而來，涵蓋醫院大小、是否為教學機構、是否有藥劑師實習、實習生的雇用數目、每週輪班工作或工作小時數、例行職能的工作內容等問題。

(五)問卷觀察綜合法

Attebury、Finnell（2009）利用監測the Chronicle of Higher Education's web site and on lisjobs.com(高等教育紀事報的網站以及圖書館資訊工作網站)兩大網站工作職務資訊，約兩個月觀測相關的工作職位分析整理出圖書館員相關職務資訊內容。分析美國圖書館工作招募廣告的資訊藉以了解學生是否擁有該項工作知識。作者首先分析313個學術圖書館工作廣告，並使用12題問卷調查全美52個圖書館學院。

(六)多類綜合法

洪富美（2008）於台灣J公司內部進行研究，綜合訪談、問卷、工作日誌、觀察等方式進行工作分析加以訂定工作說明書與工作規範。詳細研究方法為觀察的員工工作並由員工本身填寫設計完成的工作日誌，另輔以問卷填寫及面談。利用上述調查結果制定J公司代表性職務的工作說明書與工作規範。

2.5幼兒教師工作分析相關研究

關於幼兒教師的工作詳細結構，能借以參考回顧之文獻的部分十分缺乏。多數文獻都是針對幼兒教師的工作角色與專業知能進行探討（林妙春，楊淑朱，2005；陳秀才，姜如珮，2007）。唯一較為詳細與符合所需之文獻為林佩蓉(1992)經教育部委託調查幼兒教師是否為導師經由訪談歸納出教師工作結構項目。

研究顯示家長、幼教相關人員對於理想幼兒教師有身分性別及婚姻狀態上的期待，還有個人具有幽默、有耐心人格特質的期待，也包括期待幼兒教師擁有說故事、彈琴、唱歌跳舞以及繪畫多元才藝的能力期待（陳秀才，姜如珮，2007）。林妙春，楊淑朱（2005）採用文獻分析法與德懷術問調查提出研究結果，發現幼兒教師應具有七項度的專業知能，含括幼教專業知識、教學、保育、班級經營、園務行政、溝通與專業成長七向度能力，每向度含5-17樣不等子項能力，總計66項幼兒教師必備專業知能。林佩蓉（1992）則是以訪談兩位公立幼稚園教師作息與工作內容整理出一百多項工作內容，涵蓋每日、每周、每月、學期初中末以及行政支援等工作項目。

綜合以上所得，了解到工作分析的方法有許多種，如何找出適合的方法確屬重要且頗具考量。由於幼兒教師工作分析文獻缺乏，也無相關衡量工具，眾多文獻只針對專業知能而非實際工作內容進行，故本研究需自行擬出研究的方式與架構。基於問卷法為眾多研究者所使用，且因問卷法的進行較為簡易、方便，省時，在過程中也較為客觀，故研究方法以問卷調查為主要方式。但因問卷法仍有其快速卻易遺漏以及隨意填寫的缺點，故須搭配其他的方法進行。為節省研究花費時間與成本，本研究使用問卷調查法來大量收集樣本，但為避免遺漏或是隨意填寫的缺點，在問卷調查前將先以訪談法邀請現場數位幼兒教師進行工作項目資料確認蒐集及整合，帶訪談結果分析整理後研製出問卷，以期能在問卷調查得到最精確的資訊。

三、 研究方法

本章就研究對象、研究工具、研究實施方法與過程以及預試資料分析與問卷修正四部分進行討論與說明。

3.1 研究對象

本研究對象母群為新竹市的幼兒教師，根據九十九學年度的統計母群體總數共計 813 人，幼稚園教師 412 人托兒所教保、助理教保員 401 人(內政部統計處，2010；教育部統計處，2010)。研究預試樣本取新竹市幼稚園與托兒所教師為對象，發出問卷共為七十份、回收六十五份、有效問卷六十一份，有效回收率約為 87%。正式問卷以新竹市公私立幼稚園、托兒所的幼兒教師為調查對象，共發出三百一十份問卷、回收二百七十五份、有效問卷二百七十份，有效回收率為 87%。

3.2 研究工具

本研究採用自編幼兒教師工作項目問卷，以下就問卷項目、填答方式、基本資料設計介紹：

(一) 問卷項目類別

根據四位現場教師的訪談紀錄以及民國九十二年新竹市教師自我評鑑手冊中的分類，歸類出幼兒教師工作項目主要分為教學、保育、行政三大類別(新竹市教育局, 2003)。教學乃為幼兒教師每日在學校中實際與幼兒互動的過程並傳授相關認知、情意、技巧的歷程；保育乃是生活大小事，涵蓋食、衣、睡、行、樂等方向；行政則是以事為主，包括教室中的運行事務與原所中的協助事項。根據三大歸類並依工作的關聯性、系統性分別提出實際工作項目，包含教學七項、保育九項、行政十四項工作內容。初步編製完成後商請兩位幼兒教師及兩位主管提供問卷意見及修改。得到回饋包含提議的明確釐清界定、分類順序的調換以及刪減不

必要的題目，最終結果分為行政十四項、保育十項、教學六項。經過現場任職六十位幼兒教師預試後，依照意見修訂完成為正式問卷。

(二) 填答方式

本問卷分為兩大部分，第一部分為幼兒教師工作項目勾選。工作項目基本以行政、保育、教學三大方向進行調查，每子題又分為兩個部份請幼兒教師進行勾選，此兩部份分別為教師工作時間比例以及工作必要度。根據現場在職教師建議，工作時數以每天八小時切分，教學比例約為一半，也就是八分之四的時間；保育則是八分之三；最後有八分之一為行政。根據勞動基準法第三十條規定每日工作時數為不超過八小時，每周工作時數不超過四十八小時，故每週以四十六小時為基本計算。比例標準採用五點量標，包括「總是」：每周需花費五小時以上、「經常」：每周花費三至五小時、「偶爾」：每周花費二至三小時、「很少」：每週花費一至二小時、「幾乎不」：每週花費一小時以下等五種量標標準。教師工作必要性則是指幼兒教師認為在工作問卷選項裡需要由教師親自負責完成的必要程度或是重要程度，涵蓋「非常必要」、「大致必要」、「普通必要」、「不必要」、「非常不必要」五點量標。

(三) 基本資料設計

為讓幼兒教師能夠安心作答，避免基本資料填寫時先行影響教師的填答思考，將基本資料安排於問卷題目之後，方便幼兒教師先行填寫主要問題再填寫基本資料。基本資料包括性別、年齡、教學年資、任職機構類別、教學班級類別、資格類別、每月實際薪資、薪資與工作平衡與否填答、基本理想薪資等九項目。除教學年資採用自行填寫之外，其餘皆以勾選為主。幼兒教師本身大多由女性組成，但現場仍有男性從事幼兒教師工作，故性別列入考慮的背景資料。教學年資則是採用開放式填寫，以得到最真實正確的資料。任職機構類則分為公立幼稚園、私立幼稚園、公立幼兒園、私立托兒所四種選項。公立幼兒園為目前新竹市實驗

性整併，新竹市政府於民國九十六年進行公立幼托整併計畫，故原公立托兒所除南寮分班原址上課外，其他則分別就近併入港南、香山、水源、虎林、三民、建功、西門、舊社、大庄九所公立國民小學附設幼稚園體制當中，人員隸屬市政府所管轄，因實驗性質此時所皆為幼稚(兒)園。在基本資料中稱公立幼兒園，並附上解釋說明。教學班級類別則依照學年制分為大班、中班、小班、幼幼班以及混齡班；資格類別是以主要的研究對象園長、主任、教師、教保員、助理教保員為選項。最後則是詢問薪資與工作程度的切合度，請教師回答勾選滿意合理性，並勾選出認為剛入行之大學學歷幼兒教師的合理薪資範圍。

3.3 實施方法與程序

為進行幼兒教師工作分析，本研究分為四個實施階段，第一階段為文獻探討與現場訪談以編制幼兒教師工作項目調查問卷；第二階段尋求現場在職教師與專家協助修訂問卷；第三階段進行預試問卷發放、資料分析以及問卷修改；最終階段為正式問卷發出與回收統計及分析。

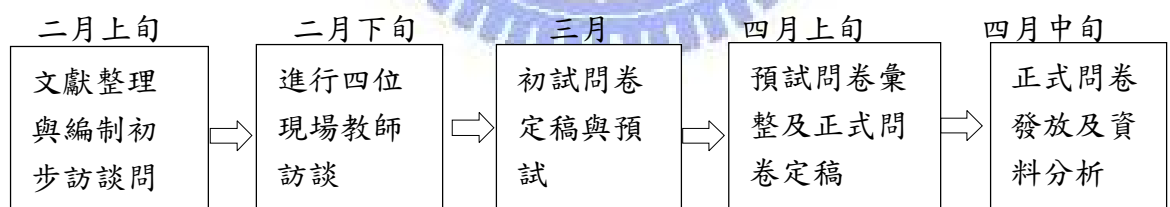


圖 1 本研究調查研究流程圖

資料來源：作者自行整理

1. 文獻探討與現場訪談

第一階段編制問卷中的幼兒教師工作結構文獻缺乏，搜尋文獻僅能整理林佩蓉教授於民國八十一年受教育部委託專案所得出之幼稚園教師工作結構項目。林佩蓉(1992)歸納出 110~119 項幼稚園教師工作項目，乃以時間點區分包含每日、學期初、每周、每月、每學期、學期末、兼辦行政之工作。同時進行現場四位幼

兒教師開放性訪談，針對幼兒的每日作息、幼兒教師的工作分類方式、幼兒教師工作時間比例、幼兒教師工作重要排序、幼兒教師分類下的細項工作進行調查。

訪談過程中(訪談彙整詳見附錄一)發現因幼兒教師培育的認知架構基礎中多以工作類別而非工作時間點來區分且，且文獻提出 119 項工作項目過於繁複及瑣碎，依據四位幼兒教師提出之行政、教學、保育三類為主，加以刪減及合併 119 工作以為基礎，另工作時間比例訪談後統整為行政約 1/8、保育約 3/8、教學約 4/8 整理研製為初步問卷見附錄二。

2. 現場教師與專家修訂

第二部分則是請正在幼兒教育現場之幼兒教師針對問卷填答、問卷分類、問卷細項內容、定義及用詞提出修改建議，現場幼兒教師及專家提出問卷的各項建議，包括問卷的項目說明涵蓋是否能包括各類別教師、填答的說明是否夠清楚等等建議，經修改後使問卷的說明以合乎現場教師能夠了解並清楚解讀的方式、檢視問卷包含的工作是否足夠詳細，確認完善後進行第三階段的預試。

3. 預試問卷發放與回收分析統計

第三階段預計回收五十位幼兒教師問卷以進行預試分析，問卷發放的方式為先行聯絡現場幼兒教師得知四月上旬舉辦幼兒教師教學研習會場。該研習預計有五十名以上幼兒教師參加，研究者聯絡主辦單位經同意後於會場上午現場發出七十份問卷，並在休息時間及最終研習會議結束時回收問卷。問卷內容涵蓋幼兒工作項目勾選填答並加上開放性之建議問題填寫。該研習預試回收問卷有效數為六十一份，有效回收率為 87%，預試問卷見附錄二。回收後幼兒教師建議項目包括部分特殊教育工作的選項增加以及可增加填答資格的人員(如：廚工、司機等等)，因考量焦點核心仍屬幼兒教師，故未增加填答資格人員；同時，不論是否為特殊幼兒教師，教師的工作項目中已包含針對個別孩子的情況，故不在增加特殊教育之相關項目。經由建議修改與審定，最終完成幼兒教師工作項目正式問卷，正式

問卷內容請見附錄三。

4. 正式問卷發放與回收分析統計

完成正式問卷後，本研究為了具有不同幼兒教師的代表性，預計以幼兒教師分層隨機抽樣方式進行問卷調查研究。已知有幼兒教師資格涵蓋教保員、助理教保員以及幼稚園教師，另在立案機構中含有公私立以及幼稚園、托兒所相異類別。根據信心水準 95%、樣本誤差在正負 5 個百分點以內計算出應抽取的樣本數為 261 人，依照幼稚園、托兒所以及公私立幼兒教師分布情形進行分配，計算出需公立幼稚園含公立幼兒園 49 名、私立幼稚園 84 名、私立托兒所 128 名幼兒教師，共計 261 位幼兒教師為樣本。預計發放問卷的方式為電話聯絡各立案幼教機構進行詢問同意後計算幼兒教師數量並至現場發放問卷，待填答完畢後再行收回。但因四月份幼教機構活動眾多，幼兒教師工作繁忙，加以幼教機構因同時已接受許多問卷調查，且本問卷在薪資的範圍的詢問在園所認知其為商業機密不方便填答，造成電話連絡之園所大多無法允諾協助填寫問卷。後經現場幼兒教師建議後採用預試之方法，前往四月中下旬所舉辦之幼兒教師教學研習，該研習人數達百人，根據網路報名資料先行比對與電話連絡之園所名單是否有重複，發現未重複後前往研習會場發放問卷，發出與回收時間為上午發放後下午回收完畢，為讓填答教師保有隱私，另製作回收箱提供教師自行投入。本場研習發出一百五十份，有效回收一百三十份，未達數目之問卷則經統計缺少之機構類型，比對研習園所名單後電話連絡未重複之園所，經多方連絡後送達問卷並約定時間再行回收。但因托兒所在詢問後皆以有較多額外活動且園所較為小型，園所諸多不願意協助填寫；幼稚園機構較多數允諾協助填寫。原預計之分層抽樣因實際狀況無法執行，最終正式問卷樣本涵蓋幼稚園教師 194 份、托兒所 76 份，發放三百一十份，有效回收二百七十份，有效回收率為 87%，

3.4 預試資料分析及修正

1. 預試樣本背景資料次數性統計：

根據預試六十一份樣本進行性別、年齡、年資、任職機構、任教班級、資格、薪資範圍、薪資滿意度、薪資自覺範圍等九項基本資料進行描述性統計，分布圖詳見附錄四。

(1) 性別：

女性 61 人，男性 0 人。幼兒教師多為女性，雖也有男性教師，但所比例較少，故預試未有男性教師樣本。

(2) 年齡

年齡多分布於 22-33 歲之間，計有 45 為幼兒教師。21(含)歲以下 0 位，34-38 歲 5 位，39-43 歲 6 位，43 歲以上 7 位。

(3) 年資

一~三十年皆有。一年以之幼兒教師最多、其次為四年，第三為兩年。

(4) 任職機構類別

以私立幼稚園 31 位最多，其次私立托兒所 20 位，公立幼稚園 9 為加上 1 位公立幼兒園教師。

(5) 教學班級類別

教學班級最多為大班 16 位，中班與混齡班皆為 13 位，幼幼班教師 10 位，小班教師 8 位。

(6) 資格類別

以 28 位領有合格教師證與 23 位教保員居多，另有 3 位園/所長、一為主任以及 6 位助理教保員。

(7) 薪資範圍

薪資範圍以 20,001~31,000 為多數，計有 47 位教師。另 1 位 20,000 以下加上 30,001 以上 13 位教師。

(8)薪資合理滿意度

3位教師非常滿意自己的薪資，6位教師感到滿意，19位教師感到合理，24位教師感到不滿意，9位教師感到非常不滿意。

(9)認定初擔任幼兒合理薪資範圍

大多數教師認為初任幼兒教師的合理薪資範圍為20,001~35,000，計有51位幼兒教師。另有4位認為須達35,001以上以及5位認定為20,000以下。

2、預試問卷信度分析

信度是提供問卷客觀性的指標標準，也是顯示問卷中提想間的真實相關與反應特質，更是具體證明出量表的優劣程度，其中最常見且很可信為 $0.5 \leq \text{Cronbach } \alpha$ 係數 < 0.7 ，次常見且很可信為 $0.7 \leq \text{Cronbach } \alpha$ 係數 < 0.9 (陳寬裕、王正華，2010)。就預試所得到三類別信度皆為0.6以上，算是可以被接受之信度。下列為信度分析結果：

(1) 幼兒教師工作時間比例-行政類別

根據表1幼兒教師行政類別共計14項工作時間比例信度分析後，Cronbach α 係數為0.823。

表1 行政工作項目時間比例信度分析摘要表

工作項目內容	刪除後的Cronbach α 係數
1. 值日/值周	0.815
2. 隨車接送幼兒	0.836
3. 參與會議	0.810
4. 處理班級行政事務	0.802
5. 協助及辦理學校行政	0.778
6. 協助/處理收費相關事項	0.793
7. 填寫園務日誌	0.807
8. 園所財務控管	0.800
9. 申購教學材料、教室物品修繕或通知修理單位	0.800
10. 招生及接待家長	0.800
11. 規劃、安排全園工作	0.789
12. 參與、執行園所大型活動	0.790
13. 公文批閱及歸檔	0.795
14. 班級或全園動植物照顧	0.791
Cronbach α 係數 0.823	

資料來源：作者自行整理

(2) 幼兒教師工作時間比例-保育類別

根據表2幼兒教師保育類別共計10項工作時間比例信度分析後得到Cronbach's Alpha 值為0.807。

表2 保育工作項目時間比例信度分析摘要表

工作項目內容	刪除後的Cronbach α 係數
1. 接送幼兒	0.845
2. 點名，確認出缺席	0.803
3. 生活自理指導與協助	0.795
4. 幼兒個別心理、情緒、行為輔導	0.786
5. 幼兒健康照顧與指導	0.769
6. 指導及進行幼兒保健檢查	0.782
7. 教室清潔	0.781
8. 幼兒衛生用品清潔、更換	0.757
9. 親師溝通	0.787
10. 緊急幼兒安全事件處理	0.796
Cronbach α 係數 0.856	

資料來源：作者自行整理

(3) 幼兒教師工作時間比例-教學類別

根據表3幼兒教師教學類別共計6項工作時間比例信度分析後，Cronbach's Alpha 值為0.687。

表3 教學工作項目時間比例信度分析摘要表

工作項目內容	刪除後的Cronbach α 係數
1. 授課	0.655
2. 非正式教學設計及指導	0.627
3. 教室佈置	0.636
4. 教學文書工作	0.633
5. 幼兒學習觀察與紀錄評量	0.589
6. 參加或舉辦教學研習與教學相關進修活動	0.694
Cronbach α 係數 0.856	

資料來源：作者自行整理

(4) 幼兒教師工作必要性-行政類別

根據表4幼兒教師行政類別共計14項工作必要性信度分析後得到Cronbach α 係數為0.803。

表4 行政工作必要度信度分析摘要表

工作項目內容	刪除後的Cronbach α 係數
1. 值日/值周	0.782
2. 隨車接送幼兒	0.800
3. 參與會議	0.779
4. 處理班級行政事務	0.776
5. 協助及辦理學校行政	0.784
6. 協助/處理收費相關事項	0.771
7. 填寫園務日誌	0.800
8. 園所財務控管	0.767
9. 申購教學材料、教室物品修繕或通知修理單位	0.786
10. 招生及接待家長	0.768
11. 規劃、安排全園工作	0.765
12. 參與、執行園所大型活動	0.775
13. 公文批閱及歸檔	0.774
14. 班級或全園動植物照顧	0.779
Cronbach α 係數 0.823	

資料來源：作者自行整理

(5) 幼兒教師工作必要性-保育類別

根據表5幼兒教師保育類別共計10項工作必要性信度分析後得到Cronbach α 係數為0.798。

表5 保育工作必要度信度分析摘要表

工作項目內容	刪除後的Cronbach α 係數
1. 接送幼兒	0.728
2. 點名，確認出缺席	0.644
3. 生活自理指導與協助	0.633
4. 幼兒個別心理、情緒、行為輔導	0.634
5. 幼兒健康照顧與指	0.741
6. 指導及進行幼兒保健檢查	0.630
7. 教室清潔	0.622
8. 幼兒衛生用品清潔、更換	0.602
9. 親師溝通	0.628
10. 緊急幼兒安全事件處理	0.635
Cronbach α 係數 0.798	

資料來源：作者自行整理

(6) 幼兒教師工作必要性-教學類別

根據幼兒教師教學類別共計6項工作必要性信度分析後得到Cronbach α 係數為0.803。

表6 教學工作必要度信度分析摘要表

工作項目內容	刪除後的Cronbach α 係數
1. 授課	0.704
2. 非正式教學設計及指導	0.695
3. 教室佈置	0.693
4. 教學文書工作	0.703
5. 幼兒學習觀察與紀錄評量	0.662
6. 參加或舉辦教學研習與教學相關進修活動	0.688
Cronbach α 係數 0.737	

資料來源：作者自行整理

3、問卷修正

根據預試結果分析與現場六十一位幼兒教師建議，題意釐清說明以及部分題目合併共列；同時現場幼兒教師也提出比例圈選的難以選擇狀況。針對填答說明檢視清晰度、問卷另針對個人資料，時間比例量標、問題項目內容等部分修改：

(1) 個人資料

增加學歷一欄，以了解目前幼兒教師的養成學歷背景階段，初任幼兒教師薪資勾選中改為「如對目前薪資不滿意的，則勾選出滿意及合理的薪資」。

(2) 時間比例五項量標

幼兒教師工作比例五點量表更改為『總是』代表一星期中至少花費5小時進行該項工作、『經常』代表一星期大約花費3-5小時進行該項工作、『偶爾』代表一星期大約花費1-3小時進行、『很少』代表一星期花費約為1小時以下、『沒有』代表沒有做過這項工作。

(3)問題項目內容

行政類別維持原本題項，共計十四項。保育類別合併『晨間點名確認出缺席』併至『生活保健例行指導(幼兒身高體重、齟齒、視力等檢查等)題目』說明中，合計九項。教學類別將『幼兒學習觀察與紀錄評量』合併至『教學文書工作(教學日誌省思、活動紀錄、班報等)』說明項目中，合計五項。正式問卷三大類別，合計二十八項題目，分為幼兒教師工作比例與幼兒教師工作必要性兩部份進行圈選填答。

5、統計分析方法

資料分析使用 SPSS FORWINDOWS 18.0 中文版套裝軟體，分別以次數分配、百分比、平均數、標準差、單因子變異數分析、t 檢定以及因素分析等方式進行統計分析。



四、研究結果與分析

4.1 幼兒教師基本資料分析

針對教師填答基本資料包含性別、年齡、學歷、資格、年資、目前任教機構、目前任教班別、薪資範圍、薪資與工作知覺等九個項目進行資料分析。描述性長條統計分布圖詳見附錄五。

