



113 學年度

弘光科技大學  
教師工作滿意度調查報告

執行單位：弘光科技大學校務研究辦公室

連絡電話：04-26318652ext.2383

連絡地址：433 台中市沙鹿區臺灣大道 1018 號

中華民國 114 年 月 日

### 摘要

本研究目的為調查弘光科技大學 113 學年度專任教師(不包含兼任教師)的校務滿意度，藉此了解本校教師對於教學支援、研究資源、組織結構、各項制度、整體看法、建物與儀器設備、圖書資源、生活照應、行政服務等狀況，以提供各單位未來改善之參考，茲將其重要結果分別摘錄如下：

本年度研究之研究對象為本校 113 學年度上學期之教師，全校教師人數為 283 人，接受調查人數共為 98 人。本研究採用教師填寫網路問卷方式進行調查，回收問卷之資料經過統計分析後得到下列結果摘錄：

本校 113 學年度專任教師整體現況(以五等第量表計分)，校務滿意度分別於教學相關措施與支援(4.45)、研究資源(4.40)、學校組織結構(4.34)、各項制度(4.23)、整體看法(4.41)。

**關鍵字：網路問卷、校務滿意度、整體看法。**

## 目錄

壹、	緒論.....	4
一、	研究動機.....	4
二、	研究目的.....	4
三、	調查方法.....	4
四、	研究方法.....	5
貳、	研究結果.....	7
一、	教師基本資料 .....	7
二、	問卷信效度分析 .....	8
1.	信度分析.....	8
2.	因素分析.....	8
三、	問卷統計分析 .....	10

## 表目錄

表 2-1	基本資料分佈情形 .....	7
表 2-2	Cronbach's Alpha 值.....	8
表 2-3	KMO 與巴氏球形檢定.....	9
表 2-4	累積總解釋變量 .....	9
表 2-5	同意程度因素負荷量 .....	9
表 2-6	敘述統計 .....	10
表 2-7	交叉分析(細項-性別).....	12
表 2-8	交叉分析(細項-兼任行政職務).....	13
表 2-9	交叉分析(細項-年資-同意程度).....	16
表 2-10	建物、儀器設備使用經驗 .....	18
表 2-11	圖書資源使用經驗 .....	19
表 2-12	生活照應設施/措施接觸經驗 .....	20
表 2-13	行政服務接觸經驗 .....	21
表 2-14	應改善項目建議 .....	22

## 圖目錄

圖 2-1	建物、儀器設備使用經驗 .....	18
圖 2-2	圖書資源使用經驗 .....	19
圖 2-3	生活照應設施/措施接觸經驗 .....	20
圖 2-4	行政服務接觸經驗 .....	21

## 壹、緒論

### 一、研究動機

弘光科技大學（以下簡稱本校）一向重視「以人為本、關懷生命」的辦學理念，基於創辦人的辦學理念與精神下，本校特別重視辦學品質，自 91 年起針對學就學滿意度做過十二次的調查(分別為 91、92、93、95、97、99、101、103、105、107、109、111 學年度)。而從教育的品質概念來分析，追求「品質」是消費者的權利，即所謂顧客的一致需求。若由教育消費者的巨觀來看，可將整個社會大眾視為教育品質的檢核者；相對地若以微觀層面來看，教育的消費者指的是學生與家長，本校的教師與行政同仁所扮演的則會是中介供給者的角色。因此，自 99 學年度起本校擴大調查範圍(包含教師、職員工與社會人士)，101 學年度更擴大範圍至家長與畢業校友，藉以追求教育品質的提升。(本調查報告書僅陳列教師的部分)

### 二、研究目的

對學校產生間接或直接影響，以及受影響之個人或組織，稱為「利害關係人」，為確切瞭解利害關係人對本校校務發展之滿意度，並能將相關意見回饋至本校，主動進行相關問卷調查，以改善教學與行政品質，進而制定更完善且具體的相關建議，供給各教學、行政與單位與教學單位參考，以期能強化本校的辦學績效。

本校 113 學年度專任教師(不包含兼任教師)的校務滿意度，包括教師對於教學相關措施與支援、研究資源、學校組織結構、各項制度、整體看法等五個構面，彙整其結果來改善學校制度，預期提升教師的工作滿意度，使其達成本校教學目標，並以團隊精神於工作崗位上，進而提高教師對於學校的滿意度，藉此強化內部成員表現提升學生成就，以及外部社會人士對本校的辦學成效之滿意度。

### 三、調查方法

#### (一)、調查對象

本校教師工作滿意度調查是以本校 113 學年度上學期所有專任教師為主要對象，全校總教師人數問卷回收為 98 份。

#### (二)、調查方式

本次 113 學年度教師工作滿意度調查，以教師填寫網路問卷的方式進行調查，並採取匿名填答，以確保資料的隱私與真實性。問卷於指定時間內回收，此方法不僅能快速便捷地蒐集資料，亦有助於獲得更真實、客觀的意見回饋。調查實施期間為 113 年 11 月 18 日至 113 年 12 月 13 日。

