國立臺灣師範大學教育政策與行政研究所碩士論文

指導教授：許添明 博士

我國中小學教師待遇比較指標系統之研究

研究生：劉芳君 撰

中華民國九十八年六月

謝誌

為期一年的論文撰寫時間終於落幕了，很感謝從碩一開始教導我的每一個老師：謝文全教授、張明輝教授、潘慧玲教授、梁恆正教授、郭為藩教授、王如哲教授、黃鴻文教授、游進年教授、黃乃熒教授等，另外就是擔任我論文口試委員的蓋浙生教授以及何宣甫教授，謝謝您們在論文口試時對我進行的每一個指導，使我的論文更為完整。還有我最最感謝的許添明教授，自從碩一下學期上了您的教育財政課程，您總是要求學生不斷進行思考，並對任何議題產生自己的想法，啟蒙了我批判與邏輯思考的能力；撰寫論文的這一年來，雖然我寫得辛苦，但相信您必須指導我們這些第一次寫論文的學生必定付出更多心力，也因為您對論文品質的要求，使我更能一步步使論文更加完善，並且您總是不斷鼓勵我，有任何問題找您討論您也總不厭其煩的為我解答，成為我這一年來最大的支持，超級感謝您，您真是一個很好的老闆呢！

其次要感謝協助我填寫德懷術問卷學者與教師：王如哲教授、何宣甫教授、李安明教授、侯世昌教授、孫志麟教授、梁金盛教授、施能傑教授、蓋浙生教授、李素慧老師、李佩芬老師、林稹甫老師、洪慶源老師、倪曉雯老師、張家惠老師、彭志謀老師、黃國祥老師，因為有您們的協助使我可順利完成論文，謝謝您們！

最後要感謝的是每一個陪伴我的同學，自從碩二軒億也來到研究室認真後，為我的論文撰寫生活增添許多趣味；昱君因為跟我的論文進度一致，也成為我寫論文過程中一個很好的討論與相互鼓勵的好夥伴，而且總在我需要的時候提供許多資訊；育禎、偉鈞、帥翔常常在我被論文操到肚子很餓的時候一起享受晚餐；同師門且進度一致的俞琪，只有你最能了解在老闆底下寫論文的過程，總能陪我分享其中的甘苦談；還有總是在教育部忙碌之虞仍撥空回來看大家的以希、提供飲食與購物資訊的毓玲、一起度過將近一年工作時間也時常接受我請求的怡樺、碩一常常一起努力的家萍、為許多重要場合提供專業攝影師與製造笑點的毓敏、透過怡樺使我因而獲得許多協助的王貿、親切可人即將成為新娘的淑宜、非常適合搞笑的姿蘭學姐、很會聊天與搞笑的展光等，每一個好姐妹、好同學都是我這一年來的動力，真的很感謝你們這兩年來的陪伴與包容。研究所的兩年因為有大家讓我的回憶可以滿滿滿，碩一的教研法讀書會、碩二的新竹一日遊、放浪形骸的畢業典禮與謝師宴等都成為我難以忘懷的回憶。

劉芳君 謹誌

2009 年 6 月

我國中小學教師待遇比較指標系統之研究

摘要

教師待遇對於教職是否具競爭優勢是重要影響因素，但目前並無統一且有系統的指標可用來衡量教師待遇，因此本研究旨在建立可用來衡量我國教師待遇在國際間與國內是否具備競爭優勢的教師待遇比較指標系統。研究者首先參酌國際間教師待遇比較的相關研究，並考量我國背景脈絡擬定初步教師待遇比教指標系統，進一步以德懷術對國內學者與教師共 16 人進行兩次的問卷往返調查，先後皆達 100%的回收率，兩次皆使用平均數、標準差與眾數三種統計量數進行分析，第二次更考量第一及第三四分位數，最後確認填答者共識為 4 個待遇層面、18 個指標項目，以及 4 類國內特定比較職業；並以平均數進行重要程度排序。4 個待遇層面代表檢視教師待遇時應包含薪資、福利、工作環境與職場機會，並以前三者為重；18 個指標項目為各層面下實際進行比較的指標，薪資層面主要包含年薪、時薪及獎金與津貼，特別以年薪最重要，福利層面主要包含項目與天數或金額，並以後者為重，工作環境層面主要包含工作時間、生師比與班級規模三面向，並以每年工作日數為重，職場機會層面主要為專業發展，並以專業發展機會為重；4 類國內特定比較職業為國內可能與中小學教職競爭人才的職業類別，為教師待遇的國內比較對象，包含教育學群中的「教育訓練專家或人力資源培訓人員」與「教科用書編輯人員」，以及「公務人員」中的「普通考試或特考四級」與「高考或特考三級」，並以「教育訓練專家或人力資源培訓人員」、「普通考試或特考四級」與「高考或特考三級」與之競爭程度最烈。

