

南 華 大 學

國際事務與企業學系亞太研究碩士班

碩士論文

高雄及屏東特教巡迴教師留任意願之分析
**An Analysis of Itinerant Special Education Teachers'
Turnover Intention in Kaohsiung and Pingtung**



研 究 生：孫偉倫

指 導 教 授：張子揚博士

中 華 民 國 104 年 10 月 1 日

南 華 大 學
國際事務與企業學系亞太研究碩士班
碩 士 學 位 論 文

高雄及屏東特教巡迴教師留任意願之分析
An Analysis of Itinerant Special Education Teachers'
Turnover Intention in Kaohsiung and Pingtung

研究生：孫偉倫

經考試合格特此證明

口試委員：李佩珊

張子揚

胡聲平

指導教授：張子揚

系主任(所長)：張心怡

口試日期：中華民國 104 年 10 月 1 日

謝誌

回首進入南華大學亞太研究所就讀一年多以來的點點滴滴，心中該感謝的實在太多了。

首先要感謝論文撰寫指導教授張子揚博士，在子揚老師的諄諄教誨與悉心指導下，讓我游進了浩瀚的學海，並學會對待學問的嚴謹態度與系統性邏輯思考，明確的踏上學術之路。

其次是系上的劉華宗老師，在論文提綱發表時給我的寶貴意見，使我獲益良多；以及要特別感謝口試時提供我諸多修正方向的胡聲平老師及李佩珊老師，有了你們的協助，這本論文才得以順利完成。

最後要感謝我的家人及所有關心我的人，除了慶幸自己並未在種種的壓力下放棄這最後的考驗，因為有你們的關懷、體諒、容忍及支持，讓我能夠有勇氣走完這學術的路，使這一路行來更加順遂，並在人生的旅程上昂首闊步。將這份榮耀與你們共同分享。

偉倫 謹誌

中文摘要

本研究旨在探討高屏地區及高雄市與屏東縣特教巡迴輔導教師留任意願之現況。研究者以自編「高雄市及屏東縣特教巡迴教師的留任意願量表」為研究工具。採用郵寄問卷方式，共寄出128份問卷，得到有效樣本105份，回收率為82%。資料經由次數分配、百分比、平均數、標準差、t檢定、單因子變異數分析等統計方法分析後，茲將重要之研究發現說明如下：

一、在留任意願現況方面，高屏地區有 48 位特教巡迴輔導教師（46%）表示願意留任，高雄市有 22 位特教巡迴輔導教師（56%）表示願意留任，屏東縣有 20 位特教巡迴輔導教師（36%）表示願意留任。

二、高屏地區、高雄市及屏東縣特教巡迴輔導教師共同願意留任之二大因素為：

1. 已經勝任／習慣。2. 學生及家長的支持與肯定。

三、高屏地區、高雄市及屏東縣特教巡迴輔導教師共同不願意留任前五項因素為：1. 巡迴各校耗時。2. 沒有投保意外保險。3. 交通差旅費不合理。4. 書寫教學紀錄瑣碎繁雜。5. 編制教材教具耗時耗力。

四、高屏地區巡迴輔導教師在背景變項中，僅每週巡迴總時數未達顯著差異。其他在性別、婚姻狀況、服務縣市均有部分項目達顯著差異。

茲根據研究結果，提供多項具體建議，供教育行政主管機關、學校行政單位、特教巡迴輔導教師及未來研究之參考。

關鍵詞：高屏地區、高雄市、屏東縣、特教巡迴輔導教師、留任意願

Abstract

The purpose of this study is investigate intention to stay of the elementary school itinerant teachers of special education in Kaohsiung and Pingtung. The researcher created a survey, “The survey of the intention to saty of elementary school itinerant services of special education in Kaohsiung and Pingtung.”

A total of 128 surveys were sent by mail while 105 surveys were collected. The valid sample rate was 82 percent. The valid sample surveys were analyzed through The data was analyzed by descriptive statistics, independent-samples t test, one-way ANOVA. The significant findings of this study were as the following.

1. In terms of the current status of intention to stay, 48 itinerant teachers (46%) of special education in Kaoshiung and Pingtung have the intention to stay. 22 itinerant teachers (56%) of special education in Kaoshiung and 20 itinerant teachers (36%) of special education in Pingtung have the intention to stay.
2. Two factors for itinerant elementary school teachers' intention to stay at the current position are: (1)They are capable and accustomed to their job. (2) They are supported and recognized by students and their parents.
3. The top five factors for itinerant elementary school teachers' intention to quit at the current postion in Kaohsiung and Pingtung a were: (1) They consumed much time in circulating each school. (2)They did not applied for the traffic accidental insurance. (3) The allowance of the business trip expense was unreasonable. (4)It was very complex to write teching records. (5)It took lots of time and efforts to design teaching material and aids
4. As for the working background variations of the itinerant teachers in Kaohsiung and Pingtung, there was a significant difference only in total hours of weekly circuit; but not in gender, marriage and the city they worked in.

Based on the results of this study, some suggestions were proposed for reference for education administration authority, administrations in schools, the itinerant teachers of special education and research in the future.

Keywords: Kaohsiung and Ping-Tung Areas, Kaohsing, Pingtung, the itinerant teachers of special education, intention to stay.

目錄

第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的與研究問題	5
第三節 重要名詞釋義	6
第四節 研究方法與步驟	7
第二章 文獻探討	11
第一節 特教巡迴服務之發展	11
第二節 留任意願的意涵及相關理論	13
第三節 特教教師留任意願之相關研究	17
第三章 研究設計與實施	23
第一節 研究架構	23
第二節 研究對象	24
第三節 研究工具	34
第四節 實施程序	37
第五節 資料分析	38
第四章 研究結果與討論	39
第一節 樣本基本資料分析	39
第二節 特教巡迴輔導教師在留任意願各分量表之得分分析	42
第三節 不同背景變項在留任意願上之差異分析	62
第四節 特教巡迴輔導教師留任意願現況	73
第五章 結論與建議	79
第一節 結論	79
第二節 建議	83
參考文獻	87
中文部分	87
英文部分	90
附錄一 高雄市及屏東縣特教巡迴教師的留任意願量表(初稿)	93
附錄二 問卷初稿專家意見彙整表	99
附錄三 問卷效度考驗之學者專家名單	107
附錄四 高雄市及屏東縣特教巡迴教師的留任意願量表(正式問卷)	109

表目錄

表 3-2-1 103 學年度高雄市巡迴輔導教師學校、人數統計表	25
表 3-2-2 103 學年度屏東縣巡迴輔導教師學校、人數統計表	27
表 3-2-3 高雄市正式問卷調查對象學校名單及回收狀況統計表	30
表 3-2-4 屏東縣正式問卷調查對象學校名單及回收狀況統計表	32
表 3-3-1 留任意願各分量表與全量表之內部一致性係數	36
表 3-3-2 正式量表各向度題目的分配情形	37
表 4-1-1 高屏地區教師基本資料	39
表 4-1-2 高雄市教師基本資料	40
表 4-1-3 屏東縣教師基本資料	40
表 4-1-4 高屏地區特教巡迴輔導教師之每週交通巡迴時數	41
表 4-2-1 高屏地區「現況」向度各題之分析	44
表 4-2-2 高雄市「現況」向度各題之分析	45
表 4-2-3 屏東縣「現況」向度各題之分析	46
表 4-2-4 高屏地區「專業效能」向度各題之分析	49
表 4-2-5 高雄市「專業效能」向度各題之分析	50
表 4-2-6 屏東縣「專業效能」向度各題之分析	51
表 4-2-7 高屏地區「工作滿意度」向度各題之分析	54
表 4-2-8 高雄市「工作滿意度」向度各題之分析	55
表 4-2-9 屏東縣「工作滿意度」向度各題之分析	56
表 4-2-10 高屏地區「工作壓力」向度各題之分析	59
表 4-2-11 高雄市「工作壓力」向度各題之分析	60
表 4-2-12 屏東縣「工作壓力」向度各題之分析	61
表 4-3-1 高屏地區不同「性別」之特教巡迴輔導教師在各層面留任意願程度 比較的 t 考驗分析摘要表	63

表 4-3-2 高雄市不同「性別」之特教巡迴輔導教師在各層面留任意願程度 比較的 t 考驗分析摘要表 -----	63
表 4-3-3 屏東縣不同「性別」之特教巡迴輔導教師在各層面留任意願程度 比較的 t 考驗分析摘要表 -----	64
表 4-3-4 不同「服務縣市」之特教巡迴輔導教師在各層面留任意願程度比 較的 t 考驗分析摘要表-----	64
表 4-3-5 高屏地區不同「婚姻狀況」之特教巡迴輔導教師在各層面留任意 願程度比較的 t 考驗分析摘要表-----	66
表 4-3-6 高雄市不同「婚姻狀況」之特教巡迴輔導教師在各層面留任意願 程度比較的 t 考驗分析摘要表 -----	66
表 4-3-7 屏東縣不同「婚姻狀況」之特教巡迴輔導教師在各層面留任意願 程度比較的 t 考驗分析摘要表 -----	67
表 4-3-8 高屏地區不同「子女狀況」之特教巡迴輔導教師在各層面留任意 願程度比較的 t 考驗分析摘要表-----	68
表 4-3-9 高雄市不同「子女狀況」之特教巡迴輔導教師在各層面留任意願 程度比較的 t 考驗分析摘要表 -----	69
表 4-3-10 屏東縣不同「子女狀況」之特教巡迴輔導教師在各層面留任意願 程度比較的 t 考驗分析摘要表-----	69
表 4-3-11 高屏地區不同「每週交通巡迴時數」之特教巡迴輔導教師在各層 面留任意願程度比較的變異數分析摘要表 -----	70
表 4-3-12 高雄市不同「每週交通巡迴時數」之特教巡迴輔導教師在各層面 留任意願程度比較的變異數分析摘要表 -----	71
表 4-3-13 屏東縣不同「每週交通巡迴時數」之特教巡迴輔導教師在各層面 留任意願程度比較的變異數分析摘要表 -----	72
表 4-4-1 高屏地區特教巡迴輔導教師之留任意願統計 -----	73

表 4-4-2 高雄市特教巡迴輔導教師之留任意願統計 -----	73
表 4-4-3 屏東縣特教巡迴輔導教師之留任意願統計 -----	74
表 4-4-4 高屏地區不同性別特教巡迴輔導教師之留任意願統計 -----	74
表 4-4-5 高雄市不同性別特教巡迴輔導教師之留任意願統計-----	74
表 4-4-6 屏東縣不同性別特教巡迴輔導教師之留任意願統計-----	75
表 4-4-7 高屏地區特教巡迴輔導教師留任意願相關因素之統計 -----	76
表 4-4-8 高雄市特教巡迴輔導教師留任意願相關因素之統計-----	77
表 4-4-9 屏東縣特教巡迴輔導教師留任意願相關因素之統計-----	78



圖目錄

圖 1-1 研究步驟圖	9
圖 3-1 研究架構圖	23



第一章緒論

教師是學校裡重要的人物，教師能提昇教育品質，也才能教育出優質的下一代，面對教育改革不斷的風潮中，更是身為推動教育政策的舵手，所以教師工作投入之程度的確影響到整個國家教育的成敗。因此，教師的工作品質，特別值得注意。在特殊教育教師的類型中，特教巡迴輔導教師更是特殊的一群，他們每天必須奔波於有特殊教學需求的學校，輔導特殊學生學習相關的課程。因此，巡迴輔導教育的成敗與否，特教巡迴輔導教師絕對具有關鍵性角色。因此，巡迴輔導過程中所遇到的種種挫折、困擾，長期下來亦可能造成特教巡迴輔導教師產生留任意願的念頭。所以，特教巡迴輔導教師之身心狀態會直接影響教學品質。因此，探討特教巡迴輔導教師留任意願及其相關因素確有其必要性。

本章共分為四節：第一節為研究背景及動機；第二節為研究目的與待答問題；第三節為重要名詞釋義；第四節為研究方法與步驟。茲分述如下：

第一節 研究背景與動機

一、研究背景

我國在2014年頒佈的特殊教育法中規定：「各級學校應主動發掘學生特質，透過適當的鑑定，按身心發展狀況及學習需要，輔導其就讀適當特殊學校(班)；普通學校相當班級或其他適當場所，身心障礙學生之教育安置，應以滿足學生學習需求為前提下，最少限制環境為原則」。¹因此，近數十年來在「教育機會均等」、「融合教育」、「回歸主流」等教育思潮的影響下，現今大多數有特殊教育需求的學生均混合於普通教育系統中，同時普通學校根據學生的教學需求，提供他們最適性的教育措施，造就了教育學生安置的型態也愈趨於多元化。

台灣於1967年開始有盲生走讀的輔導機制，因而開啓了國內的巡迴輔導制度。隨著少子化的來臨及特教資源的緊縮，為了減少特教資源的浪費，將特教資源做有效率的運用，巡迴輔導班及巡迴輔導教師如雨後春筍般的激增。設置的班

¹ 「2014年特殊教育法」，全國法規資料庫，
<http://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&t=A1A2E1F1&k1=%E7%89%B9%E6%AE%8A%E6%95%99%E8%82%B2%E6%B3%95>.

別涵蓋不分類身心障礙巡迴班、視覺障礙巡迴輔導班、聽覺障礙巡迴輔導班、聽語障礙巡迴輔導班、身體病弱巡迴輔導班、自閉症巡迴輔導班、情緒與行為障礙巡迴輔導班及在家教育巡迴輔導班，因而巡迴輔導從單純的視障巡迴輔導演變為多元化。在全國特教通報網上可知，1987年增設在家教育巡迴輔導班，1993年開始自閉症巡迴輔導，2000年增設聽障巡迴輔導班，2001年增設不分類巡迴輔導班，2002年增設特幼巡迴輔導班，2004年增設聽語障巡迴輔導班，2005年增設情緒與行為障礙巡迴輔導班，全國國中小巡迴輔導班從1999年的90班激增到2014年的508班。²

特教教師因工作負荷量大、壓力重，常面臨異動的抉擇。學者蔡崇建研究顯示特殊教育教師的異動率為32.5%，研究顯示台灣地區各類特殊教育教師異動率普遍偏高，其中以巡迴輔導教師的異動率最高，其次是特殊班，特殊學校則最低，而就考慮離職之教師而言，其想離職之理由為無成就感、學校不重視、工作壓力重及專業知識不足等因素。³「全國身心障礙教育會議實錄」的報告指出，國中、國小、高中（職）特教教師異動分別為24.68%、19.43%、25%。⁴學者林千惠也針對全國306位啓智教育教師做研究，分析其離職傾向中發現，高度離職傾向教師的特質為：1.啓智教學未受尊重，影響情緒，導致增加工作壓力；2.學生潛能欠佳，教學成效不彰，教師心生挫折，導致工作滿意度下降；3.易受工作環境與同事之關係而影響工作士氣；4.對啓智教師的定位與功能產生質疑；5.無法準確評估自己的離職傾向。⁵在全國教師發展會議報告資料中，亦針對特教教師之異動情形，提出三項缺失：（一）具特教教師證書卻未任特教工作者甚多。（二）現職具備特教教師證書者比率過低。（三）特教教師異動情形偏高。⁶

由上述研究可知，若特殊教育教師有高度之異動或離職傾向，不僅造成浪費師資培育之教育成本，也形成特殊教育教師高異動率，留任意願不高，造成特教人力流失及短缺，進而影響教學品質與身心障礙學生的身心發展。

² 「2014年特教歷時統計查詢」，教育部特教通報網，<https://www.set.edu.tw/>。

³ 蔡崇建，**特殊教育教師異動狀況**（台北市：國立臺灣師範大學輔導研究所，1985年），頁89。

⁴ 「2014年全國身心障礙教育會議實錄」，國立教育資料館，http://3w.naer.edu.tw/education/edu_conference.jsp。

⁵ 林千惠，「國中小啓智教育教師離職傾向及其相關因素之調查研究」，**特殊教育研究學刊**，第19期（2000年），頁30。

⁶ 「2014全國教育發展會議中心議題研討會」，國教專業社群網，<http://teach.eje.edu.tw/9CC/declare/content.php?ID=295>。

國外的研究也顯示，在美國特教師資短缺是一項持續存在的嚴重問題。Platt和Olson以240位離職之特殊教育教師為對象，調查其離職原因，發現造成特教教師離職之重要因素有：無成就感、工作太重、設施不完備、學生數太多、及欠缺行政人員的支持與瞭解、缺乏家長支持、缺乏晉升機會、缺乏對決策的參與感、缺乏資源及太多的狀況等。⁷此外，國外學者Kaff也做了相關研究，以400位情障、學障或多障的特殊教育教師為對象，調查離開特教工作的原因，結果也發現影響特教教師離開特教工作的因素有：缺乏行政支持、大量文件工作、學生過多、個人壓力大、易產生倦怠感的情形等。⁸

二、研究動機

因此各類的特殊教育教師中，巡迴輔導教師是較為特殊的一群，他們的工作情境不像特教班或資源班教師在固定的學校或班級中教學，他們每天不論風吹日曬雨淋都需在外奔波，甚至長途跋涉到郊區或偏遠學校提供服務。而且，除了擔任服務學校之教學、輔導、諮詢及支援等工作外，也需處理其所屬編制學校交辦之校務或行政等工作。上述工作往往因交通往返時間窘迫而帶給巡迴輔導教師不少壓力，再加上平日之工作，如備課及編製教材輔具、撰寫學生之個別化教育計畫(Individualized Education Program簡稱IEP)、出席各類會議、參加特教相關研習、與資源班教師、行政人員及專業團隊人員溝通協商以及準備特教考核評鑑、提供家長及普通班教師諮詢等，工作亦相當繁重。⁹

當巡迴輔導教師深感工作無力負荷時，無形中就會產生離職傾向的念頭，相對其留任意願就會降低。許多教師便尋求轉調成資源班或特教班教師，抑或是消極的離開特教領域轉調成普通班教師，甚至有人因此離開教職而從事其他行業。因此，巡迴輔導教師在工作安排上是緊湊且繁瑣的，這是否造成巡迴輔導班教師不願意留任，值得重視與探究。

綜合上述可知，何種因素的改善或鼓勵能讓巡迴輔導教師能繼續為特殊教育

⁷Jennifer M. Platt, & Judy Olson., "Why Teacher Are Leaving Special Education: Implications for Preservice and Inservice educators," *Teacher Education and Special Education*, Vol. 13, No. 4 (Spring 1990), pp. 195-196.

⁸Marilyn S. Kaff., "Multitasking is Multitaxing: Why Special Educators are Leaving the Field," *Preventing School Failure*, Vol. 48, No. 2 (Spring 2004), pp. 16-17.

⁹徐櫻芬，*國小身心障礙巡迴班教師留任意願及其相關因素之調查研究*（台南市：國立台南大學，特殊教育學系教學碩士班，2008年），頁4。

服務，增加留職意願的念頭。相信特教巡迴輔導教師的留任意願之傾向，勢必與工作壓力、工作滿意度、專業效能與所處的教學現況等，有著密不可分的關係。

國內外皆有針對留任意願的相關研究，然而在教育學術研究上很少，大部分以企業界、製造業及助人服務（例：醫院）最多。在教育領域上國內只有下列幾篇研究：¹⁰ 1.特殊教育教師異動狀況。¹⁰ 2.國立彰化師範大學特殊教育學系畢業生離職傾向之調查研究。¹¹ 3.國中小啓智教育教師離職傾向及其相關因素之調查研究。¹² 4.特殊教育學校教師工作滿意度、人格特質與離職意願關係之研究。¹³ 5.高高屏地區國中小特殊教育教師離職傾向之相關研究。¹⁴ 6.國小身心障礙巡迴班教師留任意願及其相關因素之調查研究。¹⁵ 7.視障巡迴教師離職傾向及其相關因素之研究。¹⁶ 8.高職學務處主管工作壓力因應策略與留任意願之研究。¹⁷ 9.國中兼任行政職務教師留任意願之研究—以高雄市為例。¹⁸ 10.新北市國民中學處室組織氣氛與兼任行政職務教師留任意願關係之研究。¹⁹ 11.國民小學資訊組長工作壓力與留任意願相關之研究。²⁰

上述文獻探討的主題對象主要集中於廣泛的普通班及各類型特殊教育教師，不然就是以啓智教育類教師為研究對象，至於有關特教巡迴輔導教師之留任意願主題方面較少專文研究。因此，瞭解特教巡迴輔導教師遭遇的處境與內心的思考，確實找出問題的癥結，降低因其異動或離職進而對身心障礙學生教學及學校造成衝擊。身為特殊教育工作者的一分子，有責任與義務全面的來探討現職巡迴輔導教

¹⁰蔡崇建，**特殊教育教師異動狀況**，頁 1。

¹¹張文奇，**國立彰化師範大學特殊教育學系畢業生離職傾向之調查研究**（彰化縣：國立彰化師範大學特殊教育學系，1998 年），頁 1。

¹²林千惠，「國中小啓智教育教師離職傾向及其相關因素之調查研究」，**特殊教育研究學刊**，第 19 期（2000 年），頁 15。

¹³許瑰琦，**特殊教育學校教師工作滿意度、人格特質與離職意願關係之研究**（基隆市：國立海洋大學航運管理學系碩士在職專班，2003 年），頁 1。

¹⁴王文珍，**高高屏地區國中小特殊教育教師離職傾向之相關研究**（台東縣：國立臺東大學特殊教育碩士班，2007 年），頁 1。

¹⁵徐櫻芬，**國小身心障礙巡迴班教師留任意願及其相關因素之調查研究**，頁 1。

¹⁶徐睿紳，**視障巡迴輔導教師離職傾向及其相關因素之研究**（台南市：國立台南大學教學碩士班，2009 年），頁 1。

¹⁷楊豐佳，**高職學務處主管工作壓力因應策略與留任意願之研究**（彰化市：國立彰化師範大學工業教育與技術學系，2010 年），頁 1。

¹⁸朱哲宏，**國中兼任行政職務教師留任意願之研究—以高雄市為例**（高雄市：私立樹德科技大學經營管理研究所，2011 年），頁 1。

¹⁹蔡琍玲，**新北市國民中學處室組織氣氛與兼任行政職務教師留任意願關係之研究**（新北市：私立輔仁大學教育領導與發展研究所，2012 年），頁 1。

²⁰林秀吟，**國民小學資訊組長工作壓力與留任意願相關之研究**（新竹市：私立中華大學行政管理碩士班，2014 年），頁 1。

師留任意願的現況。

作者從事特殊教育教學已達15年，其中特教巡迴輔導工作曾教學8年之久。8年的巡迴輔導教學中，發現不論在個人因素、行政支持因素、教學內容、家長態度等，各方面都會讓教師產生繼續留任意願與否的問題。同時作者有在高雄從事相同巡迴輔導工作的同學，發現直轄市及縣市有著不同的行政背景、福利、教學環境等因素，造成巡迴輔導教師留任意願與否也不相同。

綜合上述研究動機，本研究將以高屏地區服務於各國中小的特教巡迴輔導教師為對象，而為了詳細的探討巡迴輔導制度下，巡迴輔導教師在制度下面對的種種問題。因此，研究對象排除借調教育局兼辦行政業務，卻仍擔任巡迴輔導工作者，並探討巡迴輔導教師的工作執掌情形、瞭解巡迴輔導教師的留任意願之現況，以及探討針對不同背景的巡迴輔導教師其留任意願是否有所差異。期待研究結果可真實的呈現高屏地區巡迴輔導教師留任意願傾向的情況，或能作為教育當局改善巡迴輔導教師異動頻繁之參考。

第二節 研究目的與研究問題

一、研究目的

基於上述之問題背景與研究動機，本研究即以高屏地區國中小特教巡迴輔導教師為研究對象，主要探討其留任意願及其相關因素，並期盼能將本研究之研究結果與發現提供給教育主管機關與學校行政單位作為參考。茲就本研究之研究目的敘述如下：

- (一) 瞭解及比較高屏地區國中小特教巡迴輔導教師的工作現況之情形。
- (二) 比較不同個人背景變項的高屏地區國中小特教巡迴輔導教師在留任意願的差異情形。
- (三) 了解每週不同的巡迴總時數之高屏地區國中小特教巡迴輔導教師在留任意願的差異情形。
- (四) 了解高屏地區國中小特教巡迴輔導教師留任意願與否及因素。