#### 四、研究方法

##### (一)、研究架構

本校 113 學年度教師滿意度調查的各變項間關係，主要是瞭解 113 學年度本校教師在教學相關措施與支援(5 題)、研究資源(4 題)、學校組織結構(3 題)、各項制度(6 題)、整體看法(4 題)等五個構面之滿意度情形，並依據調查結果提供給相關單位，以做為後續政策制定與改進之參考。

##### (二)、研究工具

採用半結構化之問卷設計。其設計以自行編制，並參考相關文獻、期刊、以及網路所蒐集的次級資料等，作為問卷內容參考的依據。問卷擬定之初稿經專家效度與內部一致性信度測試後 (cronbach's $\alpha$ >0.7)。本研究整體量表之 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.982，顯示量表的內部優良。

問卷之設計盡量以精簡單一化之方向設計，以增加問卷之成功受訪率。本研究之問卷內容包含五個部分，分別為教學相關措施與支援、研究資源、學校組織結構、各項制度、整體看法，問卷題項尺度採用李克特 (Likert) 之五等第量表計分，計算其平均數與標準差。

問卷設計分五大部分說明如下：

- ◇ 教學相關措施與支援：學校推動的各項教學品質提升活動(1\_1)、教師教學評量結果低於 70 分以下之輔導機制(1\_2)、學校的支援(1\_3)、系所的支援(1\_4)、教師輔導學生的資源與支持(1\_5)。
- ◇ 研究資源：學校/院系對研究生產力期望是明確的(2\_1)、學校提供校內外研究資訊(2\_2)、學校提供獎勵金激發研究意願(2\_3)、學校提供給不同階段教師研究或產學合作能量精進研習(2\_4)。
- ◇ 學校組織結構：單位(上級)主管領導風格(3\_1)、單位(上級)主管提供充分資源(3\_2)、學校依發展目標規劃經營組織與管理措施(3\_3)。
- ◇ 各項制度：學校薪資制度(4\_1)、學校福利制度(4\_2)、學校獎勵制度(4\_3)、學校給予教師進修與專業成長機會(4\_4)、學校教師升等(4\_5)、學校教師評鑑(4\_6)。
- ◇ 整體看法：校園資訊化程度(5\_1)、學校推動永續發展目標(SDG4 優質教育)增能研習，促進教師專業成長，提升教學品質(5\_2)、我在弘光任教為榮(5\_3)、本校具有卓越的聲望與優良校風(5\_4)。

### (三)、資料處理

資料回收後的首要工作是將資料進行編碼，將以 Excel 試算軟體統一譯碼、建檔。其編碼之原則可分兩部份：第一部份為基本資料或非結構問卷的部份，其編碼將依其選項數目，自小到大分別給予編碼。而對於量表的部份，依 Likert 量表給予 1 分至 5 分的問卷編碼。第二部分為資料輸入與資料之前處理，資料的輸入與前處理，其前處理包含數值的再計算、篩選與遺漏值的填補。

### (四)、統計分析

資料完成編碼後再進行資料的分析，本研究以 SPSS 統計軟體、Python 軟體進行次數百分比交叉表、平均值、標準差與差異檢定(依項目類別進行 T 檢定或 F 檢定)等統計分析。

## 貳、研究結果

### 一、教師基本資料

本次調查總計回收有效問卷男性教師有 33 位、女性教師有 65 位。當中護理學院有 28 位教師、民生創新學院有 28 位教師、醫療健康學院有 25 位教師、智慧科技學院有 1 位、國際餐旅學院有 12 位教師，以及通識教育中心有 4 位(佔 1.02%)。在任職行政單位上，有 24 位為額外任職行政職位之教師、74 位則未兼任。職稱部分則請參考表 2-1 所示。

表 2-1 基本資料分佈情形

變項	次數	百分比(%)
<b>學院(n=98)</b>		
護理學院	28	28.57
民生創新學院	28	28.57
醫療健康學院	25	25.51
國際餐旅學院	12	12.24
通識教育中心	4	4.08
智慧科技學院	1	1.02
<b>性別(n=98)</b>		
女性	65	66.33
男性	33	33.67
<b>兼任行政職務(n=98)</b>		
無	74	75.51
有	24	24.49
<b>職稱(n=98)</b>		
助理教授(含專技)	38	38.78
副教授(含專技)	23	23.47
教授(含專技)	12	12.24
講師(含專技)	11	11.22
護理臨床指導教師	10	10.2
助教	4	4.08