關鍵字：教師待遇、指標

Indicators of Teachers' Compensation for Taiwan's Primary and Lower Secondary Education

Abstract

Teachers' compensation is an important factor for teachers' competitive ability. However, there is no unified and systematic indicators for teachers' compensation at present. The main propose of this study is to build indicators of teachers' compensation for primary and lower secondary education in Taiwan. Firstly, researcher refers to relative documents among international organization, and think about Taiwan's context to build initiative indicators. Secondly researcher uses the Delphi Method twice, and inquires into 8 scholars and 8 teachers to find out the appropriate indicators. Moreover through the statistic analysis (Mean, Standard Deviation, Mode, and Quartile Deviation) to finds out 4 dimensions of teachers' compensation, 18 indicators, and 4 occupations in Taiwan. The 4 dimensions of teachers' compensation involve salary, benefits, working condition, and career opportunity, especially the first three are the most important. The 18 indicators represent that the indicators should be compared of each dimension: dimension of salary involves annual salary, salary per hour, and bonus and premiums, and annual salary is considerd the most important one; dimension of benefits involves items of benefits, and the number of days and the amount of money, and the latter is considered the most important one; dimension of working condition involves working time, studnt-teacher ratio, and class size, and annual days worked is considered the most important one; dimension of career opportunity involves professional development, and the former is considered the most important one. The 4 occupations represent that the occupations will be compete talent with teachers, involving editors of textbooks, professionals for teaching and training, and two types of officer, and the latter two are considered the most competitive.