表 7 樣本基本資料分析

類別	項目	填答人數	百分比%
性別	男	3	1.1
	女	267	98.9
年齡	21(含)歲以下	5	1.9
	22-25 歲	33	12.2
	26-29 歲	57	21.1
	30-33 歲	67	24.8
	34-38 歲	39	14.4
	39-43 歲	34	12.6
	43 歲以上	35	13
學歷	高中	19	7.0
	大學/大專院校	231	85.6
	碩士	20	7.4
資格	園長	13	4.8
	主任	6	2.2
	領有合格證教師	128	47.4
	教保員	102	37.8
	助理教保員	21	7.8
年資	一年以下	22	8.1
	一到三年	42	15.6
	三~五年	41	15.2
	五到十年	88	32.6
	十年以上。	77	28.5
目前任教機構	公立幼兒機構	56	20.8
	私立幼稚園	138	51.1
	私立托兒所	76	28.1

目前任教班別	大班	69	25.8
	中班	57	21.3
	小班	33	12.4
	幼幼班	31	11.6
	混齡班	80	29.6
薪資範圍	20,000 以下	6	2.2
	20,001~25,000	50	18.7
	25,001~28,000	88	32.1
	28,001~31,000	69	25.0
	31,001~35,000	21	7.8
	35,001~40,000	11	4.1
	40,001~45,000	23	8.6
	45,001 以上	4	1.5
薪資與工作知覺	非常滿意	7	2.6
	滿意	38	14.1
	合理	80	29.6
	不滿意	115	42.6
	非常不滿意	30	11.1
自我預期薪資	20,001~25,000	7	2.6
	25,001~28,000	52	19.4
	28,001~31,000	83	31.0
	31,001~35,000	66	23.8
	35,001~40,000	22	8.2
	40,001~45,000	35	13.1
	45,001 以上	5	1.9

資料來源：作者自行整理

由表 7 可以顯示出有效樣本數中幼兒教師以女性占多數、年齡最多為 26-33 歲，其餘年齡層皆相差不多；學歷則是以大學/專科院校為主、資格則為領有合格證教師與教保員為主、年資達五年以上佔較多數、樣本的現今任職機構大多在私立幼稚園、任教班級算是較均勻分布在各學年、57.6%的幼兒教師薪資在 25,001~31,000 之間、將近半數的幼兒教師勾選不滿意目前的薪資，29.6%的教師則是選擇合理。

4.2 問卷結果分析

幼兒教師工作項目問卷題目總計二十八項三大類別，依照行政、保育、教學三大類別進行問卷結果分析呈現。根據填答結果計算出平均數與標準數並進行幼兒教師工作時間比例的排序與幼兒教師工作必要性排序。由於勾選提項分數 1 為正向最高、5 為最低，排序時採反向比較，分數越低代表工作時間花費比例以及工作必要度越高，反之分數越高則代表比例以及必要度較低，以下將兩者對照之：

1. 行政類別

由表 8 呈現結果排序呈現可以發現行政類別項目中認為花費時間最多的前六項，包含

- (1)「處理班級行政事務」
- (2)「參與、執行園所大型活動」
- (3)「參與會議」
- (4)「填寫園務日誌」
- (5)「協助及辦理學校行政」
- (6)「值日/值周」

此六項與必要度的排序十分符合，分析這六項工作大多是由幼兒教師親自執行實施且較為貼近工作直接所需。其他如「隨車接送幼兒」工作，因園所中大部分有隨車助理或是隨車教師，也讓教師知覺非必要性工作，同時也較少花費時間在其中。另「招生及接待家長」、「班級或全園動植物照顧」、「協助/處理收費相關事項」、「規劃、安排全園工作」、「公文批閱及歸檔」、「園所財務控管」六項工作因園所的職務不同，多數園所皆有行政人員或是園所長、主任負責處理相關工作，因此教師除了花費時間少、同時也認為並非幼兒教師必要的工作內容。

表 8 工作項目問卷資料分析-行政類別

工作項目	幼兒教師工作 花費時間比例		幼兒教師工作 必要性	
	平均數(標準差)	排序	平均數(標準差)	排序
處理班級行政事務	2.27(1.135)	1	2.17(1.059)	2
參與、執行園所大型活動	2.49(1.062)	2	2.25(0.953)	3
參與會議	2.54(0.962)	3	2.04(0.940)	1
填寫園務日誌	2.59(1.527)	4	2.46(1.268)	4
協助及辦理學校行政	2.77(1.148)	5	2.48(1.019)	5
值日/值周	2.88(1.215)	6	2.63(1.061)	6
申購教學材料、教室物品修繕或 通知修理單位	3.26(1.079)	7	2.70(1.046)	8
招生及接待家長	3.34(2.778)	8	2.88(1.136)	9
班級或全園動植物照顧	3.46(1.239)	9	3.04(1.074)	10
協助/處理收費相關事項	3.57(1.101)	10	3.34(1.078)	12
規劃、安排全園工作	3.83(1.292)	11	3.28(1.142)	11
隨車接送幼兒	3.94(1.421)	12	2.63(1.061)	6
公文批閱及歸檔	4.17(1.184)	13	3.66(1.148)	13
園所財務控管	4.39(1.094)	14	3.89(1.146)	14

資料來源：作者自行整理

2. 保育類別

表 9 工作項目問卷資料分析-保育類別

工作項目	幼兒教師工作花費 時間比例		幼兒教師工作 必要性	
	平均數(標準差)	排序	平均數(標準差)	排序
教室清潔	1.45(0.783)	1	1.40(0.708)	6
生活自理指導與協助	1.52(0.775)	2	1.37(0.625)	5
幼兒安全與健康照顧與指導	1.53(0.789)	3	1.25(0.535)	1
親師溝通	1.60(0.885)	4	1.33(0.627)	3
幼兒個別心理、情緒、行為輔導	1.67(0.823)	5	1.31(0.552)	2
幼兒衛生用品清潔、更換	1.92(0.919)	6	1.57(0.781)	8
生活保健例行指導	1.97(1.023)	7	1.50(0.710)	7
緊急幼兒安全事件處理	2.50(1.243)	8	1.37(0.676)	4
接送幼兒	2.89(1.474)	9	2.63(1.303)	9

資料來源：作者自行整理

幼兒教師工作項目保育類別依照資料分析結果表 9 可以發現到幼兒教師認為花費最多時間的前五項保育工作為

- (1)「教室清潔」
- (2)「生活自理指導與協助」
- (3)「幼兒安全與健康照顧與指導」
- (4)「親師溝通」
- (5)「幼兒個別心理、情緒、行為輔導」。

但在幼兒教師工作必要性中教師認為最有必要的前五項則為

- (1)「幼兒安全與健康照顧與指導」
- (2)「幼兒個別心理、情緒、行為輔導」
- (3)「親師溝通」
- (4)「緊急幼兒安全事件處理」
- (5)「生活自理指導與協助」

可以發現幼兒教師保育工作前五項在花費的時間比例與必要性高低的搭配上大致相符，除了「緊急幼兒安全事件處理」一項在花費時間與必要性差異較大，在教師所花費的時間比例是排名第八，算是相當低花費時間的工作項目，但是教師卻認為這是非常重要的。這個部份可以「緊急」兩字來呈現該項工作的立即性與當下需要較快處理的時效性，同時平時較少有緊急的安全事件，如同地震、火災等緊急事件在一般生活上的頻率皆不高，也因此教師較少花費時間在此，卻十分有危機意識的將此項工作視為必要。

3. 教學類別

由表 10 教學項目的排序發現花費時間以「授課」佔最高時間比例，第二為「教學文書工作」、其次是「教室佈置」、「非正式教學設計及指導」、「參加或舉辦教學研習與教學相關進修活動」。而在教師工作必要度相當符合花費時間比例的排序。但在「教室佈置」、「非正式教學設計及指導」兩項之外，教師雖花較多時間在教室佈置，卻認定非正式教學設計及指導的必要度是較高的。由題意看「教室佈置」是與課程、環境教育有所相關，而「非正式教學設計與指導」的引導為戶外、自由探索的時間，很有可能影響教師對於『自由』定義的連結，造成教師認為自己在這段時間內並無花費甚麼時間。但結果也呈現教師在相當有限的工作時間中會有必要性與花費時間的無法搭配的情況出現，而在一定的時間內選擇工作來說，大多幼兒教師會優先並花較多時間在與授課較有聯結關係的項目。

表 10 工作項目問卷資料分析-教學類別

工作項目	幼兒教師工作花費時間比例		幼兒教師工作必要性	
	平均數(標準差)	排序	平均數(標準差)	排序
授課	1.58(0.875)	1	1.36(0.662)	1
教學文書工作	1.60(0.855)	2	1.56(0.723)	2
教室佈置	2.12(0.954)	3	1.77(0.788)	4
非正式教學設計及指導	2.21(0.988)	4	1.68(0.829)	3
參加或舉辦教學研習與教學相關進修活動	2.30(0.999)	5	1.84(0.815)	5

資料來源：作者自行整理

4. 綜合比較

表 11 工作項目問卷資料分析-綜合類別

類別	幼兒教師工作花費時間比例		幼兒教師工作必要性	
	平均數(標準差)	排序	平均數(標準差)	排序
教學	1.52(0.934)	1	1.64(0.763)	2
保育	1.89(0.968)	2	1.52(0.724)	1
行政	3.25(1.216)	3	2.82(1.081)	3

資料來源：作者自行整理

綜合來看，行政、保育、教學三大類別在花費時間的排序由多至少為「教學」、「保育」、「行政」，但是在必要度的排序則為「保育」、「教學」、「行政」。這結果呈現在幼兒教師的實際工作內容中花了較多的時間在教學，顯示目前幼兒教育的偏重在教育功能；但是在教師的知覺層面上，仍持有幼兒教育應先重視保育功能再有教育功能的看法。

4.3. 個人背景變項對於幼兒教師工作的影響

除以幼兒教師整體資料分析教師工作時間比例以及必要度外，本研究將探討不同的個人背景變項對於幼兒教師工作項目的影響。在現今幼兒教師的背景資料中，最大的不同點在於任職機構屬性與幼兒教師資格類別，根據幼兒教育法以及兒童及青少年福利法規範的機構以及人員資格限定，以下就幼兒教師資格以及機構類別屬性進行資料分析。由於工作項目眾多，下列以行政、保育、教學作為題目類別，詳細題目參考正式問卷。

1. 資格類別對於幼兒教師工作花費時間比例與工作必要度的差異比較

本研究問卷資格分類為五項，包含園長/所長、主任、教師、教保員、助理教保員。園所長與主任在幼兒教育機構中皆歸為主管階級，合併為主管類。而教保員與助理教保員因學歷科目背景皆為幼保科系，故將兩者歸為教保員類，故在資格影響上為分為主管、教師、教保員三類。

由表 12、13 呈現主管認為幼兒教師在行政工作比例最高的前五項為「處理班級行政事務」、「參與、執行園所大型活動」、「填寫園務日誌」、「參與會議」、「協助及辦理學校行政」，最不重要的前三項為「園所財務控管」、「公文批閱及歸檔」、「隨車接送幼兒」。教師認為「處理班級行政事務」、「參與會議」、「填寫園務日誌」、「協助及辦理學校行政」、「值日/值周」，最不重要的是「園所財務控管」、「隨車接送幼兒」、「公文批閱及歸檔」、「填寫園務日誌」、「參與、執行園所大型活動」、「處理班級行政事務」、「參與會議」、「協助及辦理學校行政」是教保員與助理認為最重要的前五項，「園所財務控管」、「公文批閱及歸檔」、「規劃、安排全園工作」是最不重要的前三項。

另在教師工作必要性中，三者對於最必要的前五項以及最不必要的前三項都有相當高的相同意見，主管與教師認為最必要的前五項分別為「參與會議」、「處理班級行政事務」、「參與、執行園所大型活動」、「協助及辦理學校行政」、「填寫園務日

誌」，教保員與助理幾乎也是相同排序，另外對於「值日/值周」認為也是相當必要的，有可能是因為在現場執行隨車接送幼兒的工作大多是由助理教保員擔任，也可能因為如此讓助理教保員在圈選的過程中會有較高的分數。另在不必要的前三項中「園所財務控管」「公文批閱及歸檔」是三者皆認為最無必要性的工作，其他另有「協助/處理收費相關事項」「隨車接送幼兒」「規劃、安排全園工作」也是教師們認為較不必要的項目。由行政項目來看教師的花費時間與重要性呈現正比，教師們認為越必要的工作也是他們會花費較多間的項目。

保育類別三者在水費時間比例的共識相當高，皆為「生活自理指導與協助」、「親師溝通」、「幼兒安全與健康照顧與指導」、「幼兒安全與健康照顧與指導」、「幼兒個別心理、情緒、行為輔導」，而花費較少時間的項目則為「接送幼兒」、「緊急幼兒安全事件處理」、「生活保健例行指導」、「幼兒衛生用品清潔、更換」。而在工作必要度中也相當契合花費時間比例，但是在「緊急幼兒安全事件處理」、「幼兒安全與健康照顧與指導」出現了非常值得探討的問題。「緊急幼兒安全事件處理」是教師花費時間相當少的項目，卻是教師認為十分必要的項目。而「幼兒安全與健康照顧與指導」在教師以及教保員與助理的想法中視時間比例相當高的工作項目，卻是主管心中認為不必要的工作，顯示出教師與主管的實際保育工作認知是有些微的落差。

教學類別則為三者都認為是花費較多時間並較重要的工作項目，這可由平均數所代表分數比其他項目高可以看出，這也是在資格類別中所產生的最大共識。

表 12 資格類別在教師工作花費時間比例分析摘要

	幼兒教師工作時間花費比例								
	主管			教師			教保與助理		
	平均數	標準差	排序	平均數	標準差	排序	平均數	標準差	排序
行政一	3.10	1.282	7	2.79	1.076	5	2.84	1.323	5
行政二	3.86	1.345	12	4.31	1.219	13	3.54	1.583	9
行政三	2.53	1.088	4	2.54	0.848	2	2.66	1.006	4
行政四	2.08	1.005	1	2.04	1.008	1	2.65	1.261	3
行政五	2.66	1.212	5	2.71	1.063	4	2.91	1.203	6
行政六	3.46	1.194	10	3.58	0.961	9	3.64	1.202	10
行政七	2.58	1.534	3	2.63	1.501	3	2.54	1.570	1
行政八	4.12	1.274	14	4.39	1.078	14	4.56	0.964	14
行政九	3.22	1.100	8	3.17	1.015	6	3.39	1.138	7
行政十	2.81	1.293	6	3.22	1.195	7	3.81	4.347	11
行政十一	3.54	1.442	11	3.86	1.264	10	3.96	1.211	12
行政十二	2.32	1.121	2	2.46	0.995	8	2.64	1.138	2
行政十三	3.86	1.383	13	4.27	1.082	12	4.25	1.148	13
行政十四	3.39	1.189	9	4.17	1.184	11	3.46	1.239	8
保育一	2.75	1.504	9	3.09	1.468	9	2.73	1.447	9
保育二	1.75	1.027	6	2.04	1.058	7	2.02	0.967	7
保育三	1.42	0.70	1	1.48	0.752	2	1.62	0.84	3
保育四	1.58	0.770	5	1.54	0.715	4	1.87	0.937	6
保育五	1.49	0.817	4	1.51	0.786	3	1.57	0.781	2
保育六	1.46	0.877	3	1.44	0.761	1	1.45	0.755	1
保育七	1.86	0.973	7	2.03	0.922	6	1.82	0.875	4
保育八	1.44	0.794	2	1.61	0.778	5	1.69	1.042	5
保育九	2.56	1.418	8	2.53	1.183	8	2.50	1.243	8
教學一	1.69	1.021	2	1.41	0.711	1	1.71	0.933	1
教學二	2.12	1.068	3	2.09	0.938	4	2.41	0.973	5
教學三	2.17	1.036	4	2.07	0.082	3	2.16	0.993	3
教學四	2.27	0.980	5	2.31	0.927	5	2.29	1.10	4
教學五	1.49	0.817	1	1.45	0.677	2	1.85	1.01	2

資料來源：作者自行整理

表 13 資格類別在工作必要度分析摘要

	幼兒教師工作必要度								
	主管			教師			教保與助理		
	平均數	標準差	排序	平均數	標準差	排序	平均數	標準差	排序
行政一	2.29	1.099	6	2.62	0.957	6	2.86	1.107	5
行政二	3.15	1.350	11	3.74	1.143	12	3.26	1.298	9
行政三	1.64	.804	1	2.05	.832	1	2.26	1.064	1
行政四	1.66	.779	2	2.13	.974	2	2.53	1.175	3
行政五	2.10	1.012	4	2.52	.909	4	2.67	1.096	4
行政六	3.20	1.186	12	3.37	.983	11	3.38	1.122	10
行政七	2.10	1.266	5	2.59	1.201	5	2.52	1.320	2
行政八	3.53	1.406	14	3.97	1.008	14	4.00	1.092	14
行政九	2.42	.914	8	2.72	.949	7	2.86	1.199	6
行政十	2.36	1.095	7	2.92	1.056	8	3.15	1.157	7
行政十一	2.97	1.245	10	3.31	1.033	10	3.44	1.173	12
行政十二	1.85	.906	3	2.30	.826	3	2.43	1.058	11
行政十三	3.20	1.349	13	3.79	1.043	13	3.78	1.074	13
行政十四	2.97	1.203	9	2.97	.899	9	3.17	1.18	8
保育一	2.63	1.401	9	2.77	1.308	9	2.46	1.227	9
保育二	1.24	.597	4	1.53	.739	7	1.63	.700	8
保育三	1.15	.519	2	1.41	.604	5	1.47	.682	6
保育四	1.15	.448	1	1.28	.486	2	1.45	.649	5
保育五	1.17	.530	3	1.26	.496	1	1.29	.581	1
保育六	1.42	.855	7	1.45	.702	6	1.34	.612	2
保育七	1.51	.838	8	1.69	.774	8	1.47	.742	7
保育八	1.29	.696	6	1.30	.547	3	1.39	.673	3
保育九	1.27	.665	5	1.38	.628	4	1.42	.738	4
教學一	1.29	.696	1	1.30	.547	1	1.47	.650	1
教學二	1.34	.659	2	1.60	.768	3	1.98	.899	2
教學三	1.63	.849	4	1.76	.718	4	1.88	.823	3
教學四	1.51	.569	5	1.97	.823	5	1.88	.886	4
教學五	1.36	.609	3	1.55	.677	2	1.69	.813	2

資料來源：作者自行整理

表 14 資格類別在三大分類時間比例分析摘要

	幼兒教師花費時間比例								
	主管			教師			教保與助理		
	平均數	標準差	排序	平均數	標準差	排序	平均數	標準差	排序
行政	3.11	1.247	3	3.23	1.105	3	3.36	1.458	3
保育	1.81	0.987	1	1.92	0.936	2	1.91	0.984	1
教學	1.96	0.984	2	1.87	0.827	1	2.08	1.002	2

資料來源：作者自行整理

表 15 資格類別在三大類工作必要分析摘要

	幼兒教師工作必要度								
	主管			教師			教保與助理		
	平均數	標準差	排序	平均數	標準差	排序	平均數	標準差	排序
行政	2.53	1.115	3	2.93	0.986	3	3.02	1.151	3
保育	1.42	0.728	1	1.56	0.698	1	1.55	0.734	1
教學	1.43	0.676	2	1.63	0.707	2	1.78	0.814	2

資料來源：作者自行整理

依據表 14.15 三大類項綜合看來，主管、教師、教保員及助理都認為保育與教學的花費時間排序是遠大過於行政項目，但是在主管的部分卻對老師有較多期待對行政花費較多的時間，由主管的平均數代表時間高於其他幼兒教師就可以發現。而在針對幼兒教師工作的必要度來看，主管、教師、教保員與助理都非常有共識的認為保育重於教學重於行政，也可以看到教師們對於幼兒的照顧是非常看重的。

2. 機構立案類別對於幼兒教師工作花費時間比例與工作必要度的差異比較

本研究基本資料中任職機構分為公立幼稚園、公立幼兒園、私立幼稚園、私立幼兒園四項，依據幼兒教育機構的法令分類，分為幼稚園，托兒所兩種進行資料結果分析。

表 16 機構立案類別在教師工作花費時間比例分析摘要

	幼兒教師工作時間花費比例					
	幼稚園			托兒所		
	平均數	標準差	排序	平均數	標準差	排序
行政一	3.04	1.191	6	2.46	1.183	5
行政二	3.96	1.395	12	3.89	1.493	12
行政三	2.59	.941	3	2.41	1.009	3
行政四	2.21	1.101	1	2.42	1.214	4
行政五	2.79	1.170	5	2.71	1.093	6
行政六	3.53	1.107	10	3.68	1.086	11
行政七	2.66	1.502	4	2.39	1.584	2
行政八	4.41	1.103	14	4.34	1.078	14
行政九	3.22	1.084	7	3.36	1.067	8
行政十	3.51	3.176	9	2.91	1.213	7
行政十一	3.90	1.270	11	3.63	1.335	9
行政十二	2.55	1.013	2	2.34	1.172	1
行政十三	4.26	1.142	13	3.95	1.264	13
行政十四	3.39	1.217	8	3.64	1.283	10
保育一	2.97	1.487	9	2.67	1.427	9
保育二	1.92	1.028	6	2.09	1.009	7
保育三	1.51	.757	3	1.54	0.824	2
保育四	1.62	.814	5	1.79	0.838	6
保育五	1.51	.797	2	1.57	0.772	3
保育六	1.44	.761	1	1.46	0.84	1
保育七	1.98	.936	7	1.76	0.862	4
保育八	1.54	.763	4	1.78	1.127	5
保育九	2.49	1.244	8	2.54	1.248	8
教學一	1.48	.749	1	1.83	1.100	1
教學二	2.13	.981	4	2.41	0.982	5
教學三	2.07	.933	3	2.26	0.988	4
教學四	2.32	.994	5	2.22	1.015	3
教學五	1.48	.707	2	1.91	1.098	2