## 二、問卷信效度分析

### 1. 信度分析

為確認問卷之量表具有一致性，運用 Cronbach's Alpha 進行信度分析，其係數會介於 0-1 之間，當係數越高代表內部一致性越好，本次調查問卷將以 Nunnally 在 1978 年的理論作為準則，當 Cronbach's Alpha 係數為 0.7 以上時是研究可參考的標準值。研究結果如表 2-2 所示，教學相關措施與支援、研究資源、組織結構、各項制度、整體看法各構面 Cronbach's Alpha 係數值皆高於 0.7，代表本研究各構面量表信度良好。

表 2-2 Cronbach's Alpha 值

構面	同意程度
教學相關措施與支援	0.932
研究資源	0.941
組織結構	0.926
各項制度	0.954
整體看法	0.941

### 2. 因素分析

為瞭解問卷或量表能測量到理論上的構念或特質的程度，運用因素分析來建立建構效度，其判斷準則為因素特徵值大於 1、累積總解釋變量不得小於 0.5 以及因素負荷量絕對值大於 0.5。因素分析前需進行取樣適切性量數(簡稱：KMO)以及巴氏球形檢定，來判斷問項之間是否適合進行因素分析。其中 KMO 是用於比較變數間的簡單和偏相關係數的測量指標，當數值越接近 1 代表問項間相關性越高，亦表示越適合進行因素分析；巴氏球形檢定則是呈現卡方分佈，來判斷變數之間是否存在相關性，當相關係數越大時，卡方值會越大也越適合進行因素分析。

研究結果如下所示(參閱表 2-3、2-4、2-5)，在 KMO 與巴氏球形檢定皆達到判斷標準，問項之間適合進行因素分析，其因素特徵值皆大於 1，累積總解釋變量皆未小於 0.5，而因素負荷量絕對值中，同意程度有達到準則(各項目皆大於 0.5)。

表 2-3 KMO 與巴氏球形檢定

檢定	係數
KMO	0.938
巴氏球形檢定	2637.716***

表 2-4 累積總解釋變量

元件	初始特徵值		擷取平方和負荷量		
	總計	累積%	總計	累積%	
同意程度	1	16.75	76.14	16.75	76.14

表 2-5 同意程度因素負荷量

題項	1
1_1	0.875
1_2	0.812
1_3	0.911
1_4	0.876
1_5	0.868
2_1	0.879
2_2	0.834
2_3	0.853
2_4	0.908
3_1	0.715
3_2	0.841
3_3	0.916
4_1	0.862
4_2	0.851
4_3	0.854
4_4	0.903
4_5	0.926
4_6	0.873
5_1	0.911
5_2	0.911
5_3	0.903
5_4	0.890

擷取方法：主成分分析。

### 三、問卷統計分析

#### 1. 基礎分析

教師基本統計分析如表 2-6 所示，各構面的平均同意程度皆在 4 分以上，顯示教師對各構面普遍持正面看法。其中，「教學相關措施與支援」構面的同意程度最高，而「各項制度」構面則最低。

進一步分析細項，所有細項得分均高於 4 分，顯示教師對本校校務整體持正面態度，但「學校教師評鑑」與「學校教師升等」相較其他項目較低，因此需特別注意與維持。

表 2-6 敘述統計

同意程度	教師	
	平均數	標準差
<b>教學相關措施與支援</b>	<b>4.45</b>	<b>0.65</b>
1.學校推動的各項教學品質提升活動	4.55	0.66
2.教師教學評量結果低於 70 分以下之輔導機制	4.27	0.77
3.學校的支援	4.41	0.78
4.系所的支援	4.50	0.75
5.教師輔導學生的資源與支持	4.49	0.72
<b>研究資源</b>	<b>4.40</b>	<b>0.72</b>
1.學校/院系對研究生產力期望是明確的	4.42	0.70
2.學校提供校內外研究資訊	4.43	0.78
3.學校提供獎勵金激發研究意願	4.38	0.83
4.學校提供給不同階段教師研究或產學合作能量精進研習	4.36	0.82
<b>學校組織結構</b>	<b>4.34</b>	<b>0.74</b>
1.單位(上級)主管領導風格	4.29	0.89
2.單位(上級)主管提供充分資源	4.36	0.72
3.學校依發展目標規劃經營組織與管理措施	4.36	0.76
<b>各項制度</b>	<b>4.23</b>	<b>0.81</b>
1.學校薪資制度	4.37	0.87
2.學校福利制度	4.21	0.90
3.學校獎勵制度	4.34	0.82
4.學校給予教師進修與專業成長機會	4.30	0.90
5.學校教師升等	<b>4.17</b>	0.94
6.學校教師評鑑	<b>4.07</b>	0.93

(續下頁)