二、研究問題

根據上述研究目的，本研究所提出以下的問題：

- (一) 瞭解及比較高屏地區國中小特教巡迴輔導教師的工作現況之情形。
- 1-1 了解高雄市及屏東縣國中小特教巡迴輔導教師對於巡迴輔導的「現況」之看法有何差異？
 - 1-2 了解高雄市及屏東縣國中小特教巡迴輔導教師在「專業效能」的差異情形如何？
 - 1-3 了解高雄市及屏東縣國中小特教巡迴輔導教師在「工作滿意度」的差異情形如何？
 - 1-4 了解高雄市及屏東縣國中小特教巡迴輔導教師在「工作壓力」的差異情形如何？
- (二) 比較不同個人背景變項的高屏地區國中小特教巡迴輔導教師在留任意願的差異情形。
- 2-1 不同「性別」的特教巡迴輔導教師在留任意願之程度差異情形？
 - 2-2 不同「服務縣市」的特教巡迴輔導教師在留任意願之程度差異情形？
 - 2-3 不同「婚姻狀況」的特教巡迴輔導教師在留任意願之程度差異情形？
- (三) 了解「每週不同巡迴總時數」之高屏地區國中小特教巡迴輔導教師在留任意願的差異情形。
- 3-1 不同「每週巡迴總時數」的特教巡迴輔導教師在留任意願之程度差異情形？
- (四) 了解高屏地區國中小特教巡迴輔導教師留任意願與否及因素。
- 4-1 高屏地區國中小特教巡迴輔導教師願意繼續擔任巡輔工作之因素為何？
 - 4-2 高屏地區國中小特教巡迴輔導教師不願意繼續擔任巡輔工作之因素為何？

第三節 重要名詞釋義

本研究中相關之重要名詞包括：「巡迴輔導教師」、「巡迴輔導服務」、「高屏地區」、與「留任意願」等，分別定義如下：

一、巡迴輔導教師

本研究所稱之「特教巡迴輔導教師」，是指在混合教育體制下，特殊學生與

普通班學生在一起上課，在普通班中接受教育。而擔任輔導之教師稱為巡迴輔導教師，巡迴輔導教師(itinerant teacher)其工作內容是每日巡迴輔導有安置特殊學生的學校，指導特殊學生閱讀指導及生活技能，同時提供支援服務，為學校提供教材與設備的訊息。

本研究所指的巡迴輔導教師，是以高屏地區103學年度巡迴輔導教師，但不包括借調教育局兼辦行政業務，卻仍擔任巡迴輔導工作者。

二、巡迴輔導服務

巡迴輔導服務是指將特教學生安置於普通班中，由經過訓練的巡迴輔導教師機動性的巡迴有特教學生的學校，對特教學生提供直接服務，或對教師、家長提供諮詢等間接服務。而本研究所指的巡迴輔導教師是，必須領取合格身心障礙教師證的教師。

三、高屏地區

本研究之高屏地區是指，合併後的高雄市38個地區及屏東縣33個鄉鎮。

四、留任意願

「留任意願」所指的是個人有意留在目前任職之工作崗位上，而不想離開再另謀其他工作機會之傾向。本研究希望反向定義離職傾向，以積極面探討留任意願。

第四節 研究方法與步驟

本研究擬提出以下的研究方法及步驟：

一、研究方法

問卷調查法為本研究主要的研究方法。蒐集並整理國內外相關文獻後加以分析歸納，為本研究問卷之參考依據，再透過問卷調查方式進行實徵資料的蒐集，並以SPSS for Windows 14.0版統計套裝軟體分析資料，作為探討高屏地區國中小特教巡迴輔導教師的留任意願之比較相關情形，進而提出研究發現。

二、研究步驟

本研究擬提出以下研究步驟：

（一）擬定研究主題

作者投入教育界以來，於特教巡迴輔導工作有8年之久，當中觀察高屏地區相關同事之間的討論，產生了對此题目的興趣，進而從文獻中亦發覺此题目值得探討，因而找教授指點後擬定题目。

（二）蒐集國內外相關文獻資料

確立研究主題後，蒐集、查詢及閱讀本研究主題相關的文獻，以期從中獲得研究啓示。

（三）撰寫研究計畫

依據所擬的研究题目與大綱，配合蒐集的相關參考文獻資料，加以研究、分析與歸納，作為撰寫論文研究計畫之參考。

（四）設計發展問卷

1.由文獻探討及本研究的目的，參酌其他研究者之問卷編製適合本研究情境的問卷，形成本研究之研究初稿。

2.邀請相關教師及學者針對問卷之內容，進行問卷內容之專家效度審定，以建構問卷之內容效度。

3.根據專家審定後之問卷，與指導教授研討後修正之，形成問卷初稿。

（五）實問卷預試

作者從母群體中，抽出 30 位受試者，徵求受試者同意後，進行問卷預試之寄發，並以電話催收以求最高回收率。問卷回收後，取得信度進而編製成問卷，作為本研究的正式問卷。

（六）進行問卷調查

以郵寄（或親自送達）方式將問卷寄至受試學校進行調查，再請各校主任或特教業務承辦人協助予以回收。

（七）整理分析資料

問卷調查結束後，即進行資料的彙整與分析工作。

（八）論文完成與審查

1.根據文獻探討與問卷調查分析結果，撰寫研究結果與建議，並完成研究論文初稿。

2.根據指導教授和審查委員所提出的建議，對論文內容進行修改，修改論文內容後，付印完成本論文。

依據本研究所擬定之研究步驟，訂出研究步驟圖，如圖1-1所示。



圖 1-1 研究步驟圖

資料來源：作者整理



第二章 文獻探討

本章共分為三節進行探究，第一節為特教巡迴服務之發展，第二節為留任意願的意涵及相關理論，第三節為特教教師留任意願之相關研究。

第一節 特教巡迴服務之發展

特殊教育的發展歷史是近兩百年的事。在1850年以前，殘障者通常受到漠視與虐待。因受到社會對特殊兒童態度的轉變、重視人權觀念、經濟能力的提高，以及民主理念的發展等因素的影響，開始對特殊兒童施予教育。¹

巡迴輔導模式是萌芽於Dr. Robert Irwin，早在1913年將此種制度應用在視覺障礙學生身上。盲童可以和其他兒童一樣住在家裡，就讀於當地學校，經由普通教師、其他專業人員和巡迴教師之共同努力，提供一切盲童所需之教育服務及設備供應。

巡迴服務模式其服務型態是藉由受過專業訓練的巡迴教師，機動性的到有特殊學生的學校提供服務，並以個別或小組方式進行學生的教學指導或提供教材，及提供教學建議給普通班教師，以因應低發生率的障別和郊區學校所發展出來的方案。²

我國身心障礙巡迴模式起源於1967年的「走讀計畫」(現已改為巡迴輔導)，由美國海外盲人基金會顧問卜修博士(Dr. Standley E. Bourgeault)所指導成立。並在台南大學成立正式的中心，目前改名為國立台南大學視障教育與重建中心，調派張訓誥博士赴菲律賓師範學院接受專業訓練後，回國擔任師資訓練工作，並請美國卜修博士(Dr. Standley E. Bourgeault)來擔任顧問；班主任由省立台南師範專科學校校長擔任，首屆聘請張訓誥老師擔任副主任，負責班務之推動。1995年6月，國立台南師範學院成立「視覺障礙混合教育師資訓練中心」，將視障師訓工作納入學校的體制運作；1996年由王亦榮老師接任中心主任；1997年由特教系主任吳昆壽接任中心主任；1998年由林慶任老師接任中心主任；2002年由吳昆壽老師接任中心主任；2003年由林慶仁老師接任；2006年由曾怡惇老師接任中心主任；

¹王振德，「不同任教年資、專業訓練資優班教師專業能力之比較研究」，**特殊教育與復健學報**，第7期(2000年)，頁34。

²王振德，「不同任教年資、專業訓練資優班教師專業能力之比較研究」，頁40。

2007年由李芃娟老師接任中心主任；2008年由林慶仁老師接任迄今。由於當時輔導員人數不足、缺乏工作考核，及監督者對特殊教育的認識或注重度不足，並且視覺障礙巡迴輔導員必須兼辦教育局行政業務，造成影響教學輔導工作，使得輔導成效打了折扣，進而成為影響教學輔導的主要因素。³

1981年開始採用巡迴輔導模式幫助就讀於高中職、五專、大學的視聽障學生，並由國中的資源班教師兼任巡迴輔導工作，但後來由於其工作負荷過重，改成由啓聰、啓明學校內的教師負責提供巡迴輔導服務，服務方式以提供諮詢為主。其服務內容包含：（一）了解學生狀況、（二）提供親職教育、（三）家庭訪視、（四）升大專資訊及諮詢、（五）例行業務通知、（六）助聽器使用及相關設施購置問題、（七）人際關係、（八）聽障生口語訓練問題、（九）辦理IEP研習、（十）指導學習方法、（十一）自我認同問題、（十二）教材教具的借用、（十三）請專家學者專題演講等。⁴

1987年，基於教育均等理念，開始提供在家教育的巡迴輔導服務，以利於幫助極重度的身障學生。

1992年，為了協助普通班教師認識自閉症兒童，了解兒童的學習能力及需要，進而接納和協助自閉症兒童適應學校生活，於是台北市教育局在中山國小成立自閉症資源班，以巡迴輔導為主要服務型態服務自閉症兒童。⁵

2001年起，開始有不分類巡迴輔導的設立。因為某些幅員遼闊的縣市，其縣內小班小校眾多，校內特殊需求兒童數過低，不足以設立資源班。並隨著出生率逐年遞減，許多資源班因招生不足面臨裁班命運，為了保有原就爭取不易之特教資源，故將這些招生不足的資源班改制成不分類巡迴輔導班。⁶

最初運用在視覺障礙學生的巡迴服務模式，慢慢擴展至2000年增設聽障巡迴輔導班，2002年增設特幼巡迴輔導班，2003年增設聽語障巡迴輔導班，2005年增設情緒與行為障礙巡迴輔導班。

全國國中小巡迴輔導班從1999年的90班激增到2014年的508班，形成服務類別及成立班級數日漸增加。

³王亦榮，「臺灣省視覺障礙兒童混合教育計畫巡迴輔導問題極其因應之研究」，**特殊教育與復健學報**，第5期（1997年），頁100。

⁴蔡瑞美，**普通高中職提供身心障礙學生資源服務之現況調查研究**（台北市：國立台灣師範大學特殊教育研究所，2010年），頁213。

⁵黃素珍，「自閉症兒童巡迴輔導教學實務」，**國小特殊教育**，第24期（1998年），頁41。

⁶羅燕琴，「花蓮縣特殊教育之現況與發展」，**特教通訊**，第29期（2003年），頁3。

第二節 留任意願的意涵及相關理論

如何留住人才一直是各行各業關注的焦點，組織愈來愈重視知識工作者，吸引更多優秀的人才，降低員工的離職率，以求為組織提高競爭優勢。教師是屬於穩定性較高的工作，甚少有主動離職的情況。但國內有學者發現，特教巡迴教師往往無法將這類型的工作，視為其教書生涯唯一規劃。因為現有的文獻中，討論留任意願較有限，大部份就離職傾向作研究。「留任」與「離職」兩者是一體兩面之事，換言之留任是離職的積極面。如何讓適任的人才留下，針對學校而言，探討留任比離職來的更實務。由於探討留任意願之相關研究較少，而研究離職傾向之理論較多，因此藉由探討幾種離職歷程的概念性模式，來作為本研究之理論基礎，同時彌補留任意願文獻的不足。因此本節分三個方面介紹，第一為離職傾向之意涵及分類，第二為留任意願之意涵，第三為留任意願之理論基礎。

一、離職傾向的意涵及分類

(一) 離職傾向意涵

離職(turnover)的定義依其研究之目的與對象不同而有不同角度的解釋。國內學者余杏容認為「離職」乃是指個人經過一段時間考慮後，想要離開目前這份工作，另外尋找其他工作機會之態度，意謂著不僅失去工作，且完全脫離此份職業所賦予的利益與職責。⁷國外學者認為，離職(turnover)為工作者在某一組織工作一段時間後，經過一番考慮，自願失去其原有職務，同時也失去了原有職務所有的利益。⁸國內學者說明離職並不只是個人離開或脫離組織的行為，它還包括了個人在離職前與組織的整個互動過程，以及離開後對組織的影響。⁹組織成員因工作不滿意產生離職念頭，尋找其它工作傾向與找到其它工作可能性之總和表現。¹⁰員工在組織中的某一個職務上，一段時間後，對其原有的職務，有了

⁷余杏容，「離職相關因素之探討」，*思與言*，第2期（1977年），頁99。

⁸William H. Mobley., "Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover," *Journal of Applied Psychology*, No. 62 (Spring 1977), pp. 237-238.

⁹陳志發，*員工股票選擇權滿意度對離職意願、組織承諾關係之研究—以外商高科技員工為例*（桃園市：國立中央大學人力資源管理研究所，2002年），頁12。

¹⁰王秋慶，*員工的溝通滿足與組織氣候對其工作壓力、組織承諾與離職傾向的影響之研究—以嘉義市地政事務所為例*（嘉義縣：私立南華大學管理研究所，2003年），頁36。

脫離的念頭。¹¹

綜合以上所述，作者將離職傾向定義為個人因受內外因素之影響，產生想要離開目前職務的心理意圖。

(二) 離職傾向的分類

離職分成自願離職(voluntary separations)，是指個體主動表示離開組織之想法並為之，如請辭、提早退休。與非自願離職(involuntary separations)是指個體被迫離開組織，如被解雇、屆齡退休、死亡（非自殺）。¹²

自願性離職分為兩種類型：

1.功能性的自願離職：係指個體想要離職，而組織對該員工有負面評價，其離職對組織而言未嘗不是益處，故不予慰留。

2.非功能性的自願離職：指的是個人想離職但組織卻希望慰留他，因為此類員工離職會對組織效益造成損失。¹³

二、留任意願之意涵

(一) 留任的定義

本研究將「留任」定義為工作者繼續維持目前職務或工作。

(二) 留任的分類

工作績效及潛力良好者，會受到組織盡全力保留，屬於功能性留任。相反的，工作績效及潛力欠佳者，會影響組織效益卻仍留在現職中，屬於非功能性留任。

¹⁴

(三) 留任意願的定義

學者高慧如將留任意願的定義為：將留任意願歸納為認同且喜歡目前的職位，希望繼續留在原職位工作或是目前沒有離開原職位的想法與行為。¹⁵劉俊昌提出以積極面的「留任傾向」來反向預測員工的離職行為，將留任意願定義

¹¹丁一倫，**影響員工離職傾向因素之討論—以台中地區國際觀光旅館為例**（台中市：朝陽科技大學休閒事業管理系碩士班，2002年），頁16。

¹²Allen C. Bluedorn., “The Theories of Turnover: Causes, Effects, and Meaning,” *Research in the Sociology of Organizations*, No. 1 (Spring 1982), pp. 75-76.

¹³高慧如，**桃園縣偏遠地區國民小學教師工作投入與留任意願關係之研究**（台北縣：私立輔仁大學教育領導與發展研究所，2007年），頁20-21。

¹⁴Dan R. Dalton, William D. Todor, & David M. Krackhardt K., “Turnover Overstated: The Functional Taxonomy,” *Academy of Management Review*, Vol. 7, No. 2 (Spring 1982), pp. 118-119.

¹⁵高慧如，**桃園縣偏遠地區國民小學教師工作投入與留任意願關係之研究**，頁25。

為員工願意或希望留在組織內工作，為組織效力的意願傾向強度。¹⁶李國賓則認為留任意願是個人希望繼續維持目前工作的意念。¹⁷國外學者Tett和Meyer對留任意願的定義：員工留在組織的意願是經過審慎思考的行為。¹⁸鄭怡婷則定義留任意願的定義為願意留在組織內部繼續為組織效力。¹⁹劉雅雲則指出留任意願為工作者經過與工作環境的互動下，認同並繼續投入某一特定的組織，並且願意繼續留在原工作崗位的程度。²⁰

三、留任意願之理論基礎

離職意願是屬於消極面，是指個人意欲離開目前之工作崗位，另尋其他工作之傾向強度。²¹而留任意願屬於積極面，是個人願意或希望留在組織內工作，為組織效力意願的傾向強度。所以留任意願與離職意願實為一體兩面，互為消長；當個人的留任意願轉為低時，其離職意願將隨之變高；相反地，當一個人的留任意願為高時，其離職意願必定為低。由於探討留任意願之相關研究較少，基本上大多源自馬曲和賽蒙(March和Simon)於1958年所著《組織》一書中所出提出的看法，認為自願離職主要來自兩個因素；一是渴望流動，一是將離職看成一件容易的事。²²換言之個人自願辭去工作可能可以再找到令自己滿意的工作。不過，國外學者Kraut認為，留任意願對於組織成員離職行為之預測較離職意願對於組織成員離職行為之預測更為有效。²³

因此，作者藉由探討以下幾種離職歷程的概念性模式，來作為本研究之理論基礎，同時彌補留任意願文獻的不足。

¹⁶劉俊昌，*企業文化契合度與留職傾向之研究*（高雄市：國立中山大學企業管理學系研究所，2000年），頁27。

¹⁷李國賓，*台北縣偏遠地區國民中學教師留任意願影響因素之研究*（台北縣：私立輔仁大學教育領導與發展研究所，2010年），頁21。

¹⁸Robert P. Tett, & John P. Meyer., "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analysis Based on Meta-Analytic Findings," *Personnel Psychology*, Vol. 46, No.2 (Spring 1982), p. 342.

¹⁹鄭怡婷，*人資顧客服務代表的角色壓力與工作滿意、工作投入、留任意願之關聯—以知覺人力資源部門主管支持為調節變項*（桃園縣：國立中央大學人力資源管理研究所，2006年），頁16。

²⁰劉雅雲，*兒童保護社會工作人員職務勝任感與留職意願之研究*（台中市：東海大學社會工作學系碩士班，2001年），頁19。

²¹樊景立，*紡織廠女作業員離職行為之研究*（台北市：國立政治大學企業管理研究所，1978年），頁22。

²²蔡崑源，*華進集團員工滿意度、工作投入、組織承諾與離職意願之研究*（高雄市：國立中山大學人力資源管理研究所，2000年），頁70。

²³Allen I. Kraut., "Predicting Turnover of Employees from Measured Jobattitudes," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 13, No. 2 (Spring 1975), p. 240.

(一) Szilagyi 的離職過程模式

認為員工關係、工作特質與工作環境是影響員工離職的重要變項。而離職的變項分為可控制與不可控制兩種，可控制的分別為領導型態組織結構及工作環境；外在環境、勞工短缺等則是屬於不可控制的。因此，雇用員工時應該審慎考量，避免雇用到潛在性的離職者。由此可知影響員工的離職意願包含個人特質、工作特質、組織業務、工作滿足、員工關係、薪酬獎賞與外在工作機會，進而產生離職行為。其中影響員工離職的重要變項是工作特質與員工關係。²⁴

(二) Price 和 Mueller的離職因果模式²⁵

國外學者研究發現，工作重複程度、決策參與程度、組織溝通程度、同事融洽程度、薪資高低、獎懲的公平性及升遷機會七個自變項均會影響其留任意願。其中，工作滿意與留任意願皆為離職的中介變項，工作滿意度高，則留任意願高，其發生離職的機會較低，留任意願與離職行為呈現負相關。

(三) Igharia 和 Greenhaus的離職意向決策模式：²⁶

- 1.工作相關態度：包含組織承諾、生涯滿足及工作滿足。
- 2.生涯經驗：包含未來升遷、薪資以及組織外的生涯機會。
- 3.人口統計變項：年齡、年資及教育程度。
- 4.角色壓力：包含角色混淆及角色衝突。
- 5.離職意向。

因此，當工作不滿意時，以上五項層面因素均是造成離職意向決策重要的因素。

(四) Abelson的整合式流動過程模式²⁷

學者認為在決定過程中被許多的因素相互影響：1、組織方面：有組織氣氛、組織結構及制度之運作；2、個人方面：人口學上之基本資料；3、環境因素：有地理位置、經濟狀況、設施等。因此，當個人感受到對工作的不滿意時，便會思

²⁴邵思涵，*工作有趣、領導與留任意願之探討—以公關產業為例*（高雄市：國立中山大學傳播管理研究所，2005年），頁32。

²⁵James L. Price, & Charles W. Mueller., "A causal Model of Turnover for Nurses," *Academy of Management Journal*, No. 24 (Spring 1975), p. 543.

²⁶Magid Igharia, & Jeffrey H. Greenhaus., "Determinants of MIS Employees, Turnover intentions: A Structure Equation Model," *Personal Management*, Vol. 35, No. 2 (Spring 1992), pp. 35-36.

²⁷Michael A. Abelson., "Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, No. 3 (Spring 1987), p. 382.

考是否應該留任，然後尋求工作機會並將現有工作與未來的工作進行比較，進而產生留任與否的決定。

(五) Mobley 的離職決策過程模式²⁸

員工因為工作不滿足，而產生離職的念頭，但其離職決策過程中表現是理性的。因此，是否會有離職行為產生，中間尚有許多可能的調節步驟。例如：產生離職念頭、尋找工作的意願、評估工作機會的選擇方案，而形成離職意願，最後則是離職或留任；也可能產生的是曠職怠工等其他退縮的行為，而非離職；或是找尋新工作的預期效益及考慮離職成本，其中包括待職期間的薪資損失、年資或年終獎金的損失等既定利益的損失對現有工作的評估，進而產生一時的衝動行為，而造成離職。所以，如果離職的成本不算太高，同時其他的工作機會優於現職，即會刺激或加強離職傾向，進而產生實際離職行為；反之，若離職的成本過高，那就會重新評估並反映在不滿足上的改變，因而產生留任傾向。此模式主要貢獻在於提出工作不滿足和離職之間的中介變項順序觀念。

綜合以上相關研究可得知，個人因素、組織因素、內在因素、外在因素、環境因素及工作特性等等因素，都會影響留任意願。

第三節 特教教師留任意願之相關研究

本節首先探討特教教師離職行為之研究，其次介紹特教教師離職傾向之相關因素研究。

一、特教教師離職行為之研究

1980年代開始，學界才開始有以教師或特教教師進行離職行為的相關研究。國外之相關研究如：Fimian和Blanton發現不同階段教師之工作壓力、工作信念與離職原因皆有所不同，其背景變相與異動行為皆有顯著相關。²⁹Zabel研究結果認為行政人員支持、同事的支持及父母的支持則與教師的離職狀況有顯著相關。

³⁰Billingsley和Cross指出「行政督導不佳」及任教對象的特殊性所產生之過大工

²⁸William H. Mobley., "Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover," *Journal of Applied Psychology*, No. 62 (Spring 1977), pp. 237-240.

²⁹Michael J. Fimian, & Linda P. Blanton., "Variables Related to Stress and Burnout in Special Education Teacher Trainees and First-year Teachers," *Teacher Education and Special Education*, No. 9 (Spring 1986), p. 18.

作壓力是導致特教教師離職的原因。³¹Singer發現任教語障、聽障及視障的年輕女老師其離職可能性較高。³²Lawrenson和Mackinnon認為學歷與專業背景及組織因素是離職的導因，而其中老師感到滿意的項目是與學生良性互動。³³Platt和Olson指出造成特教教師離職的原因有：欠缺家長的支持、缺乏對決策的參與率、工作太重、沒有成就感、學生人數過多、設備不完備及缺乏資源。³⁴Boe,Bobbitt和Cook發現特教教師異動率高於一般教師，尤以工作壓力過大及士氣低落最為明顯。³⁵Richards和Sze則認為特教教師高耗損率可能原因在於被學校組織邊緣化。³⁶Kaff認為缺乏行政支持、無法優先對有特教需求負責，大量的文字工作，個人壓力及倦怠感過大，這些都足以影響其離職意願。³⁷

同時也有部分國外學者對離職行為提出解決建議及策略如：Platt和Olson指出解決特教教師離職問題的建議，包括「瞭解個人壓力的來源」、「瞭解個人角色及有關的要求，包括教學者、諮商者、教室管理者、大眾的期待等」、「尋找適當的因應策略」。³⁸Boe,Bobbitt和Cook則認為增加特教教師及特殊兒童的資源與支持，加強改善特教教師的專業資格及壓力承受度，讓普通教師與特教教師能交流教學，改善特教教師薪資差距，如此可以讓特教教師能有暫時脫離特殊教育壓力的機會。³⁹Kaff則提出欲使特教教師留職的條件為：重新定義特教教師的角色與責任、感

³⁰Robert H. Zabel, & Mary K. Zabel., "Factors in Burnout among Teachers of Exceptional Children," *Exceptional Children*, No. 49 (Spring 1982), p. 262.