資料來源：作者自行整理

表 17 機構立案類別在工作必要度分析摘要

	幼兒教師工作必要度					
	幼稚園			托兒所		
	平均數/ 標準差	標準差	排序	平均數	標準差	排序
行政一	2.71	1.062	7	2.43	1.037	4
行政二	3.49	1.281	12	3.33	1.237	12
行政三	2.01	.958	1	2.12	.894	1
行政四	2.05	1.047	2	2.46	1.038	6
行政五	2.48	1.034	4	2.49	.986	7
行政六	3.29	1.096	11	3.46	1.026	5
行政七	2.51	1.283	5	2.33	1.226	3
行政八	3.87	1.187	14	3.92	1.043	14
行政九	2.66	1.052	6	2.82	1.029	8
行政十	2.88	1.131	8	2.88	1.154	9
行政十一	3.28	1.168	10	3.28	1.078	11
行政十二	2.24	.952	3	2.28	.961	2
行政十三	3.69	1.160	13	3.59	1.122	13
行政十四	2.99	1.068	9	3.17	1.088	10
保育一	2.72	1.333	9	2.39	1.201	9
保育二	1.45	.698	7	1.63	.727	8
保育三	1.35	.594	5	1.43	.699	3
保育四	1.26	.497	2	1.43	.660	4
保育五	1.23	.488	1	1.32	.637	1
保育六	1.41	.708	6	1.39	.713	2
保育七	1.58	.780	8	1.57	.789	7
保育八	1.28	.553	3	1.46	.774	5
保育九	1.33	.639	4	1.47	.757	6
教學一	1.27	.541	1	1.58	.753	1
教學二	1.58	.831	3	1.92	.779	3
教學三	1.67	.751	4	2.04	.824	5
教學四	1.79	.803	5	1.96	.840	4
教學五	1.46	.653	2	1.80	.833	2

資料來源：作者自行整理

從表 16.17 中呈現幼稚園與托兒所幼兒教師在行政項類別的花費時間比例排序是有稍微的差異，幼稚園幼兒教師認為在行政花最多時間的是「處理班級行政事務」、「參與、執行園所大型活動」、「參與會議」、「填寫園務日誌」、「協助及辦理學校行政」。而托兒所教師認為「值日/值周」花費較多時間，「協助及辦理學校行政」的時間比例較低。且在工作必要度中幼稚園幼兒教師的必要度排序與時間比例相當符合，時間比例越高就是越有必要度的工作項目，排序越後也代表必要度越低、托兒所幼兒教師則有所不同，「協助/處理收費相關事項」必要度排序在前五，但是工作時間花費比例卻低，這有可能是在新竹市的托兒所立案數多，競爭者多，讓教師認為透過協助處理收費的工作增加家長便利度，藉以減少家長流動的機會。不過在花費時間比例較低以及工作必要度較低的項目就呈現量者一致的狀態，兩者皆認為「園所財務控管」、「公文批閱及歸檔」、「隨車接送幼兒」花費時間低且較無必要度。

除行政外，兩者在保育與教學類別的意見則是相當的一致，都認為「教室清潔」、「幼兒安全與健康照顧與指導」、「生活自理指導與協助」是花份時間比例較高工作，「教室清潔」、「生活自理指導與協助」、「幼兒安全與健康照顧與指導」、「幼兒個別心理、情緒、行為輔導」、「親師溝通」、「緊急幼兒安全事件處理」是較高必要度的工作項目，「幼兒衛生用品清潔、更換」、「生活保健例行指導」、「接送幼兒」。教學類別的「授課」、「教學文書工作」都是花費較多時間且必要的工作項目。

表 18 機構立案類別在三大類工作花費時間比例摘要

	幼兒教師工作花份時間比例					
	幼稚園			托兒所		
	平均數	標準差	排序	平均數	標準差	排序
行政	3.29	(1.315)	3	3.15	(1.222)	3
保育	1.89	(0.954)	1	1.91	(0.994)	1
教學	1.90	(0.873)	2	2.13	(1.037)	2

資料來源：作者自行整理

表 19 機構立案類別在三大類工作必要分析摘要

	幼兒教師工作必要度					
	幼稚園			托兒所		
	平均數	標準差	排序	平均數	標準差	排序
行政	2.86	(1.105)	3	2.89	(1.066)	3
保育	1.51	(0.699)	1	1.57	(0.773)	1
教學	1.554	(0.715)	2	1.86	(0.805)	2

資料來源：作者自行整理

表 18.19 呈現綜合三大類資料，顯示幼稚園幼兒教師與托兒所幼兒教師的看法十分一致，皆是教學時間多於保育多於行政，必要度則是保育大於教學大於行政。

3. 機構立案屬性對於幼兒教師工作花費時間比例與工作必要度的差異比較

按照幼兒機構立案屬性的類別，可以分為公家機關立案以及私人機構立案的不同，以下就兩者分析呈現結果。

表 20.21 資料顯示公立幼教機構與私立幼教機構的幼兒教師對於工作項目的花費時間與工作最必要度在保育類有最大的差異。就行政類來說，公立與私立幼兒教師對於「處理班級行政事務」、「協助及辦理學校行政」、「參與會議」、「參與、執行園所大型活動」、「填寫園務日誌」花費時間比例相當接近，特別的一點是私立機構教師在「值日/值周」的工作花費時間比例標準差比公立教師高出許多，這也表示出私立機構的教師值日/值周的情形較多多。幼兒教師工作項目「值日與值周」的目的在於服務需要較早送幼兒至學校或是較晚接回幼兒的家長，故每日需要有教師協助看護這些時間較為延伸的幼兒們。而公立教師因為園所作息與上班和國小相同時間，教師多在上午七點多就到校，接送幼兒則是在招生前已有說明與國小相同時間放學，家長須接受才會就讀。也因此與八點上班，下午則須配合家長下班時間接送私立機構有所不同，故公立幼兒教師較不需要值日/值周。

保育及教學兩大類別則是無太大差異，呈現出公立幼兒教師與私立機構教師的保育及教學工作時間比例與必要度是十分相同的。

表 20 機構立案屬性與工作時間比例分析摘要

	幼兒教師工作時間花費比例					
	公立			私立		
	平均數/	標準差	排序	平均數	標準差	排序
行政一	3.09	1.100	8	2.82	1.240	5
行政二	4.79	.706	14	3.72	1.478	11
行政三	2.45	.829	4	2.57	.994	2
行政四	1.75	.919	1	2.40	1.149	1
行政五	2.25	.977	2	2.90	1.153	6
行政六	3.18	.855	10	3.68	1.136	10
行政七	2.61	1.330	5	2.58	1.578	3
行政八	3.89	1.289	13	4.52	1.001	14
行政九	2.86	1.034	7	3.37	1.067	7
行政十	2.64	1.052	6	3.52	3.050	8
行政十一	3.39	1.371	11	3.94	1.249	12
行政十二	2.43	.951	3	2.51	1.091	4
行政十三	3.70	1.292	12	4.30	1.124	13
行政十四	3.16	1.233	9	3.54	1.232	9
保育一	3.21	1.546	9	2.80	1.447	9
保育二	1.95	1.086	6	1.98	1.009	7
保育三	1.45	.658	4	1.54	.803	3
保育四	1.63	.964	5	1.68	.783	5
保育五	1.50	.894	2	1.53	.761	2
保育六	1.45	.807	3	1.45	.778	1
保育七	2.04	.953	7	1.89	.910	6
保育八	1.50	.809	1	1.63	.903	4
保育九	2.41	1.247	8	2.53	1.243	8
教學一	1.25	.694	1	1.66	.898	2
教學二	1.82	.811	3	2.31	1.006	5
教學三	1.91	.695	4	2.18	1.005	3
教學四	2.34	.996	5	2.29	1.001	4
教學五	1.36	.554	2	1.66	.908	1

資料來源：作者自行整理

表 21 機構立案屬性與工作必要分析摘要

	幼兒教師工作必要度					
	公立			私立		
	平均數	標準差	排序	平均數	標準差	排序
行政一	2.75	1.014	8	2.60	1.073	5
行政二	4.11	1.056	14	3.27	1.264	10
行政三	2.05	.840	2	2.03	.966	1
行政四	1.73	.798	1	2.28	1.090	2
行政五	2.14	.883	3	2.57	1.036	6
行政六	3.05	.999	12	3.41	1.087	12
行政七	2.61	1.139	7	2.42	1.299	4
行政八	3.20	1.257	13	4.07	1.046	14
行政九	2.29	.780	4	2.81	1.080	7
行政十	2.41	.987	6	3.00	1.142	8
行政十一	2.82	.993	9	3.40	1.149	11
行政十二	2.25	.858	5	2.25	.978	3
行政十三	3.02	1.183	11	3.83	1.080	13
行政十四	2.89	.908	10	3.08	1.113	9
保育一	3.11	1.498	9	2.50	1.221	9
保育二	1.45	.711	7	1.52	.710	7
保育三	1.30	.570	5	1.39	.639	4
保育四	1.23	.426	4	1.33	.579	2
保育五	1.18	.431	2	1.27	.558	1
保育六	1.32	.636	6	1.43	.726	6
保育七	1.52	.687	8	1.59	.804	8
保育八	1.11	.312	1	1.39	.674	3
保育九	1.21	.494	3	1.41	.711	5
教學一	1.11	.366	1	1.40	.658	1
教學二	1.41	.654	3	1.75	.857	3
教學三	1.61	.705	4	1.82	.805	4
教學四	1.84	.781	5	1.84	.826	5
教學五	1.38	.648	2	1.61	.735	2

資料來源：作者自行整理

表 22 機構立案屬性在三大類工作花費時間比例分析摘要

	幼兒教師工作花份時間比例					
	公立			私立		
	平均數	標準差	排序	平均數	標準差	排序
行政	3.01	(1.067)	3	3.31	(1.324)	3
保育	1.90	(0.996)	2	1.94	(0.960)	1
教學	1.73	(0.75)	1	2.02	(0.963)	2

資料來源：作者自行整理

表 23 機構立案屬性在三大類工作必要分析摘要

	幼兒教師工作必要度					
	公立			私立		
	平均數	標準差	排序	平均數	標準差	排序
行政	2.67	(0.978)	3	2.93	(1.1)	3
保育	1.49	(0.64)	2	1.54	(0.736)	1
教學	1.47	(0.631)	1	1.68	(0.777)	2

資料來源：作者自行整理

由上述兩表可以觀察到公立與私立的工作花費時間與必要度呈現相當一致的配合，公立幼教機構的排序為教學多於保育多於行政，私立則是保育多於教學多於行政。就機構立案性質而言，由於在新竹市的公立幼幼教機構皆隸屬幼稚園或是整併後的幼兒園，招生年齡皆為四足歲至入小學前的幼兒，相對於私立機構招生年齡由約為1-2歲的幼幼班來說，公立幼教機構的幼兒年齡層較大，教師們認為保育十分重要，但仍會花費較多時間比例在教育，讓孩子除了被照顧外也能獲得該年齡層所需的知識。且私立幼兒教育機構在課程結構上會有聘請才藝教師進行才藝課程的部分相對於公立幼兒教育機構全日皆由教師進行教學，私立幼兒教育機構教師在才藝教師進行課程時，大多是擔任保育職責，也因此會造成私立幼兒教育機構教師保育時間及必要度多於教學。

4.4 因素分析

為使本研究能將幼兒教師之工作項目更清楚歸類與找出影響之因素，藉以將觀測變數背後之影響因素歸類與分析出，採用因素分析。

根據表24可知，Bartlett球形檢定下顯著性 <0.05 ，代表適合進行因素分析，同時KMO值為0.845，依據衡量標準可知原始變數亦適合進行因素分析。

表 24 KMO 與 Bartlett 檢定

Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數。		0.845
Bartlett 的球形檢定	近似卡方分配	2973.598
	自由度	1378
	顯著性	.000

資料來源：作者自行整理

根據因素分析萃取因素選擇方式：(1)特徵值大於1為篩選條件萃取。(2)陡坡圖判定，發現到陡坡圖到第六個特徵值都較小，可視為「碎石頭」於予忽略，故以萃取六個因為較為適合的結果。

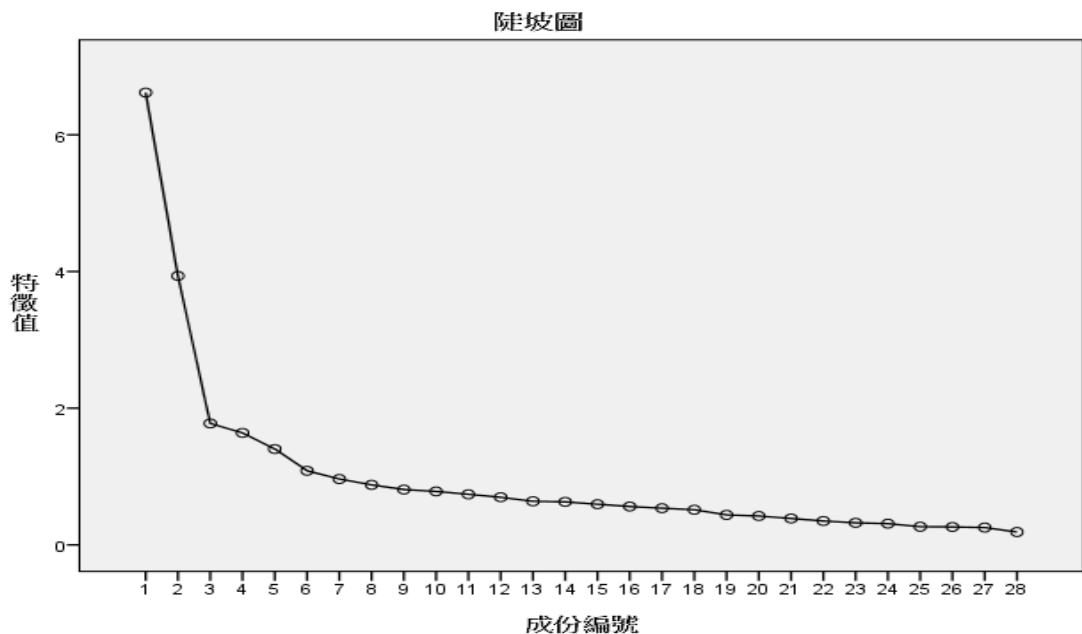


圖2因素陡坡圖

資料來源：作者自行整理

結果整理如下表25中顯示出二十八項幼兒教師工作影響因素可分為六大類別，分別為保育、專人行政、指定行政、教學、接送、機動事件。各問項之因素負荷方面，全部皆大於0.5，累積變異量達58.772%。

表 25 幼兒教師工作因素分析表。

因素名稱	因素構面內容	因素負荷	轉軸後平方負荷量	
			特徵值	解釋變異量%
保育	幼兒安全與健康照顧與指導	0.860	4.121	14.718
	教室清潔	0.844		
	生活自理指導與協助	0.805		
	幼兒衛生用品清潔、更換	0.684		
	幼兒個別心理、情緒、行為輔導	0.657		
	生活保健例行指導	0.614		
	親師溝通	0.486		
專人行政	園所財務控管	0.775	3.130	11.179
	公文批閱及歸檔	0.762		
	規劃、安排全園工作	0.738		
	招生及接待家長	0.598		
	申購教學材料、教室物品修繕或通知修理單位	0.524		
	協助/處理收費相關事項	0.499		
指定行政	填寫園務日誌	0.718	2.982	10.652
	參與會議	0.686		
	參與、執行園所大型活動	0.677		
	協助及辦理學校行政	0.551		
	班級或全園動植物照顧	0.475		
教學	非正式教學設計及指導	0.780	2.801	10.004
	授課	0.682		
	教學文書工作	0.645		
	教室佈置	0.598		
	處理班級行政事務	0.509		
接送	隨車接送幼兒	0.782	1.821	6.504
	接送幼兒	0.771		
	值日/值周	0.582		
機動事件	緊急幼兒安全事件處理	0.729	1.600	5.715
	參加或舉辦教學研習與教學相關進修活動	0.631		
總解釋變異量：58.772%				

資料來源：作者自行整理

4.5 平均數差異比較 t 檢定

為進一步了解下列問題：

1. 幼兒教師的資格類別(教師、教保員)在幼兒教師工作時間花費比例與工作必要的知覺上是否有所不同?
2. 幼兒教師服務機構類別(幼稚園、托兒所)在幼兒教師工作時間花費比例與工作必要的知覺上是否有所不同?
3. 幼兒教師服務機構屬性(公立、私立)在幼兒教師工作時間花費比例與工作必要的知覺上是否有所不同?

依據問卷所得資料採用獨立樣本 t 檢定進行分析，統計量結果以下列三表格呈現。

1. 幼兒教師資格類別對於幼兒教師工作的影響

由幼兒教師資格類別進行統計分析產出下表 26 看來，【變異數相等的 Levene 檢定】顯著值分別為 0.50、0.533、0.17、0.006、0.309、0.344，依照顯著標準值必須大於 0.05 檢視變異數是相等並觀察上列 t 檢定之顯著值，當變異數不相等時檢視下列 t 檢定之顯著值，依據上述之標準可知：

- (1) 幼兒教師資格在行政時間花費上為變異數不同質，觀察下列變異數不相等 t 檢定之顯著性為 $0.516 > 0.05$ ，可認為幼兒教師資格對於行政花費時間之認知平均數沒有顯著差異，合格教師、教保員及助理在行政層面所花費時間比例相近。
- (2) 幼兒教師資格在保育時間花費上為變異數同質相等，觀察上列變異數相等 t 檢定之顯著性為 $0.525 > 0.05$ ，幼兒教師資格對於保育花費時間之認知平均數沒有顯著差異，合格教師與保育員、助理在保育時間比例花費上相似。
- (3) 幼兒教師資格在教學時間花費上為變異數不同質，觀察下列變異數不相等 t 檢定之顯著性為 $0.005 < 0.05$ ，可視為幼兒教師資格對於教學花費時間之認知平均數有顯著差異，合格教師在教學花費時間比例上高於教保員及助理，保

育時間比例則相近，推論與教師所接受養成之培育大多為幼兒課程教學居多，因此在幼教機構作息中合格教師會較偏重教學的進行。

- (4) 幼兒教師資格在行政必要度上為變異數不同質，觀察下列變異數不相等 t 檢定之顯著性為 $0.466 > 0.05$ ，可認為幼兒教師資格對於行政必要度之認知平均數沒有顯著差異，合格教師、教保員與助理對於行政任務在幼兒教師工作職務結構所占必要程度之知覺較無不同，皆認為行政為三類中較不必要之工作。
- (5) 幼兒教師資格在保育必要度為變異數同質相等，觀察上列變異數相等 t 檢定之顯著性為 $0.821 > 0.05$ ，可認為幼兒教師資格對於保育花費時間之認知平均數沒有證據顯有顯著差異，以平均數來看，教保員、合格教師及助理皆認為保育是必要度最高的幼兒師工作。
- (6) 幼兒教師資格在教學必要度為變異數同質相等，觀察上列變異數相等 t 檢定之顯著性為 $0.006 < 0.05$ 。可認為幼兒教師資格對於教學必要度之認知平均數有顯著差異，合格教師對於教學的必要程度是高於教保員與助理的，對照到教學時間花費比例，合格教師認為教學是高度必要且重要的，因此會花費較多時間在教學上。

表 26 獨立樣本 t 檢定~資格類別

		變異數相等的 Levene 檢定		平均數相等的 t 檢定						
		F 檢定	顯著性	t	自由度	顯著性 (雙尾)	平均差異	標準誤差異	差異的 95% 信賴區間	
									下界	上界
行政時間	變異數相等	3.886	0.05	-.653	249	0.514	-.76474	1.17075	-3.07056	1.54109
	變異數不相等			-.650	230.389	0.516	-.76474	1.17651	-3.08283	1.55335
保育時間	變異數相等	.389	0.533	.637	249	0.525	.43794	.68763	-.91636	1.79225
	變異數不相等			.638	248.697	0.524	.43794	.68660	-.91434	1.79023
教學時間	變異數相等	5.798	0.017	-2.867	249	0.004	-1.19398	.41645	-2.01420	-.37376
	變異數不相等			-2.856	235.720	0.005	-1.19398	.41811	-2.01768	-.37028
		變異數相等的 Levene 檢定		平均數相等的 t 檢定						

	F 檢定	顯著性	t	自由度	顯著性 (雙尾)	平均 差異	標準 誤差異	差異的 95% 信賴區間		
								下界	上界	
行政必要	變異數相等	7.827	0.006	-0.735	249	0.463	-0.80653	1.09695	-2.96702	1.35396
	變異數不相等			-0.731	220.303	0.466	-0.80653	1.10406	-2.98241	1.36935
保育必要	變異數相等	1.041	0.309	.226	249	0.821	.11617	.51306	-0.89432	1.12666
	變異數不相等			.226	246.272	0.821	.11617	.51373	-0.89570	1.12804
教學必要	變異數相等	.900	0.344	-2.748	249	0.006	-0.95700	.34827	-1.64292	-0.27108
	變異數不相等			-2.741	242.979	0.007	-0.95700	.34909	-1.64462	-0.26938

資料來源：作者自行整理

2. 幼兒教師服務機構類別對於幼兒教師工作的影響

下表 27 為幼兒教師服務機構類別(幼稚園、托兒所)檢定之結果，【變異數相等的 Levene 檢定】中行政時間比、保育時間比、教學時間比、行政必要度、保育必要度以及教學必要度顯著值分別為 0.750、0.749、0.670、0.174、0.387、0.024，因此：

- (1) 幼兒教師服務機構類別在行政時間花費上為變異數相同，觀察上列變異數相等 t 檢定之顯著性為 $0.151 > 0.05$ ，可認為幼兒教師服務機構類別對於行政花費時間之認知平均數沒有顯著差異，以平均數看來，幼稚園及托兒所教師皆花較少時間進行行政工作。
- (2) 幼兒教師服務機構類別在保育時間花費上為變異數相同，觀察上列變異數相等 t 檢定之顯著性為 $0.783 > 0.05$ ，可認為幼兒教師服務機構類對於保育花費時間之認知平均數沒有顯著差異，幼稚園及托兒所教師花費在保育時間的比例上大致相同。
- (3) 幼兒教師服務機構類別在教學時間花費上為變異數不相等，觀察下列變異數不相等 t 檢定之顯著性為 $0.024 < 0.05$ ，可認為幼兒教師服務機構類對於教學花費時間之認知平均數有顯著差異，幼稚園教師認為自身花費在教學時間高於托