平均數	教師	
	同意程度	標準差
<b>整體看法</b>	<b>4.41</b>	<b>0.70</b>
1.校園資訊化程度	4.38	0.74
2.學校推動永續發展目標(SDG4 優質教育)增能研習，促進教師專業成長，提升教學品質	4.38	0.73
3.我以在弘光任教為榮	4.45	0.76
4.本校具有卓越的聲望與優良校風	4.45	0.81

## 2. 交叉分析

根據表 2-7，男性在各構面的同意程度得分皆高於女性。然而，統計檢定結果顯示，這些差異並未達顯著水準。

從各構面的細項來看，女性對「學校推動的各項教學品質提升活動」的評價最高，顯示其對學校在提升教學品質方面的努力較為肯定。男性則對「系所的支援」評價最高，反映其對系所的資源與協助較為滿意。此外，男女教師對「學校教師評鑑」的同意程度最低，顯示此項制度在教師間的滿意度相對較低，需持續關注並維持。

整體而言，雖然性別間的得分存在差異，但未達統計上的顯著程度。學校在規劃相關政策時，可考量不同性別對校務的關注重點，強化教學品質提升措施與系所支援機制，同時優化教師評鑑制度，以提高整體滿意度。

表 2-7 交叉分析(細項-性別)

同意程度	平均數		
	男性	女性	P 值
<b>教學相關措施與支援</b>	4.59	4.37	0.109
1.學校推動的各項教學品質提升活動	4.67	<b>4.49</b>	0.218
2.教師教學評量結果低於 70 分以下之輔導機制	4.38	4.21	0.337
3.學校的支援	4.61	4.31	0.075
4.系所的支援	<b>4.70</b>	4.40	0.063
5.教師輔導學生的資源與支持	4.61	4.43	0.258
<b>研究資源</b>	4.52	4.33	0.229
1.學校/院系對研究生產力期望是明確的	4.53	4.36	0.256
2.學校提供校內外研究資訊	4.58	4.36	0.195
3.學校提供獎勵金激發研究意願	4.58	4.27	0.091
4.學校提供給不同階段教師研究或產學合作能量精進研習	4.39	4.34	0.758
<b>學校組織結構</b>	4.40	4.30	0.502
1.單位(上級)主管領導風格	4.33	4.27	0.724
2.單位(上級)主管提供充分資源	4.45	4.31	0.363
3.學校依發展目標規劃經營組織與管理措施	4.42	4.32	0.536
<b>各項制度</b>	4.37	4.16	0.223
1.學校薪資制度	4.48	4.31	0.341
2.學校福利制度	4.33	4.15	0.353
3.學校獎勵制度	4.48	4.26	0.207
4.學校給予教師進修與專業成長機會	4.42	4.23	0.317
5.學校教師升等	4.30	4.10	0.304
6.學校教師評鑑	<b>4.24</b>	<b>3.98</b>	0.196
<b>整體看法</b>	4.48	4.38	0.450
1.校園資訊化程度	4.42	4.35	0.658
2.學校推動永續發展目標(SDG4 優質教育)增能研習,促進教師專業成長,提升教學品質	4.39	4.37	0.855
3.我以在弘光任教為榮	4.55	4.40	0.374
4.本校具有卓越的聲望與優良校風	4.58	4.38	0.274

備註：\*表示 T 檢定中有達顯著水準

根據表 2-8，兼任主管職的教師在各構面的同意程度得分皆高於未兼任主管職，顯示主管職教師對學校各項事務的評價普遍較為正向。然而，統計檢定結果顯示，兩者之間的差異並未達顯著水準。

從細項來看，兼任主管職教師的同意程度普遍較高，僅在「教師輔導學生的資源與支持」與「學校教師升等」兩項略低於未兼任主管職教師。兼任主管職教師對「本校具有卓越的聲望與優良校風」的評價最高，顯示其對學校整體形象與發展較具信心。而「學校教師升等」則為其認同度最低的項目，可能反映對升等制度改善的期待。另一方面，未兼任主管職教師最認同「學校推動的各項教學品質提升活動」，顯示其對學校在教學品質提升方面的努力較為肯定。「學校教師評鑑」則為未兼任主管職教師認同度最低的項目，可能顯示對評鑑制度的看法較為保留。

整體而言，雖然兼任與未兼任主管職教師在部分項目上有評價差異，但未達統計上的顯著水準。學校可進一步探討教師對升等與評鑑機制的看法，以優化相關政策，並確保教師在不同職位上的需求皆能獲得滿足。

表 2-8 交叉分析(細項-兼任行政職務)