³¹Bonnie S. Billingsley, & Lawrence H. Cross., "Teachers' Decisions to Transfer from Special to General Education," *The Journal of Special Education*, No. 24 (Spring 1991), p. 500.

³²Judith D. Singer., "Are special Educators' Career Paths Special? Results a 13-year Longitudinal Study," *Exceptional Children*, Vol. 59, No. 3 (Spring 1992), p. 270.

³³Gary M. Lawrenson, & Archie J. McKinnon., "A Survey of Classroom Teachers of the Emotionally Disturbed: Attrition and burnout factors," *Behavioral Disorders*, No. 8 (Spring 1981), p. 43.

³⁴Jennifer M. Platt, & Judy Olson., "Why Teacher Are Leaving Special Education: Implications for Preservice and Inservice educators," *Teacher Education and Special Education*, Vol. 13, No. 4, (Spring 1990), p. 194.

³⁵Erling E. Boe, Sharon A. Bobbitt, & Lynne L. Cook., "Retention, Reassignment, Migration, and Attrition of Special and General Education Teachers from a National Perspective," *The Journal of Special Education*, Vol. 30, No. 4 (Spring 1997), p. 380.

³⁶Elisabeth Richards, & Susan Sze., "Inclusive Education:A Marginal Teacher Situation?,"(ERIC Document *Reproduction Service* No. ED (Spring 2005), pp. 491-492.

³⁷Marilyn S. Kaff., "Multitasking is Multitaxing:Why Special Educators are Leaving the Field," *Preventing School Failure*, Vol. 48, No. 2 (Spring 2004), p. 12.

³⁸Jennifer M. Platt, & Judy Olson., "Why Teacher Are Leaving Special Education: Implications for Preservice and Inservice educators," *Teacher Education and Special Education*, Vol. 13, No. 4, (Spring 1990), pp. 192-193.

³⁹Erling E. Boe, Sharon A. Bobbitt, & Lynne L. Cook., "Retention, Reassignment, Migration, and Attrition of Special and General Education Teachers from a National Perspective," *The Journal of Special Education*, Vol. 30, No. 4 (Spring 1997), p. 388.

受到行政支持、普教教師提昇特教知能及協同教學與計畫。⁴⁰

國內對於特教教師的離職行為傾向相關研究，約從民國70幾年開始。相關研究如：蔡崇建發現特教教師在特教年資、年齡、教育對象、學校機構類型、教育程度、任教動機、待遇不佳、無成就感等，對特教教師異動傾向有顯著差異存在。⁴¹周台傑、吳訓生、詹文宏與葉瓊華則指出具備啓智教師資格而未擔任啓智教育工作的主要原因是：「專業知識不足」、「學校無啓智班」、「學校不重視」、「轉任行政工作」、「任教其它類別的特教班」、「工作壓力重」、「家庭因素」、「無成就感」、「待遇不佳」、「學生管理困難」等。⁴²何東墀與張昇鵬認為「特殊教育不重視」、「志趣不合」、「沒有成就感」、「教學工作沈重」、「待遇偏低」、「缺乏敬業精神」是造成特教教師流失的原因。⁴³林千惠發現造成特教教師離職的原因包含，「工作環境氣氛不和諧」、「組織績效不佳，做事缺乏效率」、「主管領導方式不佳」等是主要原因。⁴⁴徐櫻芬發現「搭檔間相互鼓勵與扶持」、「巡迴輔導工作時間彈性，感到自由」、「對巡迴輔導工作能勝任或習慣」、「學生及家長的支持與肯定」、「對巡迴輔導工作的熱愛與認同感」是巡迴班教師願意留任之前五大因素。而不願留任者之前五大因素為「交通差旅費不合理」、「未投保意外保險」、「巡迴各校耗時」、「書寫教學紀錄繁瑣」及「家庭因素如：家人建議、結婚考量、照顧幼兒及照顧長輩等」。⁴⁵

二、特教教師離職傾向之相關因素研究

(一)背景變項與教師異動之探討

1. 性別

王文珍針對高高屏地區國中小特殊教育教師，其離職傾向研究中發現，不同性別在離職傾向方面並無統計上的顯著差異。⁴⁶

⁴⁰Marilyn S. Kaff., "Multitasking is Multitaxing: Why Special Educators are Leaving the Field," *Preventing School Failure*, Vol. 48, No. 2 (Spring 2004), p. 16.

⁴¹蔡崇建，**特殊教育教師異動狀況**，頁 80。

⁴²周台傑、吳訓生、詹文宏、葉瓊華，「我國啓智教育教師異動狀況及其相關因素之研究」，**特殊教育學報**，第 11 期（1996 年），頁 220。

⁴³何東墀、張昇鵬，「我國特殊教育師資培育與進修途徑之研究」，**特殊教育學報**，第 7 期（1992 年），頁 100。

⁴⁴林千惠，「國中小啓智教育教師離職傾向及其相關因素之調查研究」，**特殊教育研究學刊**，第 19 期（2000 年），頁 30。

⁴⁵徐櫻芬，**國小身心障礙巡迴班教師留任意願及其相關因素之調查研究**，頁 75。

⁴⁶王文珍，**高高屏地區國中小特殊教育教師離職傾向之相關研究**，頁 79。

2. 婚姻狀況

林淑玲發現大專院校訓導人員離職意願與婚姻狀況達顯著差異，且未婚及已婚無小孩之訓導人員離職意願高於已婚有小孩者。⁴⁷王文珍研究發現，不同婚姻狀況及已婚有無子女的國中小特殊教育教師在離職傾向方面並無統計上的顯著差異。⁴⁸張進上於國小教師工作調查與輔導之研究中發現，婚姻狀況與離職意願未達顯著差異。⁴⁹張美雲研究發現，未曾異動、異動與離職幼師在婚姻狀況上未達顯著差異。⁵⁰高慧如研究發現，婚姻狀況與教師之留任意願並無顯著差異。⁵¹

3. 任教地區

王文珍研究發現，不同任教地區的國中小特殊教育教師在離職傾向方面並無統計上的顯著差異。⁵²

4. 每週巡迴時數

徐睿紳研究發現，每週交通巡迴時數2~4小時的教師，在工作滿意度層面上，比每週交通巡迴時數2小時以內的教師表現出較高的離職傾向。⁵³

(二) 影響特教教師離職之原因

特教教師產生離職傾向的念頭，原因通常是由多重因素所導致，應全面性的從教師個人的態度、學生類別、工作之心理與物理環境等因素綜合檢討下，才算客觀完整。綜合國內、外學者對特教教師離職的原因所做的研究結果，說明如下：

1. 個人因素包含：

- (1) 不符合個人興趣理想、人格特質及價值觀。
- (2) 父母及家人反對。
- (3) 升遷考量。
- (4) 工作缺乏成就感。

⁴⁷林淑玲，「大專院校訓導人員離職意願及其相關因素之研究」，*嘉義師院學報*，第6期（1992年），頁400。

⁴⁸王文珍，*高高屏地區國中小特殊教育教師離職傾向之相關研究*，頁79。

⁴⁹張進上，「國小教師工作壓力調查與輔導之研究」，*初等教育學報*，第3期（1990），頁180。

⁵⁰張美雲，*工作價值觀、任教職志與工作環境因素對幼師離職或異動之影響*（台北縣：私立文化大學兒童福利學系碩士班，1996年），頁82。

⁵¹高慧如，*桃園縣偏遠地區國民小學教師工作投入與留任意願關係之研究*，頁80。

⁵²王文珍，*高高屏地區國中小特殊教育教師離職傾向之相關研究*，頁77。

⁵³徐睿紳，*視障巡迴輔導教師離職傾向及其相關因素之研究*，頁98。

(5) 專業知能不足。

(6) 轉任其它工作。

2. 工作本身因素：

(1) 工作壓力過重。

(2) 行政主管領導方式不佳。

(3) 缺乏參與決策的機會。

(4) 組織績效欠佳，缺乏效率。

(5) 工作報酬與福利低。

(6) 課程結構彈性大，缺乏明確目標。

(7) 缺乏資源人士協助。

3. 學生因素包含：

(1) 學生突然狀況多。

(2) 學生個別差異大。

(3) 學生特殊行爲多。

(4) 學生學習緩慢，難見成效。

(5) 必須隨時和學生在一起。

4. 心理環境因素包含：

(1) 行政主管不重視特教，支持度低。

(2) 特殊教育教師在社會上的聲望低落，難以獲得重視。

(3) 工作環境氣氛不和諧，與同事關係欠佳。

5. 其他：

如物理環境因素包含：設備不完善、資源缺乏、整體工作環境不佳，另外其他因素則是進修管道不足。⁵⁴

教師的異動不只是個人職務的變動，進一步會影響學校整個特教專業團隊中成員的磨合及學生學習適應的問題。⁵⁵所以作者認為，離職或志願異動的教師本身就有自己的理想與生涯規劃，如果能讓身心倦怠的老師離職，進而引進新進教師，讓充滿朝氣與特教理念的新老師加入特教行列未嘗不是一件好的事情。綜合

⁵⁴楊素惠，**國小特殊教育教師生涯發展及相關因素之研究**（台中市：國立台中大學國民教育研究所，2003年），頁82。

⁵⁵楊素惠，**國小特殊教育教師生涯發展及相關因素之研究**，頁35。

上述的文獻資料，作者認為影響特教巡迴教師留任意願的因素很廣泛，大致上都跟「現況」、「專業效能」、「工作壓力」、「工作滿意度」等四變項有密切的關連性。

巡迴輔導教師是教師中的一個少數族群類別，也最常被忽視的一群。所以過高的異動及離職，確實會對特殊教育帶來不小的衝擊，間接的影響學生學習的權益。因此，作者希望從「現況」、「工作壓力」、「工作滿意度」、「專業效能」四個變項中，研究與探討特教巡迴輔導教師之留任意願。確實去發現特教巡迴輔導教師教學中的處境，及其所遇到的困難及挫折。希望能及早發現和及早處理特教巡迴輔導教師教學上的問題，進而發揮防微杜漸的功能。讓特教巡迴輔導教師能將巡迴輔導工作當成志業來看待。



第三章 研究設計與實施

本研究主要採調查研究的方式，以了解高雄市及屏東縣特教巡迴教師的留任意願之比較分析，為獲得充分且有效的實徵數據，本研究以問卷調查法進行量化資料的蒐集，並予以分析及處理，以達成研究目的。本章共分五節闡述：第一節研究架構，第二節研究對象，第三節研究工具，第四節研究步驟，第五節資料處理與分析。

第一節 研究架構

本研究採用問卷調查法，依據所參閱之文獻及學者專家之相關理論，自編「高雄市及屏東縣特教巡迴教師的留任意願量表」，探討高雄市及屏東縣特教巡迴教師的留任意願。本研究之架構如圖3-1所示：



圖 3-1 研究架構圖

資料來源：作者整理

本研究架構中之各個變項內容如下：

一、教師個人背景變項

包含高雄市及屏東縣特教巡迴輔導教師之性別、服務縣市、婚姻狀況等。

二、教師工作背景變項

包含高雄市及屏東縣特教巡迴輔導教師之每週交通巡迴總時數等。

三、留任意願變項

包含高雄市及屏東縣特教巡迴輔導教師之現況、專業效能、工作滿意度及工作壓力等四個面向。

第二節 研究對象

本研究以103學年度服務於高雄市及屏東縣巡迴輔導教師，但不包括借調教育局兼辦行政業務，卻仍擔任巡迴輔導工作者。

根據民國104年5月1日教育部特殊教育通報系統之特殊教育統計年報資料，由研究者自行整理統計，目前所編制之高雄市及屏東縣巡迴輔導教師人數共有128人。¹因母群數量不大，為使研究樣本具代表性，故採普查方式，針對全部母群進行調查。共發放128份問卷，回收問卷105份，回收率達82%，剔除無效問卷後，得有效問卷105份，問卷有效率達82%。

一、母群體

母群分佈情形如表3-2-1及3-2-2所示。

¹「2014年縣市設置特教班查詢」，教育部特教通報網，<https://www.set.edu.tw/>。

表 3-2-1 103 學年度高雄市巡迴輔導教師學校、人數統計表

學校名稱	班級數	正式合格教師人數
忠孝國小（鹽埕區）	1	1
鎮昌國小	1	1
烏林國小	1	2
北嶺國小	2	2
中路國小	3	3
橫山國小	2	3
橋頭國小	2	1
維新國小	2	2
文賢國小	3	4
曹公國小	2	2
汕尾國小	1	1
龍目國小	2	3
龍肚國小	1	0
中壇國小	2	2
福安國小	2	3
荖濃國小	2	3
寶來國小	1	1
觀亭國小	1	2
木柵國小	1	1
上平國小	1	2
杉林國小	1	2
寶隆國小	1	1
興中國小	1	2

民權國小	1	1
茂林國小	1	1
興達國小	2	3
楠梓特殊學校	2	4
橋頭國小	1	1
溪洲國小	1	1
五權國小	1	2
河濱國小	1	1
岡山國小	1	0
旗山國小	1	0
鳳翔國中	1	0
嘉興國中	2	1
蚵寮國中	2	2
湖內國中	1	2
潮寮國中	3	3
溪埔國中	1	2
寶來國中	1	1
合計	59	69

資料來源：作者整理

表 3-2-2 103 學年度屏東縣巡迴輔導教師學校、人數統計表

學校名稱	班級數	正式合格教師人數
中正國小	1	1
仁愛國小	1	1
忠孝國小	1	1
和平國小	1	1
瑞光國小	1	1
地磨兒國小	1	1
北葉國小	1	1
九如國小	1	1
後庄國小	1	1
里港國小	1	1
載興國小	1	1
土庫國小	1	1
舊寮國小	1	0
田子國小	1	0
廣興國小	1	1
鹽埔國小	1	1
彭厝國小	1	1
振興國小	1	1
繁華國小	1	1
德協國小	1	1
麟洛國小	1	1
大明國小	1	1
內埔國小	2	1

崇文國小	1	1
東勢國小	1	1
興華國小	1	1
社皮國小	1	1
光華國小	1	1
潮和國小	1	1
佳佐國小	1	1
赤山國小	1	1
港東國小	1	1
新埤國小	1	1
餉潭國小	1	1
南州國小	1	1
溪北國小	1	1
林邊國小	1	1
東港國小	1	1
東隆國小	1	1
以栗國小	1	1
東興國小	1	1
東光國小	1	1
白沙國小	1	1
佳冬國小	1	1
新園國小	1	1
仙吉國小	1	1
烏龍國小	1	1
鹽洲國小	1	1

僑德國小	1	1
建興國小	1	1
東海國小	1	1
楓港國小	1	1
內獅國小	1	1
車城國小	1	1
恆春國小	3	1
僑勇國小	2	1
水泉國小	1	1
長樂國小	1	1
明正國中	1	1
至正國中	1	1
枋寮高中（國中部）	1	1
合計	65	59

資料來源：作者整理

二、正式施測對象

施測對象情形如表3-2-3及3-2-4所示。

表 3-2-3 高雄市正式問卷調查對象學校名單及回收狀況統計表

學校名稱	發出問卷數	回收問卷數	有效問卷數
忠孝國小(鹽埕區)	1	1	1
鎮昌國小	1	1	1
烏林國小	2	2	2
北嶺國小	2	2	2
中路國小	3	3	3
橫山國小	3	0	0
橋頭國小	1	1	1
維新國小	2	2	2
文賢國小	4	4	4
曹公國小	2	2	2
汕尾國小	1	1	1
龍目國小	3	3	3
中壇國小	2	0	0
福安國小	3	3	3
荖濃國小	3	3	3
寶來國小	1	1	1
觀亭國小	2	2	2
木柵國小	1	0	0
上平國小	2	0	0
杉林國小	2	2	2
寶隆國小	1	1	1
興中國小	2	0	0
民權國小	1	1	1

茂林國小	1	0	0
興達國小	3	3	3
楠梓特殊學校	4	4	4
橋頭國小	1	1	1
溪洲國小	1	1	1
五權國小	2	0	0
河濱國小	1	1	1
嘉興國中	1	0	0
蚵寮國中	2	0	0
湖內國中	2	2	2
潮寮國中	3	0	0
溪埔國中	2	2	2
寶來國中	1	1	1
合計	69	50	50

資料來源：作者整理

表 3-2-4 屏東縣正式問卷調查對象學校名單及回收狀況統計表

學校名稱	發出問卷數	回收問卷數	有效問卷數
中正國小	1	1	1
仁愛國小	1	1	1
忠孝國小	1	1	1
和平國小	1	0	0
瑞光國小	1	1	1
地磨兒國小	1	1	1
北葉國小	1	1	1
九如國小	1	1	1
後庄國小	1	1	1
里港國小	1	1	1
載興國小	1	1	1
土庫國小	1	1	1
廣興國小	1	1	1
鹽埔國小	1	1	1
彭厝國小	1	1	1
振興國小	1	1	1
繁華國小	1	1	1
德協國小	1	1	1
麟洛國小	1	1	1
大明國小	1	1	1
內埔國小	1	1	1
崇文國小	1	0	0
東勢國小	1	1	1

興華國小	1	1	1
社皮國小	1	1	1
光華國小	1	1	1
潮和國小	1	1	1
佳佐國小	1	1	1
赤山國小	1	1	1
港東國小	1	1	1
新埤國小	1	1	1
餉潭國小	1	1	1
南州國小	1	1	1
溪北國小	1	1	1
林邊國小	1	1	1
東港國小	1	1	1
東隆國小	1	1	1
以栗國小	1	1	1
東興國小	1	1	1
東光國小	1	1	1
白沙國小	1	1	1
佳冬國小	1	1	1
新園國小	1	1	1
仙吉國小	1	1	1
烏龍國小	1	0	0
鹽洲國小	1	1	1
僑德國小	1	1	1
建興國小	1	1	1

東海國小	1	1	1
楓港國小	1	1	1
內獅國小	1	1	1
車城國小	1	1	1
恆春國小	1	1	1
僑勇國小	1	1	1
水泉國小	1	1	1
長樂國小	1	1	1
明正國中	1	1	1
至正國中	1	0	0
枋寮高中（國中部）	1	1	1
合計	59	55	55

資料來源：作者整理

第三節 研究工具

作者依據文獻探討分析結果，針對研究目的及所欲探討之變項，以自編之「高雄市及屏東縣特教巡迴教師的留任意願量表」作為本研究之研究工具。茲將編製過程及內容分述如下：

一、問卷編製與初稿擬定

本研究問卷的編擬，根據欲探討的問題參考國內外相關文獻及問卷，並拜訪或電訪屏東市仁愛國小巡迴輔導教師、屏東市瑞光國小巡迴輔導教師、屏東縣潮州國小巡迴輔導教師、屏東縣內埔國小巡迴輔導教師、高雄市愛國國小巡迴輔導教師、高雄市東光國小巡迴輔導教師，實際瞭解這些特教巡迴教師留任意願及其相關因素。

作者參酌學者徐櫻芬「國小身心障礙巡迴班教師留任意願現況之調查問卷」；²張弘昌「視障巡迴輔導教師工作滿意度問卷」；³徐睿紳「視障巡迴輔導教師離

²徐櫻芬，國小身心障礙巡迴班教師留任意願及其相關因素之調查研究，頁 109。

職傾向調查問卷」，⁴等相關問卷及量表內容，並配合研究目的與待答問題，編擬出問卷初稿「高雄市及屏東縣特教巡迴教師的留任意願量表」（如附錄一）。

二、專家效度檢驗及信度分析

問卷初稿完成後，即立刻進行專家效度檢驗並修正內容，且進行預試程序。分述如下：

（一）專家效度考驗

本研究採專家效度來考驗問卷之效度，於問卷初稿定稿後，請國內二位具有特教碩博士學位之資深現職特教巡迴輔導教師，及二位退休特教巡迴教師等四位專家討論後，針對內容效度做鑑定，之後再與指導教授逐字修正字義與題目描述，最後彙整專家所提供的意見（如附錄二），編製出「高雄市及屏東縣特教巡迴教師的留任意願量表」預試問卷，以建立本研究問卷之效度。問卷效度考驗之專家學者名單（如附錄三）。

（二）信度分析

本研究以Cronbach的 α 係數驗證問卷是否具一致性，求出各分量表與全量表的內部一致性如表3-5。由表3-5結果得知，本量表的 α 係數分別為：現況分量表為.891，專業效能分量表為.887，工作滿意度分量表為.906，工作壓力分量表為.891，全量表則是.918。整體而言，本量表具有良好的內部一致性信度。

³張弘昌，視障教育巡迴輔導教師工作滿意度研究（彰化縣：國立彰化師範大學特殊教育學系，2005年），頁111。

⁴徐睿紳，視障巡迴輔導教師離職傾向及其相關因素之研究，頁129。

表 3-3-1 留任意願各分量表與全量表之內部一致性係數

分量表	題數	人數	α 係數
現況	9	30	.891
專業效能	10	30	.887
工作滿意度	12	30	.906
工作壓力	7	30	.891
全量表	38	30	.918

資料來源：作者整理

本研究問卷經分析結果，共計有 38 題進入正式問卷（如附錄四）。

三、正式問卷與計分方式

（一）問卷內容

1. 特教巡迴教師個人資料

- （1）性別：分男、女二組。
- （2）服務縣市：分直轄市（高雄市）、縣（屏東縣）二組。
- （3）婚姻狀況：分已婚有子女、已婚無子女、未婚、其他四組。
- （4）每週交通時數：分2小時以內、2~4小時、4~6小時、6小時以上四組

2. 量表內容：

分別為「特教巡迴輔導現況量表」、「專業效能量表」、「工作滿意度量表」、「工作壓力量表」四個量表。

（二）題目分配情形

本量表分為四個向度，包括「現況」、「專業效能」、「工作滿意度」、「工作壓力」。各向度的題目分配情形如表3-3-2：

表 3-3-2 正式量表各向度题目的分配情形

向 度	題 數
現況	9
專業效能	10
工作滿意度	12
工作壓力	7
整體	38

資料來源：作者整理

(三) 問卷填答與計分方式

問卷內容第一部分採用李克氏五點量尺來計分，五點量尺依其程度分為「非常同意」、「同意」、「尚可」、「不同意」到「非常不同意」。題項計分從「非常同意」到「非常不同意」，依序給予5分、4分、3分、2分，1分。

問卷內容第二部分為「從事特教巡迴輔導工作以來，留任意願為何」，以「是」或「否」之形式呈現，皆為複選題，是與否之題目各為七與十四個選項。此部分不計分，以百分比呈現填答者勾選「是」或「否」及當中各選項之次數。

問卷內容第三部分為開放式問答題，讓填答者表達己見，不進行計分。

第四節 實施程序

本節針對問卷發放之實施程式，說明如下：

一、委託發放方式

為能提升問卷之回收率，以電話聯繫高雄市與屏東縣，有設置特教巡迴輔導班學校之特教業務承辦人或教務主任為本問卷之問卷發放員，徵詢其同意協助後，寄上裝有問卷總數之公文紙袋，內附上問卷單、填答問卷者之致謝禮及回郵信封，並懇請發放員盡量於兩週內寄回給研究者。為提高問卷之回收率，並於預定時間內寄回，陸續以電話追蹤聯繫，進行催收工作。

二、回收方式

問卷回收後由作者加以彙整，詳細檢查回收問卷是否為有效問卷，才加以編號，並輸入資料庫。

第五節 資料分析

本研究所得之問卷中，若問卷題項超過三分之一以上未填答者，視同為無效問卷。將回收之有效問卷以 SPSS for Windows 14.0 中文版進行資料統計分析與處理。所得資料之統計方法說明如下：

- 一、描述統計(descriptive statistics)之次數分配、百分比、平均數與標準差，瞭解目前特教巡迴輔導教師留任意願之現況。
- 二、以單因子變異數分析(one-way ANOVA)及t考驗，檢驗不同背景之特教巡迴輔導教師在留任意願總量表及各分量表得分是否有差異。
- 三、若單因子變異數分析之檢定結果達到顯著差異，即以Scheff'e法進行事後比較，以檢視各組平均數相互間的差異性。