兒所，因托兒所有年齡層較小之幼兒，故教學時間較少。

- (4) 幼兒教師服務機構類別在行政必要度上為變異數相同，觀察上列變異數相等 t 檢定之顯著性為 $0.973 > 0.05$ ，可認為幼兒教師服務機構類對於行政必要度之認知平均數沒有顯著差異。
- (5) 幼兒教師服務機構類別在保育必要度上為變異數相同，觀察上列變異數相等 t 檢定之顯著性為 $0.433 > 0.05$ ，可認為幼兒教師服務機構類對於保育必要度之認知平均數沒有顯著差異。
- (6) 幼兒教師服務機構類別在教學必要度上為變異數相同，觀察上列變異數相等 t 檢定之顯著性為 $0.00 < 0.05$ ，可認為幼兒教師服務機構類對於教學必要度之認知平均數有顯著差異，因幼稚園對於教學重要的程度較托兒所高，因幼稚園教讀之幼兒為四歲以上，幼稚園擔任教育角色較為吃重，固有這結果。

表 27 獨立樣本 t 檢定~立案類別

		變異數相等的 Levene 檢定		平均數相等的 t 檢定						
		F 檢定	顯著性	T	自由度	顯著性 (雙尾)	平均差異	標準誤差異	差異的 95% 信賴區間	
									下界	上界
行政時間	假設變異數相等	0.102	0.750	1.439	268	0.151	1.86042	1.29261	-0.68454	4.40538
	不假設變異數相等			1.444	138.105	0.151	1.86042	1.28802	-0.68638	4.40721
保育時間	假設變異數相等	0.102	0.749	-0.275	268	0.783	-0.20768	.75508	-1.69433	1.27897
	不假設變異數相等			-0.277	138.628	0.783	-0.20768	.75103	-1.69263	1.27728
教學時間	假設變異數相等	6.560	0.011	-2.528	268	0.012	-1.15220	.45578	-2.04955	-.25484
	不假設變異數相等			-2.289	114.012	0.024	-1.15220	.50337	-2.14936	-.15503
		變異數相等的 Levene 檢定		平均數相等的 t 檢定						
		F 檢定	顯著性	T	自由度	顯著性 (雙尾)	平均差異	標準誤差異	差異的 95% 信賴區間	

									下界	上界
行政 必要	假設變異數相等	0.182	0.670	-.034	268	0.973	-.04232	1.23809	-2.47995	2.39530
	不假設變異數相等			-.035	139.811	0.973	-.04232	1.22643	-2.46708	2.38243
保育 必要	假設變異數相等	1.857	0.174	-.785	268	0.433	-.45062	.57383	-1.58042	.67917
	不假設變異數相等			-.733	120.167	0.465	-.45062	.61470	-1.66767	.76642
教學 必要	假設變異數相等	0.752	0.387	-4.043	268	0.000	-1.49851	.37065	-2.22827	-.76874
	不假設變異數相等			-3.815	122.551	0.000	-1.49851	.39274	-2.27595	-.72107

資料來源：作者自行整理

3. 幼兒教師服務機構屬性對於幼兒教師工作的影響

下表 28 則以幼兒教師服務機構屬性(公私立立案)為變異數進行 t 檢定，結果顯示【變異數相等的 Levene 檢定】值分別為 0.299、0.667、0.004、0.473、0.007、0.021，因此：

- (1) 幼兒教師服務機構屬性在行政時間花費上為變異數相等，觀察上列變異數相等 t 檢定之顯著性為 $0.004 < 0.05$ ，可認為幼兒教師服務機構屬性對於行政花費時間之認知平均數有顯著差異，公立幼兒教育機構的行政體系為幼兒教師兼任辦理，服務於公立幼兒教育機構之教師須負擔每項行政工作；反之任職在私立幼兒教育的幼兒教師較少需要負擔專任之行政職，這些專門之行政直接由園長與擔任，因此在公立的幼兒教師在行政工作上花費時間比例高於托兒所幼兒教師。
- (2) 幼兒教師服務機構屬性在保育時間花費上為變異數同質相等，觀察上列變異數相等 t 檢定之顯著性為 $0.908 > 0.05$ ，可認為幼兒教師服務機構屬性對於保育花費時間之認知平均數沒有顯著差異。

- (3) 幼兒教師服務機構屬性在教學時間花費上為變異數不同質，觀察下列變異數不相等 t 檢定之顯著性為 $0.001 < 0.05$ ，可認為幼兒教師服務機構屬性對於教學花費時間之認知平均數有顯著差異，公立幼教機構因結構受政府較高的關注，因此會花費較多時間在正常化教學中，而私立機構因家長需求以及園所營收的考量，會有較多時間為才藝教學。雖為『教學』，但是非由幼兒教師親自授課，願會影響私立幼兒教師教學時間比例較低。
- (4) 幼兒教師服務機構屬性在行政必要度上為變異數同質相等，觀察上列變異數相等 t 檢定之顯著性為 $0.003 < 0.05$ ，可認為幼兒教師服務機構屬性對於行政必要度之認知平均數有顯著差異，公立教師因需要負擔行政工作，相對於有行政上的責任壓力，因此公立教師對於行政的必要度是高於私立教師。
- (5) 幼兒教師服務機構屬性在保育必要度為變異數不同質，觀察下列不相等 t 檢定之顯著性為 $0.409 > 0.05$ ，可認為幼兒教師服務機構屬性對於保育必要度之認知平均數沒有顯著差異。
- (6) 幼兒教師服務機構屬性在教學必要度為變異數不同質，觀察下列 t 檢定之顯著性為 $0.008 < 0.05$ ，可認為幼兒教師服務機構屬性對於教學必要度之認知平均數有顯著差異，公立幼兒教師對於教學的必要度認知比托兒所教師為高。

幼兒教師服務機構屬性對於幼兒教師在行政、教學工作時間以及行政、教學必要度之認知有顯著影響，與幼兒教師資格與幼兒教師服務機構類別比較後可以發現幼兒教育機構為公私立影響帶來的影響較廣，幼兒教師任教於公私立不同性質機構較易影響了對於工作所花費的時間比例以及必要度的看法。以目前實際狀況公立機構遠少於私立機構，對於不平衡的狀態仍有待觀察。

表 28 獨立樣本 t 檢定~立案屬性

	變異數相等的 Levene 檢定	平均數相等的 t 檢定
--	------------------	-------------

		F 檢定	顯著性	t	自由度	顯著性 (雙尾)	平均 差異	標準 誤差異	差異的 95% 信賴區間	
									下界	上界
行政時間	假設變相 異數等	1.083	0.299	-2.942	268	0.004	-4.16722	1.41659	-6.95629	-1.37815
	不假設 變異相 等			-3.314	102.797	0.001	-4.16722	1.25734	-6.66092	-1.67352
保育時間	假設變相 異數等	.186	0.667	.116	268	0.908	.09696	0.83763	-1.55221	1.74613
	不假設 變異相 等			.114	83.995	0.910	.09696	0.85362	-1.60056	1.79448
教學時間	假設變相 異數等	8.319	0.004	-2.816	268	0.005	-1.41956	0.50413	-2.41212	-.42700
	不假設 變異相 等			-3.475	122.227	0.001	-1.41956	0.40853	-2.22827	-.61085
行政必要	假設變相 異數等	.517	0.473	-2.989	268	0.003	-4.03838	1.35095	-6.69821	-1.37856
	不假設 變異相 等			-3.255	97.206	0.002	-4.03838	1.24054	-6.50045	-1.57632
保育必要	假設變相 異數等	7.356	0.007	-.699	268	0.485	-.44526	0.63664	-1.69872	.80820
	不假設 變異相 等			-.829	112.697	0.409	-.44526	0.53716	-1.50950	.61898
教學必要	假設變相 異數等	5.404	0.021	-2.677	268	0.008	-1.11866	0.41793	-1.94150	-.29582
	不假設 變異相 等			-3.014	102.682	0.003	-1.11866	0.37119	-1.85485	-.38247

資料來源：作者自行整理

綜合以上結果顯示幼兒教師的教師及教保員資格、幼兒教師服務機構類型之托兒所與幼稚園、公立機關與私立機構之幼兒教師服務機構屬性對於幼兒教師教學工作皆有顯著影響，可以顯示出幼兒教師雖都進行教學相關工作，但因環境背景條件不同而在對於教學工作之認知出現差異。

4.6 薪資範圍與滿意度知覺

本研究在分析背景基本資料時假設資格對於薪資是顯著影響的，並在基本資料中讓幼兒教師勾選實際另取薪資範圍。薪資範圍共有七大項，分別是 20,000 以下、20,001~25,000、25,001~30,000、30,001~35,000、35,001~40,000、40,001~45,000 以及 45,001 以上七個填答選項。在資料分析使用單因子變異數分析檢視背景資料對於薪資範圍與薪資知覺滿意度的平均數與標準差，並檢視顯著性瞭解是否有顯著影響。

1. 幼兒教師資格與薪資範圍與薪資滿意知覺

園所長、主任、教師、教保員、助理教保員實際所領取至的薪資與對於薪資的知覺是否有何不同，為讓資料呈現更清楚的分布，園所長、主任歸類為主管；教保員及助理合併。透過單因子變異數分析結果發現主管薪資範圍平均數 3.97，領取實際薪資約 25,001~30,000；領有合格證教師落在 4.31，薪資範圍約 30,001~35,000；教保員與助理落在 2.81，薪資在 20,001~25,000，詳細人數分布圖見附錄六。三類別教師在薪資滿意知覺平均數數值十分接近，以平均數落點看來大約落在題目『合理』選項範圍。

表 29 幼兒教師資格與薪資關係分析摘要表

資格	個數	薪資範圍		薪資滿意知覺	
		平均數	標準差	平均數	標準差
主管(園所長/主任)	59	3.97	1.857	3.39	1.083
合格證教師	116	4.31	1.535	3.28	0.919
教保員與助理	95	2.81	0.891	3.72	0.859
		顯著性	.000	顯著性	.003

資料來源：作者自行整理

2. 任職機構公私立立案屬性與薪資範圍與薪資滿意知覺

以單因子變數分析呈現公私立機構在薪資範圍以及薪資滿意知覺之平均數，人數分布詳見附錄。根據公立機構平均數 5.57，約當於題目選項範圍 35,001~40,000；私立機構平均數為 3.22，約當於題目選項範圍 25,001~30,000 之間，顯著性 <0.001 表示公私立機構在對於幼兒教師薪資範圍是有顯著的影響。而

公立機構之幼兒教師在薪資知覺度平均數達 2.82，落在題目選項「滿意」的範圍中；私立機構之幼兒教師平均數則落在 3.62，題目選項範圍「合理」選項。

表 30 機構立案屬性與薪資關係分析摘要表

		薪資範圍		薪資滿意知覺	
立案類別	個數	平均數	標準差	平均數	標準差
公家機關立案	56	5.57	1.616	2.82	0.974
私人機構立案	214	3.22	1.144	3.62	0.878
		顯著性	.000	顯著性	.000

資料來源：作者自行整理

3. 任職機構立案類別與薪資範圍與薪資滿意知覺

依據幼稚園托兒所之立案機構類別進行分析，以單因子變異數分析得出幼稚園與托兒所薪資範圍與薪資滿意知覺之平均數，顯示任職於幼稚園教師平均數為 4.01，約當 30,001~35,000 之間，任職於托兒所之幼兒教師薪資平均數為 2.95，約 25,001~30,000。顯著性 <0.001 呈現不同立案方式之任職機構對於提供幼兒教師薪資的確有明顯差異。而幼稚園與托兒所幼兒教師對於薪資的知覺平均數多落在『合理』範圍中。其結果也顯示出任職於幼稚園的幼兒教師是比較有機會拿到較高的薪資，相對於托兒所來的薪資較低。但在薪資滿意知覺中教師平均數落在題目選項範圍『合理』內，呈現這樣的狀況有可能是教師們對於幼稚園及托兒所的薪資差異是意識了解的，對於覺得這個狀況是必然存在的而無法改變只能接受。人數次數分布圖詳見附錄七。

表 31 機構立案類別與薪資關係分析摘要表

		薪資範圍		薪資滿意知覺	
立案方式	個數	平均數	標準差	平均數	標準差
幼稚園	194	4.01	1.630	3.32	0.967
托兒所	76	2.95	1.118	3.79	0.838
		顯著性	.000	顯著性	.000

資料來源：作者自行整理

結果顯著幼兒教師資格、服務機構類別與屬性對於幼兒教師獲得之薪資以及

薪資滿意知覺皆有顯著之影響。以資格而言，合格教師人員薪資平均高於其他兩類幼兒教師，在幼兒教師工作環境中的確會有擁有合格教師證集會部分添加薪資的現象，就本次研究而言，印證現場狀況的實際執行。以機構屬性看來，公立機關薪資則多於私人機構，公家機關在一般薪資水準皆高於私人機構工作，幼兒教師亦同，也呈現出現場幼兒教師汲汲尋求公立機關職缺的現象。以機構類型觀察，幼稚園教師薪資則高於托兒所教師，這部分跟幼稚園、托兒所結構有所不同，呼應至幼兒教師資格，幼稚園內大多為合格教師，因此雇主會付出較多薪資予幼兒教師；托兒所教師資格則為教保員與助理，故薪資較為降低。



五、結論與建議

本研究最主要在建立幼兒教師工作項目，以供現場幼教機構與主管機關重新檢視幼兒教師工作的主要核心。並藉由幼兒教師工作職務說明書的建立，提供給未來想要投入幼兒教育的儲備教師們參考並思索自身對於幼兒教育的認識及熱情。

5.1 結論

1. 幼兒教師工作項目分為三大類六項度

幼兒教師工作項目初步可略分為行政、保育、教學三大類，再細分為專人行政、保育、教學、指定行政、接送、機動事件六大分類，依據幼兒教師資格、服務機構立案類別，服務機構立案屬性所呈現之工作花費時間與工作必要度有所些微不同。

2. 幼兒教師工作項目六項度內涵

幼兒教師的工作根據詳細六大分為專人行政、保育、教學、指定行政、接送、機動事件六大分類，詳細內容見附錄八，以下針對六大類意涵提出解釋：

- (1) 專人行政意涵為此類工作雖是教師有親自執行之相關工作，但園所時則會聘請專人深入執行這類等工作項目，視幼兒教師為支援性角色，共涵蓋六項工作項目內容。
- (2) 保育則為照顧幼兒之事務，可分為心理照顧、生理照顧、環境照顧，涵蓋共計七項工作項目內容。
- (3) 教學則是課程進行之事務，涵蓋正式教學、非正式教學以及教師自我成長，涵蓋五項工作項目內容。
- (4) 指定行政則為幼兒教師為協助園所以與班級順利進行之事務，此類工作相同點皆在於為園方指定幼兒教師執行，共計五項。

- (5) 接送則為隨車、一般接送以及值日時的接送狀況三項。
- (6) 機動事件則為平時較少發生之事件類別，如參加或舉辦教學研習與幼兒緊急安全事件。

3. 幼兒教師工作花費時間比例多寡依序為教學、保育、行政

研究結果發現，幼兒教師整理認為教學花費工作時間較長，以平均數每星期花費在教學的時間比例教師一週花超過將近一半的工作在執行幼兒教學工作項目，而保育次之，而行政事務是花費時間比例最少的類別。

4. 幼兒教師工作必要度依序為保育、教學、行政

研究結果發現幼兒教師認為在幼兒保育的工作上是最重要的，比起教學或是行政都來的必要。原因與幼兒教師所教導的幼兒年齡為2-6歲，是極需照顧與看護的時期。這個時期的幼兒需要心理、生理上的健康呵護，在幼兒教師的工作項目分析結果呈現；而幼兒時期除了健康的照顧外，還需要教育以助成長，因此教師認為的第二必要度為教學。

5. 幼兒教師背景變項對於幼兒教師工作項目之影響

研究結果顯示機構立案屬性、立案類別、以及教師資格皆會影響教師在進行工作之實際時間比例與必要度看法。教師資格、機構立案屬性、機構立案類別等影響因素言，幼兒教師的工作雖有程度上之不同，卻無因此有顯著差異。在教學、保育、行政類項中的二十八項工作幼兒教師皆有接觸的機會，但接觸機會多寡有差異。

- (1) 就教師資格來說，主管在行政類別的比重相較於教師、教保員與助理都來的高；另外以教師資格而言領有合格證教師比教保員與助理花更多時間比例在教學。。
- (2) 以機構立案屬性而言，公立機構因為教師必須身兼教職、行政職，故行政類

別的時間比例也較私立高且公立機構教師較私立機構教師使用較多時間進行教學。

- (3) 以機構立案類別來說，幼稚園幼兒教師在教學的時間比例較托兒所教師高幼稚園比托兒所所有較高比例用在教學。

6. 教師之背景變項顯著影響教師薪資結構及知覺

研究結果發現機構立案屬性、立案類別、教師資格顯著影響教師薪資結構及薪資知覺。就機構屬性來說，幼稚園教師與托兒所教師的薪資結構有明顯落差；以立案類別來說，公立幼稚園幼教師薪資與私立教師薪資差異性極大；教師資格對於薪資結構也有相當大影響，領有合格證教師薪資比教保員與助理薪資較高。

7. 幼兒教師薪資的落差

根據研究發現，合格教師與教保員的薪資有落差，但在薪資知覺上的主觀認知卻是相當接近。就各方面來說公立教師薪資大於私立幼兒教師薪資，幼稚園教師大於托兒所教師，公立幼兒教師薪資期待高於私立幼兒教且合格教師薪資水準>教保員及助理教保員獲取薪資。且在薪資期待上，幼稚園教師的期待薪資水準皆高於托兒所教師，領有教師證教師期待高於教保員與助理。

5.2 建議

1. 對幼兒教師的建議

對於自身工作重新檢視，了解自己現在工作項目的時間比重與必要度是否切合。工作的時間是有限的，工作卻是不斷的在增加，面對幼兒的多變性，教師勢必要調整自己隨機應變的能力。如果教師自身不夠瞭解目前所執行的工作內容，無法真實的掌握可以運用的彈性，將會讓自身擁有過多的壓力。其二，幼兒教師

需要建立自己的紓壓管道，適時的休憩與充實自己身心靈，擁有健康的身心靈，才能夠面對繁忙的幼兒教師工作，並以更正向愉悅的態度面對幼兒。不論是領有合格教師證或是教保員所做的工作項目並無顯著的差異，面對相同的工作結構，不同的是幼兒教師如何面對自己的工作，透過工作結構的清晰化、工作項目的呈現，幼兒教師可由工作項目深入培養自身的專業能力及工作技能，將專業發揮在職場上，相信幼兒教師會散發出屬於自己的光芒。

2. 對幼兒教育機構的建議

透過工作項目重新檢視幼兒教育機構給予幼兒教師的工作任務是否分配不均，並建立專職專任的機制，讓教師能夠在非必要性的職務上得到支持與協助，相信對於教師有更多的體諒與尊重，並讓教師的專業發揮在適當的領域上，教師相對回饋給幼教機構、家長、幼兒的將會更多。其二在應徵幼兒教師時，可參考幼兒教師工作職務說明書，協助教師了解自身需要執行的工作內容，並加上合理提供薪資、在職訓練與福利，並在教師忙碌或是壓力過重時提供有形與無形的協助、支持與資源，相信在這樣的狀況下，創造出讓幼兒教師愉快的工作環境是可期的。

3. 對主管機關單位的建議

研究雖已將幼兒教師工作化繁為簡成二十八項工作內容，但每項工作裡都能包含這顯示複合型的工作，透露出幼兒教師的工作繁瑣，面對著身心皆需要專注照顧的幼兒教師，幼托整合後的教育部將成為其主管機關單位，在這些前提下，教育部可以協助幼兒教師的有

(1) 建立資訊平台

幼兒教師的工作忙碌，在問調查的過程中幼兒教師反應許多想法皆無管道可供求助或是討論，建議主管機構可建立幼兒教師資訊平台，供幼兒教師在查詢搜索相關資源的管道。不論是工作的經驗談、幼兒教育的甘苦談，甚至是對於幼兒教育

的建議以及學術研究，協助凝聚幼兒教師，讓幼兒教師更有信心、動力面對幼兒教育工作。

(2) 立法並貫徹執行效率

幼托整合後，幼教機構與幼兒教師資格正式抵定，目前已有幼兒照顧法草案等待二審及三審，確定通過後，教育部的後續執行動作與方式值得注目。懇請主管單位在評鑑檢視幼教機構的時候須真實的觀察幼兒教育機構，除了在幼兒教師的專業度與教學上給予評鑑激勵外，也須將機構是否珍惜教師的項度納為考量，同時對於重視幼兒教師的機構給於鼓勵。人才是組織最重要的資產，幼兒教育中缺少了幼兒形同有身體沒有靈魂；但是幼教機構中沒有了好的幼兒教師、受尊重的幼兒教師、被重視的幼兒教師，就像是人沒有了大腦及心臟一般。我們都認同幼兒教育是專業的工作，也因此需要專門的師資培育機構來培育幼兒教師。也因此主管機關需建立幼兒教育專業的監督機制，讓專業的幼兒教師得到應有的尊重。

(3) 幼托整合後的期待

研究中合格教師與教保員的工作角色相差無異，但在師資培訓過程與資格認定上卻有相當大的不同，面對幼托整合後合格教師與教保員將會在同一機構共處合作，如何融合兩種不同師資培育體制並發揮對幼兒最大之效益，成為十分重要的議題，帶一百零一年幼托整合正式上路後，過渡時間需要主管機關單位的關切與適度介入，相信能在繁忙的幼兒教師工作中扮演助益的腳色。

4. 對師資培育機構的建議

幼兒教師不論是領有合格教師證教師、教保員與助理都需要執行教學、保育、行政的工作項目，特別是教學與保育都有相當的工作時間比例。面對著未來小小的主人翁，確保幼兒的心理、生理健康是相當重要的工作，不管是任何資格的教師，在師資培育的過程中都需要有這些訓練以及養成。重要的是，需要讓未來將擔任幼兒教師的學子們能夠早一些接觸幼兒教育的實際面，師資培育機構要有更清楚結構的實習系統，讓這教師在養成的過程中能夠先真實的接觸教師幼

兒工作，知道幼兒教師工作的項目、瞭解幼兒教師工作的辛甜酸苦，並由真實接觸的過程中培養愛上這份工作、充滿對幼兒教師工作的熱忱與服務態度，更深層的是讓學子們培養在面對孩子所需要的素養及態度，相信對未來的幼兒教師工作穩定度能有更大幫助。