同意程度	平均數		
	有	無	P 值
<b>教學相關措施與支援</b>	4.49	4.43	0.689
1.學校推動的各項教學品質提升活動	4.58	<b>4.54</b>	0.784
2.教師教學評量結果低於 70 分以下之輔導機制	4.35	4.24	0.572
3.學校的支援	4.46	4.39	0.720
4.系所的支援	4.58	4.47	0.534
5.教師輔導學生的資源與支持	4.46	4.50	0.807
<b>研究資源</b>	4.49	4.37	0.451
1.學校/院系對研究生產力期望是明確的	4.53	4.39	0.450
2.學校提供校內外研究資訊	4.52	4.41	0.533
3.學校提供獎勵金激發研究意願	4.43	4.36	0.712
4.學校提供給不同階段教師研究或產學合作能量精進研習	4.48	4.32	0.424
<b>學校組織結構</b>	4.40	4.31	0.599
1.單位(上級)主管領導風格	4.33	4.27	0.778
2.單位(上級)主管提供充分資源	4.46	4.33	0.450
3.學校依發展目標規劃經營組織與管理措施	4.42	4.34	0.662

(續下頁)

同意程度	平均數		
	有	無	P 值
<b>各項制度</b>	4.30	4.21	0.608
1.學校薪資制度	4.50	4.32	0.391
2.學校福利制度	4.25	4.20	0.824
3.學校獎勵制度	4.42	4.31	0.587
4.學校給予教師進修與專業成長機會	4.33	4.28	0.816
5.學校教師升等	<b>4.13</b>	4.18	0.803
6.學校教師評鑑	4.25	<b>4.01</b>	0.281
<b>整體看法</b>	4.53	4.37	0.330
1.校園資訊化程度	4.46	4.35	0.541
2.學校推動永續發展目標(SDG4 優質教育)增能研習， 促進教師專業成長，提升教學品質	4.38	4.38	1.000
3.我以在弘光任教為榮	4.63	4.39	0.194
4.本校具有卓越的聲望與優良校風	<b>4.67</b>	4.38	0.132

備註：\*表示 T 檢定中有達顯著水準

根據表 2-9，各構面的同意程度分數顯示，年資 25 年以上的教師在「學校組織結構」以外的所有構面，其同意程度皆高於其他年資組別，顯示其對學校的認同感較強。進一步分析各細項的同意程度分數，結果如下：

- 年資 5 年以下的教師，在「學校推動的各項教學品質提升活動」及「我以在弘光任教為榮」的同意程度最高。
- 年資 5~15 年的教師，在「學校推動的各項教學品質提升活動」的同意程度最高。
- 年資 15~25 年的教師，則在「學校推動的各項教學品質提升活動」及「系所的支援」的同意程度最高。
- 年資 25 年以上的教師，對「系所的支援」的同意程度最高。

針對部分構面，各年資教師間的同意程度呈現顯著差異，具體如下：

- 「教師教學評量結果低於 70 分以下之輔導機制」的同意程度，年資 5 年以下及 25 年以上的教師明顯高於 15~25 年的教師。
- 「學校/院系對研究生產力期望是明確的」的同意程度，年資 25 年以上的教師顯著高於 15~25 年的教師。
- 「單位（上級）主管領導風格」的同意程度，年資 5 年以下的教師明顯高於年資 5~15 年及 15~25 年的教師。
- 「學校依發展目標規劃經營組織與管理措施」的同意程度，年資 5 年以下及 25 年以上的教師明顯高於 15~25 年的教師。

此外，在「學校教師評鑑」方面，年資 5 年以下、15~25 年及 25 年以上的教師，其同意程度相較於其他細項為最低；而「學校教師升等」的同意程度則在年資 5~15 年的教師中最低。整體而言，教師對於「學校教師評鑑」與「學校教師升等」的滿意度相對較低，顯示這兩項機制仍有優化空間。為提升教師的滿意度與歸屬感，並進一步促進整體教育品質的提升，學校應持續關注並改善相關制度，使其更符合教師的期待與需求。

表 2-9 交叉分析(細項-年資-同意程度)

平均數	同意程度				事後檢定
	5 年以下	5~15 年	15~25 年	25 年以上	
<b>教學相關措施與支援</b>	4.55	4.28	4.17	4.69	
1.學校推動的各項教學品質提升活動	<b>4.65</b>	<b>4.44</b>	<b>4.30</b>	4.73	
2.教師教學評量結果低於 70 分以下之輔導機制*	4.46	4.24	3.83	4.48	5 年以下、25 年以上>15~25 年
3.學校的支援	4.52	4.17	4.13	4.69	
4.系所的支援	4.55	4.22	<b>4.30</b>	<b>4.81</b>	
5.教師輔導學生的資源與支持	4.55	4.33	4.26	4.73	
<b>研究資源</b>	4.47	4.26	4.12	4.66	
1.學校/院系對研究生產力期望是明確的*	4.48	4.31	4.13	4.68	25 年以上>15~25 年
2.學校提供校內外研究資訊	4.45	4.33	4.22	4.68	
3.學校提供獎勵金激發研究意願	4.48	4.19	4.09	4.64	
4.學校提供給不同階段教師研究或產學合作能量 精進研習	4.45	4.19	4.04	4.64	
<b>學校組織結構</b>	4.58	4.06	4.04	4.50	
1.單位(上級)主管領導風格*	4.63	3.94	4.00	4.38	5 年以下>5~15 年、15~25 年
2.單位(上級)主管提供充分資源	4.50	4.11	4.17	4.54	
3.學校依發展目標規劃經營組織與管理措施*	4.62	4.11	3.95	4.58	5 年以下、25 年以上>15~25 年

