



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 3 月 28 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)、我以在弘光任教為榮(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(%)
學院(n=98)		
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
性別(n=98)		
女性	65	66.33
男性	33	33.67
兼任行政職務(n=98)		
無	74	75.51
有	24	24.49
職稱(n=98)		
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
教學相關措施與支援	4.45	0.65
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
研究資源	4.40	0.72
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
學校組織結構	4.34	0.74
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
各項制度	4.23	0.81
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	4.17	0.94
6.學校教師評鑑	4.07	0.93

(續下頁)

平均數	教師	
	同意程度	標準差
整體看法	4.41	0.70
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
教學相關措施與支援	4.59	4.37	0.109
1.學校推動的各項教學品質提升活動	4.67	4.49	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	4.70	4.40	0.063
5.教師輔導學生的資源與支持	4.61	4.43	0.258
研究資源	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
學校組織結構	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
各項制度	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	4.24	3.98	0.196
整體看法	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
教學相關措施與支援	4.49	4.43	0.689
1.學校推動的各項教學品質提升活動	4.58	4.54	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
研究資源	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
學校組織結構	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
各項制度	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	4.13	4.18	0.803
6.學校教師評鑑	4.25	4.01	0.281
整體看法	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	4.67	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	
教學相關措施與支援	4.55	4.28	4.17	4.69	
1.學校推動的各項教學品質提升活動	4.65	4.44	4.30	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	4.30	4.81	
5.教師輔導學生的資源與支持	4.55	4.33	4.26	4.73	
研究資源	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	
學校組織結構	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	
各項制度	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	3.67	3.91	4.42	
6.學校教師評鑑	4.32	3.94	3.61	4.27	
整體看法	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	4.65	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