Key words: teachers' compensation; indicators

目次

第一章　緒論 1

第一節　研究動機 1

第二節　研究目的與問題 5

第三節　名詞釋譯 6

第四節　研究方法與步驟 6

第五節　研究範圍 7

第二章　文獻探討 9

第一節　教師待遇之內涵 9

第二節　國際間教師待遇比較指標之探討 25

第三節　我國中小學教師待遇制度 42

第四節　中小學教師的國內比較職業之探討 64

第三章　研究方法與設計 73

第一節　研究架構 73

第二節　研究方法、流程與資料分析 76

第三節　研究對象 80

第四節　研究工具 82

第四章　研究結果分析與討論 ……95

第一節　研究結果之分析…… 95

第二節　研究結果之討論 ……113

第五章　研究結論與建議 …….. 131

第一節　研究結論 ……131

第二節　研究建議 ……134

參考文獻 …….. 139

中文部分 …… 139

西文部分 …… 141

附錄 …….. 145

附錄一 社會變遷調查職業分類 .....…… 145

附錄二 台灣地區新職業聲望與社經地位量表 ……... 146

附錄三 中小學教師待遇比較系統問卷 .....……... 147

附錄四 中小學教師待遇比較系統問卷--第二回 ……. 155

表次

表 2-1 本研究對教師財務性待遇內涵之名詞統稱 12

表 2-2 國際教師待遇比較組織的薪資內涵界定表 27

表 2-3 美國全教會歷年教師薪資變化 29

表 2-4 OECD 教師起薪到頂薪的漲幅與所需時間..... 34

表 2-5 美國經政會對教師與其他職業的福利比較 37

表 2-6 國際間各組織教師待遇比較之指標整理 40

表 2-7 公立各級學校教職員敘薪標準表 43

表 2-8 國民中小學教職員敘薪待遇一覽表..... 46

表 2-9 職務加給金額表 48

表 2-10 學術研究費之金額表 50

表 2-11 各機關學校公教員工地域加給表 52

表 2-12 公教人員婚喪生育補助表 53

表 2-13 子女教育補助表 54

表 2-14 一次退休金與月退休金之差異表 60

表 2-15 各項請假或休假彙整 62

表 2-16 國民小學班級編制表 63

表 2-17 教師工作時間表 64

表 2-18 教師待遇比較對象選擇標準與職業類別之整理..... 72

表 3-1 德懷術參與成員之彙整 82

表 3-2 教師待遇層面、指標項目與比較對象之統整 92

表 4-1 第一次德懷術問卷待遇層面之結果分析 97

表 4-2 第一次德懷術問卷指標項目之結果分析—薪資層面 98

表 4-3 第一次德懷術問卷指標項目之結果分析—福利層面 98

表 4-4 第一次德懷術問卷指標項目之結果分析—工作環境層面...100

表 4-5 第一次德懷術問卷指標項目之結果分析—職場機會層面...101

表 4-6 第一次德懷術問卷國內特定比較職業之結果分析 103

表 4-7 兩次德懷術問卷待遇層面之結果分析 105

表 4-8 兩次德懷術問卷指標項目之結果分析—薪資層面 106

表 4-9 兩次德懷術問卷指標項目之結果分析—福利層面 107

表 4-10 兩次德懷術問卷指標項目之結果分析—工作條件層面... ..109

表 4-11 兩次德懷術問卷指標項目之結果分析—職場機會層面.....110

表 4-12 兩次德懷術問卷國內特定比較職業之結果分析 112

表 4-13 待遇層面的德懷術平均得分 116

表 4-14 薪資層面指標項目的德懷術平均得分 121

表 4-15 福利層面指標項目的德懷術平均得分 123

表 4-16 工作環境層面指標項目的德懷術平均得分 125

表 4-17 職場機會層面指標項目的德懷術平均得分 126

表 4-18 國內特定比較職業的德懷術平均得分 129

圖次

圖 2-1 教師待遇內涵 14

圖 2-2 OECD 各國國中教師的薪資比較 28

圖 2-3 美國教師聯盟歷年教師與其他工作者的薪資變化趨勢... 28

圖 2-4 美國經政會女性教師年薪佔具相同教育程度工作者平均年薪比例的歷年變化..... 29

圖 2-5 OECD 以教師的資歷程度比較各國國中教師薪資..... 30

圖 2-6 OECD 各國國中教師薪資佔其國民生產毛額比例之比較..31

圖 2-7 美國教師聯盟將初任教師平均起薪與其他大學畢業生平均起薪進行比較.....36

圖 3-1 研究架構圖 75

第一章 緒論

本章共分為五節，第一節為研究動機與目的；第二節為界定本研究的重要名詞；第三節簡介本研究所使用的研究方法及步驟；第四節說明研究的範圍與可能的限制；第五節在闡述論文結構。

第一節　研究動機

教育乃國家百年之大計，對於一個國家的發展以及現代化扮演十分重要的角色。研究顯示，教師相較於其他的教育因素，對學生成就有著極大的影響力(Hassel, 2002)。教育之成敗與否與教師素質息息相關，欲提升一國的教育品質，具備優良的教師團隊必定是不可或缺的要件。因此，如何吸引高素質教師便成為各國競相討論的議題。

欲吸引高素質教師，陳麗珠（1992）以及 Odden & Wallace (2007)皆認為「教師待遇(teacher compensation)」扮演十分重要的角色。陳麗珠認為須有好的教師待遇才得以招攬優秀的師資，且可使教師安心工作，發揮其生產力；對此 Odden & Wallace 更具體的從教師起薪與平均薪資來說明，其指出初任教師的起薪必須設立在一定的程度，並且教師在平均薪資上必須有足夠的競爭力，也就是說要高於或基本上不得低於其他職業，使其足以讓教育界能夠從新的大學畢業生中競爭到高素質的初任教師人才。可見得「教師待遇」對於吸引與留住高素質教師而言，為一不可或缺的衡量要素。

然而，何謂好的或者足以吸引人才的教師待遇，目前似乎一直無法獲得統一的定論，各國對於教師待遇應如何規定亦不斷有爭議的情形出現。例如 2008 年 4 月，大約 40 萬名的英國教師集體大罷工，抗議調薪幅度太低，趕不上物價飛漲，要求政府公平給付薪水（許瑜菁、管淑平，2008）；同年 5 月，澳大利亞維多利亞省的公立中小學教師將漲薪 15.2%，工資從全國最低一躍成為全國最高，但教師們因此被要求每天多在教室中花費 10 分鐘時間，也就是一年要多工作 6 天（唐華，2008）。如此類似教師待遇的