其次，目前師資培育機構分布於全國各地，可以讓學子們進行在地產學合作，一部分幫助未來的幼兒教師們更深入了解在地的幼兒教育機構並認同；另一方面則是協助優良的幼兒教育機構被看見並給予支持，而需要協助改善的幼兒教育機構透過產學合作增加自身的優點與改進，這樣的狀況會是幼兒教師、幼教機構、幼兒、家長、師資培育單位的多贏狀況。

5. 對未來研究者的建議

- (1) 因現場幼兒教師培育之工作分類認知以及考量填寫問卷的便利性及簡易性，本研究採取收斂幼兒教師工作細項，而非發散詳細列出更多項目，未來研究者可針對擴散方向進行幼兒教師工作細項說明與列舉。
- (2) 因研究的時間以及研究經費的狀況，本研究只針對新竹市幼兒教師進行問卷調查，但全國的幼兒教師是否也有相同的狀況值得再研究探討的問題。另外，幼教機構與家長對於幼兒教師的工作是否有相同的認識與共識，這也是未來研究可以進行的部分。加以幼托整合後，全國的幼教機構將統稱為幼兒園，幼兒教師的資格整併與後續將值得關注。
- (3) 幼兒教師的工作內容與薪資結構適切度、工作壓力的關聯值得探討。由於在幼兒教育機構中薪資常常是經營者要求教師當成不能說的秘密，也因此成為在本研究收集資料中十分受限的一點，部分發出的問卷因為幼兒教育機構不便公開薪資範圍而無法進行有效分析，未來可以再針對薪資範圍的保密性與填答性進行修正，讓更多的樣本資料能夠呈現。
- (4) 再者，針對幼兒教師工作項目進一步分析出幼兒教師在工作的專業能力指標，提出屬於幼兒教師的專業能力只是標準，提升幼兒教師服務品質與水準。

參考文獻

- [1] Attebury, R. I., & Finnell, J. "What do LIS students in the United States know about liaison duties?" New Library World, 110. 2009.
- [2] Bos P. A. "A job task analysis of the small-airport manager in the Midwest region". Capella University. 2006.
- [3] Brannick, M. T., & Levine, E. L. JOB ANALYSIS:Methods,research,and applications for human resource management in the new millennium,California,Sage, 2002.
- [4] GARY, D., & HUAT, T. C.,Human resource management An Asian Perspective ,Second ed., New Jersey, PEARSON, 2009.
- [5] Greg L. Stewart, K. G. B. ,Managing Human resources –Linking Strategy to Practice,Australia, Clearance Center, 2009.
- [6] Joseph P. Nathan, e. a. , "Functions performed by paid pharmacy interns in hospitals in New York", Am J Health-Syst Pharm ,68, pp165-168,Jan 2011.
- [7] Kitzman, B. C., & Stanard, S. J., "The job of Police Chief in the state of Illinois", Public Personnel Management, 3,28, pp.473-499,Fall 1999.
- [8] Lepak, D., & Gowan, M.,Managing Human resources :Managing Employees for Competitive Advantage,New Jersey,Pearson Education,2010.
- [9] Robert Bruce Bowin , D. H.,Managing Human resources :An Experiential approach ,second ed., New Jersey, Pearson,2001.
- [10] Shetterly, D. R., & Anand, K. , "Job Characteristics of Officers and Agents: Results of a National Job Analysis Public Personnel Management", Public Personnel Management,1,37,pp.111-131 ,Spring 2008.
- [11] Stone, R. J., Managing Human resources ,6th ed., Australia, John Wiley&Sons, 2008.
- [12]Wright, P., & Wexley, K., "How to choose the kind of job analysis you really need",

Personnel,5,62, 51-55,1985.

- [13] Yeh, Q.-J., "Relating management practices to job characteristics of R&D: The case of Taiwan", Asia Pacific Journal of Management, 1,13,pp.1-18, Apr1996.
- [14] Yoon, H.-Y., & Kim, S.-Y., "A study on the job analysis of public libraries in Korea", Aslib Proceedings, 61, 6,pp.504-541,2009.
- [15] Bohlander, G., & Snell, S., 人力資源管理，楊慎淇、張垣燕譯，台北市，湯姆生， 2005。
- [16] Byars, L. L., & W.Rue, L., 人力資源管理：全球思維 本土觀點(台灣案例版)，黃同圳譯，台北縣，普林斯頓，2010。
- [17] Griffin, A. S. D. R. W., 人力資源管理，莊立民等譯，台北縣，普林斯頓，2005。
- [18] Katz, L. G., 專業的幼教老師，廖鳳瑞譯，台北市，信誼基金會，1986。
- [19] Katz, L. G., 與幼教大師對談--邁向專業成長之路，廖鳳瑞譯，台北市，信誼基金會， 2002。
- [20] MONDY, R. W., & M.NOE, R., 人力資源管理，莊立民，陳永承譯，台北市，PEARSON， 2005。
- [21] Raymond A.Noel, et al., 人力資源管理：全球經驗 本土實踐，林佳蓉譯，台北市，雙葉，2005。
- [22] 王文忠，陳雪珠，「新進國中教師主要工作內容之分析」，教育與心理研究，第二十二期，87-112 頁，1999。
- [23] 吳美連，人力資源管理：理論與實務，四版，台北市，智勝，2005。
- [24] 吳宿椒等，幼兒教育概論，台北市，華都文化，2008。
- [25] 沈坤鴻，「國民小學教師工作內容分析」，國立中正大學，碩士論文，2006。
- [26] 林妙春，楊淑朱，「幼兒教師專業知能之研究」，兒童與教育研究，第一期，55-84 頁，2005。
- [27] 林佩蓉，幼稚園教師是「導師」嗎？-從幼稚園教師之角色功能與工作結構分析談起，台北市，台北市立師範學院，1992。

- [28] 林財丁，陳子量，人力資源管理，二版，台中市，滄海，2005。
- [29] 段樵，工作分析與企業人力規劃，台北市，中興管理顧問公司，1985。
- [30] 洪富美，「透過工作分析建立工作說明書與工作規範-以J公司為例」，國立中山大學，碩士論文，2008。
- [31] 孫立葳，幼兒教師工作壓力之研究，新竹師院學報，第十三期，265-279 頁，2000。
- [32] 張煒良，人力資源管理：本土觀點與實踐，台北市，前程，2009。
- [33] 張翠娥，如何扮演好幼教老師，台北市，大洋出版社，1989。
- [34] 許玉齡，新竹市幼教輔導團，新竹市教師自我評鑑手冊，新竹市政府，2003。
- [35] 陳秀才，姜如珮，「理想的幼兒教師角色期望之研究：幼教相關人員與幼兒家長之看法」，Asian Journal of Management and Humanity Sciences，第二卷，第一~四期，117-142 頁，2007。
- [36] 陳怡靖，「台灣地區公私立幼稚園與托兒所教師離職異動之研究：相關變項與理論之驗證」，國民教育研究學報，第二十二期，53-77 頁，2009。
- [37] 黃良志等，人力資源管理：理論與實務，二版，台北市，華泰，2010。
- [38] 潘淑珍，「幼兒教師工作壓力與工作倦怠之研究」，靜宜大學，碩士論文，2009。
- [39] 盧美貴，幼兒教育概論，二版，台北市，五南，2007。
- [40] 賴秋芳編譯，做個稱職的幼教老師，台北市，信遺基金會，1987。
- [41] 簡建忠，人力資源管理：以合作觀點創造價值，台北市，前程，2006。
- [42] 蘇桂美，「國民小學教育工作內容分析之研究----以台中市一所國民小學為例」，國立台中師範學院，碩士論文，2002。

附 錄 一

現場幼兒教師訪談題目與結果整理

1. 幼兒教師訪談問題

問題一：

1, 請問您學校中的孩子每日的作息為何?(可以大約條列, 例如: 早上有主題、戶外等等)

問題二：

在上述的作息中, 請您回答下列問題

1, 如果請您將幼兒教師工作分類, 您會分為哪些類別大項?

2, 在您所區分的類別中, 您認為最重要的類別為? 最不重要的為?

3, 就您的分類看來, 實際上您一天花最多時間的類別為?

4, 請您列舉這些類別的細部項目有那些

2. 訪談紀錄

A 教師

30-35 歲, 教學年資 7 年, 私立幼稚園大班教師。

問題一-孩子作息

戶外、角落、主題、午餐午睡美語點心多元課程自由活動

問題二-1 幼兒教師工作

●教學-(又分正式與潛在-非正式)

●保育-照顧的對象是人除教育還要照顧健康

●行政-【幼兒・教師在園所裡有兩種角色一種是老師與幼兒另外一種在公司中是身為教師這個工作】

問題二-2 類別的重要排序

教學>保育>行政

問題二-3 時間花費的多寡與大約比重(認為及實際)

教學>保育>行政 教學 70%以上保育 20%以上行政 10%

問題二-4 1 類別中的細部項目

教學

●教師專業成長(研習、備課、額外的閱讀(上班或是下班)、學習)

●幼兒行為輔導

●教學 5 大領域(包含了解、設計課程、)

●幼兒學習檔案、作品蒐集

保育

- 親師溝通
- 餵藥
- 平日生活輔導(穿脫衣服整理書包衛生)
- 維護公共衛生整潔
- 教室清潔
- 幼兒用品清潔
- 消毒
- 掃廁所

行政

- 日誌紀錄(代表學校發出為學校負責任)
- 網頁維護
- 值班
- 配合學校活動

B 教師

25-30

5 年

公立幼稚園中大混齡教師

問題一孩子作息

點心、晨間接送來園、主題活動戶外活動 角落活動、午餐、午休、下午多元課程、放學

問題二-1 幼兒教師工作

- 教學-平時課程
- 保育-照顧孩子
- 行政-協助
- 其他未能分類-雜事

問題二-2 類別的重要排序

- 教學>保育>行政>其他

問題二-3 時間花費的多寡與大約比重(認為及實際)

教學保育>其他>行政 以一天 8 小時論， 行政 1-2 小時 其他時間三種皆有，因為同時進行無法切割。

問題二-4 類別中的細部項目

教學

- 教學主題活動課程的規劃設計、帶領引導、資源尋找(放在同一系列類別)
- 活動安排
- 教學日誌繕寫、

保育

- 照顧



●餵藥(確認有沒有藥、實際餵藥)

●打餐

●安全照顧安全緊急事件處理

●協助整理個人物品

●情緒安撫

●親師溝通

●午休時間的看顧

行政

●大型活動(規劃節慶活動規劃園內體能活動畢業典禮)

●簿冊建立、檔案規劃(教學類別、教學檔案、學生檔案)

其他

●清潔整理餐具(小朋友或共同)

●清掃(環境維護處理廚餘桌椅整理寢室與休息區整理廁所打掃)

●教材補充、照片的檔案整理

C 教師

35-40 歲教學 4 年(幼稚園行政 7 年)，私立幼稚園園長

問題一孩子作息

來園、物品整理、早餐、活動時間(一些學習探索的過程)角落或是主題、戶外遊戲、吃中餐、刷牙、洗臉、午休、下午起床摺被子、上課、等待、教室的玩具探索、回家

問題二-1 幼兒教師工作

●教學-第一有關孩子互動在分為做探索的部分

●保育-跟孩子一起過生活

●行政(又分為教室行政與學校行政)

問題二-2 類別的重要排序

保育>教學>行政

不只是所謂的保育工作是指在生活的自理部分，通常會界定老師在學校的事情都在教學。而我會把有關生活自理的部分稱為保育，因為生活很重要，小孩子學會怎麼生活是很重要的。這些除了變成教學活動外，還有很多是在生活上你(教師)怎麼陪他們做這些事。比如說整理書包、藥的位置放置等等。

教學定義為帶孩子學習

行政配合工作(雜事)如是緊急事件，需要優先處理。(或是有時間限制)

問題二-3 時間花費的多寡與大約比重(認為及實際)

教學>保育>行政

教學與保育會是差不多，沒有精算過，因為教學的過程會有零散的保育時間合起來是否會多過於教學沒有計算過。(原則上)教學仍然會是多一點，

教學 1/2 保育 3/8 雜事 1/8

問題二-4 1 類別中的細部項目

教學

- 上課資料的準備
- 拍照做紀錄照片檔案的整理
- 活動設計資源蒐集
- 現場與孩子互動(系列的)
- 教學日誌
- 活動紀錄編制

保育

- 生活大大小小事(怎麼吃飯 怎麼刷牙怎麼睡覺穿脫衣服整理物品)
- 怎麼跟別人相處
- 喝水
- 照顧自己
- 吃藥
- 怎麼上廁所
- 如何生活

行政

- 整理環境
 - 配合學校活動(發通知單 配合行政工作(政策宣導、行政部分))
 - 申請物品、影印
 - 學校行政配合(貼繳費單 補助通知單 收集行政資料(回條通知同意書))
 - 教室行政(教室整潔物品擺放 環境預備 瑣碎的部分,是屬於班級在運作的部分 EX: 補充毛巾衛生紙衛生衣物用品處理)
- (因為孩子無法自己完成,但是要經常性工作,是要老師自己去確認,確保教室的運作順暢度)為了讓教學或保育工作更順暢運作的。

D 教師

35-40 歲,教學 11 年,公立幼稚園園長兼任教學(中大班混齡)

問題一孩子作息

來園、晨間活動、點心、主題課程活動(角落分組團體)、戶外活動、午餐、盥洗、午休、下午多元課程、點心、自由探索、離園

問題二-1 幼兒教師工作

- 教學
- 保育
- 行政

問題二-2 類別的重要排序

保育>教學>行政 顧好小孩最重要。

問題二-3 時間花費的多寡與大約比重(認為及實際)

保育>教學>行政

一天8小時論，保育2，5行政2教學5，5（覺得）實際上差不多

問題二-4 1 類別中的細部項目

教學

- 一般教學行政事項（備課相關文件蒐集）
- 文字紀錄（省思、日誌、幼兒觀察紀錄、發給家長的聯絡單、幼兒學習單、幼兒作品紀錄、學習紀錄、教學事項紀錄）
- 照片整理

保育

- 健康照顧（餵藥，擦藥冰敷緊急事件處理身高體重，帶口罩，吃飯不偏食）
- 生理照顧提醒（吃喝拉撒睡）
- 洗手，
- 接送幼兒，
- 聯繫未到園家長

行政

- 協助處理表單（保育表單，戶外教學表單各式表單），
- 配合行政協辦事項（演習推廣各項活動），收費
- 事物毀損的上呈與轉達



附 錄 二

幼兒教師工作項目問卷(預試)

親愛的幼兒教師您好：

這是一份關於了解並建立幼兒教師工作項目的碩士論文問卷。問卷中將透過您的圈選結果進行幼兒教師工作分析，從而建立幼兒教師工作說明。您的答案將有助於對於教師工作內容更進一步的了解。本問卷採不記名方式填答，您的答案將僅供本學術研究參考，所蒐集的總數資料將用於碩士論文統計分析，您個人所提供資料保證不對外公開，請您安心回答。

感謝您的耐心填答及協助，敬祝您平安健康！

國立交通大學 管理科學研究所

指導教授 陳婉樺 助理教授

研究生 賴俞紋 謹上

中華民國一百年四月

【填答說明】

填答範圍依照工作性質分為行政、保育、教學三大類別，每項題目的答題圈選包含該 **工作花費的時間比例** 及 **必要性** 分別評估，請依照您目前實際的幼兒教師工作狀況及您真實的想法進行選項圈選，並在您覺得適合的選項數字圈記。

1，工作花費時間：以一星期工作 46 小時論，

『總是』代表一星期花費 5 小時以上進行該項工作

『經常』為 3-5 小時

『偶爾』2- 3 小時

『很少』1-2 小時

『幾乎不』1 小時以下

2，教師工作必要性：意指您對於在左述的工作項目中，認為需要由現場教師親身負責完成的必要程度，或是您認為左述的工作項目中，在幼兒教師工作中的重要程度。

例：

工作項目	工作花費時間比例					教師工作必要度				
	總 是	經 常	偶 而	很 少	幾 乎 不	非 常 必 要	大 致 必 要	普 通 必 要	不 必 要	非 常 不 必 要
編列預算	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

以下主要問卷，共計四頁。正反面皆有題目，請您開始作答。》

(一)行政工作

工作項目	工作花費時間比例					教師工作必要性				
	總是	經常	偶而	很少	幾乎不	非常必要	大致必要	普通必要	不必要	非常不必要
值日/值周	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
隨車接送幼兒	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
參與會議（園務、校務、教學等會議）	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
處理班級行政事務(含幼兒名冊及通訊錄製作、教學檔案建立、網頁維護等等)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
協助及辦理學校行政（政策宣導、補助通知、發出各式通知單、統整回條、意見表）	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
協助/處理收費相關事項	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
填寫園務日誌	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
園所財務控管	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
申購教學材料、教室物品修繕或通知修理單位	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
招生及接待家長	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
規劃、安排全園工作（包括餐點設計、全園作息時間安排、全園行事曆、值日輪值隨車表擬定）	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
參與、執行園所大型活動(包括晨間活動、慶生會、各式節慶活動等)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
公文批閱及歸檔	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
班級或全園動植物照顧	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

(二)保育工作

工作項目	工作花費時間比例					教師工作必要性				
	總是	經常	偶而	很少	幾乎不	非常必要	大致必要	普通必要	不必要	非常不必要
接送幼兒	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
點名，確認出缺席	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
生活自理指導與協助(如廁、用餐、午休、穿衣、收拾、自我清潔、檢查幼兒書包及工作櫃)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
幼兒個別心理、情緒、行為輔導	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
幼兒健康照顧與指導(洗手、刷牙、餵藥、平時安全維護)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
指導及進行幼兒保健檢查(身高體重、齟齒、視力等)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
教室清潔	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
幼兒衛生用品清潔、更換	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
親師溝通(聯絡單批閱或謄寫、家長面談溝通及電話聯絡訪問)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
緊急幼兒安全事件處理	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

(三)教學工作

工作項目	工作花費時間比例					教師工作必要性				
	總是	經常	偶而	很少	幾乎不	非常必要	大致必要	普通必要	不必要	非常不必要
授課(含課前預備、課程中與課程後製等工作)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
非正式教學設計及指導(如戶外、自由探索等)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
教室佈置(教具、學習區、海報及圖書預備製作借用及歸還與佈置等)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

工作項目	工作花費時間比例					教師工作必要性				
	總是	經常	偶而	很少	幾乎不	非常必要	大致必要	普通必要	不必要	非常不必要
教學文書工作(教學日誌省思、活動紀錄、班報等)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
幼兒學習觀察與紀錄評量	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
參加或舉辦教學研習與教學相關進修活動	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

(1)請問上述工作項目是否已包括所有的幼兒教師工作，請您寫出未包括的項目：



(2)請問上述的工作項目分類是否有不適當的部分(如：分類過於廣泛，可再詳細等)，請您寫出可再詳細列出或是可歸為同類的工作

(3)請問您對整份問卷有何其他建議？

個人基本資料

1, 性別

男 女

2, 年齡

21(含)歲以下 22-25 歲 26-29 歲 30-33 歲 34-38 歲
39-43 歲 43 歲以上

3, 教學年資_____年

4, 任職類別

公立幼稚園 私立幼稚園 公立幼兒園(原公立托兒所民於 96 納入編制班級)
私立托兒所

5, 教學類別

大班 中班 小班 幼幼班 混齡班 大 中 小 幼 幼 (請圈
選混齡幼兒學年)

6, 資格類別

園長/所長, (是否兼任教學 是 否)

主任, (是否兼任教學 是 否)

教師(領有幼稚園教師證)

教保員

助理教保員

7, 請問您實際的月薪為

20,000 以下 20,001~25,000 25,001~28,00 28,001~31,000

31,001~35,000 35,001~40,000 40,001~45,000 45,001 以上

8, 請問您對您的實際薪資在反應幼兒教師工作內容的程度上感覺

非常滿意 滿意 合理 不滿意 非常不滿意

9, 請問您認為幼兒教師的基本理想薪資應為?(大學畢業, 初入行為基準)

20,000 以下 20,001~25,000 25,001~28,000 28,001~31,000

31,001~35,000 35,001~40,000 40,001~45,000 45,001 以上

《問卷填答完畢, 謝謝您的協助!》

附 錄 三

幼兒教師工作項目問卷(正式)

親愛的幼兒教師您好：

這是一份關於了解並建立幼兒教師工作項目的碩士論文問卷。問卷中將透過您的圈選結果進行幼兒教師工作分析，從而建立幼兒教師工作說明。您的答案將有助於對於教師工作內容更進一步的了解。本問卷採不記名方式填答，您的答案將僅供本學術研究參考，所蒐集的總數資料將用於碩士論文統計分析，您個人所提供資料保證不對外公開，請您安心回答。

感謝您的耐心填答及協助，敬祝您平安健康！

國立交通大學 管理科學研究所

指導教授 陳嫻樺助理教授

研究生 賴俞玟 謹上

中華民國一百年四月

【填答說明】

填答範圍依照工作性質分為行政、保育、教學三大類別，每項題目的答題圈選包含該 **工作花費的時間比例** 及 **必要性** 分別評估，請依照您目前實際的幼兒教師工作狀況及您 **真實** 的想法進行選項圈選，並在您覺得適合的選項數字圈記。

1，工作花費時間：以一星期工作 46 小時論，

『總是』代表一星期中至少花費 5 小時以上進行該項工作

『經常』代表一星期大約花費 3-5 小時進行該項工作

『偶爾』代表一星期大約花費 1-3 小時進行

『很少』代表一星期花費約為 1 小時以下

『沒有』代表沒有做過這項工作

2，教師工作必要性：意指您對於在左述的**工作項目**中，認為需要由現場教師親身負責完成的必要程度，或是您認為左述的**工作項目**中，在幼兒教師工作中的重要程度。

例：

工作項目	工作花費時間比例					教師工作必要度				
	總 是	經 常	偶 而	很 少	沒 有	非 常 必 要	大 致 必 要	普 通 必 要	不 必 要	非 常 不 必 要
編列預算	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

《以下主要問卷，共計三頁。正反面皆有題目，請您開始作答。》

(一)行政工作

工作項目	工作花費時間比例					教師工作必要性				
	總是	經常	偶而	很少	沒有	非常必要	大致必要	必要	不必要	絕對不必要
值日/值周	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
隨車接送幼兒	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
參與會議(園務、校務、教學等會議)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
處理班級行政事務(含幼兒名冊及通訊錄製作、教學檔案建立、網頁維護等等)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
協助及辦理學校行政(政策宣導、補助通知、發出各式通知單、統整回條、意見表)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
協助/處理收費相關事項	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
填寫園務日誌	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
園所財務控管	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
申購教學材料、教室物品修繕或通知修理單位	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
招生及接待家長	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
規劃、安排全園工作(包括餐點設計、全園作息時間安排、全園行事曆、值日輪值隨車表擬定)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
參與、執行園所大型活動(包括晨間活動、慶生會、各式節慶活動等)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
公文批閱及歸檔	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
班級或全園動植物照顧	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

(二)保育工作

工作項目	工作花費時間比例					教師工作必要性				
	總是	經常	偶而	很少	沒有	非常必要	大致必要	普通必要	不必要	非常不必要
接送幼兒	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
生活保健例行指導(幼兒身高體重、齟齒、視力等檢查、晨間點名確認出缺席等)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
生活自理指導與協助(如廁、用餐、午休、穿衣、收拾、自我清潔、檢查幼兒書包及工作櫃)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
幼兒個別心理、情緒、行為輔導	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
幼兒安全與健康照顧與指導(洗手、刷牙、餵藥、平時安全維護)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
教室清潔	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
幼兒衛生用品清潔、更換	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
親師溝通(聯絡單批閱或謄寫、家長面談溝通及電話聯絡訪問)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
緊急幼兒安全事件處理	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

(三)教學工作

工作項目	工作花費時間比例					教師工作必要性				
	總是	經常	偶而	很少	沒有	非常必要	大致必要	普通必要	不必要	非常不必要
授課(含課前預備、課程中與課程後製等工作)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
非正式教學設計及指導(如戶外、自由探索等)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
教室佈置(教具、學習區、海報及圖書預備製作借用及歸還與佈置等)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
參加或舉辦教學研習與教學相關進修活動	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
教學文書工作(教學日誌省思、活動紀錄、班報、幼兒學習觀察與紀錄評量等)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

個人基本資料

1, 性別

男 女

2, 年齡

21(含)歲以下 22-25 歲 26-29 歲 30-33 歲 34-38 歲
39-43 歲 43 歲以上

3, 學歷

高中 大學/專科院校 碩士 博士 其他

4, 請問您是

園長 主任 領有幼兒教師證教師 教保員 助理教保員
其他_____

5, 教學年資_____年

6, 目前任職機構類別

公立幼稚園 私立幼稚園 公立幼兒園(原公立托兒所民於 96 納入編制班級)
私立托兒所

7, 目前教學班級類別

大班 中班 小班 幼幼班 混齡班 大 中 小 幼 幼 (請圈
選混齡幼兒學年)

8, 請問您實際的月薪為

20,000 以下 20,001~25,000 25,001~30,000 30,001~35,000
35,001~40,000 40,001~45,000 45,001 以上

9, 請問您對您的實際薪資在反應幼兒教師工作內容的程度上感覺

非常滿意 滿意 合理 不滿意 非常不滿意

10, 如您對目前薪資不滿意, 您認為薪資的範圍為多少較為合理並滿意?