第四章研究結果與討論

本研究目的在於了解高屏地區特教巡迴輔導教師的留任意願之比較，在第二章已經對相關的文獻進行探討及整理，並且在第三章提出整個研究的架構，因此本章主要是將問卷調查所得的樣本資料以適當的統計方法加以分析，以回答本研究之待答問題，並呈現研究結果。以下共分為四節加以探討，第一節為樣本基本資料分析，第二節為特教巡迴輔導教師在留任意願各分量表之得分分析，第三節為不同背景變項在留任意願上之差異分析，第四節為特教巡迴輔導教師留任意願現況。

第一節 樣本基本資料分析

本研究對象為103學年度服務於高雄市及屏東縣特教巡迴輔導教師，但不包括借調教育局兼辦行政業務，卻仍擔任巡迴輔導工作者。探討高屏地區特教巡迴輔導教師留任意願情形，以「高雄市及屏東縣特教巡迴教師的留任意願量表」來蒐集資料。共寄出128份，回收有效樣本105份，無效樣本0份，回收率佔82%。

一、教師基本資料

表 4-1-1 高屏地區教師基本資料

	項目	人數	百分比
性別	男	28	27%
	女	77	73%
婚姻狀況	已婚有子女	49	47%
	已婚無子女	13	12%
	未婚	43	41%
	其他	0	0
每週交通巡迴時數	2 小時以內	35	33%
	2~4 小時	39	37%
	4~6 小時	17	16%
	6 小時以上	14	14%
	合計	105	

資料來源：作者整理

表 4-1-2 高雄市教師基本資料

項目	項目	人數	百分比
性別	男	14	28%
	女	36	72%
婚姻狀況	已婚有子女	24	48%
	已婚無子女	4	8%
	未婚	22	44%
	其他	0	0
每週交通巡迴時數	2 小時以內	14	28%
	2~4 小時	19	38%
	4~6 小時	9	18%
	6 小時以上	8	16%
	合計	50	

資料來源：作者整理

表 4-1-3 屏東縣教師基本資料

項目	項目	人數	百分比
性別	男	14	25%
	女	41	75%
婚姻狀況	已婚有子女	25	45%
	已婚無子女	9	16%
	未婚	21	39%
	其他	0	0
每週交通巡迴時數	2 小時以內	21	38%
	2~4 小時	20	36%
	4~6 小時	8	15%
	6 小時以上	6	11%
	合計	55	

資料來源：作者整理

(一) 由表 4-1-1 得知，本次調查高屏地區特教巡迴教師基本資料之有效樣的分布情形，茲將研究樣本在不同背景變項中的分布情形敘述如下：

1. 性別：男性有 28 人 (27%)，女性有 77 人 (73%)，以女性居多。
2. 婚姻狀況：已婚者有 62 人 (59%)，未婚者有 43 人 (41%)，其中已婚者多半有子女，有 49 人，佔 47%。

3. 每週交通巡迴時數：以 2~4 小時者有 39 人（37%）最多，2 小時以內者有 35 人（33%）次之，4~6 小時者有 17 人（16%）再次之，6 小時以上者有 14 人（14%）最少。

（二）由表 4-1-2 得知，本次調查高雄市特教巡迴教師基本資料之有效樣本的分布情形，茲將研究樣本在不同背景變項中的分布情形敘述如下：

1. 性別：男性有 14 人（28%），女性有 36 人（72%），以女性居多。
2. 婚姻狀況：已婚者有 28 人（56%），未婚者有 22 人（44%），其中已婚者多半有子女，有 24 人，佔 48%。
3. 每週交通巡迴時數：以 2~4 小時者有 19 人（38%）最多，2 小時以內者有 14 人（28%）次之，4~6 小時者有 9 人（18%）再次之，6 小時以上者有 8 人（16%）最少。

（三）由表 4-1-3 得知，本次調查屏東縣特教巡迴教師基本資料之有效樣本的分布情形，茲將研究樣本在不同背景變項中的分布情形敘述如下：

1. 性別：男性有 14 人（25%），女性有 41 人（75%），以女性居多。
2. 婚姻狀況：已婚者有 34 人（61%），未婚者有 21 人（39%），其中已婚者多半有子女，有 25 人，佔 45%。
3. 每週交通巡迴時數：以 2 小時以內者有 21 人（38%）最多，2~4 小時者有 20 人（36%）次之，4~6 小時者有 8 人（15%）再次之，6 小時以上者有 6 人（11%）最少。

二、高屏地區特教巡迴輔導教師之交通時數

表 4-1-4 高屏地區特教巡迴輔導教師之每週交通巡迴時數

服務縣市	每週交通巡迴時數							
	2 小時以內		2~4 小時		4~6 小時		6 小時以上	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
高雄市	14	28%	19	38%	9	18%	8	16%
屏東縣	21	38%	20	36%	8	15%	6	11%
高屏地區	35	33%	39	37%	17	16%	14	14%

資料來源：作者整理（高雄市 N = 50；屏東縣 N = 55；高屏地區 N = 105）

以服務縣市來統計每週交通巡迴總時數由表4-1-4得知，服務於高雄市的教師每週交通巡迴總時數以2~4小時最多（38%），服務於屏東縣的教師每週交通巡迴總時數以2小時以內最多（38%）。整體服務於高屏地區的教師每週交通巡迴總時數以2~4小時最多（37%）。

上述結果之不同，可能因各縣市特教巡迴輔導教師所巡迴之交通路線不同，花在交通之總時數自然不同，其中除了教師之巡迴學校數或服務學生數多寡等有關外，可能與各縣市幅員大小及山區路線也有關係，這也使得特教巡迴輔導教師花費在交通路程上的時間不盡相同。

第二節 特教巡迴輔導教師在留任意願各分量表之得分分析

本節主要說明特教巡迴輔導教師留任意願的情形，由於本研究分四個向度「現況」、「專業效能」、「工作滿意度」、「工作壓力」來分析特教巡迴輔導教師的留任意願，因此就各向度的填答分布與得分情形加以敘述，並將回收之研究樣本，以百分比、平均數說明特教巡迴輔導教師的留任意願情形。

一、在「現況」向度之得分分析

本分量表係採五等量表方式選答，本部分的得分愈高，表示其對特教巡迴輔導制度現況認同度越高，反之，則越低。茲將各小題百分比、平均數歸納如表4-2-1；4-2-2；4-2-3所示：

（一）由表4-2-1可知，特教巡迴輔導教師在高屏地區「現況」向度中各題平均得分介於3.04至3.78之間，表示教師對此向度各題所述情形偏向同意的感受。認同度最高的題項為題項1「對於所屬學校行政主管的支持與配合度均佳」（3.78）；認同度最低的題項為題項7「推動特教巡迴輔導教育的教學資源是充足的」（3.04）。同意度的選項中，只有題項5及題項7沒有超過4成，其餘題項均有超過4成以上的高屏地區特教巡迴輔導教師勾選「同意」，其中以題項1「對於所屬學校行政主管的支持與配合度均佳」及題項4「對於能跟普通班老師進行協同教學我認為是愉快的」（52.4%）的百分比最高。再者，題項7「推動特教巡迴輔導教育的教學資源是充足的」（28.6%），只有不到3成的高屏地區特教巡迴輔導教師勾選「同

意」。

(二) 由表 4-2-2 可知，特教巡迴輔導教師在高雄市「現況」向度中各題平均得分介於 3.16 至 3.82 之間，表示教師對此向度各題所述情形偏向同意的感受。認同度最高的題項為題項 1「對於所屬學校行政主管的支持與配合度均佳」(3.82)；認同度最低的題項為題項 7「推動特教巡迴輔導教育的教學資源是充足的」(3.16)。同意度的選項中，只有題項 7 沒有超過 4 成，其餘題項均有超過 4 成以上的高雄市特教巡迴輔導教師勾選「同意」，其中以題項 4「對於能跟普通班老師進行協同教學我認為是愉快的」(60%) 的百分比最高。再者，題項 7「推動特教巡迴輔導教育的教學資源是充足的」(32%) 的百分比最低。

(三) 由表 4-2-3 可知，特教巡迴輔導教師在屏東縣「現況」向度中各題平均得分介於 2.94 至 3.80 之間，表示教師對此向度各題所述情形偏向同意的感受。認同度最高的題項為題項 1「對於巡輔學校行政主管的支持與配合度均佳」(3.80)；認同度最低的題項為題項 7「推動特教巡迴輔導教育的教學資源是充足的」(2.94)。同意度的選項中，只有題項 5 及題項 7 沒有超過 4 成，其餘題項均有超過 4 成以上的屏東縣特教巡迴輔導教師勾選「同意」，其中以題項 1「對於所屬學校行政主管的支持與配合度均佳」(50.9%) 的百分比最高。再者，題項 7「推動特教巡迴輔導教育的教學資源是充足的」(25.5%) 的百分比最低。

(四) 由表 4-2-1；4-2-2；4-2-3 得知：

1. 整個高屏地區特教巡迴輔導教師對於「現況」同意度的選項中，以題項 1「對於所屬學校行政主管的支持與配合度均佳」及題項 4「對於能跟普通班老師進行協同教學我認為是愉快的」的二個選項百分比最高。

2. 高雄市特教巡迴輔導教師對於「現況」同意度的選項中，以題項 1「對於所屬學校行政主管的支持與配合度均佳」的選項百分比最高。

3. 屏東縣特教巡迴輔導教師對於「現況」同意度的選項中，以題項 1「對於所屬學校行政主管的支持與配合度均佳」的選項百分比最高。

4. 不論高屏地區、高雄市及屏東縣對於「現況」同意度的選項中，均以題項 7「推動特教巡迴輔導教育的教學資源是充足的」的選項百分比最低。

表 4-2-1 高屏地區「現況」向度各題之分析

題目	百分比					平均數	平均數大於中間值
	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意		
1. 對於所屬學校行政主管的支持與配合度均佳	18.1	52.4	20.0	8.6	1.0	3.78	✓
2. 對於巡輔學校行政主管的支持與配合度均佳	18.1	42.9	33.3	5.7	.0	3.73	✓
3. 在編制學校的巡輔老師地位跟普通班老師是相等的	12.4	44.8	30.5	10.5	1.9	3.55	
4. 對於能跟普通班老師進行協同教學我認爲是愉快的	9.5	52.4	33.3	4.8	.0	3.66	✓
5. 校內的溝通申訴等管道非常暢通無阻礙	14.3	36.2	38.1	10.5	1.0	3.52	
6. 特教巡迴老師該扮演的角色與職責非常清楚	13.3	46.7	28.6	8.6	2.9	3.59	✓
7. 推動特教巡迴輔導教育的教學資源是充足的	5.7	28.6	35.2	25.7	4.8	3.04	
8. 在職進修的管道我認爲非常多元與暢通	14.3	46.7	25.7	13.3	.0	3.61	✓
9. 對於擔任特教巡迴輔導之工作不會影響升遷的機會	10.5	47.6	33.3	6.7	1.9	3.58	✓
本向度平均						3.56	

資料來源：作者整理

表 4-2-2 高雄市「現況」向度各題之分析

題目	百分比					平均數	平均數大於中間值
	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意		
1. 對於所屬學校行政主管的支持與配合度均佳	22.0	54.0	10.0	12.0	2.0	3.82	✓
2. 對於巡輔學校行政主管的支持與配合度均佳	14.0	46.0	32.0	8.0	.0	3.66	✓
3. 在編制學校的巡輔老師地位跟普通班老師是相等的	14.0	42.0	30.0	12.0	2.0	3.54	
4. 對於能跟普通班老師進行協同教學我認爲是愉快的	10.0	60.0	26.0	4.0	.0	3.76	✓
5. 校內的溝通申訴等管道非常暢通無阻礙	16.0	44.0	28.0	12.0	.0	3.64	✓
6. 特教巡迴老師該扮演的角色與職責非常清楚	16.0	46.0	32.0	4.0	2.0	3.70	✓
7. 推動特教巡迴輔導教育的教學資源是充足的	6.0	32.0	36.0	24.0	2.0	3.16	
8. 在職進修的管道我認爲非常多元與暢通	12.0	52.0	30.0	6.0	.0	3.70	✓
9. 對於擔任特教巡迴輔導之工作不會影響升遷的機會	12.0	48.0	30.0	10.0	.0	3.62	
本向度平均						3.62	

資料來源：作者整理

表 4-2-3 屏東縣「現況」向度各題之分析

題目	百分比					平均數	平均數大於中間值
	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意		
1. 對於所屬學校行政主管的支持與配合度均佳	14.5	50.9	29.1	5.5	.0	3.74	✓
2. 對於巡輔學校行政主管的支持與配合度均佳	21.8	40.0	34.5	3.6	.0	3.80	✓
3. 在編制學校的巡輔老師地位跟普通班老師是相等的	10.9	47.3	30.9	9.1	1.8	3.56	✓
4. 對於能跟普通班老師進行協同教學我認爲是愉快的	9.1	45.5	40.4	5.5	.0	3.58	✓
5. 校內的溝通申訴等管道非常暢通無阻礙	12.7	29.1	47.3	9.1	1.8	3.41	
6. 特教巡迴老師該扮演的角色與職責非常清楚	10.9	47.3	25.5	12.7	3.6	3.49	
7. 推動特教巡迴輔導教育的教學資源是充足的	5.5	25.5	34.5	27.3	7.3	2.94	
8. 在職進修的管道我認爲非常多元與暢通	16.4	41.8	21.8	20.0	.0	3.54	✓
9. 對於擔任特教巡迴輔導之工作不會影響升遷的機會	9.1	47.3	36.4	3.6	3.6	3.54	✓
本向度平均						3.51	

資料來源：作者整理

二、在「專業效能」向度之得分分析

本分量表係採五等量表方式選答，本部分的得分愈高，表示其自覺專業效能越高，反之，則越低。茲將各小題百分比、平均數歸納如表4-2-4；4-2-5；4-2-6所示：

(一) 由表4-2-4可知，特教巡迴輔導教師在高屏地區「專業效能」向度中各題平均得分介於3.14至4.14之間，表示教師對此向度各題所述情形偏向同意的感受。認同度最高的題項為題項3「我會根據巡輔生需求自行改編教材或設計教學活動」(4.14)；認同度最低的題項為題項9「我能使家長樂於配合學校的親師活動」(3.14)。同意度的選項中，只有題項8及題項9沒有超過4成，其餘題項均有超過4成以上的高屏地區特教巡迴輔導教師勾選「同意」，其中以題項1「我能根據巡輔生的個別差異，兼顧每位巡輔生的需求」(61.9%)的百分比最高。再者，題項9「我能使家長樂於配合學校的親師活動」(23.8%)，只有不到3成的高屏地區特教巡迴輔導教師勾選「同意」。

(二) 由表4-2-5可知，特教巡迴輔導教師在高雄市「專業效能」向度中各題平均得分介於3.28至4.20之間，表示教師對此向度各題所述情形偏向同意的感受。認同度最高的題項為題項3「我會根據巡輔生需求自行改編教材或設計教學活動」(4.20)；認同度最低的題項為題項9「我能使家長樂於配合學校的親師活動」(3.28)。同意度的選項中，只有題項8及題項9沒有超過4成，其餘題項均有超過4成以上的高屏地區特教巡迴輔導教師勾選「同意」，其中以題項1「我能根據巡輔生的個別差異，兼顧每位巡輔生的需求」、題項3「我會根據巡輔生需求自行改編教材或設計教學活動」及題項4「我能輔導巡輔生建立自信心」(64%)的百分比最高。再者，題項9「我能使家長樂於配合學校的親師活動」(26%)，只有不到3成的高屏地區特教巡迴輔導教師勾選「同意」。

(三) 由表4-2-6可知，特教巡迴輔導教師在屏東縣「專業效能」向度中各題平均得分介於3.01至4.09之間，表示教師對此向度各題所述情形偏向同意的感受。認同度最高的題項為題項3「我會根據巡輔生需求自行改編教材或設計教學活動」(4.09)；認同度最低的題項為題項9「我能使家長樂於配合學校的親師活動」(3.01)。同意度的選項中，只有題項8、題項9及題項10沒有超過4

成，其餘題項均有超過 4 成以上的屏東縣特教巡迴輔導教師勾選「同意」，其中以題項 3「我會根據巡輔生需求自行改編教材或設計教學活動」（60%）的百分比最高。再者，題項 9「我能使家長樂於配合學校的親師活動」（21.8%），只有不到 3 成的屏東縣特教巡迴輔導教師勾選「同意」。

（四）由表 4-2-4；4-2-5；4-2-6 得知：

1. 整個高屏地區特教巡迴輔導教師對於「專業效能」同意度的選項中，以題項 1「我能根據巡輔生的個別差異，兼顧每位巡輔生的需求」的選項百分比最高。

2. 高雄市特教巡迴輔導教師對於「專業效能」同意度的選項中，以題項 1「我能根據巡輔生的個別差異，兼顧每位巡輔生的需求」、題項 3「我會根據巡輔生需求自行改編教材或設計教學活動」及題項 4「我能輔導巡輔生建立自信心」的三個選項百分比最高。

3. 屏東縣特教巡迴輔導教師對於「專業效能」同意度的選項中，以題項 3「我會根據巡輔生需求自行改編教材或設計教學活動」的選項百分比最高。

4. 不論高屏地區、高雄市及屏東縣對於「專業效能」同意度的選項中，均以題項 9「我能使家長樂於配合學校的親師活動」的選項百分比最低。

表 4-2-4 高屏地區「專業效能」向度各題之分析

題目	百分比					平均數	平均數大於中間值
	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意		
1. 我能根據巡輔生的個別差異，兼顧每位巡輔生的需求	19.0	61.9	14.3	4.8	.0	3.95	✓
2. 我在擬定巡輔生個別化教育計畫能採納家長的意見	24.8	57.1	14.3	2.9	1.0	4.01	✓
3. 我會根據巡輔生需求自行改編教材或設計教學活動	27.6	57.0	13.3	.0	.0	4.14	✓
4. 我能輔導巡輔生建立自信心	21.9	58.1	18.1	1.9	.0	4.00	✓
5. 我能輔導巡輔生建立良好人際關係	17.1	46.7	29.5	5.7	1.0	3.73	
6. 我對於巡輔生的篩選、轉介、類別鑑定過程非常瞭解	26.7	44.8	25.7	2.9	.0	3.95	✓
7. 我對於每次的輔導，都能確實的填寫輔導紀錄	25.7	53.3	19.0	1.9	.0	4.02	✓
8. 我每個月閱讀有關特教巡迴導教育相關的雜誌、期刊或訊息	6.7	30.5	42.9	19.0	1.0	3.22	
9. 我能使家長樂於配合學校的親師活動	8.6	23.8	43.8	21.0	2.9	3.14	
10. 我每個月主動尋求專家或有經驗教師的教學相關問題協助	5.7	40.0	38.1	14.3	1.9	3.33	
本向度平均						3.74	

資料來源：作者整理

表 4-2-5 高雄市「專業效能」向度各題之分析

題目	百分比					平均數	平均數大於中間值
	非常同意	同意	尙可	不同意	非常不同意		
1. 我能根據巡輔生的個別差異，兼顧每位巡輔生的需求	16.0	64.0	14.0	6.0	.0	3.90	✓
2. 我在擬定巡輔生個別化教育計畫能採納家長的意見	20.0	62.0	12.0	6.0	.0	3.96	✓
3. 我會根據巡輔生需求自行改編教材或設計教學活動	28.0	64.0	8.0	.0	.0	4.20	✓
4. 我能輔導巡輔生建立自信心	18.0	64.0	16.0	2.0	.0	3.98	✓
5. 我能輔導巡輔生建立良好人際關係	18.0	50.0	26.0	6.0	.0	3.80	✓
6. 我對於巡輔生的篩選、轉介、類別鑑定過程非常瞭解	20.0	46.0	30.0	4.0	.0	3.82	✓
7. 我對於每次的輔導，都能確實的填寫輔導紀錄	26.0	52.0	18.0	4.0	.0	4.00	✓
8. 我每個月閱讀有關特教巡迴導教育相關的雜誌、期刊或訊息	8.0	38.0	42.0	12.0	.0	3.42	
9. 我能使家長樂於配合學校的親師活動	8.0	26.0	52.0	14.0	.0	3.28	
10. 我每個月主動尋求專家或有經驗教師的教學相關問題協助	6.0	46.0	38.0	10.0	.0	3.48	
本向度平均						3.78	

資料來源：作者整理

表 4-2-6 屏東縣「專業效能」向度各題之分析

題目	百分比					平均數	平均數大於中間值
	非常同意	同意	尙可	不同意	非常不同意		
1. 我能根據巡輔生的個別差異，兼顧每位巡輔生的需求	21.8	60.0	14.5	3.6	.0	4.00	✓
2. 我在擬定巡輔生個別化教育計畫能採納家長的意見	29.1	52.7	16.4	.0	1.8	4.07	✓
3. 我會根據巡輔生需求自行改編教材或設計教學活動	27.3	54.5	18.2	.0	.0	4.09	✓
4. 我能輔導巡輔生建立自信心	25.5	52.7	20.0	1.8	.0	4.01	✓
5. 我能輔導巡輔生建立良好人際關係	16.4	43.6	32.7	5.5	1.8	3.67	
6. 我對於巡輔生的篩選、轉介、類別鑑定過程非常瞭解	32.7	43.6	21.8	1.8	.0	4.07	✓
7. 我對於每次的輔導，都能確實的填寫輔導紀錄	25.5	54.5	20.0	.0	.0	4.05	✓
8. 我每個月閱讀有關特教巡迴導教育相關的雜誌、期刊或訊息	5.5	23.6	43.6	25.5	1.8	3.05	
9. 我能使家長樂於配合學校的親師活動	9.1	21.8	36.4	27.3	5.5	3.01	
10. 我每個月主動尋求專家或有經驗教師的教學相關問題協助	5.5	34.5	38.2	18.2	3.6	3.20	
本向度平均						3.72	

資料來源：作者整理

三、在「工作滿意度」向度之得分分析

本分量表係採五等量表方式選答，本部分的得分愈高，表示其工作滿意度越高，反之，則越低。茲將各小題百分比、平均數歸納如表4-2-7；4-2-8；4-2-9所示：

(一) 由表4-2-7可知，特教巡迴輔導教師在高屏地區「工作滿意度」向度中各題平均得分介於3.01至3.80之間，表示教師對此向度各題所述情形偏向同意的感受。認同度最高的題項為題項7「我認爲自己與所有巡輔生相處的情形，我覺得滿意」(3.80)；認同度最低的題項為題項6「我認爲巡迴輔導在交通上花費的時間，我覺得滿意」(3.01)。同意度的選項中，題項1、題項3、題項4、題項5及題項6沒有超過4成，其餘題項均有超過4成以上的高屏地區特教巡迴輔導教師勾選「同意」，其中以題項7「我認爲自己與所有巡輔生相處的情形，我覺得滿意」及題項8「我認爲自己與所有巡輔生相關教師的溝通，我覺得滿意」(56.0%)的百分比最高。再者，題項3「我認爲處理非巡迴輔導的行政業務業務，我覺得滿意」、題項5「我認爲所有巡輔生地點與環境的安排，我覺得滿意」及題項6「我認爲巡迴輔導在交通上花費的時間，我覺得滿意」(28.6%)，只有不到3成的高屏地區特教巡迴輔導教師勾選「同意」。

(二) 由表4-2-8可知，特教巡迴輔導教師在高雄市「工作滿意度」向度中各題平均得分介於3.20至3.98之間，表示教師對此向度各題所述情形偏向同意的感受。認同度最高的題項為題項10「我認爲巡輔的搭檔之間彼此關懷、支援的情形，我覺得滿意」(3.98)；認同度最低的題項為題項6「我認爲巡迴輔導在交通上花費的時間，我覺得滿意」(3.20)。同意度的選項中，題項1、題項3、題項4及題項6沒有超過4成，其餘題項均有超過4成以上的高雄市特教巡迴輔導教師勾選「同意」，其中以題項7「我認爲自己與所有巡輔生相處的情形，我覺得滿意」及題項8「我認爲自己與所有巡輔生相關教師的溝通，我覺得滿意」(60%)的百分比最高。再者，題項3「我認爲處理非巡迴輔導的行政業務，我覺得滿意」(34%)的百分比最低。