議題一直持續的在各國出現，但究竟怎樣的教師待遇是好的，卻始終無一定論。以我國來說，由於中小學教師課稅議題的爭議，也引發了各方人士對於教師待遇是高或低的不同看法。在我國全國教師會論壇(http://forum.nta.org.tw/archive/index.php/)的言論交流中可發現，有些非教育人士認為我國中小學教師薪資與其他工作職業相較之下已算優渥，並且又有寒暑假、免課稅等多項福利，在待遇上實算相當良好，因此在這經濟景氣低靡的時代，教師一職成為眾人競相爭取的工作，每年報考教師的人數更是居高不下。以 2008 年為例，台北縣的教師甄試招考 60 名教師，卻有 3716 人在競爭，率取率僅 1.6%，而同年錄取率最低的嘉義縣則僅有 0.7%，可見得教師實為一熱門職業（林嘉琪，2008）；然而，同樣在該論壇中，亦有教師提出，雖然教師在薪資的獲得上不低，但其所須處理的事務非常龐雜，除了須掌握學生的一切大大小小事情，包含學習、品格、人際互動甚至家庭狀況等，還須面對與家長的溝通，加上現今社會家長對孩子的重視程度愈趨增高，對教師的管教方式更是嚴加要求，造成教師身心上莫大的壓力，多數教師更表示有時雖然已為下班時間，卻仍須處理學校事務，甚或全天候待命，工作實在非常辛苦；再者該論壇中，更有資深教師認為，雖然教師在起薪上優於其他職業，但在任教 20 餘年之後，其薪資卻較其他職業的相同年資者低；對此，林曉瑩（2001）曾將教師薪資與民間機構相對應職位者作整體的比較，其使用行政院主計處於 2000 年出版的《薪資與生產力統計年報》中的資料，相較之後亦認為我國中小學的中高級教師待遇偏低，即高職位或高年齡層之教師待遇遠低於民間企業相對應職位者，而中年齡層之教師則略低於民間，但新進教師之薪資則高於民間。由上可見，無論國際上或我國對於中小學教師待遇皆存在著極大的爭議，從國內的討論來看，此乃因各人對教師待遇看待的角度有所差異所導致，因此在確立何為好的或者具有吸引力的教師待遇前，應先釐清「如何分析教師待遇才屬客觀」。

至於應如何分析教師待遇，首先就國際間的研究來看，有少數組織對此作持續性的探討，亦有部分學者與組織曾提出相關研究。持續性的研究如經濟合作暨發展組織(Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD)、美國教師聯盟

(American Federation of Teachers)。OECD 在其每年出版的《Education at a Glance》中會進行該組織會員國及其夥伴國間教師待遇的比較，其比較面向包含生師比與班級規模、教師薪資，以及教師教學與工作時間三部分；美國教師聯盟的研究報告--《Survey & Analysis of Teacher Salary Trends》則針對國內各州教師待遇加以比較，此報告觀看的面向則多將焦點放在薪資層面，分別探討各州教師薪資的比較、與其他特定職業的薪資比較、與大學畢業熱門職場的薪資比較，及最後針對全國前百大城市的教師薪資作一概括性總覽。學者的研究則包含理論面與實際比較面兩種。在理論面上，Gaines (2001)認為在薪資之上，退休金、社會保障及醫療保險等福利不可被忽略，且此佔教師待遇中很大部分；Taylor (2008)表示決定基本報酬，包含教師或非教師，有三個基本因素：工作者個人的差異、工作本身特性的差異、工作所在地的差異，由此三因素構成分析勞動供給的基礎，且待遇除了薪水及津貼外應包含獎金等可從工作中獲得的額外收入，而分析待遇時更應考量地理上的差異及工作時間；Odden & Wallace (2007)則認為教師待遇制度的內涵應包含基本薪資(base pay)、變動式薪資(variable pay)、福利(benefits)、職場機會(career opportunity)及工作環境(working conditions)五個面向。另外在實際比較面上，美國全國教育協會(National Education Association)與美國經濟政策協會(Economic Policy Institute)皆從薪資的觀點來衡量國內各州的教師待遇，而後者除薪資外，亦將福利納入考量。

由上可見，各研究對教師待遇的探討必定會包含薪資層面，但除了薪資之外，各研究又分別提出了不同的觀點，OECD 進一步納入生師比與班級規模、教師教學與工作時間兩個面向，Gaines 與美國經濟政策協會則另外強調福利方面，Odden & Wallace 更加入了職場機會；此外，雖然薪資是各研究皆納入考量的要素，但各研究對薪資定義卻有所差異，例如 OECD 所指的薪資包含了津貼與獎金，但美國教師聯盟則不包含津貼，另外在薪資的分析上，Taylor 則提出薪資的衡量應考量地理因素的觀點。可見得對於如何衡量教師待遇，國際間雖已有相關研究，但尚存在多種歧異的看法。