20,000 以下 20,001~25,000 25,001~30,000 30,001~35,000
35,001~40,000 40,001~45,000 45,001 以上

《問卷全數填答完畢, 謝謝您的協助!》

附錄四
預試樣本幼兒教師基本資料分布圖

1. 性別

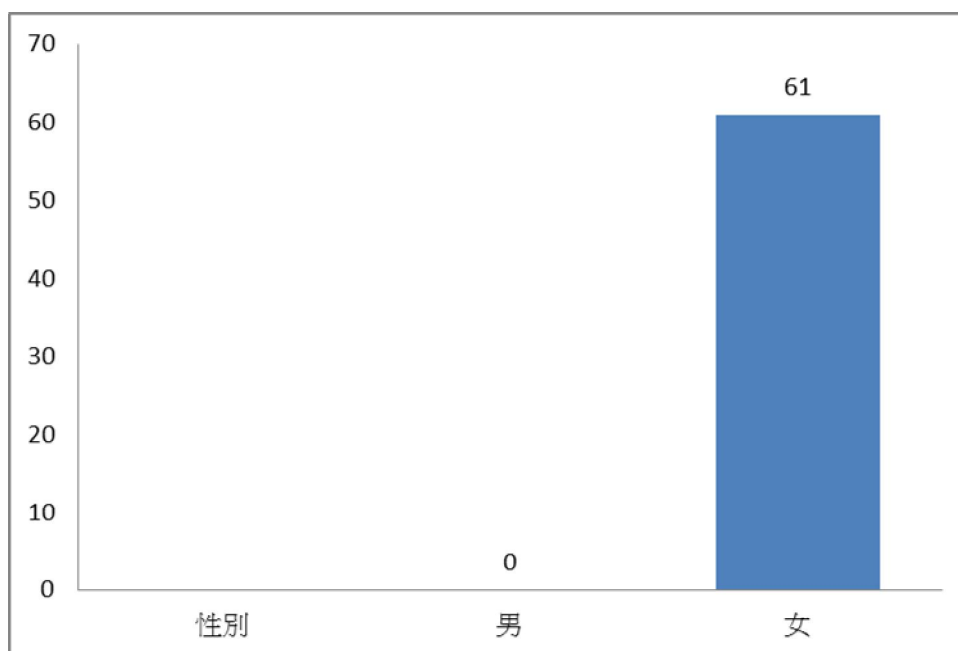


圖 3 預試樣本幼兒教師基本資料分布圖~性別

資料來源：作者自行整理

2. 年齡

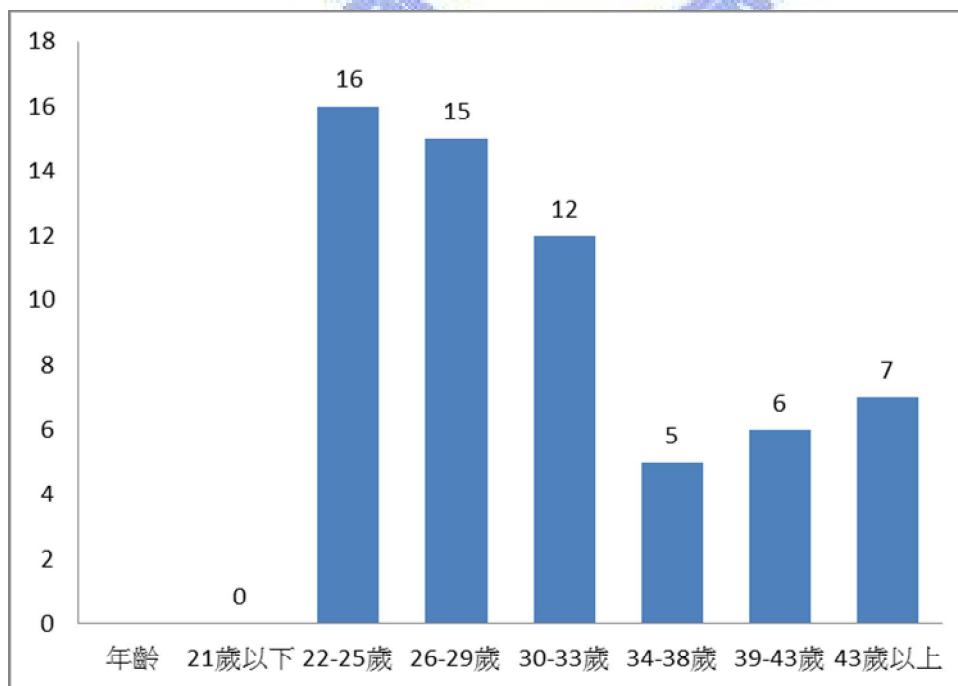


圖 4 預試樣本幼兒教師基本資料分布圖~年齡

資料來源：作者自行整理

3. 年資

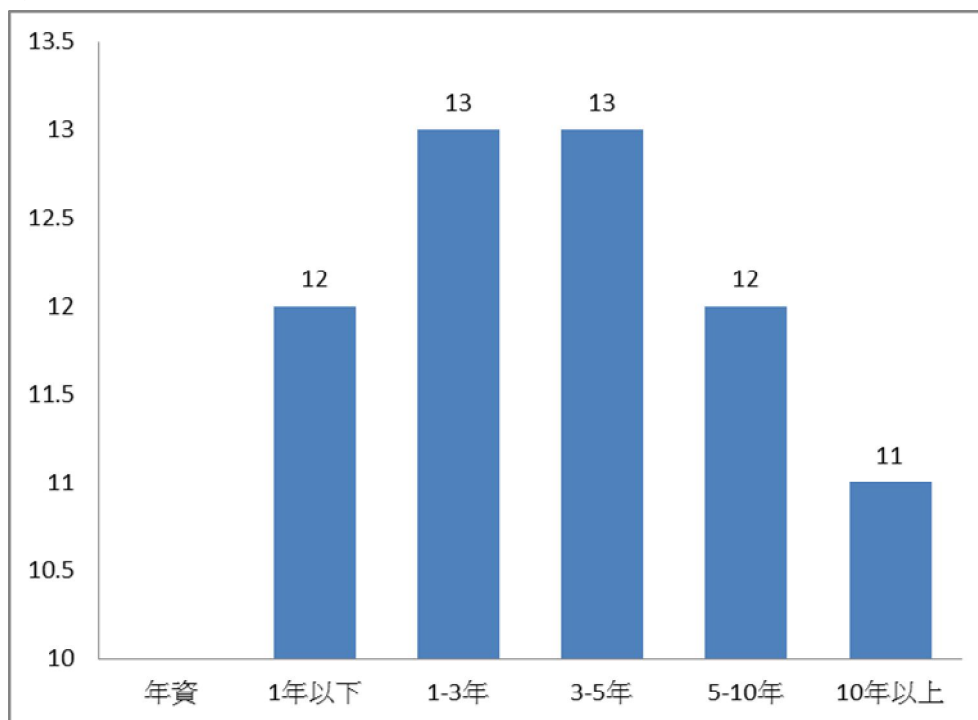


圖 5 預試樣本幼兒教師基本資料分布圖~年資

資料來源：作者自行整理

4. 資格

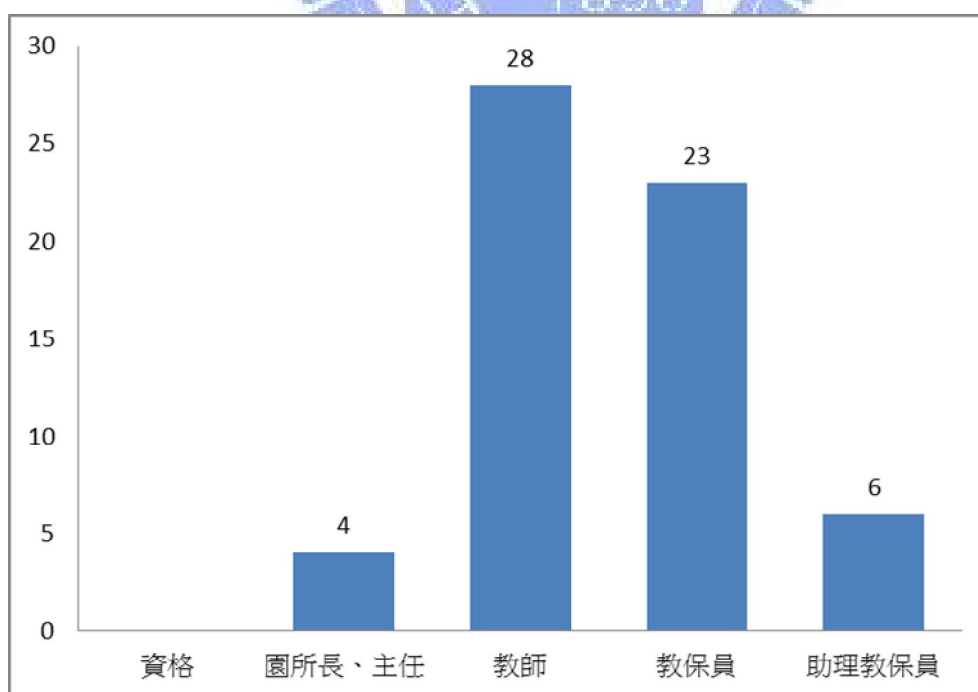


圖 6 預試樣本幼兒教師基本資料分布圖~資格

資料來源：作者自行整理

5. 任教機構

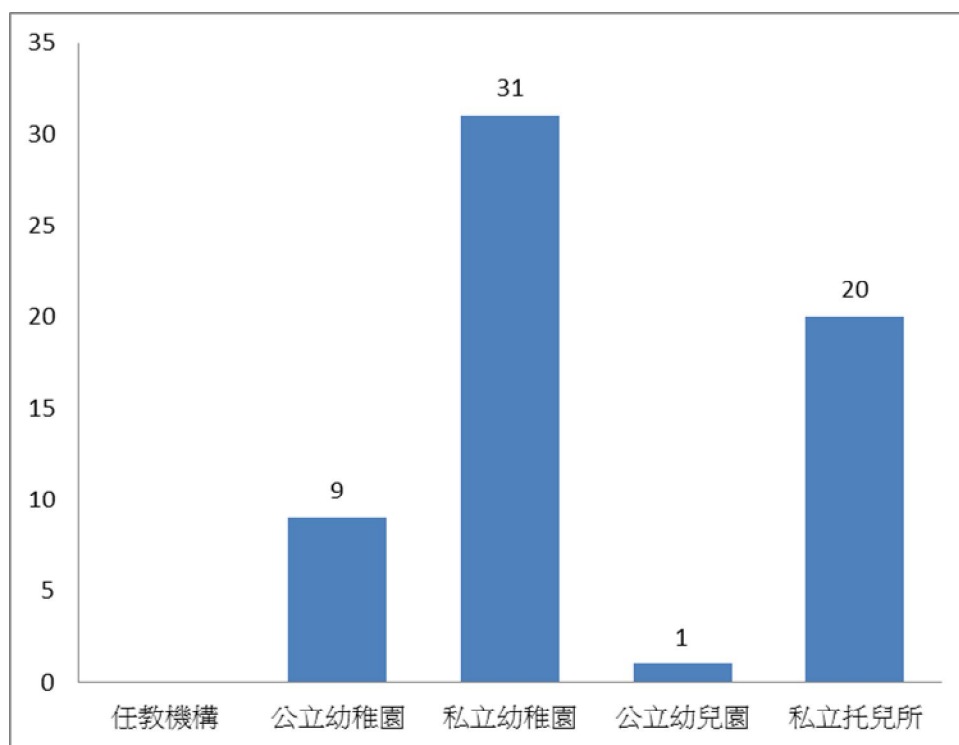


圖 7 預試樣本幼兒教師基本資料分布圖~任教機構

資料來源：作者自行整理

6. 任教班級

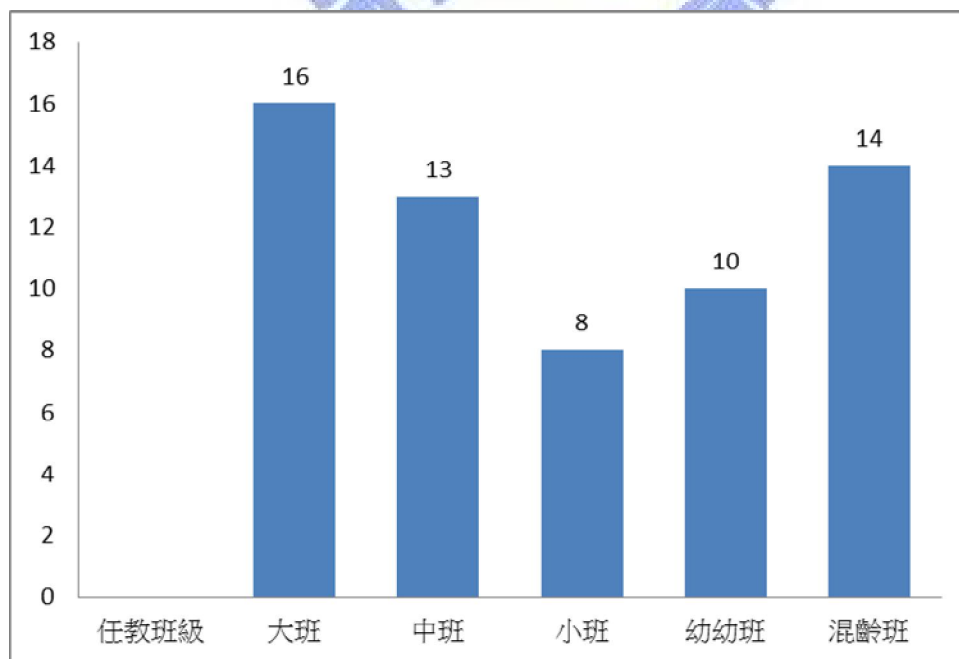


圖 8 預試樣本幼兒教師基本資料分布圖~任教班級

資料來源：作者自行整理

7. 薪資範圍

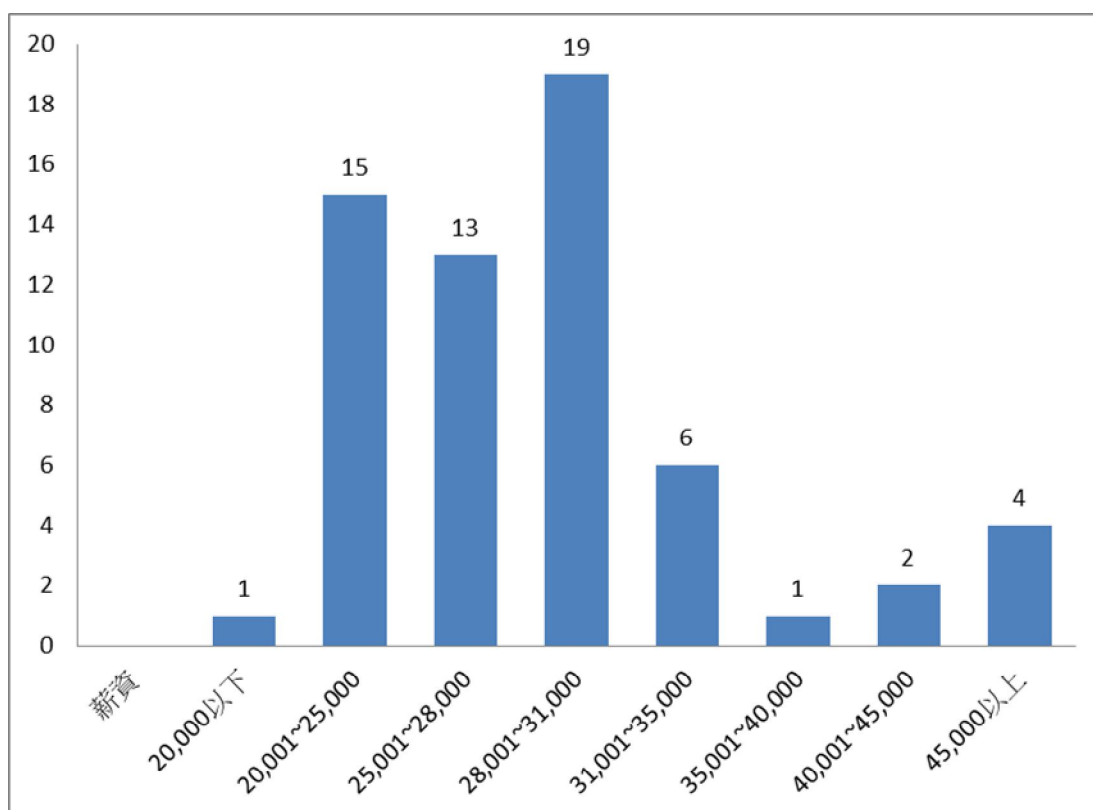


圖 9 預試樣本幼兒教師基本資料分布圖~薪資範圍

資料來源：作者自行整理

8. 薪資滿意知覺

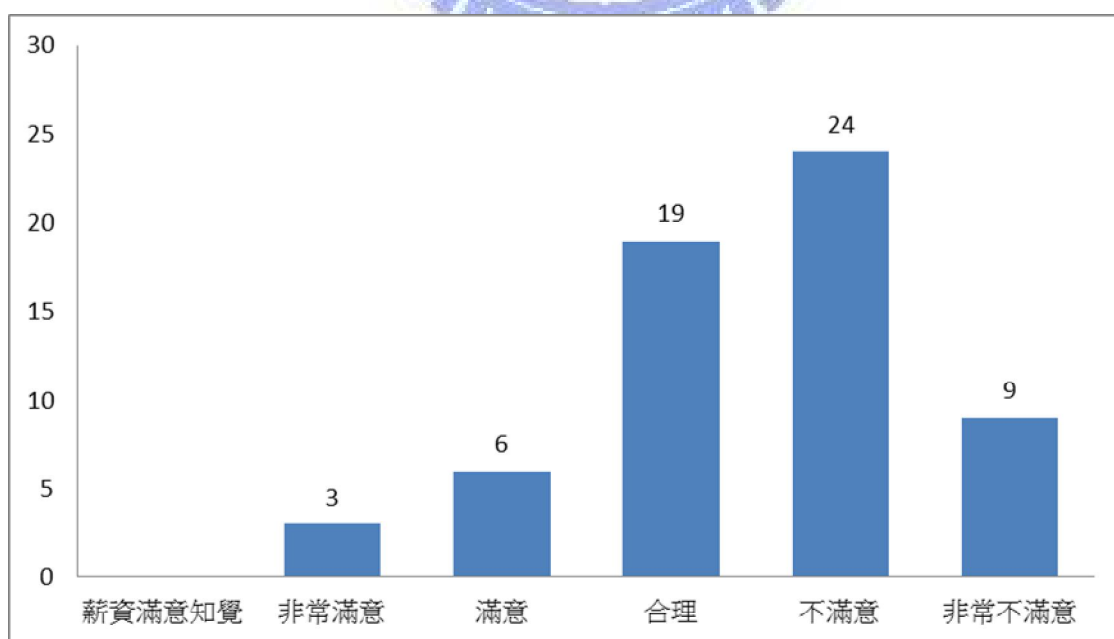


圖 10 預試樣本幼兒教師基本資料分布圖~薪資滿意知覺

資料來源：作者自行整理

附錄五
正式樣本幼兒教師基本資料分布圖

1, 性別

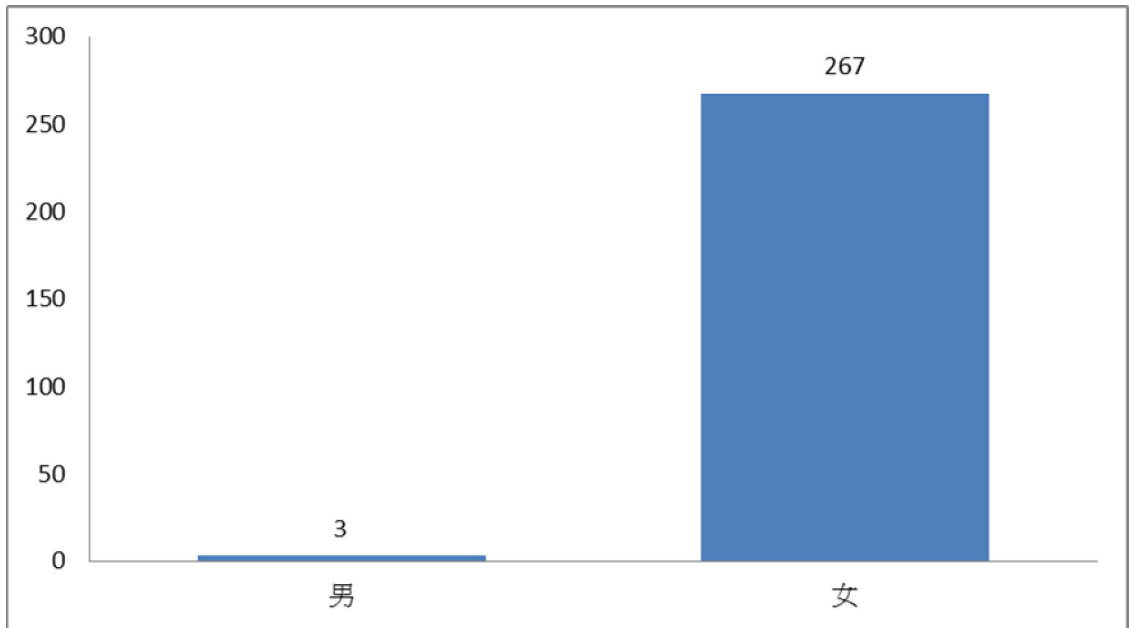


圖 11 正式樣本幼兒教師基本資料分布圖~性別

資料來源：作者自行整理

2, 年齡

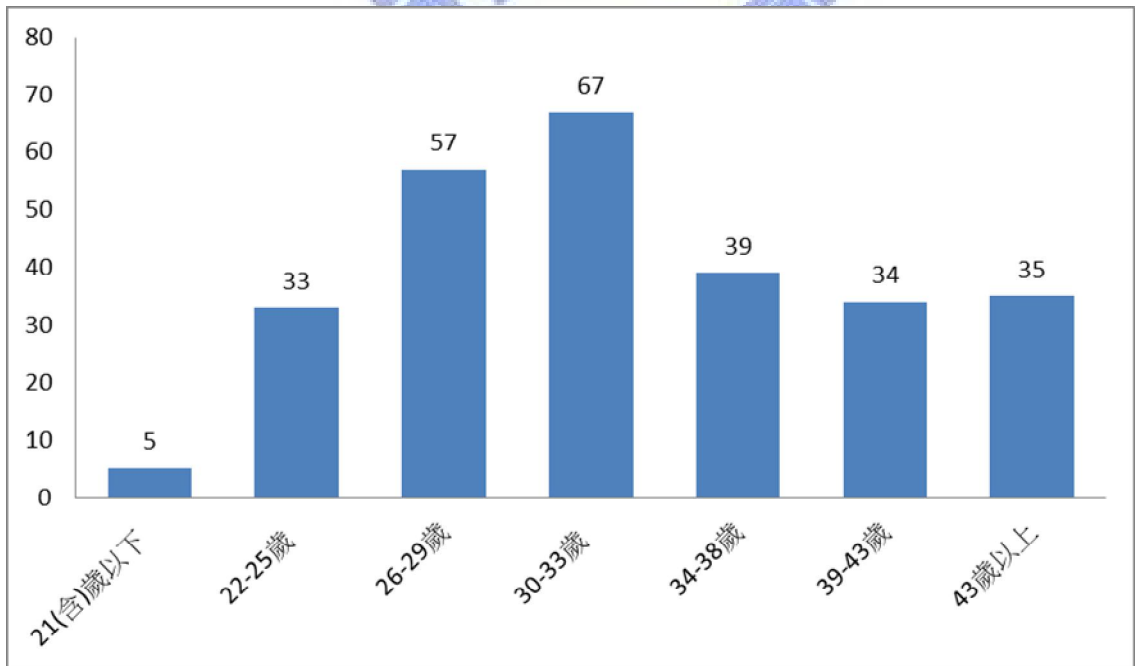


圖 12 正式樣本幼兒教師基本資料分布圖~年齡

資料來源：作者自行整理