(三) 由表4-2-9可知，特教巡迴輔導教師在屏東縣「工作滿意度」向度中各題平均得分介於2.85至3.80之間，表示教師對此向度各題所述情形偏向同意的感受。認同度最高的題項為題項7「我認爲自己與所有巡輔生相處的情形，我覺得滿意」(3.80)；認同度最低的題項為題項6「我認爲巡迴輔導在交通上花費的時間，我覺得滿意」(2.85)。同意度的選項中，題項1、題項3、題項4、題項5及題項6沒有超過4成，其餘題項均有超過4成以上的屏東縣特教巡迴輔導教師勾選「同意」，其中以題項7「我認爲自己與所有巡輔生相處的情形，我覺得滿意」及題項8「我認爲自己與所有巡輔生相關教師的溝通，我覺得滿意」(56.2%)的百分比最高。再者，題項3「我認爲處理非巡迴輔導的行政業務業務，我覺得滿意」、題項5「我認爲所有巡輔生地點與環境的安排，我覺得滿意」及題項6「我認爲巡迴輔導在交通上花費的時間，我覺得滿意」(28.6%)，只有不到3成的屏東縣特教巡迴輔導教師勾選「同意」。

(四) 由表 4-2-7；4-2-8；4-2-9 得知：

1. 整個高屏地區特教巡迴輔導教師對於「工作滿意度」同意度的選項中，以題項 7「我認爲自己與所有巡輔生相處的情形，我覺得滿意」及題項 8「我認爲自己與所有巡輔生相關教師的溝通，我覺得滿意」的選項百分比最高。

2. 高雄市特教巡迴輔導教師對於「工作滿意度」同意度的選項中，以題項 7「我認爲自己與所有巡輔生相處的情形，我覺得滿意」及題項 8「我認爲自己與所有巡輔生相關教師的溝通，我覺得滿意」的選項百分比最高。

3. 屏東縣特教巡迴輔導教師對於「工作滿意度」同意度的選項中，以題項 7「我認爲自己與所有巡輔生相處的情形，我覺得滿意」及題項 8「我認爲自己與所有巡輔生相關教師的溝通，我覺得滿意」的選項百分比最高。

4. 不論高屏地區、高雄市及屏東縣對於「工作滿意度」同意度的選項中，均以題項 3「我認爲處理非巡迴輔導的行政業務，我覺得滿意」的選項百分比最低。

表 4-2-7 高屏地區「工作滿意度」向度各題之分析

題目	百分比					平均數	平均數大於中間值
	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意		
1. 我認爲編制學校主管讓巡迴輔導老師參與行政決策，我覺得滿意	6.7	37.1	38.1	13.3	4.8	3.27	
2. 我認爲自己與行政主管相處、溝通互動，我覺得滿意	13.3	46.7	26.7	12.4	1.0	3.59	✓
3. 我認爲處理非巡迴輔導的行政業務，我覺得滿意	6.7	28.6	39.0	21.9	3.8	3.12	
4. 我認爲目前巡輔生輔導節數的規定，我覺得滿意	7.6	32.4	37.1	15.2	7.6	3.17	
5. 我認爲所有巡輔生地點與環境的安排，我覺得滿意	5.7	28.6	36.2	25.7	3.8	3.06	
6. 我認爲巡迴輔導在交通上花費的時間，我覺得滿意	5.7	28.6	33.3	26.7	5.7	3.01	
7. 我認爲自己與所有巡輔生相處的情形，我覺得滿意	15.2	56.2	23.8	3.8	1.0	3.80	✓
8. 我認爲自己與所有巡輔生相關教師的溝通，我覺得滿意	11.4	56.2	27.6	3.8	1.0	3.73	✓
9. 我認爲自己與所有巡輔生家長的溝通與互動，我覺得滿意	6.7	50.5	29.5	12.4	1.0	3.49	✓
10. 我認爲巡輔的搭檔之間彼此關懷、支援的情形，我覺得滿意	19.0	40.0	32.4	7.6	1.0	3.68	✓
11. 我認爲從事特教巡迴輔導工作能得到成就感，我覺得滿意	12.4	43.8	28.6	12.4	2.9	3.50	✓
12. 我認爲薪資所得與工作業務量相比，我覺得滿意	7.6	42.9	38.1	6.7	4.8	3.41	✓
本向度平均						3.40	

資料來源：作者整理

表 4-2-8 高雄市「工作滿意度」向度各題之分析

題目	百分比					平均數	平均數大於中間值
	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意		
1. 我認爲編制學校主管讓巡迴輔導老師參與行政決策，我覺得滿意	10.0	38.0	36.0	14.0	2.0	3.40	
2. 我認爲自己與行政主管相處、溝通互動，我覺得滿意	16.0	52.0	20.0	12.0	.0	3.72	✓
3. 我認爲處理非巡迴輔導的行政業務，我覺得滿意	8.0	34.0	36.0	20.0	2.0	3.26	
4. 我認爲目前巡輔生輔導節數的規定，我覺得滿意	10.0	38.0	34.0	12.0	6.0	3.34	
5. 我認爲所有巡輔生地點與環境的安排，我覺得滿意	8.0	40.0	24.0	24.0	4.0	3.24	
6. 我認爲巡迴輔導在交通上花費的時間，我覺得滿意	6.0	38.0	30.0	22.0	4.0	3.20	
7. 我認爲自己與所有巡輔生相處的情形，我覺得滿意	12.0	60.0	26.0	2.0	.0	3.82	✓
8. 我認爲自己與所有巡輔生相關教師的溝通，我覺得滿意	10.0	60.0	26.0	4.0	.0	3.76	✓
9. 我認爲自己與所有巡輔生家長的溝通與互動，我覺得滿意	12.0	44.0	32.0	12.0	.0	3.56	✓
10. 我認爲巡輔的搭檔之間彼此關懷、支援的情形，我覺得滿意	30.0	44.0	20.0	6.0	.0	3.98	✓
11. 我認爲從事特教巡迴輔導工作能得到成就感，我覺得滿意	16.0	50.0	22.0	12.0	.0	3.70	✓
12. 我認爲薪資所得與工作業務量相比，我覺得滿意	10.0	54.0	30.0	4.0	2.0	3.66	✓
本向度平均						3.55	

資料來源：作者整理

表 4-2-9 屏東縣「工作滿意度」向度各題之分析

題目	百分比					平均數	平均數大於中間值
	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意		
1. 我認爲編制學校主管讓巡迴輔導老師參與行政決策，我覺得滿意	6.7	37.1	38.1	13.3	4.8	3.16	
2. 我認爲自己與行政主管相處、溝通互動，我覺得滿意	13.3	46.7	26.7	12.4	1.0	3.47	✓
3. 我認爲處理非巡迴輔導的行政業務，我覺得滿意	6.7	28.6	39.0	21.9	3.8	3.00	
4. 我認爲目前巡輔生輔導節數的規定，我覺得滿意	7.6	32.4	37.1	15.2	7.6	3.01	
5. 我認爲所有巡輔生地點與環境的安排，我覺得滿意	5.7	28.6	36.2	25.7	3.8	2.90	
6. 我認爲巡迴輔導在交通上花費的時間，我覺得滿意	5.7	28.6	33.3	26.7	5.7	2.85	
7. 我認爲自己與所有巡輔生相處的情形，我覺得滿意	15.2	56.2	23.8	3.8	1.0	3.80	✓
8. 我認爲自己與所有巡輔生相關教師的溝通，我覺得滿意	11.4	56.2	27.6	3.8	1.0	3.70	✓
9. 我認爲自己與所有巡輔生家長的溝通與互動，我覺得滿意	6.7	50.5	29.5	12.4	1.0	3.43	✓
10. 我認爲巡輔的搭檔之間彼此關懷、支援的情形，我覺得滿意	19.0	40.0	32.4	7.6	1.0	3.41	✓
11. 我認爲從事特教巡迴輔導工作能得到成就感，我覺得滿意	12.4	43.8	28.6	12.4	2.9	3.32	✓
12. 我認爲薪資所得與工作業務量相比，我覺得滿意	7.6	42.9	38.1	6.7	4.8	3.20	
本向度平均						3.27	

資料來源：作者整理

四、在「工作壓力」向度之得分分析

本分量表係採五等量表方式選答，本部分的得分愈高，表示其工作滿意度越低，反之，則越高。茲將各小題百分比、平均數歸納如表4-2-10；4-2-11；4-2-12所示：

（一）由表4-2-10可知，特教巡迴輔導教師在高屏地區「工作壓力」向度中各題平均得分介於2.84至3.09之間，表示教師對此向度各題所述情形偏向尚可的感受。認同度最高的題項為題項7「對於巡迴教學工作會覺得缺乏專業的協助及諮詢」（3.09）；認同度最低的題項為題項4「對於目前的巡迴輔導工作很容易就會產生挫折感」及題項5「對於填寫學生書面資料（如個別化教育計畫）會感到困擾」（2.84）。尚可度的選項中，題項4沒有超過4成，其餘題項均有超過4成以上的高屏地區特教巡迴輔導教師勾選「尚可」，其中以題項2「對於目前從事的巡迴輔導工作會造成精神緊張」（41.9%）的百分比最高。再者，題項4「對於目前的巡迴輔導工作很容易就會產生挫折感」（37.1%）的百分比最低。

（二）由表4-2-11可知，特教巡迴輔導教師在高雄市「工作壓力」向度中各題平均得分介於2.58至3.06之間，表示教師對此向度各題所述情形偏向尚可的感受。認同度最高的題項為題項7「對於巡迴教學工作會覺得缺乏專業的協助及諮詢」（3.06）；認同度最低的題項為題項3「對於目前的工作業務量會感到無法應付」（2.58）。尚可度的選項中，題項3及題項4沒有超過4成，其餘題項均有超過4成以上的高雄市特教巡迴輔導教師勾選「尚可」，其中以題項6「編制的學校會有額外的要求或給予其他工作而感到壓力」（48%）的百分比最高。再者，題項4「對於目前的巡迴輔導工作很容易就會產生挫折感」（34%）的百分比最低。

（三）由表4-2-11可知，特教巡迴輔導教師在屏東縣「工作壓力」向度中各題平均得分介於3.00至3.14之間，表示教師對此向度各題所述情形偏向尚可的感受。認同度最高的題項為題項2「對於目前從事的巡迴輔導工作會造成精神緊張」及題項3「對於目前的工作業務量會感到無法應付」（3.14）；認同度最低的題項為題項4「對於目前的巡迴輔導工作很容易就會產生挫折感」及題項5「對於填寫學生書面資料（如個別化教育計畫）會感到困擾」（3.00）。尚可度的選項中，

題項1、題項5及題項6沒有超過4成，其餘題項均有超過4成以上的屏東縣特教巡迴輔導教師勾選「尚可」，其中以題項5「對於填寫學生書面資料（如個別化教育計畫）會感到困擾」（43.6%）的百分比最高。再者，題項6「編制的學校會有額外的要求或給予其他工作而感到壓力」（29.1%）的百分比最低。

（四）由表 4-2-10；4-2-11；4-2-12 得知：

1. 整個高屏地區特教巡迴輔導教師對於「工作壓力」尚可度的選項中，以題項 2「對於目前從事的巡迴輔導工作會造成精神緊張」的選項百分比最高。

2. 高雄市特教巡迴輔導教師對於「工作壓力」尚可度的選項中，以題項 6「編制的學校會有額外的要求或給予其他工作而感到壓力」的選項百分比最高。

3. 屏東縣特教巡迴輔導教師對於「工作壓力」尚可度的選項中，以題項 5「對於填寫學生書面資料（如個別化教育計畫）會感到困擾」的選項百分比最高。

4. 高屏地區及高雄市對於「工作壓力」尚可度的選項中，均以題項 4「對於目前的巡迴輔導工作很容易就會產生挫折感」的選項百分比最低。而屏東縣對於「工作壓力」尚可度的選項中，以題項 6「編制的學校會有額外的要求或給予其他工作而感到壓力」的選項百分比最低。

表 4-2-10 高屏地區「工作壓力」向度各題之分析

題目	百分比					平均數	平均數大於中間值
	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意		
1. 對於目前從事的巡迴輔導工作會感到筋疲力盡	7.6	17.1	41.0	31.4	2.9	2.95	✓
2. 對於目前從事的巡迴輔導工作會造成精神緊張	5.7	18.1	41.9	28.6	5.7	2.89	
3. 對於目前的工作業務量會感到無法應付	5.7	18.1	41.0	28.6	6.7	2.87	
4. 對於目前的巡迴輔導工作很容易就會產生挫折感	3.8	20.0	37.1	35.2	3.8	2.84	
5. 對於填寫學生書面資料（如個別化教育計畫）會感到困擾	4.8	16.2	43.8	29.5	5.7	2.84	
6. 編制的學校會有額外的要求或給予其他工作而感到壓力	6.7	24.8	38.0	25.7	4.8	3.02	✓
7. 對於巡迴教學工作會覺得缺乏專業的協助及諮詢	3.8	31.2	40.0	20.3	4.7	3.09	✓
本向度平均						2.92	

資料來源：作者整理

表 4-2-11 高雄市「工作壓力」向度各題之分析

題目	百分比					平均數	平均數大於中間值
	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意		
1. 對於目前從事的巡迴輔導工作會感到筋疲力盡	2.0	14.0	44.0	38.0	2.0	2.76	✓
2. 對於目前從事的巡迴輔導工作會造成精神緊張	2.0	10.0	44.0	36.0	8.0	2.62	
3. 對於目前的工作業務量會感到無法應付	2.0	12.0	38.0	38.0	10.0	2.58	
4. 對於目前的巡迴輔導工作很容易就會產生挫折感	2.0	16.0	34.0	44.0	4.0	2.68	
5. 對於填寫學生書面資料（如個別化教育計畫）會感到困擾	4.0	10.0	44.0	34.0	8.0	2.68	
6. 編制的學校會有額外的要求或給予其他工作而感到壓力	4.0	22.0	48.0	22.0	4.0	3.00	✓
7. 對於巡迴教學工作會覺得缺乏專業的協助及諮詢	4.0	28.0	42.0	22.0	4.0	3.06	✓
本向度平均						2.92	

資料來源：作者整理

表 4-2-12 屏東縣「工作壓力」向度各題之分析

題目	百分比					平均數	平均數大於中間值
	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意		
1. 對於目前從事的巡迴輔導工作會感到筋疲力盡	12.7	20.0	38.2	25.5	3.6	3.12	✓
2. 對於目前從事的巡迴輔導工作會造成精神緊張	9.1	25.5	40.0	21.8	3.6	3.14	✓
3. 對於目前的工作業務量會感到無法應付	9.1	23.6	43.6	20.0	3.6	3.14	✓
4. 對於目前的巡迴輔導工作很容易就會產生挫折感	5.5	23.6	40.0	27.3	3.6	3.00	
5. 對於填寫學生書面資料（如個別化教育計畫）會感到困擾	5.5	21.8	43.6	25.5	3.6	3.00	
6. 編制的學校會有額外的要求或給予其他工作而感到壓力	9.1	27.3	29.1	29.1	5.5	3.05	
7. 對於巡迴教學工作會覺得缺乏專業的協助及諮詢	3.6	34.5	38.2	18.2	5.5	3.12	✓
本向度平均						3.08	

資料來源：作者整理

第三節 不同背景變項在留任意願上之差異分析

本節旨在探討特教巡迴輔導教師的留任意願是否因個人和工作背景變項的不同而有差異。背景變項包括個人背景變項：性別、服務縣市、婚姻狀況；工作背景變項包括：每週在交通上大約之巡迴總時數。本研究分別以t考驗、單因子變異數分析等統計方法進行各項資料分析，以了解受試者在留任意願各層面的差異情形，若F值達.05的顯著水準，則以薛費法進行事後比較。

一、個人背景變項與留任意願的差異分析

(一) 性別

本研究特教巡迴輔導教師在「性別」與留任意願之差異分析，如表4-3-1；4-3-2；4-3-3所示：

1. 由表 4-3-1 的統計結果得知：

(1) 高屏地區不同性別的特教巡迴輔導教師在留任意願程度中，「現況」、「專業效能」、「工作滿意度」、「工作壓力」及「整體」向度的差異性考驗 t 值，未達 $p < .05$ 顯著差異水準，顯示高屏地區不同性別的特教巡迴輔導教師在「現況」、「專業效能」、「工作滿意度」、「工作壓力」及「整體」方面之留任意願程度並無差異。

2. 由表 4-3-2 的統計結果得知：

(1) 高雄市不同性別的特教巡迴輔導教師在留任意願程度中，「專業效能」、「工作壓力」向度的差異性考驗 t 值，未達 $p < .05$ 顯著差異水準，顯示不同性別的特教巡迴輔導教師在「專業效能」、「工作壓力」方面之留任意願程度並無差異。

(2) 高雄市不同性別的特教巡迴輔導教師在留任意願「現況」向度的差異性考驗 t 值，達 $p < .05$ 顯著差異水準，且女教師在留任意願「現況」向度的平均得分，高於男教師，顯示女教師較男教師在現況方面表現較高的留任意願。

(3) 高雄市不同性別的特教巡迴輔導教師在留任意願「工作滿意度」向度的差異性考驗 t 值，達 $p < .05$ 顯著差異水準，且女教師在留任意願「工作滿意度」向度的平均得分，高於男教師，顯示女教師較男教師在工作滿意度方面表現較高的留任意願。

(4) 高雄市不同性別的特教巡迴輔導教師在留任意願「整體」向度的差異性考驗 t 值，達 $p < .05$ 顯著差異水準，且女教師在留任意願「整體」向度的平均得分，高於男教師，顯示女教師較男教師在整體方面表現較高的留任意願。

3. 由表 4-3-3 的統計結果得知：

(1) 屏東縣不同性別的特教巡迴輔導教師在留任意願程度中，「現況」、「專業效能」、「工作滿意度」、「工作壓力」及「整體」向度的差異性考驗 t 值，未達 $p < .05$ 顯著差異水準，顯示屏東縣不同性別的特教巡迴輔導教師在「現況」、「專業效能」、「工作滿意度」、「工作壓力」及「整體」方面之留任意願程度並無差異。

表 4-3-1 高屏地區不同「性別」之特教巡迴輔導教師在各層面留任意願程度比較的 t 考驗分析摘要表

向度	男 (N=28)		女 (N=77)		平均數比較	t值	p值
	平均數	標準差	平均數	標準差			
現況	3.69	.574	3.52	.627	男 > 女	1.252	.213
專業效能	3.78	.564	3.74	.512	男 > 女	.380	.705
工作滿意度	3.50	.639	3.37	.636	男 > 女	.893	.374
工作壓力	2.85	.765	2.96	.722	女 > 男	-.696	.488
整體	3.50	.431	3.43	.408	女 > 男	.772	.442

資料來源：作者整理

表 4-3-2 高雄市不同「性別」之特教巡迴輔導教師在各層面留任意願程度比較的 t 考驗分析摘要表

向度	男 (N=14)		女 (N=36)		平均數比較	t值	p值
	平均數	標準差	平均數	標準差			
現況	3.94	.577	3.49	.632	女 > 男	2.299*	.026
專業效能	3.99	.608	3.70	.490	女 > 男	1.755	.086
工作滿意度	3.83	.586	3.44	.561	女 > 男	2.172*	.035
工作壓力	2.62	.809	2.82	.634	男 > 女	-.939	.352
整體	3.67	.407	3.41	.394	女 > 男	2.136*	.038

資料來源：作者整理

* $p < .05$

表 4-3-3 屏東縣不同「性別」之特教巡迴輔導教師在各層面留任意願程度比較的 t 考驗分析摘要表

向度	男 (N=14)		女 (N=41)		平均數 比較	t值	p值
	平均數	標準差	平均數	標準差			
現況	3.43	.460	3.54	.629	女 > 男	-.575	.568
專業效能	3.57	.445	3.77	.534	女 > 男	-1.238	.221
工作滿意度	3.16	.516	3.31	.695	女 > 男	-.720	.475
工作壓力	3.08	.669	3.08	.779	男 > 女	-.023	.981
整體	3.32	.391	3.44	.424	女 > 男	-.962	.340

資料來源：作者整理

(二) 服務縣市的差異分析

本研究高雄市與屏東縣特教巡迴輔導教師在「不同服務縣市」與留任意願之差異分析，如表4-3-4所示：

表 4-3-4 不同「服務縣市」之特教巡迴輔導教師在各層面留任意願程度比較的 t 考驗分析摘要表

向度	高雄市 (N=50)		屏東縣 (N=55)		平均數 比較	t值	p值
	平均數	標準差	平均數	標準差			
現況	3.62	.644	3.51	.588	高 > 屏	.890	.376
專業效能	3.78	.535	3.72	.516	高 > 屏	.570	.570
工作滿意度	3.55	.589	3.27	.653	高 > 屏	2.276*	.025
工作壓力	2.76	.685	3.08	.747	屏 > 高	-2.259*	.026
整體	3.48	.412	3.41	.416	高 > 屏	.865	.389

資料來源：作者整理

*p<.05

1. 由表 4-3-4 的統計結果得知：

(1) 高雄市與屏東縣特教巡迴輔導教師在「不同服務縣市」的留任意願程度中，「現況」、「專業效能」、「整體」向度的差異性考驗 t 值，未達 $p < .05$ 顯著差異水準，顯示不同服務縣市的特教巡迴輔導教師在「現況」、「專業效能」、「整體」方面之留任意願程度並無差異。

(2) 高雄市與屏東縣特教巡迴輔導教師在「不同服務縣市」的留任意願「工

作滿意度」向度的差異性考驗 t 值，達 $p < .05$ 顯著差異水準，且高雄市教師在留任意願「工作滿意度」向度的平均得分，高於屏東縣教師，顯示高雄市教師較屏東縣教師在工作滿意度方面表現較高的留任意願。

(3) 高雄市與屏東縣特教巡迴輔導教師在「不同服務縣市」的留任意願「工作壓力」向度的差異性考驗 t 值，達 $p < .05$ 顯著差異水準，且屏東縣教師在留任意願「工作壓力」向度的平均得分，高於高雄市教師，顯示高雄市教師較屏東縣教師在工作壓力方面表現較高的留任意願。

(三) 婚姻狀況的差異分析

本研究高雄市與屏東縣特教巡迴輔導教師在「婚姻狀況」與留任意願之差異分析，如表4-3-5；4-3-6；4-3-7所示：

1. 由表 4-3-5 的統計結果得知：

(1) 高屏地區不同「婚姻狀況」的特教巡迴輔導教師在留任意願程度中，「工作滿意度」、「工作壓力」及「整體」向度的差異性考驗 t 值，未達 $p < .05$ 顯著差異水準，顯示高屏地區不同「婚姻狀況」的特教巡迴輔導教師在「工作滿意度」、「工作壓力」及「整體」方面之留任意願程度並無差異。

(2) 高屏地區不同「婚姻狀況」的特教巡迴輔導教師在留任意願「現況」向度的差異性考驗 t 值，達 $p < .05$ 顯著差異水準，且已婚教師在留任意願「現況」向度的平均得分，高於未婚教師，顯示已婚教師較未婚教師在現況方面表現較高的留任意願。

(3) 高屏地區不同「婚姻狀況」的特教巡迴輔導教師在留任意願「專業效能」向度的差異性考驗 t 值，達 $p < .05$ 顯著差異水準，且已婚教師在留任意願「專業效能」向度的平均得分，高於未婚教師，顯示已婚教師較未婚教師在專業效能方面表現較高的留任意願。

2. 由表 4-3-6 的統計結果得知：

(1) 高雄市不同「婚姻狀況」的特教巡迴輔導教師在留任意願程度中，「現況」、「專業效能」、「工作滿意度」、「工作壓力」及「整體」向度的差異性考驗 t 值，未達 $p < .05$ 顯著差異水準，顯示高雄市不同「婚姻狀況」的特教巡迴輔導教師在「現況」、「專業效能」、「工作滿意度」、「工作壓力」及「整體」方面之留任意願程度並無差異。

3. 由表 4-3-7 的統計結果得知：

(1) 屏東縣不同「婚姻狀況」的特教巡迴輔導教師在留任意願程度中，「現況」、「專業效能」、「工作滿意度」、「工作壓力」及「整體」向度的差異性考驗 t 值，未達 $p < .05$ 顯著差異水準，顯示屏東縣不同「婚姻狀況」的特教巡迴輔導教師在「現況」、「專業效能」、「工作滿意度」、「工作壓力」及「整體」方面之留任意願程度並無差異。