(續下頁)

平均數	同意程度				事後檢定
	5 年以下	5~15 年	15~25 年	25 年以上	
<b>各項制度</b>	4.44	4.00	3.90	4.44	
1.學校薪資制度	4.52	4.22	4.09	4.54	
2.學校福利制度	4.39	4.22	3.83	4.35	
3.學校獎勵制度	4.52	4.22	4.00	4.50	
4.學校給予教師進修與專業成長機會	4.45	3.94	4.04	4.58	
5.學校教師升等	4.43	<b>3.67</b>	3.91	4.42	
6.學校教師評鑑	<b>4.32</b>	3.94	<b>3.61</b>	<b>4.27</b>	
<b>整體看法</b>	4.57	4.17	4.17	4.60	
1.校園資訊化程度	4.48	4.17	4.22	4.54	
2.學校推動永續發展目標(SDG4 優質教育)增能研習，促進教師專業成長，提升教學品質	4.55	4.13	4.17	4.50	
3.我以在弘光任教為榮	<b>4.65</b>	4.17	4.17	4.65	
4.本校具有卓越的聲望與優良校風	4.61	4.22	4.13	4.69	

備註：\*表示 F 檢定中有達顯著水準

### 3. 應改善項目

從表 2-10~2-13 得知教師對學校提供的建物、儀器設備、圖書資源、生活照應設施/措施及行政服務認為應改善之項目，並於表 2-14 彙整了教師給予之應改善項目建議，建議各相關單位應針對各項回饋進行處理。

表 2-10 建物、儀器設備使用經驗

應改善的項目	次數	百分比(%)
電腦軟體	44	37.93
辦公設備	29	25
辦公空間	14	12.07
工作環境	14	12.07
其他	10	8.62
會議室	5	4.31
總計	116	100

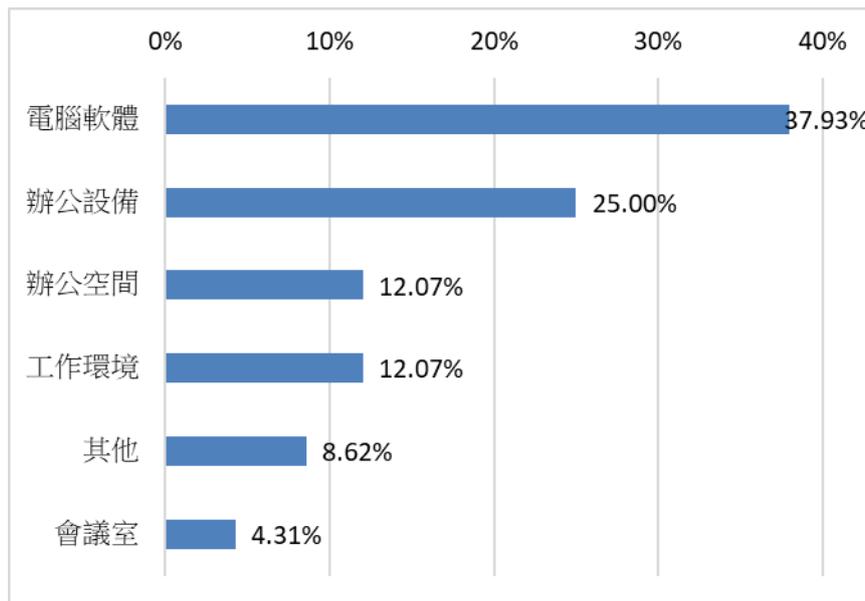


圖 2-1 建物、儀器設備使用經驗

表 2-11 圖書資源使用經驗

應改善的項目	次數	百分比(%)
「電子期刊」內容與種類	23	23.71
電子資源整合查詢系統	22	22.68
「電子書」內容與種類	12	12.37
「紙本圖書」內容與種類	10	10.31
「公播版 DVD」內容與種類	10	10.31
社群服務	10	10.31
館藏查詢、書刊推薦系統	8	8.25
其他	2	2.06
<b>總計</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