3, 學歷

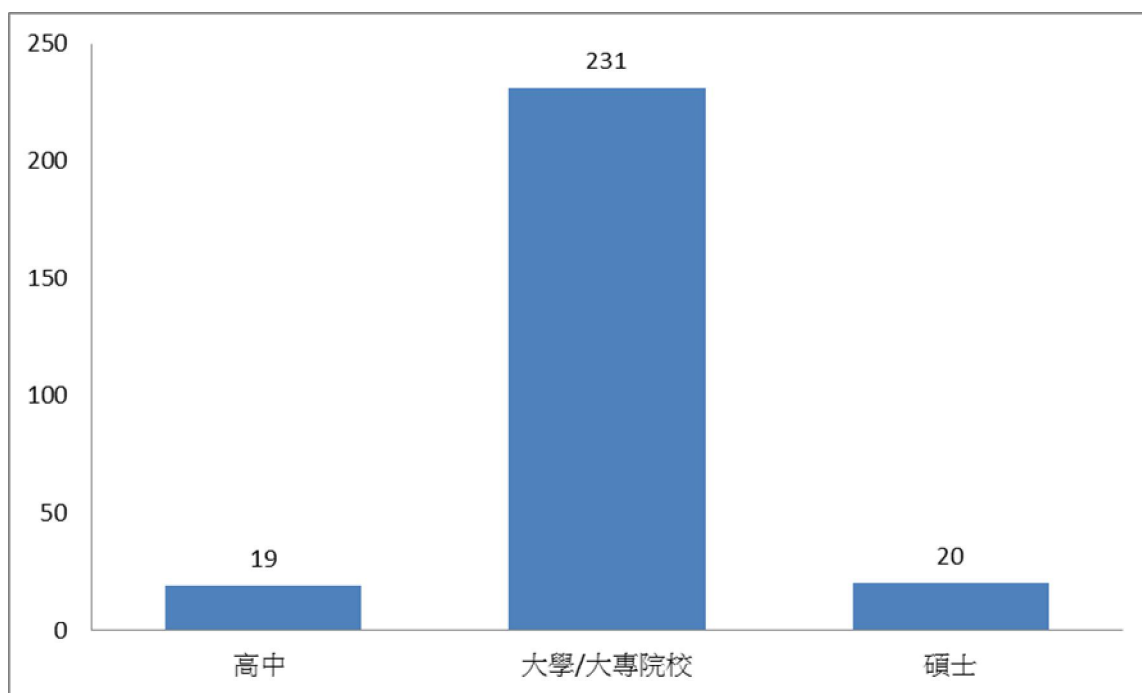


圖 13 正式樣本幼兒教師基本資料分布圖~學歷

資料來源：作者自行整理

4, 資格

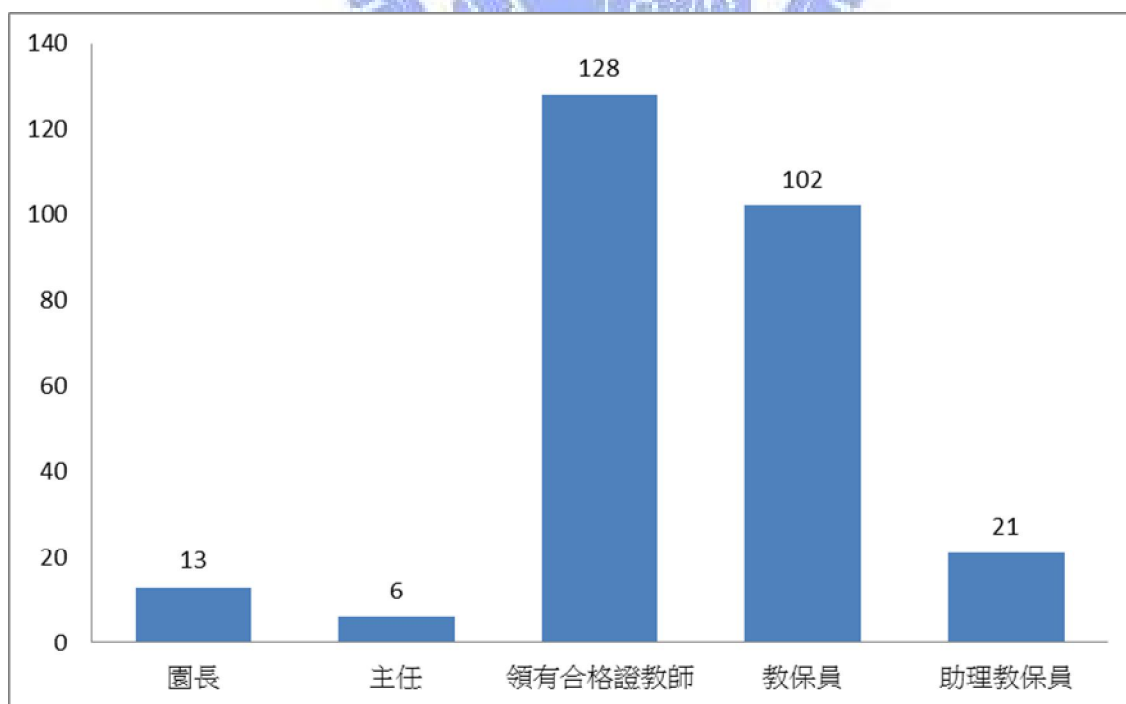


圖 14 正式樣本幼兒教師基本資料分布圖~資格

資料來源：作者自行整理

5. 年資

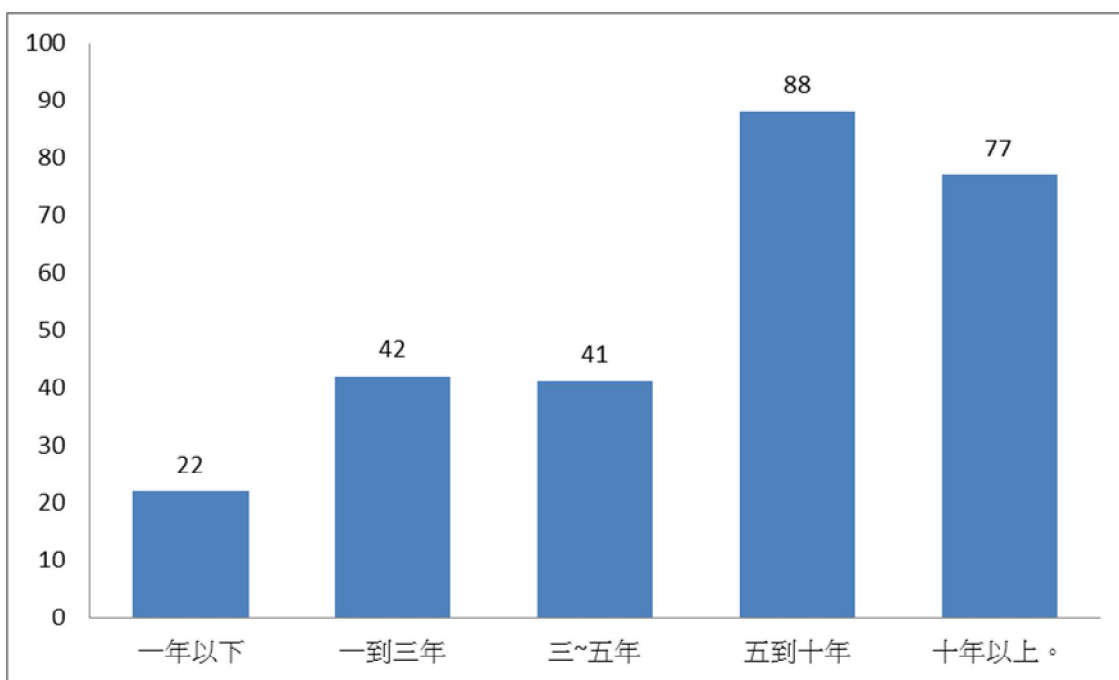


圖 15 正式樣本幼兒教師基本資料分布圖~年資

資料來源：作者自行整理

6. 任教機構

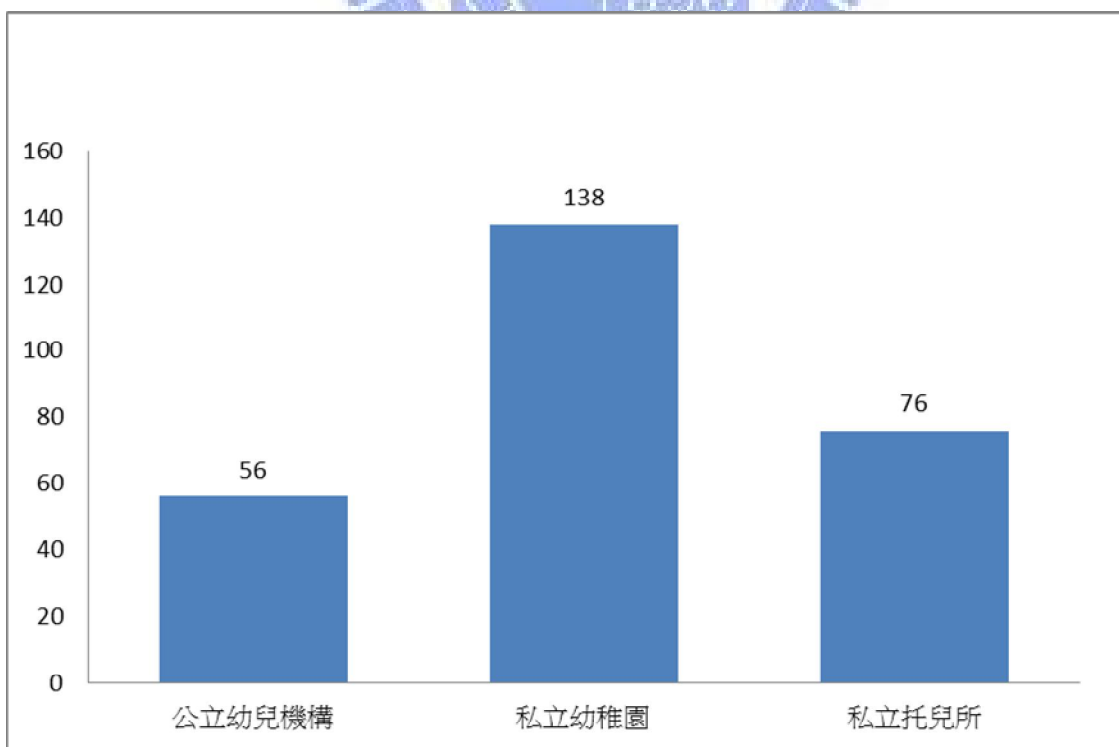


圖 16 正式樣本幼兒教師基本資料分布圖~任教機構

資料來源：作者自行整理

7. 任教班別

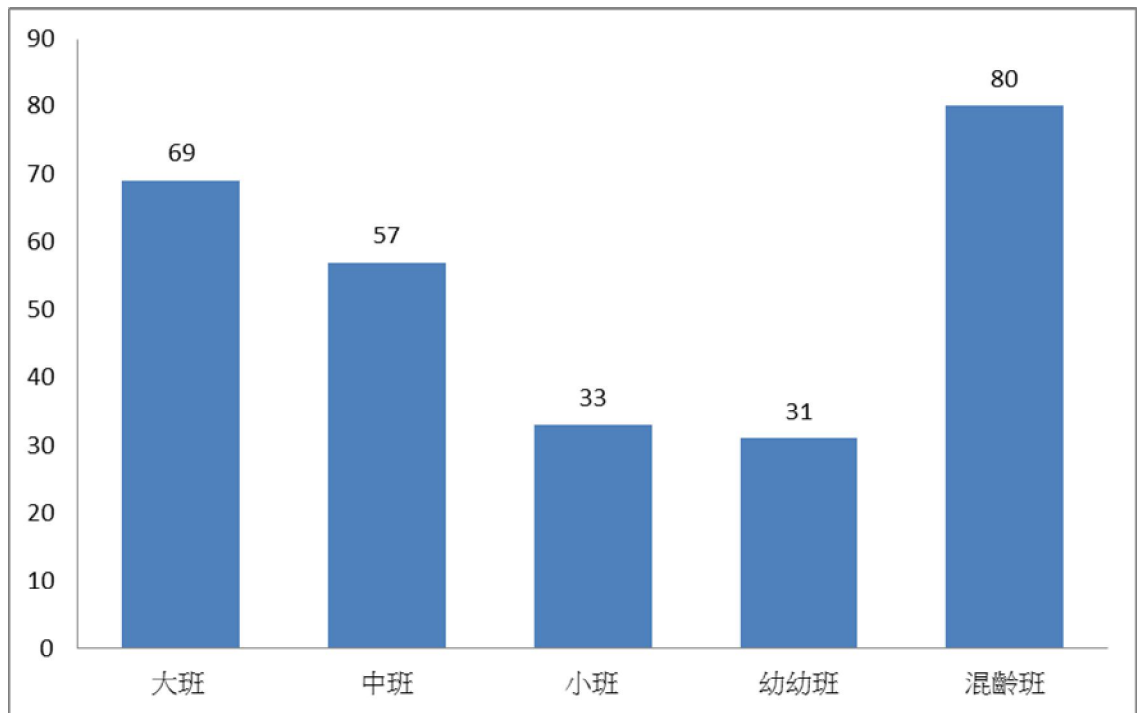


圖 17 正式樣本幼兒教師基本資料分布圖~任教班別

資料來源：作者自行整理

8. 薪資範圍

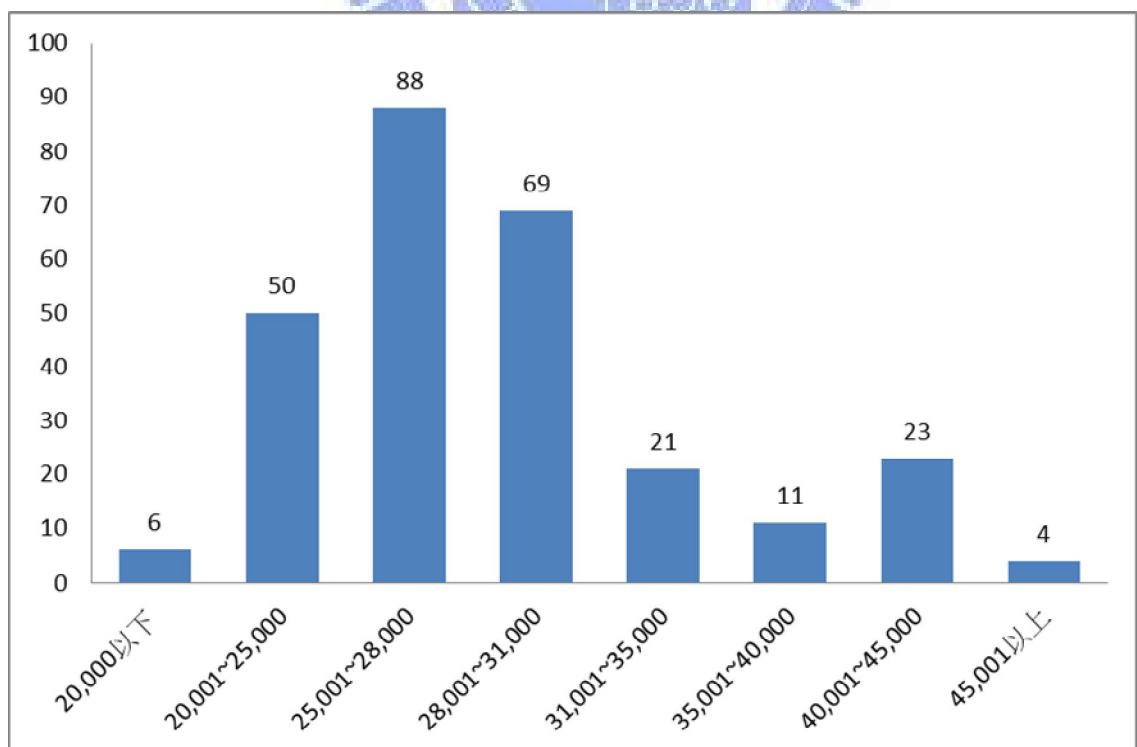


圖 18 正式樣本幼兒教師基本資料分布圖~薪資範圍

資料來源：作者自行整理

9，薪資滿意知覺

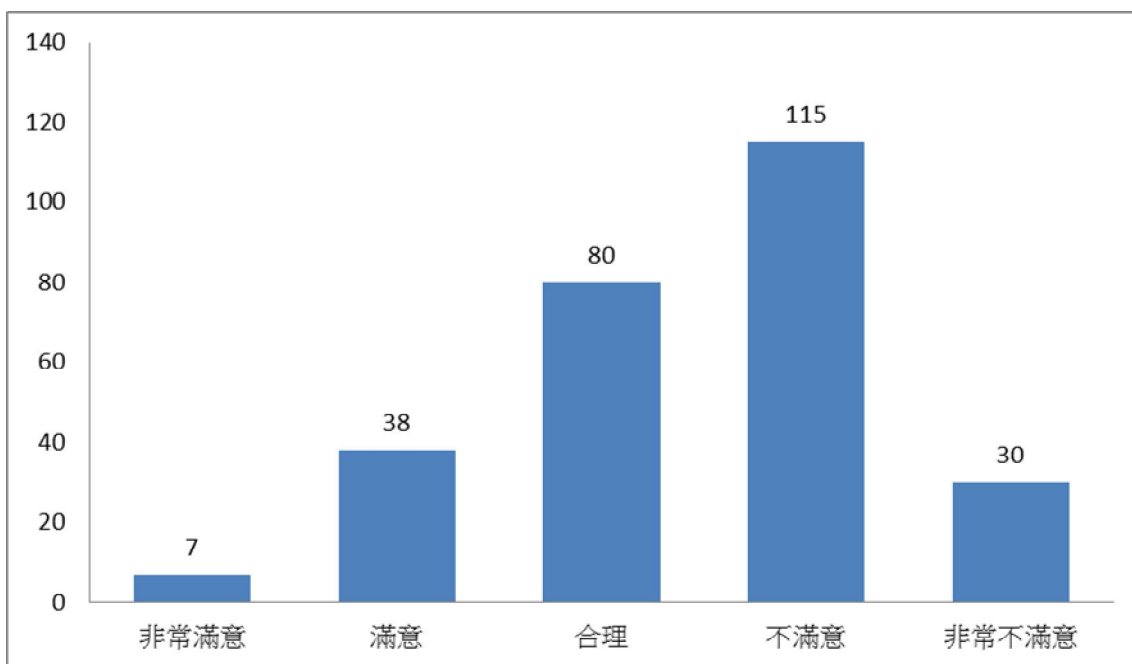


圖 19 正式樣本幼兒教師基本資料分布圖~薪資滿意知覺

資料來源：作者自行整理

10，自我預期薪資

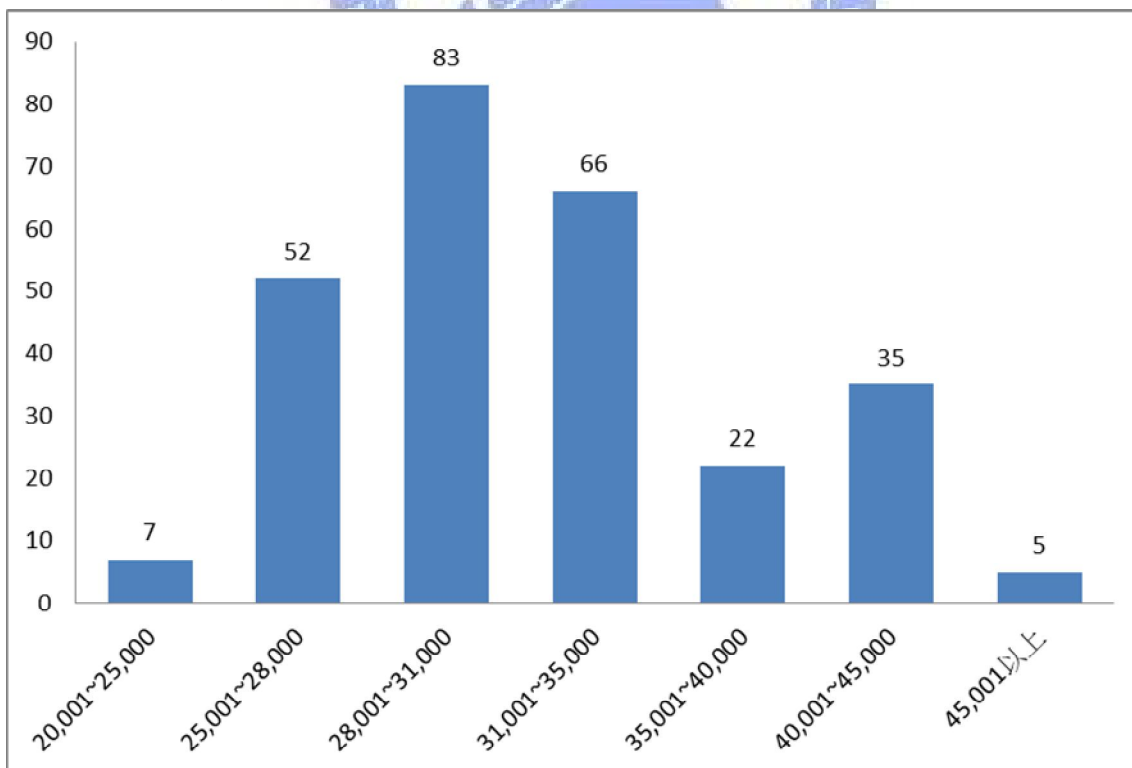


圖 20 正式樣本幼兒教師基本資料分布圖~自我預期薪資

資料來源：作者自行整理

附錄六
幼兒教師薪資分布圖

1, 公立與私立機構

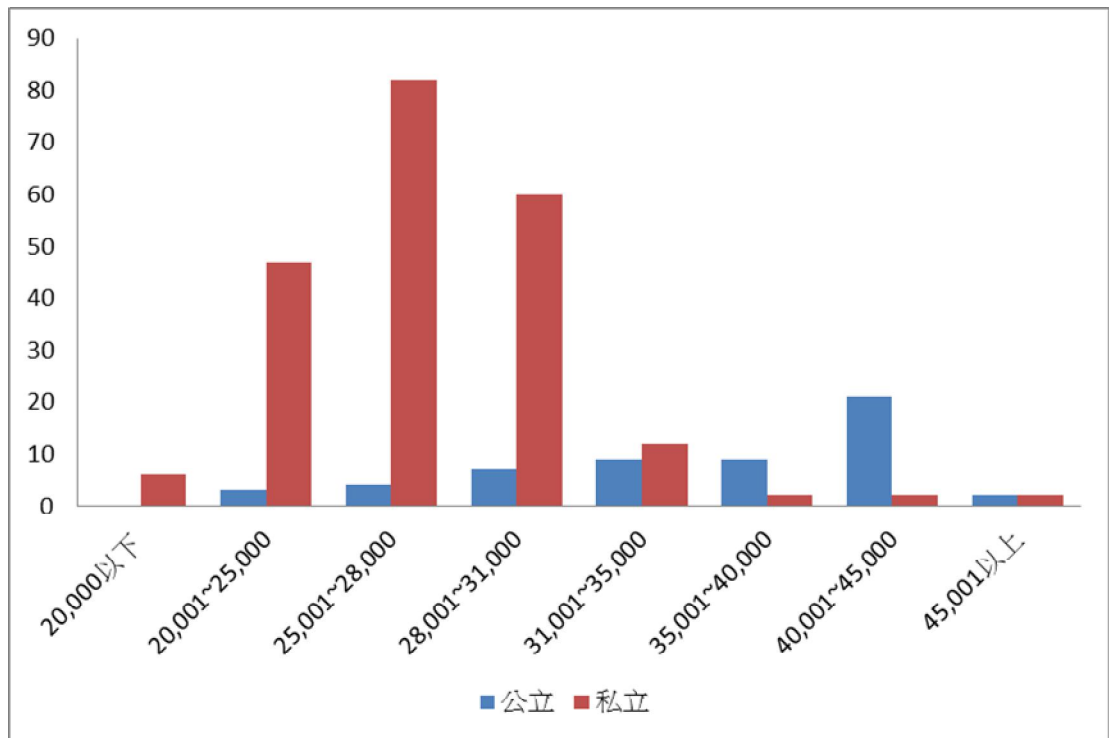


圖 21 幼兒教師薪資分布圖~立案屬性

資料來源：作者自行整理

2, 幼稚園與托兒所

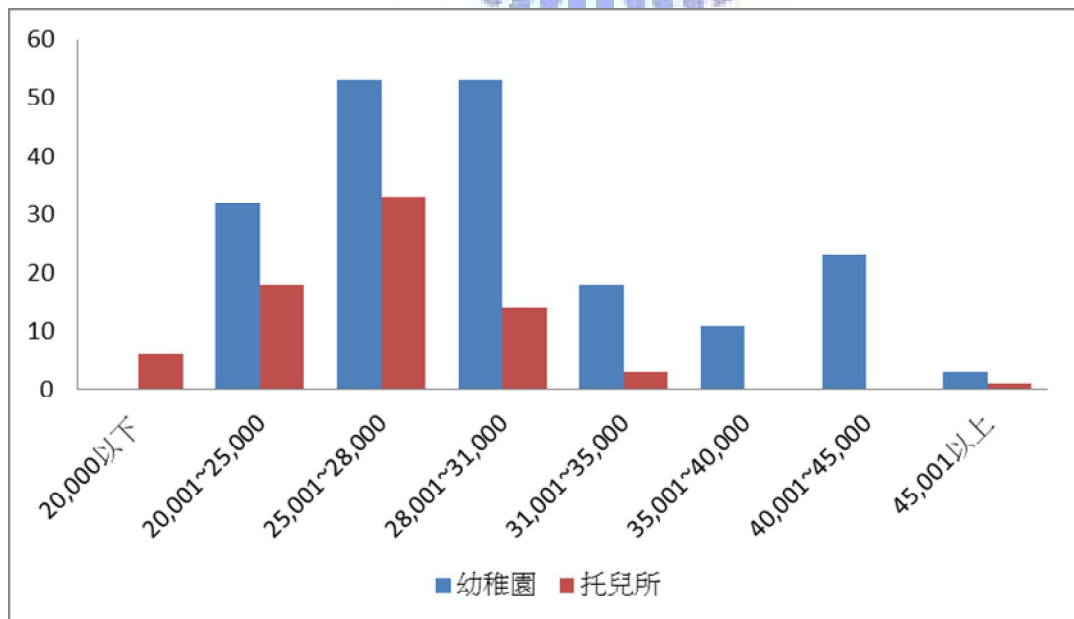


圖 22 幼兒教師薪資分布圖~立案類別

資料來源：作者自行整理

3. 幼兒教師資格

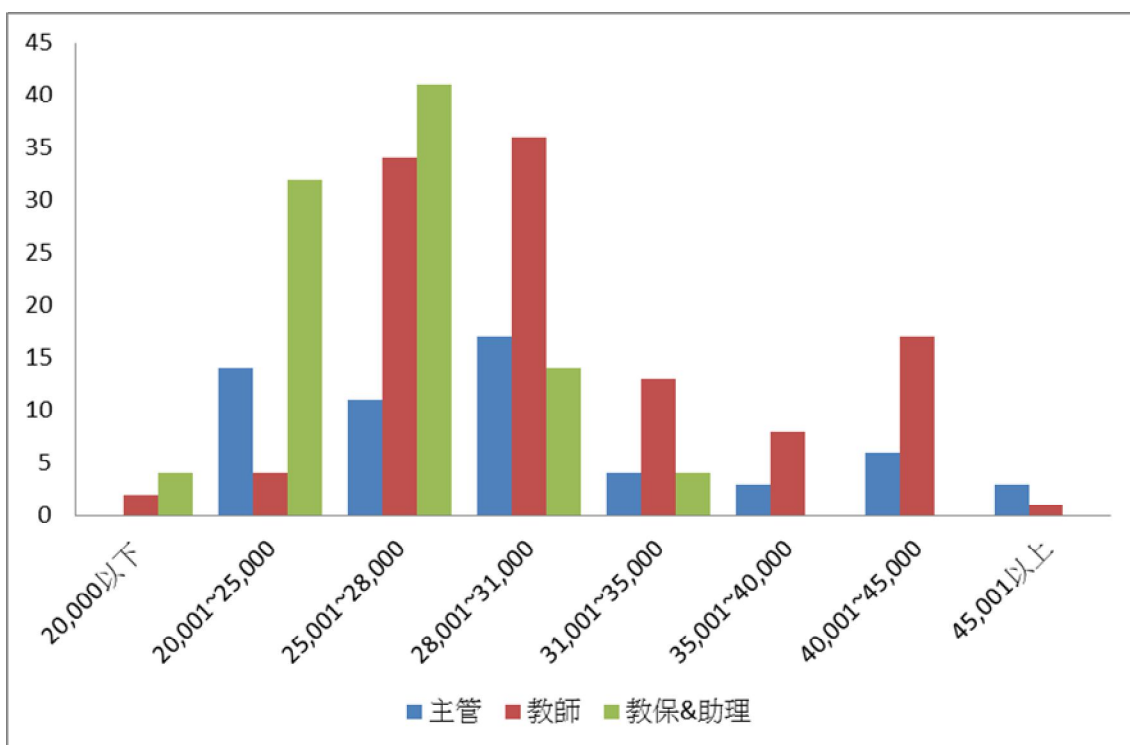


圖 23 幼兒教師薪資分布圖~教師資格

資料來源：作者自行整理

附錄七

幼兒教師薪資分布與薪資知覺圖

1 公立與私立