表 4-3-5 高屏地區不同「婚姻狀況」之特教巡迴輔導教師在各層面留任意願程度比較的 t 考驗分析摘要表

向度	已婚 (N=62)		未婚 (N=43)		平均數比較	t值	p值
	平均數	標準差	平均數	標準差			
現況	3.67	.607	3.41	.599	已婚 > 未婚	2.193*	.031
專業效能	3.84	.515	3.62	.516	已婚 > 未婚	2.154*	.034
工作滿意度	3.47	.671	3.31	.577	已婚 > 未婚	1.237	.219
工作壓力	2.83	.750	3.08	.687	未婚 > 已婚	-1.745	.084
整體	3.49	.401	3.37	.425	已婚 > 未婚	1.509	.134

資料來源：作者整理

* $p < .05$

表 4-3-6 高雄市不同「婚姻狀況」之特教巡迴輔導教師在各層面留任意願程度比較的 t 考驗分析摘要表

向度	已婚 (N=28)		未婚 (N=22)		平均數比較	t值	p值
	平均數	標準差	平均數	標準差			
現況	3.76	.675	3.43	.562	已婚 > 未婚	1.874	.067
專業效能	3.86	.557	3.67	.498	已婚 > 未婚	1.256	.215
工作滿意度	3.66	.637	3.40	.498	已婚 > 未婚	1.598	.117
工作壓力	2.63	.693	2.94	.648	未婚 > 已婚	-1.607	.115
整體	3.55	.439	3.39	.366	已婚 > 未婚	1.341	.186

資料來源：作者整理

表 4-3-7 屏東縣不同「婚姻狀況」之特教巡迴輔導教師在各層面留任意願程度比較的 t 考驗分析摘要表

向度	已婚 (N=34)		未婚 (N=21)		平均數比較	t值	p值
	平均數	標準差	平均數	標準差			
現況	3.59	.543	3.38	.648	已婚 > 未婚	1.284	.205
專業效能	3.82	.484	3.56	.538	已婚 > 未婚	1.829	.073
工作滿意度	3.30	.663	3.22	.649	已婚 > 未婚	.474	.637
工作壓力	2.99	.765	3.23	.710	未婚 > 已婚	-1.139	.260
整體	3.45	.367	3.35	.488	已婚 > 未婚	.872	.387

資料來源：作者整理

(四) 子女狀況的差異分析

本研究高雄市與屏東縣特教巡迴輔導教師在「子女狀況」與留任意願之差異分析，如表4-3-8；4-3-9；4-3-10所示：

1. 由表 4-3-8 的統計結果得知：

(1) 高屏地區不同「子女狀況」的特教巡迴輔導教師在留任意願，「現況」及「工作壓力」向度的差異性考驗 t 值，未達 $p < .05$ 顯著差異水準，顯示高屏地區不同「子女狀況」的特教巡迴輔導教師在「現況」及「工作壓力」方面之留任意願程度並無差異。

(2) 高屏地區不同「子女狀況」的特教巡迴輔導教師在留任意願「專業效能」向度的差異性考驗 t 值，達 $p < .05$ 顯著差異水準，且有子女教師在留任意願「專業效能」向度的平均得分，高於無子女教師，顯示有子女教師較無子女教師在專業效能方面表現較高的留任意願。

(3) 高屏地區不同「子女狀況」的特教巡迴輔導教師在留任意願「工作滿意度」向度的差異性考驗 t 值，達 $p < .05$ 顯著差異水準，且有子女教師在留任意願「工作滿意度」向度的平均得分，高於無子女教師，顯示有子女教師較無子女教師在工作滿意度方面表現較高的留任意願。

(4) 高屏地區不同「子女狀況」的特教巡迴輔導教師在留任意願「整體」向度的差異性考驗 t 值，達 $p < .05$ 顯著差異水準，且有子女教師在留任意願「整體」向度的平均得分，高於無子女教師，顯示有子女教師較無子女教師在整體方面表現較高的留任意願。

2. 由表 4-3-9 的統計結果得知：

(1) 高雄市不同「子女狀況」的特教巡迴輔導教師在留任意願，「現況」、「工作滿意度」及「工作壓力」向度的差異性考驗 t 值，未達 $p < .05$ 顯著差異水準，顯示高雄市不同「子女狀況」的特教巡迴輔導教師在「現況」、「工作滿意度」及「工作壓力」方面之留任意願程度並無差異。

(2) 高雄市不同「子女狀況」的特教巡迴輔導教師在留任意願「專業效能」向度的差異性考驗 t 值，達 $p < .05$ 顯著差異水準，且有子女教師在留任意願「專業效能」向度的平均得分，高於無子女教師，顯示有子女教師較無子女教師在專業效能方面表現較高的留任意願。

(3) 高雄市不同「子女狀況」的特教巡迴輔導教師在留任意願「整體」向度的差異性考驗 t 值，達 $p < .05$ 顯著差異水準，且有子女教師在留任意願「整體」向度的平均得分，高於無子女教師，顯示有子女教師較無子女教師在整體方面表現較高的留任意願。

3. 由表 4-3-10 的統計結果得知：

(1) 屏東縣不同「子女狀況」的特教巡迴輔導教師在留任意願，「現況」、「專業效能」、「工作滿意度」、「工作壓力」及「整體」向度的差異性考驗 t 值，未達 $p < .05$ 顯著差異水準，顯示屏東縣不同「子女狀況」的特教巡迴輔導教師在「現況」、「專業效能」、「工作滿意度」、「工作壓力」及「整體」方面之留任意願程度並無差異。

表 4-3-8 高屏地區不同「子女狀況」之特教巡迴輔導教師在各層面留任意願程度比較的 t 考驗分析摘要表

向度	有子女 (N=50)		無子女 (N=12)		平均數比較	t值	p值
	平均數	標準差	平均數	標準差			
現況	3.72	.552	3.36	.681	有 > 無	1.956	.055
專業效能	3.90	.494	3.53	.449	有 > 無	2.340*	.023
工作滿意度	3.56	.598	3.08	.855	有 > 無	2.276*	.026
工作壓力	2.80	.730	2.94	.881	無 > 有	-.566	.573
整體	3.54	.3.43	3.24	.507	有 > 無	2.527*	.014

資料來源：作者整理

* $p < .05$

表 4-3-9 高雄市不同「子女狀況」之特教巡迴輔導教師在各層面留任意願程度比較的 t 考驗分析摘要表

向度	有子女 (N=24)		無子女 (N=4)		平均數 比較	t值	p值
	平均數	標準差	平均數	標準差			
現況	3.83	.659	3.36	.716	有 > 無	1.325	.197
專業效能	3.95	.508	3.35	.635	有 > 無	2.133*	.043
工作滿意度	3.74	.610	3.22	.701	有 > 無	1.530	.138
工作壓力	2.66	.720	2.46	.551	有 > 無	-.517	.609
整體	3.62	.388	3.15	.567	有 > 無	2.107*	.045

資料來源：作者整理

*p<.05

表 4-3-10 屏東縣不同「子女狀況」之特教巡迴輔導教師在各層面留任意願程度比較的 t 考驗分析摘要表

向度	有子女 (N=26)		無子女 (N=8)		平均數 比較	t值	p值
	平均數	標準差	平均數	標準差			
現況	3.61	.410	3.36	.714	有 > 無	1.274	.212
專業效能	3.84	.485	3.62	.341	有 > 無	1.201	.239
工作滿意度	3.39	.543	3.01	.959	有 > 無	1.414	.167
工作壓力	2.93	.727	3.17	.946	無 > 有	-.760	.453
整體	3.48	.283	3.28	.509	有 > 無	1.032	.331

資料來源：作者整理

二、工作背景變項與留任意願的差異分析

(一) 每週交通巡迴時數

本研究特教巡迴輔導教師在「每週交通巡迴時數」與留任意願之差異分析，如表4-3-11；4-3-12；4-3-13所示：

1. 以單因子變異數分析進行考驗，發現不論高屏地區、高雄市及屏東縣不同「每週交通巡迴時數」的特教巡迴輔導教師在「現況」、「專業效能」、「工作滿意度」、「工作壓力」及「整體」留任意願等各向度的平均得分差異均未達p < .05之顯著水準。顯示不論高屏地區、高雄市及屏東縣不同「每週交通巡迴時數」的特教巡迴輔導教師在「現況」、「專業效能」、「工作滿意度」、「工作壓力」及「整體」方面之留任意願程度並無差異。

2. 由表4-3-11的統計結果得知：高屏地區不同「每週交通巡迴時數」的特教巡迴輔導教師在整體留任意願的平均得分，以6小時以上最高，其次依序為2~4小時、2小時以內，4~6小時最低。

表 4-3-11 高屏地區不同「每週交通巡迴時數」之特教巡迴輔導教師在各層面留任意願程度比較的變異數分析摘要表

向度	人數	平均數	標準差	平均數比較		F值	p值
				最高	最低		
一、現況				4	1	.223	.801
1. 2小時以內	35	3.56	.561				
2. 2~4 小時	39	3.58	.648				
3. 4~6小時	17	3.47	.627				
4. 6小時以上	14	3.60	.690				
二、專業效能				4	3	.159	.853
1. 2小時以內	35	3.76	.512				
2. 2~4 小時	39	3.75	.587				
3. 4~6小時	17	3.68	.425				
4. 6小時以上	14	3.78	.524				
三、工作滿意度				4	3	.588	.557
1. 2小時以內	35	3.45	.568				
2. 2~4 小時	39	3.39	.716				
3. 4~6小時	17	3.27	.474				
4. 6小時以上	14	3.50	.760				
四、工作壓力				3	1	.587	.558
1. 2小時以內	35	2.73	.791				
2. 2~4 小時	39	2.95	.676				
3. 4~6小時	17	3.17	.768				
4. 6小時以上	14	3.06	.623				
五、整體				4	3	.190	.827
1. 2小時以內	35	3.43	.321				
2. 2~4 小時	39	3.45	.459				
3. 4~6小時	17	3.41	.383				
4. 6小時以上	14	3.51	.542				

資料來源：作者整理

3. 由表 4-3-12 的統計結果得知：高雄市不同「每週交通巡迴時數」的特教巡迴輔導教師在整體留任意願的平均得分，以 6 小時以上最高，其次依序為 4~6 小時、2~4 小時、2 小時以內最低。

表 4-3-12 高雄市不同「每週交通巡迴時數」之特教巡迴輔導教師在各層面留任意願程度比較的變異數分析摘要表

向度	人數	平均數	標準差	平均數比較		F值	p值
				最高	最低		
一、現況				1	3	.248	.781
1. 2小時以內	14	3.62	.774				
2. 2~4 小時	19	3.61	.568				
3. 4~6小時	9	3.51	.797				
4. 6小時以上	8	3.76	.446				
二、專業效能				4	1	.012	.989
1. 2小時以內	14	3.75	.365				
2. 2~4 小時	19	3.78	.704				
3. 4~6小時	9	3.77	.528				
4. 6小時以上	8	3.83	.399				
三、工作滿意度				4	3	.499	.610
1. 2小時以內	14	3.61	.636				
2. 2~4 小時	19	3.56	.625				
3. 4~6小時	9	3.37	.503				
4. 6小時以上	8	3.62	.575				
四、工作壓力				3	1	2.513	.092
1. 2小時以內	14	2.35	.703				
2. 2~4 小時	19	2.75	.557				
3. 4~6小時	9	3.30	.715				
4. 6小時以上	8	2.91	.506				
五、整體				4	1	.027	.974
1. 2小時以內	14	3.41	.334				
2. 2~4 小時	19	3.48	.501				
3. 4~6小時	9	3.50	.413				
4. 6小時以上	8	3.58	.344				

資料來源：作者整理

4. 由表 4-3-13 的統計結果得知：屏東縣不同「每週交通巡迴時數」的特教巡迴輔導教師在整體留任意願的平均得分，以 2 小時以內最高，其次依序為 6 小時以上、2~4 小時、4~6 小時最低。

表 4-3-13 屏東縣不同「每週交通巡迴時數」之特教巡迴輔導教師在各層面留任意願程度比較的變異數分析摘要表

向度	人數	平均數	標準差	平均數比較		F值	p值
				最高	最低		
一、現況				2	4	.096	.909
1. 2小時以內	21	3.53	.380				
2. 2~4 小時	20	3.56	.730				
3. 4~6小時	8	3.43	.409				
4. 6小時以上	6	3.38	.928				
二、專業效能				1	3	.197	.822
1. 2小時以內	21	3.77	.599				
2. 2~4 小時	20	3.73	.465				
3. 4~6小時	8	3.58	.269				
4. 6小時以上	6	3.71	.694				
三、工作滿意度				1	3	.234	.792
1. 2小時以內	21	3.34	.505				
2. 2~4 小時	20	3.22	.774				
3. 4~6小時	8	3.16	.447				
4. 6小時以上	6	3.33	.990				
四、工作壓力				4	1	.186	.831
1. 2小時以內	21	2.99	.757				
2. 2~4 小時	20	3.15	.736				
3. 4~6小時	8	3.03	.849				
4. 6小時以上	6	3.26	.752				
五、整體				1	3	.204	.816
1. 2小時以內	21	3.44	.320				
2. 2~4 小時	20	3.42	.426				
3. 4~6小時	8	3.31	.345				
4. 6小時以上	6	3.43	.763				

資料來源：作者整理

第四節 特教巡迴輔導教師留任意願現況

本節在瞭解目前高屏地區特教巡迴輔導教師對留任意願的看法，探討特教巡迴輔導教師留任意願現況以及影響其留任意願之相關因素。分述如下：

一、特教巡迴輔導教師留任意願之現況

(一) 整體留任意願現況

1. 由表 4-4-1 結果得知，針對所有研究對象來看，在留任意願現況方面，有 48 位高屏地區特教巡迴輔導教師（46%）表示想繼續留任，而有 57 位高屏地區特教巡迴輔導教師（54%）表示不想繼續留任。

2. 由表 4-4-2 結果得知，針對所有研究對象來看，在留任意願現況方面，有 28 位高雄市特教巡迴輔導教師（56%）表示想繼續留任，而有 22 位高雄市特教巡迴輔導教師（44%）表示不想繼續留任。

3. 由表 4-4-3 結果得知，針對所有研究對象來看，在留任意願現況方面，有 20 位屏東縣特教巡迴輔導教師（36%）表示想繼續留任，而有 35 位屏東縣特教巡迴輔導教師（64%）表示不想繼續留任。

4. 由表 4-4-1；4-4-2；4-4-3 研究結果得知：高屏地區及屏東縣特教巡迴輔導教師均有 50% 以上，表示不願繼續留任。

表 4-4-1 高屏地區特教巡迴輔導教師之留任意願統計

項目	種類	人數	百分比
留任意願	是	48	46%
	否	57	54%
合計		105	

資料來源：作者整理

表 4-4-2 高雄市特教巡迴輔導教師之留任意願統計

項目	種類	人數	百分比
留任意願	是	28	56%
	否	22	44%
合計		50	

資料來源：作者整理

表 4-4-3 屏東縣特教巡迴輔導教師之留任意願統計

項目	種類	人數	百分比
留任意願	是	20	36%
	否	35	64%
合計		55	

資料來源：作者整理

(二) 性別留任意願現況

1. 由表 4-4-4 結果得知，從高屏地區特教巡迴輔導教師之性別來看，具有留任意願者，男性教師為 53.5%，女性教師為 55.8%；不想留任意願者，男性教師為 46.5%，女性教師為 44.2%。

表 4-4-4 高屏地區不同性別特教巡迴輔導教師之留任意願統計

性別	留任意願 (N=105)			
	是		否	
	人數	百分比	人數	百分比
男	15	53.5	13	46.5
女	43	55.8	34	44.2

資料來源：作者整理

2. 由表 4-4-5 結果得知，從高雄市特教巡迴輔導教師之性別來看，具有留任意願者，男性教師為 78.5%，女性教師為 66.6%；不想留任意願者，男性教師為 21.5%，女性教師為 23.4%。

表 4-4-5 高雄市不同性別特教巡迴輔導教師之留任意願統計

性別	留任意願 (N=50)			
	是		否	
	人數	百分比	人數	百分比
男	11	78.5	3	21.5
女	24	66.6	12	23.4

資料來源：作者整理

3. 由表 4-4-6 結果得知，從屏東縣特教巡迴輔導教師之性別來看，具有留任意願者，男性教師為 28.5%，女性教師為 46.3%；不想留任意願者，男性教師為 71.5%，女性教師為 53.7%。

表 4-4-6 屏東縣市不同性別特教巡迴輔導教師之留任意願統計

性別	留任意願 (N=55)			
	是		否	
	人數	百分比	人數	百分比
男	4	28.5	10	71.5
女	19	46.3	22	53.7

資料來源：作者整理

4. 由表 4-4-4；4-4-5；4-4-6 研究結果得知：屏東縣特教巡迴輔導教師中，不論男女均有 50% 以上，表示不願繼續留任。

二、特教巡迴輔導教師留任意願之相關因素

(一) 由表 4-4-7 結果得知，高屏地區特教巡迴輔導教師願意留任之前三項原因為已經勝任／習慣、學生及家長的支持與肯定、搭檔間相互鼓勵與扶持等因素，均有 50% 以上的教師勾選。另外，高屏地區特教巡迴輔導教師不願意留任之前五項原因為巡迴各校耗時、沒有投保意外保險、交通差旅費不合理、書寫教學紀錄瑣碎繁雜及編制教材教具耗時耗力等因素，也有 30% 以上的人勾選。

(二) 由表 4-4-8 結果得知，高雄市特教巡迴輔導教師願意留任之前三項原因為已經勝任／習慣、學生及家長的支持與肯定、搭檔間相互鼓勵與扶持等因素，均有 50% 以上的教師勾選。另外，高雄市特教巡迴輔導教師不願意留任之前五項原因為巡迴各校耗時、沒有投保意外保險、書寫教學紀錄瑣碎繁雜及編制教材教具耗時耗力等因素，也有 30% 以上的人勾選。

(三) 由表 4-4-9 結果得知，屏東縣特教巡迴輔導教師願意留任之前三項原因為對巡迴輔導工作的熱愛與認同感、學生及家長的支持與肯定、時間彈性，感到自由等因素，均有 50% 以上的教師勾選。另外，屏東縣特教巡迴輔導教師不願意留任之前五項原因為巡迴各校耗時、沒有投保意外保險、交通差旅費不合理、書寫教學紀錄瑣碎繁雜、服務學生人數太多等因素，也有 30% 以上的人勾選。

表 4-4-7 高屏地區特教巡迴輔導教師留任意願相關因素之統計

項目	種類	人數	百分比	排序
願意留任之因素 (N=48)	學校同事的認同	17	35.4	
	普通班教師的肯定	23	47.9	
	搭檔間相互鼓勵與扶持	25	52.0	3
	學生及家長的支持與肯定	27	56.2	2
	時間彈性，感到自由	23	51.0	
	對巡迴輔導工作的熱愛與認同感	22	45.8	
	已經勝任／習慣	28	58.3	1
	其他	3	6.20	
不願意留任之因素 (N=57)	巡迴服務學校不支持-行政主管	6	10.5	
	巡迴服務學校不支持-普通班教師	3	5.20	
	巡迴服務學校不支持-資源班教師	3	5.20	
	編制學校交辦事項過多	20	35.0	
	編制學校同事不好相處	5	8.77	
	服務學生人數太多	20	35.0	
	編制教材教具耗時耗力	22	38.5	5
	書寫教學紀錄瑣碎繁雜	34	59.6	3
	學生問題複雜	13	22.8	
	與家長溝通困難	9	15.7	
	交通差旅費不合理	28	49.1	4
	沒有投保意外保險	36	63.1	2
	巡迴各校耗時	46	80.7	1
	進修機會不多	4	7.01	
	升遷機會有限	2	3.50	
	家庭因素照顧長輩	1	1.75	
	家庭因素照顧幼兒	2	3.50	
	家庭因素結婚考量	3	5.20	
家庭因素家人建議	1	1.75		

資料來源：作者整理

表 4-4-8 高雄市特教巡迴輔導教師留任意願相關因素之統計

項目	種類	人數	百分比	排序
願意留任之因素 (N=28)	學校同事的認同	13	46.4	
	普通班教師的肯定	14	50.0	
	搭檔間相互鼓勵與扶持	18	64.2	2
	學生及家長的支持與肯定	16	57.1	3
	時間彈性，感到自由	11	39.2	
	對巡迴輔導工作的熱愛與認同感	11	39.2	
	已經勝任／習慣	18	64.2	1
	其他	1	3.5	
不願意留任之因素 (N=22)	巡迴服務學校不支持-行政主管	1	4.54	
	巡迴服務學校不支持-普通班教師	1	4.54	
	巡迴服務學校不支持-資源班教師	1	4.54	
	編制學校交辦事項過多	10	45.4	5
	編制學校同事不好相處	2	9.09	
	服務學生人數太多	4	18.1	
	編制教材教具耗時耗力	10	45.4	4
	書寫教學紀錄瑣碎繁雜	11	50.0	3
	學生問題複雜	4	18.1	
	與家長溝通困難	4	18.1	
	交通差旅費不合理	8	36.3	
	沒有投保意外保險	13	59.0	2
	巡迴各校耗時	16	72.7	1
	進修機會不多	1	4.54	
	升遷機會有限	1	4.54	
	家庭因素照顧長輩	0	0.00	
	家庭因素照顧幼兒	1	4.54	
家庭因素結婚考量	2	9.09		
家庭因素家人建議	0	0.00		

資料來源：作者整理

表 4-4-9 屏東縣特教巡迴輔導教師留任意願相關因素之統計

項目	種類	人數	百分比	排序
願意留任之因素 (N=20)	學校同事的認同	4	20.0	
	普通班教師的肯定	9	45.0	
	搭檔間相互鼓勵與扶持	7	35.0	
	學生及家長的支持與肯定	11	55.0	3
	時間彈性，感到自由	14	70.0	1
	對巡迴輔導工作的熱愛與認同感	11	55.0	2
	已經勝任／習慣	10	50.0	
	其他	2	10.0	
不願意留任之因素 (N=35)	巡迴服務學校不支持-行政主管	5	14.2	
	巡迴服務學校不支持-普通班教師	2	5.71	
	巡迴服務學校不支持-資源班教師	2	5.71	
	編制學校交辦事項過多	10	28.5	
	編制學校同事不好相處	3	8.57	
	服務學生人數太多	16	45.7	5
	編制教材教具耗時耗力	12	34.2	
	書寫教學紀錄瑣碎繁雜	23	65.7	3
	學生問題複雜	9	25.7	
	與家長溝通困難	5	14.2	
	交通差旅費不合理	20	57.1	4
	沒有投保意外保險	23	65.7	2
	巡迴各校耗時	30	85.7	1
	進修機會不多	3	8.57	
	升遷機會有限	1	2.85	
	家庭因素照顧長輩	1	2.85	
	家庭因素照顧幼兒	1	2.85	
	家庭因素結婚考量	1	2.85	
家庭因素家人建議	1	2.85		

資料來源：作者整理

第五章 結論與建議

本研究旨在了解高屏地區特教巡迴輔導教師留任意願之現況，並探討各影響變項與留任意願之間的關係。研究者以自編之「高雄市及屏東縣特教巡迴教師的留任意願量表」為研究工具，以高屏地區特教巡迴輔導教師為研究對象，但不包括借調教育處兼辦行政業務，卻仍擔任巡迴輔導工作者。進行資料的收集，並將所得資料以統計工具作統計分析。最後就研究結果作成結論，並提出建議。

第一節 結論

本研究經由敘述統計、單因子變異數分析及t考驗及之資料處理所得之分析結果，整理出本研究之結論，說明如下：

一、高屏地區特教巡迴輔導教師留任意願之現況

(一) 針對高屏地區所有研究對象來看，在留任意願現況方面，有 48 位高屏地區特教巡迴輔導教師 (46%) 表示想繼續留任，而有 57 位高屏地區特教巡迴輔導教師 (54%) 表示不想繼續留任。

(二) 針對高雄市所有研究對象來看，在留任意願現況方面，有 28 位高雄市特教巡迴輔導教師 (56%) 表示想繼續留任，而有 22 位高雄市特教巡迴輔導教師 (44%) 表示不想繼續留任。