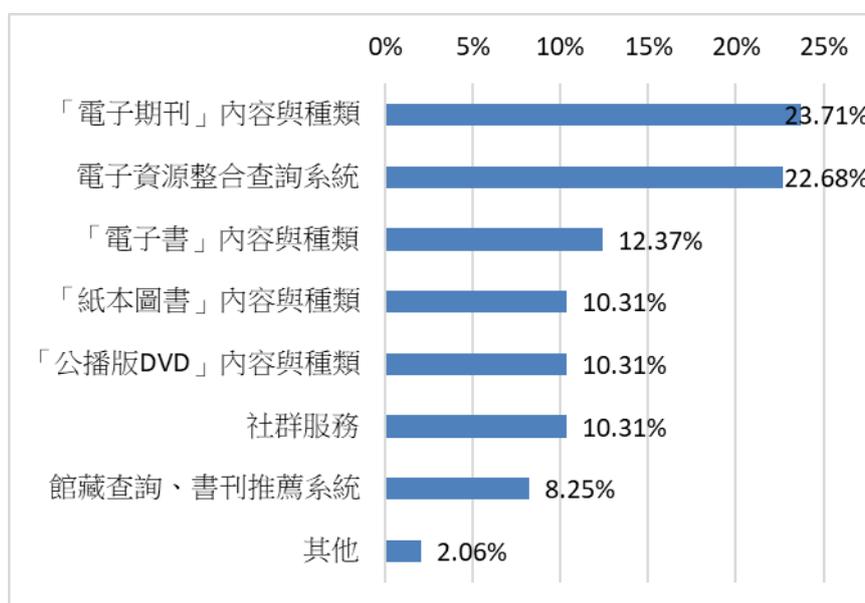


圖 2-2 圖書資源使用經驗

表 2-12 生活照應設施/措施接觸經驗

應改善的項目	次數	百分比(%)
膳食供應的選擇性	38	26.95
停車場	16	11.35
L棟7-11前用餐區環境	13	9.22
學生餐廳用餐區環境	11	7.8
路標設置	9	6.38
人員車輛進出管控	9	6.38
交通動線規劃	8	5.67
膳食供應的衛生	7	4.96
學校環境衛生	7	4.96
告示牌設置	6	4.26
校園安全巡邏	6	4.26
運動場設備	6	4.26
其他	5	3.55
<b>總計</b>	<b>141</b>	<b>100</b>

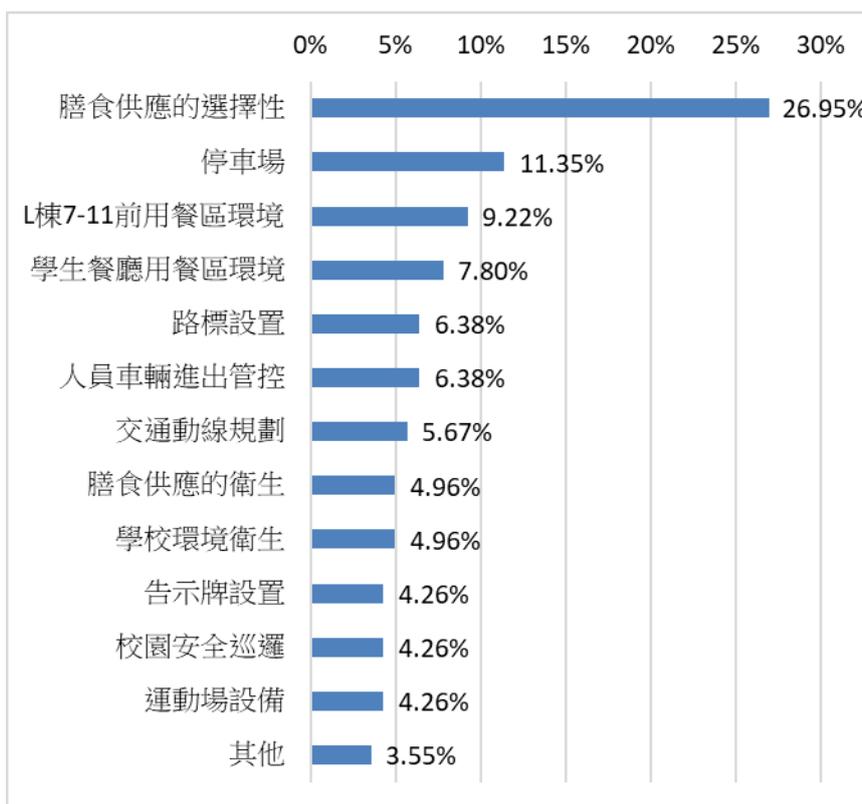


圖 2-3 生活照應設施/措施接觸經驗

表 2-13 行政服務接觸經驗

應改善的項目	次數	百分比(%)
行政單位申請作業的簡便性	33	31.73
各類諮詢、公告服務	14	13.46
行政單位服務態度	11	10.58
職員工意見與建議的採納情形	11	10.58
行政單位處理事務的效率	10	9.62
職員工表達個人意見與申訴的管道	8	7.69
教學單位處理事務的效率	7	6.73
教學單位服務態度	6	5.77
其他	4	3.85
<b>總計</b>	<b>104</b>	<b>100</b>