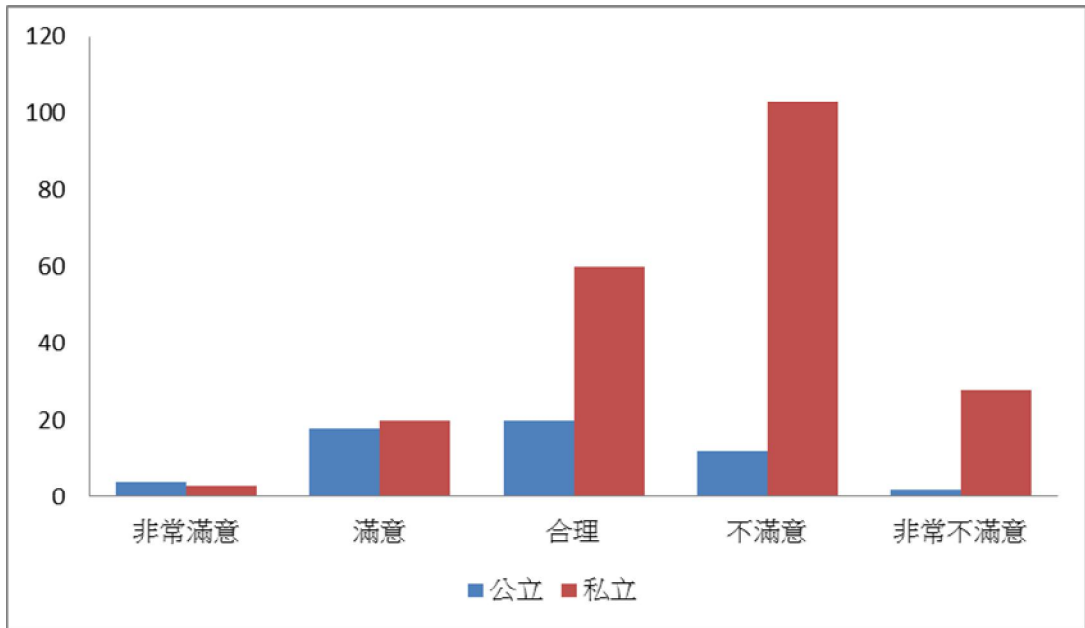


圖 24 幼兒教師薪資知覺圖~立案屬性

資料來源：作者自行整理

2 幼稚園與托兒所

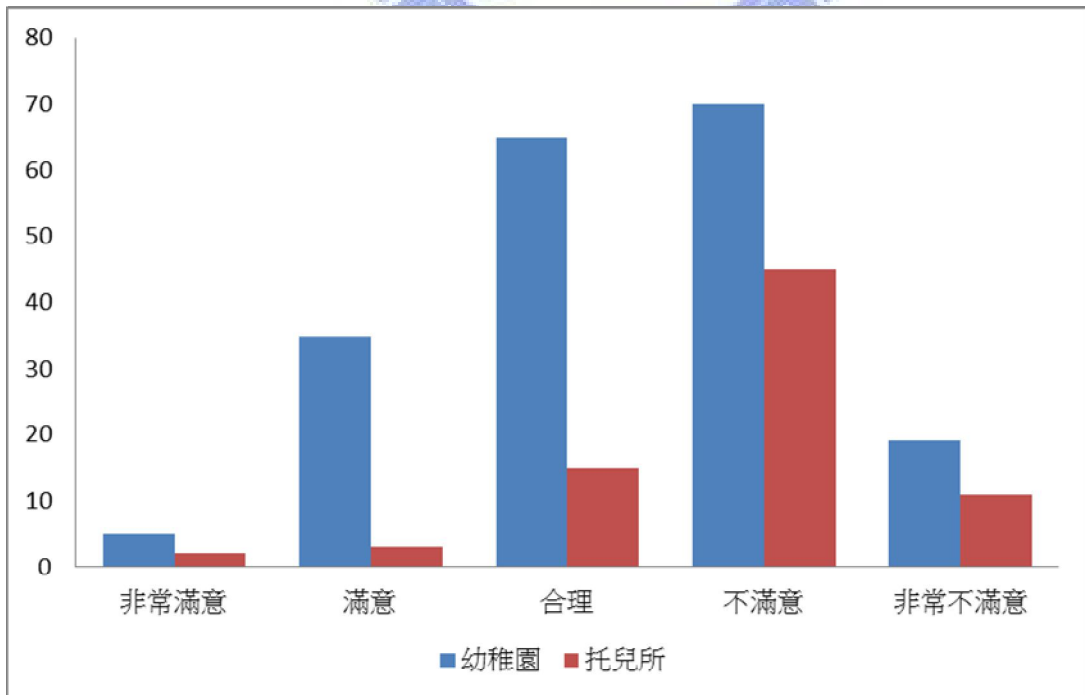


圖 25 幼兒教師薪資知覺圖~立案類別

資料來源：作者自行整理

3, 幼兒教師資格

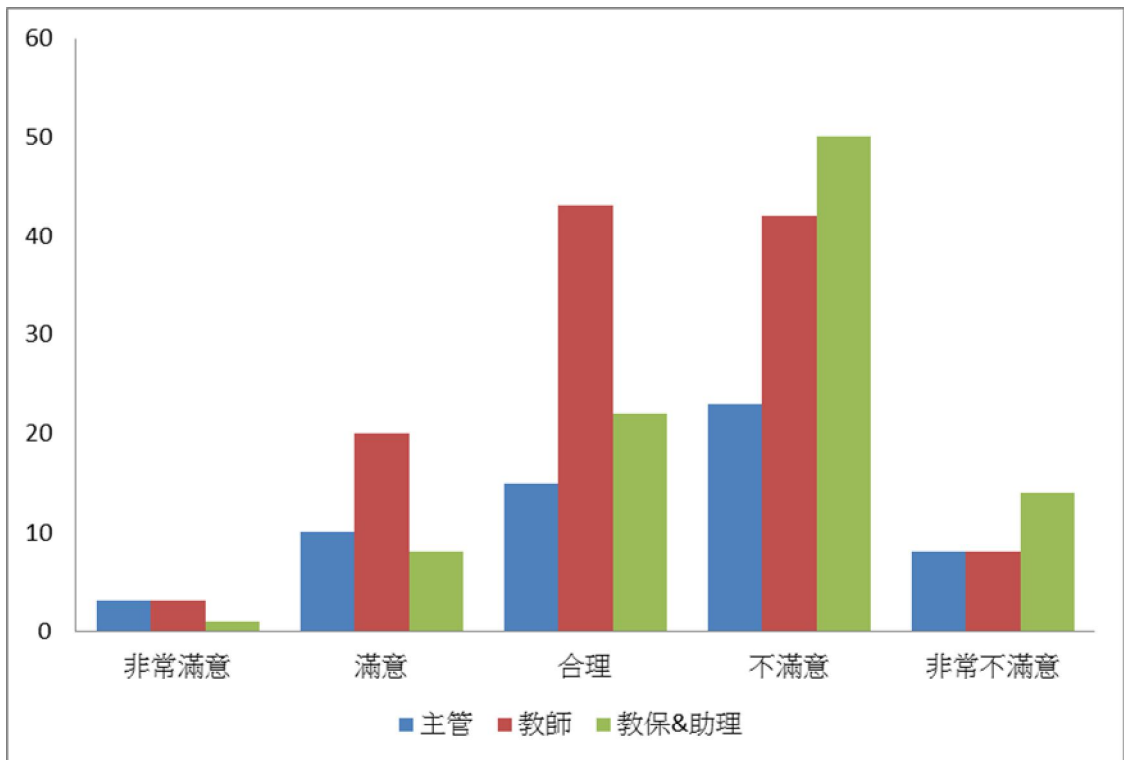


圖 26 幼兒教師薪資知覺圖~教師資格

資料來源：作者自行整理

附錄八
幼兒教師工作說明

1. 保育

- (1) 生活保健例行指導(幼兒身高體重、齟齒、視力等檢查、晨間點名確認出缺席等)
- (2) 生活自理指導與協助(如廁、用餐、午休、穿衣、收拾、自我清潔、檢查幼兒書包及工作櫃)
- (3) 幼兒個別心理、情緒、行為輔導
- (4) 幼兒安全與健康照顧與指導(洗手、刷牙、餵藥、平時安全維護)
- (5) 教室清潔
- (6) 幼兒衛生用品清潔、更換
- (7) 親師溝通(聯絡單批閱或謄寫、家長面談溝通及電話聯絡訪問)

2. 專人行政

- (1) 協助/處理收費相關事項
- (2) 園所財務控管
- (3) 申購教學材料、教室物品修繕或通知修理單位
- (4) 招生及接待家長
- (5) 規劃、安排全園工作(包括餐點設計、全園作息時間安排、全園行事曆、值日輪值隨車表擬定)
- (6) 公文批閱及歸檔

3. 指定行政

- (1) 填寫園務日誌
- (2) 參與、執行園所大型活動(包括晨間活動、慶生會、各式節慶活動等)
- (3) 班級或全園動植物照顧

- (4) 參與會議（園務、校務、教學等會議）
- (5) 協助及辦理學校行政（政策宣導、補助通知、發出各式通知單、統整回條、意見表）

4, 教學

- (1) 授課(含課前預備、課程中與課程後製等工作)
- (2) 非正式教學設計及指導(如戶外、自由探索等)
- (3) 教室佈置(教具、學習區、海報及圖書預備製作借用及歸還與佈置等)
- (4) 教學文書工作(教學日誌省思、活動紀錄、班報、幼兒學習觀察與紀錄評量等)
- (5) 處理班級行政事務(含幼兒名冊及通訊錄製作、教學檔案建立、網頁維護等等)

5, 接送

- (1) 接送幼兒
- (2) 值日/值周
- (3) 隨車接送幼兒



6. 機動事件

- (1) 參加或舉辦教學研習與教學相關進修活動
- (2) 緊急幼兒安全事件處理