(三) 針對屏東縣所有研究對象來看，在留任意願現況方面，有 20 位屏東縣特教巡迴輔導教師 (36%) 表示想繼續留任，而有 35 位屏東縣特教巡迴輔導教師 (64%) 表示不想繼續留任。

(四) 由研究結果得知：高屏地區及屏東縣特教巡迴輔導教師均有 50% 以上，表示不願繼續留任。而高雄市卻有 50% 以上的特教巡迴教師，表示願意留任。

二、高屏地區特教巡迴輔導教師留任意願之影響因素

(一) 高屏地區特教巡迴輔導教師願意留任之前三項原因為：已經勝任／習慣、學生及家長的支持與肯定、搭檔間相互鼓勵與扶持等因素。另外，高屏地區特教巡迴輔導教師不願意留任之前五項原因為：巡迴各校耗時、沒有投保意外保

險、交通差旅費不合理、書寫教學紀錄瑣碎繁雜及編制教材教具耗時耗力等因素。

(二) 高雄市特教巡迴輔導教師願意留任之前三項原因為：已經勝任／習慣、學生及家長的支持與肯定、搭檔間相互鼓勵與扶持等因素。另外，高雄市特教巡迴輔導教師不願意留任之前五項原因為：巡迴各校耗時、沒有投保意外保險、書寫教學紀錄瑣碎繁雜及編制教材教具耗時耗力等因素。

(三) 屏東縣特教巡迴輔導教師願意留任之前三項原因為：對巡迴輔導工作的熱愛與認同感、學生及家長的支持與肯定、時間彈性，感到自由等因素。另外，屏東縣特教巡迴輔導教師不願意留任之前五項原因為：巡迴各校耗時、沒有投保意外保險、交通差旅費不合理、書寫教學紀錄瑣碎繁雜、服務學生人數太多等因素。

(四) 高雄市及屏東縣特教巡迴輔導教師前三項願意留任的共同原因為：已經勝任／習慣、學生及家長的支持與肯定。而前五項不願意留任的共同原因為：巡迴各校耗時、沒有投保意外保險、交通差旅費不合理、書寫教學紀錄瑣碎繁雜、編制教材教具耗時耗力等因素。

三、不同背景變項之特教巡迴輔導教師在留任意願上之差異

(一) 就性別而言：

1. 高雄市女教師在留任意願「現況」向度的平均得分高於男教師，顯示女教師較男教師在現況方面表現較高的留任意願。

2. 高雄市女教師在留任意願「工作滿意度」向度的平均得分高於男教師，顯示女教師較男教師在現況方面表現較高的留任意願。

3. 高雄市女教師在留任意願「整體」向度的平均得分，高於男教師，顯示女教師較男教師在現況方面表現較高的留任意願。

(二) 就服務縣市而言：

1. 高雄市教師在留任意願「工作滿意度」向度的平均得分高於屏東縣教師，顯示高雄市教師較屏東縣教師在工作滿意度方面表現較高的留任意願。

2. 屏東縣教師在留任意願「工作壓力」向度的平均得分高於高雄市教師，顯示高雄市教師較屏東縣教師在工作壓力方面表現較高的留任意願。

(三) 就婚姻狀況而言：

1. 高屏地區已婚教師在留任意願「現況」向度的平均得分高於未婚教師，顯示已婚教師較未婚教師在現況方面表現較高的留任意願。

2. 高屏地區已婚教師在留任意願「專業效能」向度的平均得分高於未婚教師，顯示已婚教師較未婚教師在專業效能方面表現較高的留任意願。

3. 高屏地區有子女教師在留任意願「專業效能」向度的平均得分高於無子女教師，顯示有子女教師較無子女教師在專業效能方面表現較高的留任意願。

4. 高屏地區有子女教師在留任意願「工作滿意度」向度的平均得分高於無子女教師，顯示有子女教師較無子女教師在工作滿意度方面表現較高的留任意願。

5. 高屏地區有子女教師在留任意願「整體」向度的平均得分高於無子女教師，顯示有子女教師較無子女教師在整體方面表現較高的留任意願。

6. 高雄市有子女教師在留任意願「專業效能」向度的平均得分高於無子女教師，顯示有子女教師較無子女教師在專業效能方面表現較高的留任意願。

7. 高雄市有子女教師在留任意願「整體」向度的平均得分高於無子女教師，顯示有子女教師較無子女教師在整體方面表現較高的留任意願。

(四) 就每週交通巡迴總時數而言：

各背景變項與高屏地區特教巡迴輔導教師留任意願皆沒有關連。

四、高屏地區特教巡迴輔導教師在留任意願之得分

(一) 在「現況」方面的感受：

1. 高屏地區特教巡迴輔導教師偏向「同意」的程度。對於所屬學校行政主管的支持與配合度均佳的認同度較高；推動特教巡迴輔導教育的教學資源是充足的認同度最低。

2. 高雄市特教巡迴輔導教師偏向「同意」的程度。對於所屬學校行政主管的支持與配合度均佳的認同度較高；推動特教巡迴輔導教育的教學資源是充足的認同度最低。

3. 屏東縣特教巡迴輔導教師偏向「同意」的程度。對於巡輔學校行政主管的

支持與配合度均佳的認同度較高；推動特教巡迴輔導教育的教學資源是充足的認同度最低。

(二) 在「專業效能」方面的感受：

1. 高屏地區特教巡迴輔導教師偏向「同意」的程度。我會根據巡輔生需求自行改編教材或設計教學活動的認同度較高；我能使家長樂於配合學校的親師活動的認同度最低。

2. 高雄市特教巡迴輔導教師偏向「同意」的程度。我會根據巡輔生需求自行改編教材或設計教學活動的認同度較高；我能使家長樂於配合學校的親師活動的認同度最低。

3. 屏東縣特教巡迴輔導教師偏向「同意」的程度。我會根據巡輔生需求自行改編教材或設計教學活動的認同度較高；我能使家長樂於配合學校的親師活動的認同度最低。

(三) 在「工作滿意度」方面的感受：

1. 高屏地區特教巡迴輔導教師偏向「同意」的程度。我認為自己與所有巡輔生相處的情形，我覺得滿意的認同度較高；我認為巡迴輔導在交通上花費的時間，我覺得滿意的認同度最低。

2. 高雄市特教巡迴輔導教師偏向「同意」的程度。我認為巡輔的搭檔之間彼此關懷、支援的情形，我覺得滿意的認同度較高；我認為巡迴輔導在交通上花費的時間，我覺得滿意的認同度最低。

3. 屏東縣特教巡迴輔導教師偏向「同意」的程度。我認為自己與所有巡輔生相處的情形，我覺得滿意的認同度較高；我認為巡迴輔導在交通上花費的時間，我覺得滿意的認同度最低。

(四) 在「工作壓力」方面的感受：

1. 高屏地區特教巡迴輔導教師偏向「尚可」的程度。對於巡迴教學工作會覺

得缺乏專業的協助及諮詢的認同度較高；對於目前的巡迴輔導工作很容易就會產生挫折感及對於填寫學生書面資料（如個別化教育計畫）會感到困擾的認同度最低。

2. 高雄市特教巡迴輔導教師偏向「尚可」的程度。對於巡迴教學工作會覺得缺乏專業的協助及諮詢的認同度較高；對於目前的工作業務量會感到無法應付的認同度最低。

3. 屏東縣特教巡迴輔導教師偏向「尚可」的程度。對於目前從事的巡迴輔導工作會造成精神緊張及對於目前的工作業務量會感到無法應付的認同度較高；對於目前的巡迴輔導工作很容易就會產生挫折感及對於填寫學生書面資料（如個別化教育計畫）會感到困擾的認同度最低。

第二節 建議

本節依據本研究之發現提出幾點建議，以提供教育主管機關、學校行政單位以及高屏地區特教巡迴輔導教師之參考，並對於未來研究之可能方向，提出建議。

一、對教育行政主管機關的建議

（一）建立更完善適切之特教巡迴輔導辦法，並提供特教巡迴教師必要的保障

本研究結果發現，高屏地區教師中，不論是高雄市或屏東縣特教巡迴輔導教師，不願留任巡迴輔導工作之前五大因素為巡迴各校耗時、沒有投保意外保險、交通差旅費不合理、書寫教學紀錄瑣碎繁雜及編制教材教具耗時耗力。

對於巡迴各校耗時，建議設置各分區更多特教巡迴重點學校，這樣一來特教學生可以就近選擇各分區的特教巡迴重點學校就讀，各分區的特教巡迴重點學校也能爭取較充足的教學資源與設備，巡迴輔導老師也能免於奔波於學校之間，減少耗時的困擾。

沒有投保意外保險、交通差旅費不合理這兩項因素礙於相關法規的規定，使得特教巡迴輔導教師一直無法獲得工作上所需的保障。而近年來油價飆漲及浮動下，汽機車燃料費激增及汽機車保養費上揚。特教巡迴輔導教師在相關補助下，仍然需長期自行負擔不足之交通費用的狀況下，日漸影響對巡迴輔導工作的熱忱，甚至動搖教師之不願意留任的念頭。因此，建議教育主管機關能調整交通差旅費申請的門檻及計算方式，提高補助金額。並能將意外保險及交通差旅費等相關規定納入特教巡迴輔導辦法中，讓巡迴教師能獲得工作上必要的保障。

最後兩項因素是書寫教學紀錄瑣碎繁雜及編制教材教具耗時耗力。因此，建議教育主管機關印製特教巡迴教師工作手冊、提供教學記錄書寫範本、教學相關表格之範本及統一格式。手冊內容應包含巡迴輔導辦法、工作內容詳加敘述及教學內容的彈性調整。讓特教巡迴教師能更有效率的方式書寫及整理教學記錄，因此而減低特教巡迴教師的工作量。最終使特教巡迴教師，有更充裕的時間能編制教材教具、進行聯繫溝通或提供諮詢。使其奔波於巡迴途中能無後顧之憂，安心進行教學與輔導，提升教學品質與效果。

（二）定期辦理特教巡迴教師專業成長、研討進修及經驗交流活動

本研究結果發現特教巡迴輔導教師認為特巡迴輔導工作內容繁雜、過多，也沒有適當的溝通管道。因此，建議教育行政機關應加強辦理特教巡迴輔導新進教師的工作講習，使其了解特教巡迴輔導教育制度的具體工作內容。內容中包含其重要性、使命性、方法以及面臨困擾和挫折時的求助管道等。使新進教師在事前做好心理準備，除了可增強其工作的應變能力外。更可提供其對特教巡迴輔導工作的清楚認知，增強特教巡迴輔導老師對特教巡迴輔導工作的承諾與投入。唯有系統的說明與溝通，才能提升特教巡迴輔導教師留任意願的念頭。

（三）建立一套完善的教材教具的借用與替代製作方式

研究中發現，特教巡迴輔導老師不願意擔任巡迴工作的原因中，有一項是編製教材教具耗時費力。因此，建議教育行政機關應規劃將全國各縣市特教巡迴輔

導老師製作的教材教具統一的整理、建檔。並在各縣市成立教材教具租借中心，讓老師只需要提出申請就可以拿到教學上所需的教材或教具。這樣一來，特教巡迴輔導老師教學上可以省下很多寶貴時間，將繁瑣的製作教具時間拿來輔導學生。這對特教巡迴輔導老師的教學一定有正面的幫助，大大提升留任意願的念頭。

二、對學校行政主管單位的建議

（一）編制學校方面

唯有編制學校之支持下，提供特教巡迴輔導教師充足的教學設備，讓教師編製教材教具時能更有效率、更省時。才能解除特教巡迴輔導教師，由於長期奔波各校時間之緊迫而造成的心理壓力。因此，更建議編制學校盡量能依照教師專長與意願輪流擔任編制學校分配之工作，並請事前告知、給予尊重。行政主管需適時給予特教巡迴輔導教師協助與支持，使特教巡迴輔導教師能有更充裕時間用於交通路程中，保障自身安全。如此才有益於教師教學工作之進行，進而提升教學品質。

（二）巡迴服務學校方面

建議巡迴服務學校行政主管應主動出面協助巡迴輔導教師，進行行政主管、普通班教師及特教巡迴輔導教師溝通協調與諮詢。遇緊急特殊狀況或家長及學生提出的問題，給予特教巡迴輔導教師支持性的解決與配合。並提供適當之教學場地及充足的教學設備等，協助學生進行直接教學。

三、對特教巡迴輔導教師之建議

（一）充實專業效能，提升教學技巧

充實特教教育專業知能、資源及相關輔導知能、科技輔具知能、都是自我提升教學技巧與自我成長的方向。

（二）善用教學資源、增進人際關係

學校都有義工媽媽及愛心小老師，特教巡迴輔導老師可以多多與義工媽媽及愛心小老師聯繫、互動。可以交代義工媽媽一些課前的準備與活動，例如檢查學生的作業或是複習前一次學習的課程內容。減少特教巡迴輔導教師到校時，還需額外挪出時間複習學習過的課程內容，讓老師更有時間對學生做輔導教學工作。

(三) 增強工作情緒的管理

建議特教巡迴輔導教師宜在平時多閱讀有關工作壓力處理或情緒管理的書籍、專欄，並參加相關研習活動。否則特教巡迴輔導教師隨時必須面臨來自學生、學校各處室、家長的工作壓力，如果無法有效且適時的處理工作壓力。長久下來必定降低留任意願的念頭，甚至可能造成身心健康的損傷。

(四) 固定時間舉辦教學經驗分享活動

透過經驗的交流與討論讓特教巡迴輔導教師彼此間更具向心力，減少特教巡迴輔導老師孤立無緣的情況。彼此保持密集的聯繫，增進經驗交流機會，可相互扶持與鼓勵。特教巡迴輔導教師也可建立特教巡迴輔導教師緊急聯絡網，若遇到緊急事件，可直接求助於學校及同事，進而提升留任意願的念頭。

四、對未來研究之建議

(一) 研究對象方面

本研究以高屏地區特教巡迴輔導教師為研究對象，在研究結果推論上可能無法擴及全國學前、高中職之特教巡迴班。因此，未來研究對象可以涵蓋全國高中職、和學前等特教巡迴班教師。甚至也可將上述不同教育階段之差異列入研究及比較，並進一步比較其差異情形。

(二) 在研究方法方面

此次研究乃透過填寫問卷方式，調查高屏地區巡迴輔導教師的留任意願，來了解特教巡迴輔導教師留任意願之影響因素。未來研究亦可採質性訪談的方式，藉由與教師深入訪談及蒐集各方資料，以了解特教巡迴輔導教師留任意願現況為何，以作為其他教育階段特教巡迴班之參考。

(三) 在研究變項方面

可加入心理層面、學校組織氣氛等變項，再進行研究。

參考文獻

中文部分

一、 期刊論文

王亦榮，「臺灣省視覺障礙兒童混合教育計畫巡迴輔導問題極其因應之研究」，**特殊教育與復健學報**，第 5 期（1997 年），頁 97-124。

王振德，「不同任教年資、專業訓練資優班教師專業能力之比較研究」，**特殊教育與復健學報**，第 7 期（2000 年），頁 33-50。

林千惠，「國中小啓智教育教師離職傾向及其相關因素之調查研究」，**特殊教育研究學刊**，第 19 期（2000 年），頁 15-36。

余杏容，「離職相關因素之探討」，**思與言**，第 2 期（1977 年），頁 99-105。

何東墀、張昇鵬，「我國特殊教育師資培育與進修途徑之研究」，**特殊教育學報**，第 7 期（1992 年），頁 85-126。

周台傑、吳訓生、詹文宏、葉瓊華，「我國啓智教育教師異動狀況及其相關因素之研究」，**特殊教育學報**，第 11 期（1996 年），頁 211-238。

林淑玲，「大專院校訓導人員離職意願及其相關因素之研究」，**嘉義師院學報**，第 6 期（1992 年），頁 359-405。

黃素珍，「自閉症兒童巡迴輔導教學實務」，**國小特殊教育**，第 24 期（1998 年），頁 38-44。

張進上，「國小教師工作壓力調查與輔導之研究」，**初等教育學報**，第 3 期（1990 年），頁 79-197。

羅燕琴，「花蓮縣特殊教育之現況與發展」，**特教通訊**，第 29 期（2003 年），頁 1-4。

二、 學位論文

丁一倫，**影響員工離職傾向因素之討論—以台中地區國際觀光旅館為例**（台中市：朝陽科技大學休閒事業管理研究所碩士論文，2002 年）。

王文珍，**高高屏地區國中小特殊教育教師離職傾向之相關研究**（台東縣：國立臺東大學特殊教育研究所碩士論文，2007 年）。

- 王秋慶，員工的溝通滿足與組織氣候對其工作壓力、組織承諾與離職傾向的影響之研究--以嘉義市地政事務所為例（嘉義縣：私立南華大學管理研究所碩士論文，2003年）。
- 朱哲宏，國中兼任行政職務教師留任意願之研究—以高雄市為例（高雄市：私立樹德科技大學經營管理研究所碩士論文，2011年）。
- 李國賓，台北縣偏遠地區國民中學教師留任意願影響因素之研究（台北縣：私立輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文，2010年）。
- 林秀吟，國民小學資訊組長工作壓力與留任意願相關之研究（新竹市：私立中華大學行政管理研究所碩士論文，2014年）。
- 邵思涵，工作有趣、領導與留任意願之探討—以公關產業為例（高雄市：國立中山大學傳播管理研究所碩士論文，2005年）。
- 徐睿紳，視障巡迴輔導教師離職傾向及其相關因素之研究（台南市：國立台南大學教學研究所碩士論文，2009年）。
- 徐櫻芬，國小身心障礙巡迴班教師留任意願及其相關因素之調查研究（台南市：國立台南大學，特殊教育學系教學研究所碩士論文，2008年）。
- 高慧如，桃園縣偏遠地區國民小學教師工作投入與留任意願關係之研究（台北縣：私立輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文，2007年）。
- 陳志發，員工股票選擇權滿意度對離職意願、組織承諾關係之研究—以外商高科技員工為例（桃園市：國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，2002年）。
- 許瑰琦，特殊教育學校教師工作滿意度、人格特質與離職意願關係之研究（基隆市：國立海洋大學航運管理學系研究所碩士論文，2003年）。
- 張文奇，國立彰化師範大學特殊教育學系畢業生離職傾向之調查研究（彰化縣：國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文，1998年）。
- 張美雲，工作價值觀、任教職志與工作環境因素對幼師離職或異動之影響（台北縣：私立文化大學兒童福利研究所碩士論文，1996年）。
- 楊素惠，國小特殊教育教師生涯發展及相關因素之研究（台中市：國立台中大學國民教育研究所碩士論文，2003年）。
- 楊豐佳，高職學務處主管工作壓力因應策略與留任意願之研究（彰化市：國立彰化師範大學工業教育與技術研究所碩士論文，2010年）。

- 鄭怡婷，**人資顧客服務代表的角色壓力與工作滿意、工作投入、留任意願之關聯——以知覺人力資源部門主管支持為調節變項**（桃園縣：國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，2006年）。
- 樊景立，**紡織廠女作業員離職行為之研究**（台北市：國立政治大學企業管理研究所碩士論文，1978年）。
- 蔡崇建，**特殊教育教師異動狀況**（台北市：國立臺灣師範大學輔導研究所碩士論文，1985年）。
- 蔡琍玲，**新北市國民中學處室組織氣氛與兼任行政職務教師留任醫院關係之研究**（新北市：私立輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文，2012年）。
- 蔡瑞美，**普通高中職提供身心障礙學生資源服務之現況調查研究**（台北市：國立臺灣師範大學工特殊教育研究所碩士論文，2010年）。
- 蔡崑源，**華進集團員工滿意度、工作投入、組織承諾與離職意願之研究**（高雄市：國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，2000年）。
- 劉俊昌，**企業文化契合度與留職傾向之研究**（高雄市：國立中山大學企業管理研究所碩士論文，2000年）。
- 劉雅雲，**兒童保護社會工作人員職務勝任感與留職意願之研究**（台中市：東海大學社會工作研究所碩士論文，2001年）。

三、網際網路

- 「2014 年全國身心障礙教育會議實錄」，**國立教育資料館**，
http://3w.naer.edu.tw/education/edu_conference.jsp.
- 「2014全國教育發展會議中心議題研討會」，**國教專業社群網**，
<http://teach.eje.edu.tw/9CC/declare/content.php?ID=295>.
- 「2014 年特殊教育法」，**全國法規資料庫**，
<http://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&t=A1A2E1F1&k1=%E7%89%B9%E6%AE%8A%E6%95%99%E8%82%B2%E6%B3%95>.
- 「2014 年特教歷時統計查詢」，**教育部特教通報網**，<https://www.set.edu.tw/>.
- 「2014 年縣市設置特教班查詢」，**教育部特教通報網**，<https://www.set.edu.tw/>.

英文部分

一、期刊論文

- Ableson, Michael A., "Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, No. 3 (Spring 1987), pp. 382.
- Billingsley, Bonnie S., & Cross, Lawrence H., "Teachers' Decisions to Transfer from Special to General Education," *The Journal of Special Education*, No. 24 (Spring 1991), pp. 496-511.
- Bluedorn, Allen C., "The Theories of Turnover : Causes, Effects, and Meaning," *Research in the Sociology of Organizations*, No. 1 (Spring 1982), pp. 75-128.
- Boe, Erling E., Bobbitt, Sharon A., & Cook, Lynne L., "Retention, Reassignment, Migration, and Attrition of Special and General Education Teachers from a National Perspective," *The Journal of Special Education*, Vol. 30, No. 4 (Spring 1997), pp. 371-389.
- Dalton, Dan R., Todor, William D., & Krackhardt K, David M., "Turnover Overstated: The Functional Taxonomy," *Academy of Management Review*, Vol. 7, No. 2 (Spring 1982), pp. 117-123.
- Elisabeth Richards & Susan Sze., "Inclusive Education: A Marginal Teacher Situation?," (ERIC Document *Reproduction Service* No. ED (Spring 2005), pp. 491-505.
- Fimian, Michael J., & Blanton, Linda P., "Variables Related to Stress and Burnout in Special Education Teacher Trainees and First-year Teachers," *Teacher Education and Special Education*, No. 9 (Spring 1986), pp. 9-21.
- Kaff, Marilyn S., "Multitasking is Multitaxing: Why Special Educators are Leaving the Field," *Preventing School Failure*, Vol. 48, No. 2 (Spring 2004), pp. 10-17.
- Kraut, Allen I., "Predicting Turnover of Employees from Measured Job Attitudes," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 13, No. 2 (Spring 1975), pp. 233-243.
- Lawrenson, Gary M., & McKinnon, Archie J., "A Survey of Classroom Teachers of the Emotionally Disturbed: Attrition and burnout factors," *Behavioral Disorders*, No. 8 (Spring 1981), pp. 41-49.

- Magid Igbaria & Greenhaus, Jeffrey H., "Determinants of MIS Employees, Turnover Intentions: A Structure Equation Model," *Personal Management*, Vol. 35, No. 2 (Spring 1992), pp. 34-49.
- Mobley, William H., "Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover," *Journal of Applied Psychology*, No. 62 (Spring 1977), pp. 237-240.
- Price, James L., & Mueller, Charles W., "A causal Model of Turnover for Nurses," *Academy of Management Journal*, No. 24 (Spring 1975), pp. 543-545.
- Platt, Jennifer M., & Judy Olson., "Why Teacher Are Leaving Special Education: Implications for Preservice and Inservice educators," *Teacher Education and Special Education*, Vol. 13, No. 4 (Spring 1990), pp. 192-196.
- Singer, Judith D., "Are special Educators' Career Paths Special? Results a 13-year Longitudinal Study," *Exceptional Children*, Vol. 59, No. 3 (Spring 1992), pp. 262-279.
- Tett, Robert P., & Meyer, John P., "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analysis Based on Meta-Analytic Findings," *Personnel Psychology*, Vol. 46, No. 2 (Spring 1982), pp. 342-346.
- Zabel, Robert H., & Zabel, Mary K., "Factors in Burnout among Teachers of Exceptional Children," *Exceptional Children*, No. 49 (Spring 1982), pp. 261-263.