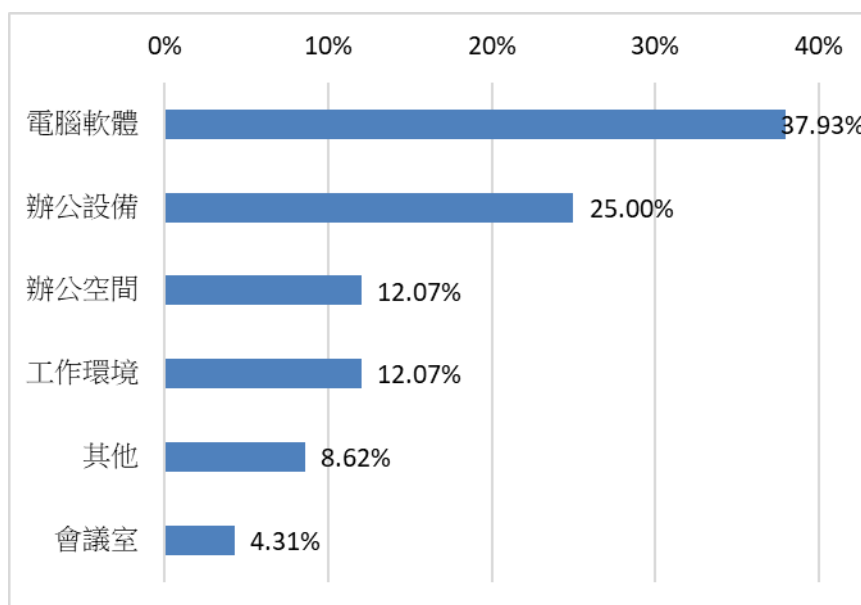


圖 2-1 建物、儀器設備使用經驗

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
總計	97	100

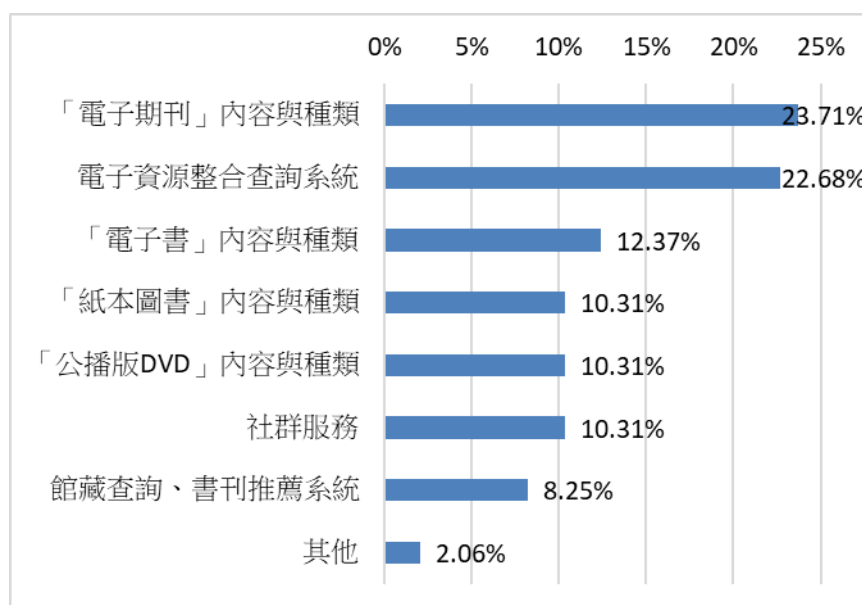


圖 2-2 圖書資源使用經驗

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
總計	141	100

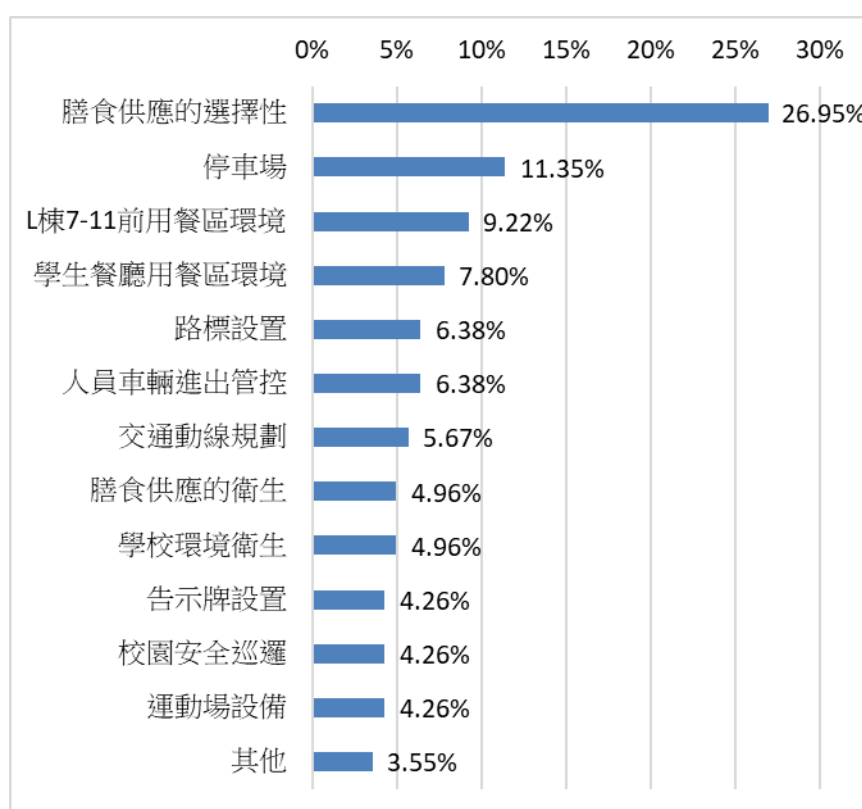


圖 2-3 生活照應設施/措施接觸經驗

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
總計	104	100

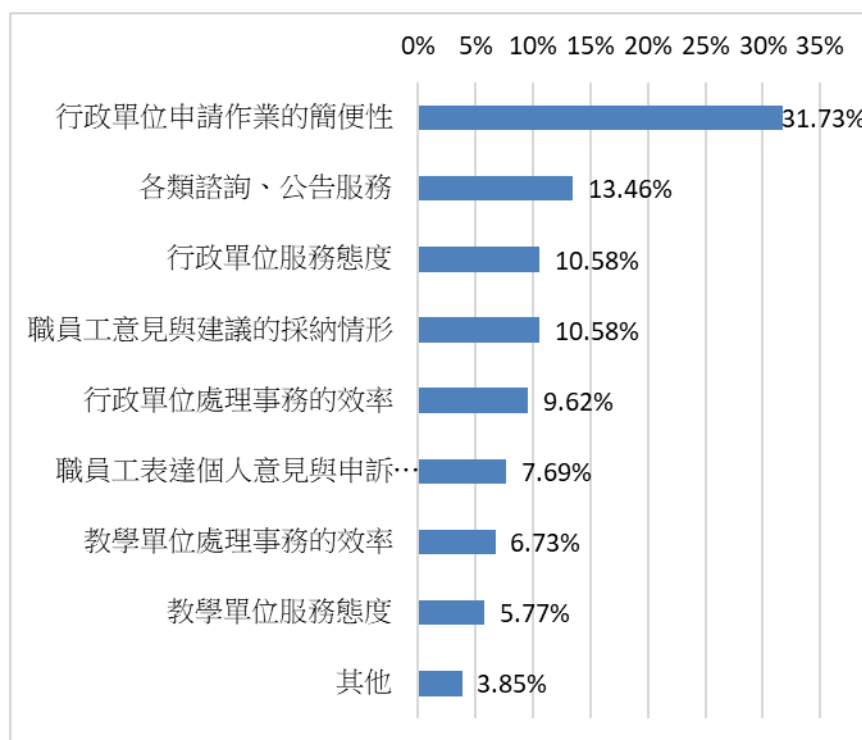


圖 2-4 行政服務接觸經驗

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。