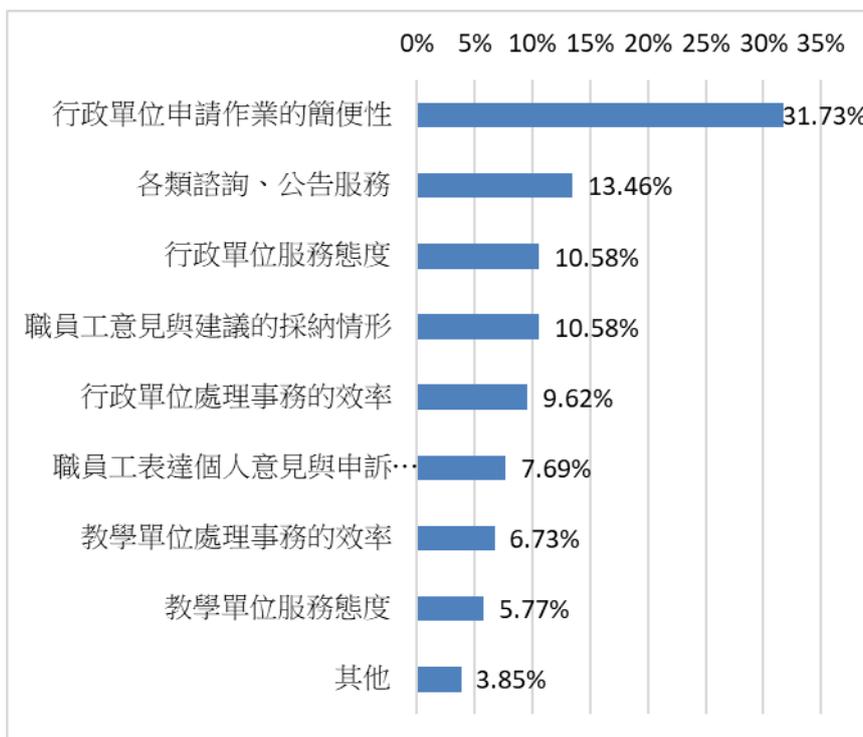


圖 2-4 行政服務接觸經驗

表 2-14 應改善項目建議

題項	分類	建議	
建物、儀器設備	實驗室	實驗室設備與耗材	
	數位講桌	不該移除數位講桌	
	電腦設備	實作教室的電腦設備	
		系辦電腦設備應更新，例如:螢幕。	
		教室沒有電腦，只有觸控式螢幕和破舊木講桌，教學設施簡陋	
		教室螢幕轉接功能不良	
	投影設備	教室內的投影螢幕太小，後面學生較看不清楚，影響上課的專注力教室(P701)。	
辦公空間/設備	實習指導教師辦公設備不足		
	護理科系無實習指導老師專用之辦公室供使用，實習指導老師人數眾多(多達 40-50 人)，卻無提供可以辦公或休息之處！		
圖書資源	借閱權限	畢業校友借閱用書的權限	
	電子期刊	「電子期刊」內容與種類的多樣性	
	淘汰書本認領	將淘汰的書本光碟當通知師生認領	
	電子資料庫	全文電子資料庫似乎較少教育學及心理學期刊	
	系統/軟體	可使用的影音製作及教學互動的電腦軟體可再增加	
建議建置隨時開放的圖書視聽推薦系統，而非僅限特定時間。			
生活照應設施/措施	電梯	電梯樓層指引	
	廁所	廁所的清潔需加強	
		廁所要有免治馬桶	
	膳食	膳食供應的選擇可再增加	
	用電	秋冬之教室電源開啟時間可再提早	
		限電規定影響師生課後的討論與輔導需求	
	空調	參與校外在學校舉辦研習會活動夏天空調很熱溫度很熱	
	環境打掃	體育館打掃不確實已反映多次，均無改善。	
校園/交通安全	雨天地面濕滑不安全		
	校內行車速度規範、停車規範、交通動線不清楚(逆向)、違規抽菸者的管理		
	校門口最危險，交通指揮不積極(尤其上下學尖峰時段)，危險現象常出現。		

行政服務	單位間溝通	平行溝通的協調
		行政單位間的溝通協調
	員工福利與交流活動	多舉辦活動春酒聚餐或員工旅遊
		教師參與兩岸(海外)交流機會
	作業方式	建議各項申請作業考量以電子化方式完成, 以減少紙本作業
	服務態度	圖書館的部分人員(無法辨識是職員或工讀生)、紅師父、弘磨坊
評量	四項評量應設底限, 而非上限, 才能因應未來學校國際化發展。語中 EMI 自從蘇副交接給目前主任, 管理上進步很多, 漸上軌道。	