附錄一

高雄市及屏東縣特教巡迴教師的留任意願量表(初稿)

敬愛的教師：

您好！首先，感謝您撥冗填寫這份問卷，此份問卷目的在了解目前從事巡迴輔導工作教師的留任意願，問卷結果可幫助了解造成巡迴輔導教師留任意願的相關因素，以作為教育行政機關或學校政策擬定之參考。

您的填答僅供學術研究之用，所有資料絕對保密，敬請安心填答。煩請您將問卷填妥後，放入所附之回郵信封內寄回即可，非常感謝您！

敬祝 教 安

碩士班

研究生：孫偉倫

指導教授：張子揚 博士 敬啟

中 華 民 國 104 年 5 月

※填答說明：

一、此份問卷主要分為個人資料及問卷部分兩大項。問卷部分為「巡迴輔導老師之留任意願」，內容分為六大項，第一大項填答方式為單選題，第二大項為單選題，第三大項為單選題，第四大項為單選題，第五大項為複選題，第六大項為開放式問題，請根據您自己的看法加以勾選及填答。

壹、個人資料（請在適當的□中打✓或在空白處填答）

一、性別： (1) 男 (2) 女

二、服務縣市： (1) 直轄市 (2) 縣

三、婚姻狀況： (1) 已婚...有無子女： 有 無

(2) 未婚

(3) 其他_____（請說明）

四、每週在交通上大約之巡迴總時數：

(1) 2小時以內

(2) 2小時至4小時

(3) 4小時至6小時

(4) 6小時以上



貳、問卷部分：

一、下列題目敘述中，依照您個人的感覺在適當的“□”內打“✓”。

●下列的題目是有關您對目前巡迴輔導現況的情形：

題目內容	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意
1.對於編制學校行政主管的支持與配合度均佳	<input type="checkbox"/>				
2.對於巡輔學校行政主管的支持與配合度均佳	<input type="checkbox"/>				
3.在編制學校的巡輔老師地位跟普通班老師是相等的	<input type="checkbox"/>				
4.對於能跟普通班老師進行協同教學我認為是愉快的	<input type="checkbox"/>				
5.校內的溝通申訴等管道非常暢通無阻礙	<input type="checkbox"/>				
6.巡迴老師該扮演的角色與職責非常清楚	<input type="checkbox"/>				
7.推動巡迴輔導教育的教學資源是充足的	<input type="checkbox"/>				
8.在職進修的管道我認為非常多元與暢通	<input type="checkbox"/>				
9.對於擔任巡迴輔導之工作不會影響升遷的機會	<input type="checkbox"/>				
10.編制學校行政主管對巡輔老師非常支持與關懷	<input type="checkbox"/>				

●下列的題目是有關您對自己從事教學與輔導工作在專業效能的情形：

題目內容	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意
1.我能根據學生的個別差異，兼顧每位學生的需求	<input type="checkbox"/>				
2.我在擬定學生的個別化教育計畫能採納家長的意見	<input type="checkbox"/>				
3.我會根據學生需求自行改編教材或設計教學活動	<input type="checkbox"/>				
4.我能輔導學生建立自信心與良好的人際關係	<input type="checkbox"/>				
5.我對於學生的篩選、轉介、類別鑑定過程非常瞭解	<input type="checkbox"/>				
6.我對於每次的輔導，都能確實的填寫輔導紀錄	<input type="checkbox"/>				
7.我常閱讀有關巡迴輔導教育相關的雜誌、期刊或訊息	<input type="checkbox"/>				
8.我能使家長樂於配合學校的親師活動	<input type="checkbox"/>				
9.我常主動尋求專家或有經驗教師的協助	<input type="checkbox"/>				

●下列的題目是有關您對目前工作滿意度的情形：

題目內容	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意
1.對於編制的學校主管讓巡迴輔導老師參與行政決策，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				
2.對於自己與行政主管相處、溝通互動，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				
3.對於處理非巡迴輔導的行政業務，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				
4.對於目前學生輔導節數的規定，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				
5.對於學生生地點與環境的安排，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				
6.對於巡迴輔導在交通上花費的時間，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				
7.對於自己與學生相處的情形，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				
8.對於自己與學生相關教師的溝通，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				
9.對於自己與學生家長的溝通與互動，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				
10.對於巡輔的搭檔之間彼此關懷、支援的情形，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				
11.對於從事巡迴輔導工作能得到成就感，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				
12.對於薪資所得與工作業務量相比，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				

●下列的題目是有關您對工作壓力的情形：

題目內容	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意
1.對於目前從事的巡迴輔導工作會感到筋疲力盡	<input type="checkbox"/>				
2.對於目前從事的巡迴輔導工作會造成精神緊張	<input type="checkbox"/>				
3.對於目前的工作業務量會感到無法應付	<input type="checkbox"/>				
4.對於目前的巡迴輔導工作很容易就會產生挫折感	<input type="checkbox"/>				
5.對於填寫學生書面資料(如個別化教育計畫)會感到困擾	<input type="checkbox"/>				
6.編制的學校會有額外的要求或給予其他工作	<input type="checkbox"/>				
7.對於巡迴教學工作會覺得缺乏專業的協助及諮詢	<input type="checkbox"/>				

三、從事特教巡迴輔導工作以來，你的留任意願為何？

1.是，原因是...

請勾選您願意繼續擔任巡迴輔導工作之因素。（可複選）

- A.時間彈性，感到自由。
- B.已能勝任/習慣。
- C.對巡迴輔導工作的熱愛與認同感。
- D.搭檔間相互鼓勵與扶持。
- E.學生及家長的支持與肯定。
- F.教育局（處）主管的支持。
- G.學校同事的認同。
- H.普通班教師的肯定。
- I.其他，請說明：_____

2.否，原因是...

請勾選您不願意繼續擔任之可能因素。（可複選）

- A.巡迴服務學校不支持。※不支持者是（可複選）：
行政主管 普通班教師 資源班教師 其他：____
（請說明）
- B.編制學校交辦事項過多。
- C.編制學校同事不好相處。
- D.服務學生人數太多。
- E.編製教材教具耗時耗力。
- F.書寫教學記錄瑣碎繁雜。
- G.學生問題複雜。
- H.與家長溝通困難。
- I.交通差旅費不合理。
- J.沒有投保意外保險。
- K.巡迴各校耗時。
- L.進修機會不多。
- M.升遷機會有限。
- N.家庭因素。※原因是（可複選）：照顧長輩
照顧幼兒 結婚考量 家人建議 其他：____
（請說明）
- O.教育局（處）分派工作繁重。
- P.其他，請說明：_____

四、對於本問卷，若您有任何寶貴意見，仍然請您不吝提供，謝謝您！

~~~問卷到此結束，非常感謝您所提供之寶貴意見！感激不盡！！

~~~



附錄二

問卷初稿專家意見彙整表

依初稿問卷內容分成「信函」、「填答說明」、「個人資料」、「問卷內容」等四部份，茲分述如下：

一、信函：

	保留		修正		刪除		意見
	N	一致性	N	一致性	N	一致性	
信函	4	0.8	1	0.2	0	0	專家 1：(1)「放入回郵信封」前，請加「請」字。 (2)完整寫出校名及系所名稱。 (3)指導教授名字在上，研究生名字在下

二、填答說明：

題項	保留		修正		刪除		意見
	N	一致性	N	一致性	N	一致性	
說明一	4	0.8	1	0.2	0	0	專家 1：修改。「巡迴輔導老師之留任意願」為「特教巡迴輔導老師之留任意願」。

三、個人資料：

題項	保留		修正		刪除		意見
	N	一致性	N	一致性	N	一致性	
1.性別	5	1	0	0	0	0	無
2.服務縣市	4	0.8	1	0.2	0	0	專家 2.修改。直轄市註明高雄市，縣市註明屏東縣。
3.婚姻狀況	5	1	0	0	0	0	無
4.每週在交通上花費時間	5	1	0	0	0	0	無

四：問卷內容：

(一)有關於您對目前現況的情形

題項	適當		修改		刪除		意見	結果		
	N	一致性	N	一致性	N	一致性		保留	修正	刪除
說明語	5	1	0	0	0	0	無	✓		
1	4	0.8	1	0.2	0	0	專家1：修正。「編制」改為「所屬」。 專家2：保留。 專家3：保留。 專家4：保留。 專家5：保留。		✓	
2	5	1	0	0	0	0	專家1：保留。 專家2：保留。 專家3：保留。 專家4：保留。 專家5：保留。	✓		
3	5	1	0	0	0	0	專家1：保留。 專家2：保留。 專家3：保留。 專家4：保留。 專家5：保留。	✓		
4	5	1	0	0	0	0	專家1：保留。 專家2：保留。 專家3：保留。 專家4：保留。 專家5：保留。	✓		
5	4	0.8	1	0.2	0	0	專家1：保留。 專家2：保留。 專家3：保留。 專家4：保留。 專家5：保留。	✓		
6	4	0.8	1	0.2	0	0	專家1：保留。 專家2：保留。 專家3：修正。「巡迴老師」改為「特教巡迴老師」 專家4：保留。 專家5：保留。		✓	
7	4	0.8	1	0.2	0	0	專家1：保留。 專家2：保留。 專家3：修正。「推動巡迴」改為「推動特教巡迴」 專家4：保留。 專家5：保留。		✓	
8	5	1	0	0	0	0	專家1：保留。 專家2：保留。 專家3：保留。 專家4：保留。 專家5：保留。	✓		

9	5	1	0	0	0	0	專家 1：保留。	✓		
							專家 2：保留。			
							專家 3：保留。			
							專家 4：保留。			
							專家 5：保留。			
10	0	0	0	0	5	1	專家 1：刪除。			✓
							專家 2：刪除。			
							專家 3：刪除。			
							專家 4：刪除。與第一題內容相似。			
							專家 5：刪除。			

(二)有關於您對目前專業效能的情形

題項	適當		修改		刪除		意見	結果		
	N	一致性	N	一致性	N	一致性		保留	修正	刪除
說明語	5	1	0	0	0	0	無	✓		
1	4	0.8	1	0.2	0	0	專家 1：修改。「學生改為巡輔生」。			✓
							專家 2：保留。			
							專家 3：保留。			
							專家 4：保留。			
							專家 5：保留。			
2	4	0.8	1	0.2	0	0	專家 1：修改。「學生改為巡輔生」。			✓
							專家 2：保留。			
							專家 3：保留。			
							專家 4：保留。			
							專家 5：保留。			
3	4	0.8	1	0.2	0	0	專家 1：修改。「學生改為巡輔生」。			✓
							專家 2：保留。			
							專家 3：保留。			
							專家 4：保留。			
							專家 5：保留。			
4	3	0.6	2	0.4	0	0	專家 1：修改。「學生改為巡輔生」。			✓
							專家 2：保留。			
							專家 3：保留。			
							專家 4：保留。			
							專家 5：修改。自信心與良好人際關係可拆為二題。			
5	4	0.8	1	0.2	0	0	專家 1：修改。「學生改為巡輔生」。			✓
							專家 2：保留。			
							專家 3：保留。			
							專家 4：保留。			
							專家 5：保留。			

6	5	1	0	0	0	0	專家 1：保留。	✓		
							專家 2：保留。			
							專家 3：保留。			
							專家 4：保留。			
							專家 5：保留。			
7	4	0.8	1	0.2	0	0	專家 1：保留。		✓	
							專家 2：修正。「常」改為「每個月」。			
							專家 3：保留。			
							專家 4：保留。			
							專家 5：保留。			
8	5	1	0	0	0	0	專家 1：保留。	✓		
							專家 2：保留。			
							專家 3：保留。			
							專家 4：保留。			
							專家 5：保留。			
9	3	0.6	2	0.4	0	0	專家 1：保留。		✓	
							專家 2：修正。「常」改為「每個月」。			
							專家 3：保留。			
							專家 4：修正。「協助」改為「協助教學相關問題」。			
							專家 5：保留。			

(三)有關於您對目前工作滿意度的情形

題項	適當		修改		刪除		意見	結果		
	N	一致性	N	一致性	N	一致性		保留	修正	刪除
說明語	5	1	0	0	0	0	無	✓		
1	4	0.8	1	0.2	0	0	專家 1：保留。		✓	
							專家 2：修改。「對於」改為「我認為」。			
							專家 3：保留。			
							專家 4：保留。			
							專家 5：保留。			
2	4	0.8	1	0.2	0	0	專家 1：保留。		✓	
							專家 2：修改。「對於」改為「我認為」。			
							專家 3：保留。			
							專家 4：保留。			
							專家 5：保留。			
3	4	0.8	1	0.2	0	0	專家 1：保留。		✓	
							專家 2：修改。「對於」改為「我認為」。			
							專家 3：保留。			
							專家 4：保留。			
							專家 5：保留。			
4	4	0.8	1	0.2	0	0	專家 1：保留。		✓	

								專家 2：修改。「對於」改為「我認為」。			
								專家 3：保留。			
								專家 4：保留。			
								專家 5：保留。			
5	3	0.6	2	0.4	0	0	0	專家 1：修改。「學生」改為「所有巡輔生」。		✓	
								專家 2：修改。「對於」改為「我認為」。			
								專家 3：保留。			
								專家 4：保留。			
								專家 5：保留。			
6	4	0.8	1	0.2	0	0	0	專家 1：保留。		✓	
								專家 2：修改。「對於」改為「我認為」。			
								專家 3：保留。			
								專家 4：保留。			
								專家 5：保留。			
7	3	0.6	2	0.4	0	0	0	專家 1：修改。「學生」改為「所有巡輔生」。		✓	
								專家 2：修改。「對於」改為「我認為」。			
								專家 3：保留。			
								專家 4：保留。			
								專家 5：保留。			
8	3	0.6	2	0.4	0	0	0	專家 1：修改。「學生」改為「所有巡輔生」。		✓	
								專家 2：修改。「對於」改為「我認為」。			
								專家 3：保留。			
								專家 4：保留。			
								專家 5：保留。			
9	3	0.6	2	0.4	0	0	0	專家 1：修改。「學生」改為「所有巡輔生」。		✓	
								專家 2：修改。「對於」改為「我認為」。			
								專家 3：保留。			
								專家 4：保留。			
								專家 5：保留。			
10	4	0.8	1	0.2	0	0	0	專家 1：保留。		✓	
								專家 2：修改。「對於」改為「我認為」。			
								專家 3：保留。			
								專家 4：保留。			
								專家 5：保留。			
11	4	0.8	1	0.2	0	0	0	專家 1：保留。		✓	
								專家 2：修改。「對於」改為「我認為」。			
								專家 3：保留。			
								專家 4：保留。			
								專家 5：保留。			

12	4	0.8	1	0.2	0	0	專家 1：保留。		✓	
							專家 2：修改。「對於」改為「我認為」。			
							專家 3：保留。			
							專家 4：保留。			
							專家 5：保留。			

(四)有關於您對目前工作壓力的情形

題項	適當		修改		刪除		意見	結果		
	N	一致性	N	一致性	N	一致性		保留	修正	刪除
說明語	5	1	0	0	0	0	無	✓		
1	5	1	0	0	0	0	專家 1：保留。	✓		
							專家 2：保留。			
							專家 3：保留。			
							專家 4：保留。			
							專家 5：保留。			
2	5	1	0	0	0	0	專家 1：保留。	✓		
							專家 2：保留。			
							專家 3：保留。			
							專家 4：保留。			
							專家 5：保留。			
3	5	1	0	0	0	0	專家 1：保留。	✓		
							專家 2：保留。			
							專家 3：保留。			
							專家 4：保留。			
							專家 5：保留。			
4	5	1	0	0	0	0	專家 1：保留。	✓		
							專家 2：保留。			
							專家 3：保留。			
							專家 4：保留。			
							專家 5：保留。			
5	5	1	0	0	0	0	專家 1：保留。	✓		
							專家 2：保留。			
							專家 3：保留。			
							專家 4：保留。			
							專家 5：保留。			
6	4	0.8	1	0.2	0	0	專家 1：修正。「工作」後面增加「而感到壓力」。	✓		
							專家 2：保留。			
							專家 3：保留。			
							專家 4：保留。			
							專家 5：保留。			
7	5	1	0	0	0	0	專家 1：保留。	✓		
							專家 2：保留。			
							專家 3：保留。			
							專家 4：保留。			

							專家 5：保留。			
--	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--

(五)從事特教巡迴輔導工作以來，你的留任意願為何？

題項	保留		修改		刪除		意見	結果		
	N	一致性	N	一致性	N	一致性		保留	修正	刪除
1	3	0.6	2	0.4	0	0	專家 1：刪除。F.教育局(處)主管的支持。		✓	✓
							專家 2：修改。「是」改為「願意」。			
							專家 3：保留。			
							專家 4：保留。			
							專家 5：保留。			
2	3	0.6	2	0.4	0	0	專家 1：刪除。F.教育局(處)分派工作繁重。		✓	✓
							專家 2：修改。「否」改為「不願意」。			
							專家 3：保留。			
							專家 4：保留。			
							專家 5：保留。			

(六)對於本問卷，若您有任何寶貴意見，仍然請您不吝提供，謝謝您！

	保留		修正		刪除		意見
	N	一致性	N	一致性	N	一致性	
開放意見	5	1	0	0	0	0	專家 1：保留。
							專家 2：保留。
							專家 3：保留。
							專家 4：保留。
							專家 5：保留。



附錄三

問卷效度考驗之學者專家名單

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

問卷審核之專家學者名單	
姓名	現職職稱
王燈珠	屏東縣內埔國小巡迴教師(已退休)
吳銀妹	屏東縣內埔國小巡迴教師(已退休)
林士堯	高雄市興糖國小視障巡迴班教師
張子揚	南華大學亞太研究所教授
陳姒蓁	高雄市東光國小巡迴教師
註：依姓氏筆劃排序	





附錄四

高雄市及屏東縣特教巡迴教師的留任意願量表(正式問卷)

敬愛的教師：

您好！首先，感謝您撥冗填寫這份問卷，此份問卷目的在了解目前從事特教巡迴輔導工作教師的留任意願，問卷結果可幫助了解造成特教巡迴輔導教師留任意願的相關因素，以作為教育行政機關或學校政策擬定之參考。

您的填答僅供學術研究之用，所有資料絕對保密，敬請安心填答。

煩請您將問卷填妥後，請放入所附之回郵信封內寄回即可，非常感謝您！

敬祝 教安

南華大學亞太研究所碩士班

指導教授：張子揚 博士

研究生：孫偉倫 敬啟

中華民國一〇四年六月

※填答說明：

一、此份問卷主要分為個人資料及問卷部分兩大項。問卷部分為「特教巡迴輔導教師之留任意願」，內容分為六大項，第一大項填答方式為單選題，第二大項為單選題，第三大項為單選題，第四大項為單選題，第五大項為複選題，第六大項為開放式問題，請根據您自己的看法加以勾選及填答。

壹、個人資料（請在適當的□中打✓或在空白處填答）

- 一、性別： (1) 男
 (2) 女
- 二、服務縣市： (1) 直轄市(高雄市)
 (2) 縣 (屏東縣)
- 三、婚姻狀況： (1) 已婚...有無子女：有 無
 (2) 未婚
 (3) 其他_____（請說明）

四、每週在交通上大約之巡迴總時數：

- (1) 2小時以內
 (2) 2小時至4小時
 (3) 4小時至6小時
 (4) 6小時以上

貳、問卷部分：(下列題目敘述中，依照您個人的感覺在適當的“□”內打“√”。)

一、下列的題目是有關您對目前特教巡迴輔導現況的情形：

題目內容	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意
1.對於所屬學校行政主管的支持與配合度均佳	<input type="checkbox"/>				
2.對於巡輔學校行政主管的支持與配合度均佳	<input type="checkbox"/>				
3.在編制學校的巡輔老師地位跟普通班老師是相等的	<input type="checkbox"/>				
4.對於能跟普通班老師進行協同教學我認為是愉快的	<input type="checkbox"/>				
5.校內的溝通申訴等管道非常暢通無阻礙	<input type="checkbox"/>				
6.特教巡迴老師該扮演的角色與職責非常清楚	<input type="checkbox"/>				
7.推動特教巡迴輔導教育的教學資源是充足的	<input type="checkbox"/>				
8.在職進修的管道我認為非常多元與暢通	<input type="checkbox"/>				
9.對於擔任特教巡迴輔導之工作不會影響升遷的機會	<input type="checkbox"/>				

三、下列的題目是有關您對自己從事教學與輔導工作在專業效能的情形：

題目內容	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意
1.我能根據巡輔生的個別差異，兼顧每位巡輔生的需求	<input type="checkbox"/>				
2.我在擬定巡輔生個別化教育計畫能採納家長的意見	<input type="checkbox"/>				
3.我會根據巡輔生需求自行改編教材或設計教學活動	<input type="checkbox"/>				
4.我能輔導巡輔生建立自信心	<input type="checkbox"/>				
5.我能輔導巡輔生建立良好人際關係	<input type="checkbox"/>				
6.我對於巡輔生的篩選、轉介、類別鑑定過程非常瞭解	<input type="checkbox"/>				
7.我對於每次的輔導，都能確實的填寫輔導紀錄	<input type="checkbox"/>				
8.我每個月閱讀有關特教巡迴輔導教育相關的雜誌、期刊或訊息	<input type="checkbox"/>				
9.我能使家長樂於配合學校的親師活動	<input type="checkbox"/>				
10.我每個月主動尋求專家或有經驗教師的教學相關問題協助	<input type="checkbox"/>				

三、下列的題目是有關您對目前工作滿意度的情形：

題目內容	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意
1.我認為編制的學校主管讓巡迴輔導老師參與行政決策，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				
2.我認為自己與行政主管相處、溝通互動，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				
3.我認為處理非巡迴輔導的行政業務，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				
4.我認為目前巡輔生輔導節數的規定，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				
5.我認為所有巡輔生地點與環境的安排，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				
6.我認為巡迴輔導在交通上花費的時間，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				
7.我認為自己與所有巡輔生相處的情形，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				
8.我認為自己與所有巡輔生相關教師的溝通，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				
9.我認為自己與所有巡輔生家長的溝通與互動，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				
10.我認為巡輔的搭檔之間彼此關懷、支援的情形，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				
11.我認為從事特教巡迴輔導工作能得到成就感，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				
12.我認為薪資所得與工作業務量相比，我覺得滿意	<input type="checkbox"/>				

四、下列的題目是有關您對工作壓力的情形：

題目內容	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意
1.對於目前從事的巡迴輔導工作會感到筋疲力盡	<input type="checkbox"/>				
2.對於目前從事的巡迴輔導工作會造成精神緊張	<input type="checkbox"/>				
3.對於目前的工作業務量會感到無法應付	<input type="checkbox"/>				
4.對於目前的巡迴輔導工作很容易就會產生挫折感	<input type="checkbox"/>				
5.對於填寫學生書面資料(如個別化教育計畫)會感到困擾	<input type="checkbox"/>				
6.編制的學校會有額外的要求或給予其他工作而感到壓力	<input type="checkbox"/>				
7.對於巡迴教學工作會覺得缺乏專業的協助及諮詢	<input type="checkbox"/>				

五、從事特教巡迴輔導工作以來，你的留任意願為何？

1.願意，原因是...

請勾選您願意繼續擔任巡迴輔導工作之因素。(可複選)

- A. 學校同事的認同。
- B. 普通班教師的肯定。
- C. 搭檔間相互鼓勵與扶持。
- D. 學生及家長的支持與肯定。
- E. 時間彈性，感到自由。
- F. 對巡迴輔導工作的熱愛與認同感。
- G. 已能勝任/習慣。
- H. 其他，請說明：_____

2.不願意，原因是...

請勾選您不願意留任巡迴輔導工作之因素。(可複選)

- A. 巡迴服務學校不支持。※不支持者是(可複選)：
行政主管普通班教師資源班教師其他：__ (請說明)
- B. 編制學校交辦事項過多。
- C. 編制學校同事不好相處。
- D. 服務學生人數太多。
- E. 編製教材教具耗時耗力。
- F. 書寫教學記錄瑣碎繁雜。
- G. 學生問題複雜。
- H. 與家長溝通困難。
- I. 交通差旅費不合理。
- J. 沒有投保意外保險。
- K. 巡迴各校耗時。
- L. 進修機會不多。
- M. 升遷機會有限。
- N. 家庭因素。※原因是(可複選)：照顧長輩
照顧幼兒結婚考量家人建議其他：____
(請說明)
- O. 其他，請說明：_____

六、對於本問卷，若您有任何寶貴意見仍然請您不吝提供，謝謝您！

~問卷到此結束，非常感謝您所提供之寶貴意見！感激不盡！！~