反觀之國內的研究，我國對於教師待遇議題的研究，甚少涉及教師待遇分析的探

討，尤其在中小學方面，相關研究更是屈指可數。以「教師待遇」、「教師薪資」、「教師薪給」、「教師報酬」在國家圖書館期刊篇目索引系統進行關鍵字及篇目的搜尋，總共有 20 筆資料，其中與中小學教師相關的有 9 筆， 而「制度面」的研究則佔了 6 筆，皆著墨在討論教師待遇制度的議題，包含敘薪方式或標準、獎金獲得的依據，以及教師晉級的問題等，並對現有的制度規定進行檢討或提供相關建議。例如林文展（2006）〈我國中小學教師薪給制度改進的可行方案〉、林芳如（2004）〈我國中小學教師薪給制度設計之研究--策略性觀點〉等，文章的內容多著墨在我國現今教師待遇制度的探討，以及對於我國目前以年資及學歷作為敘薪標準的待遇制度提出質疑，甚至提出希望走向技巧本位或績效本位的待遇制度（吳貞宜 2001；林文展，2006；林芳如，2004；林美玲，2002a；林美玲，2002b；陳順和，1999）。而另外 2 筆，林美玲（2001）〈教師報酬知多少？--論教師的工作條件、報酬與滿意 -上-〉及〈教師報酬知多少？--論教師的工作條件、報酬與滿意 –下-〉則在探討影響教師滿意的工作條件為何，而其工作條件包含工作負荷、報酬、教師參與學校決定、學校與學區支持教師的專業發展等。以上研究皆不在對中小學教師待遇內容進行分析，惟張鈿富、葉兆祺（2006）在教育研究月刊所發表的〈臺灣教師薪資與先進國家之比較：以 2003 年為例〉一文運用 OECD 在《Education at a Glance》中對其會員國與夥伴國進行教師待遇比較的架構，將我國高中及中小學的教師薪資與世界先進國家比較，並簡單討論教師工作條件與獎勵津貼。但教師待遇應不僅於薪資部分，工作條件與獎金津貼也非三言兩語可分析清楚，且國際間對教師待遇的分析觀點在上一段的討論中發現亦存在著爭議，若僅將我國教師待遇透過此一架構來進行分析，所獲得的結果是否足以反映真實的狀況仍多質疑。若再以相同關鍵字搜尋全國碩博士論文網，可發現亦僅 9 筆相關研究，其中仍多為如同上述制度面的研究，與上述期刊內容所著墨的重點相似，無一在探討中小學教師待遇內容分析的問題。如此看來，我國在此方面的研究實在少之又少，而唯一的一篇期刊又無法做全面性的分析，可見得國內目前的相關研究實為相當薄弱。

綜而言之，教師待遇對於吸引高素質教師扮演十分重要的角色，但何為好的且具競

爭力的教師待遇卻仍無一定論，而無統一定論的原因可能在於各人看待教師待遇的觀點有所差異，因此「如何對教師待遇進行分析」則成為確認中小學教師待遇是否具有吸引力的前提；對此，雖然國際間已有少數組織及學者提出相關研究，但事實上各自的研究彼此間仍有爭議之處，而國內則僅有一篇期刊論文對此進行探討，但又略嫌不足，可見得中小學教師待遇分析無論在國際間或者我國目前皆無統一定論。基於上述因素，建構一套統一且為多數人認可的中小學校教師待遇比教指標系統確實有研究的必要性。

第二節　研究目的與問題

基於上述動機，本研究希望透過參考其他相關文獻，結合理論與實務，進一步建立一套符合我國背景脈絡，且可提供我國用來檢視中小學教師待遇是否具備吸引優秀人才之優勢的待遇比較指標系統，以做為日後政策發展方向之參考。

據此，本研究希望達到以下研究目的：

一、釐清國民中小學校教師待遇的比較層面。

二、釐清國民中小學校教師待遇各比較層面下的比較指標項目。

三、釐清國民中小學校教師待遇比較的比較對象。

四、結合上述的教師待遇比較層面、指標項目與比較對象形成國民中小學校教師 待遇比較指標系統。

五、提供我國主管教育行政機關做為施政之參考。

依據上述的研究目的，本研究有下列研究問題：

一、 若欲檢視我國中小學教師待遇是否具備競爭人才之優勢，應從哪些待遇層面進行比較？

二、 承上，各待遇層面之下應包含哪些比較的指標項目？

三、 我國中小學教師待遇應與哪些對象進行比較？

四、 怎樣的教師待遇比較指標系統可用來檢視我國中小學教師待遇是否具備競爭 人才之優勢？

第三節　名詞釋義

為了使本研究更加嚴謹清楚，下就研究的重要名詞加以界定並詳述：

壹、教師待遇

「教師待遇」在狹義的定義上係指教師於從事教學、研究、服務等教育工作後，所獲得之財務性的待遇，包含本薪、津貼與加給，以及獎金。然本研究對於「教師待遇」的定義採取較廣義的看法，除了上述的財務性待遇外，教師的福利、工作條件等非財務性的項目亦為教師待遇的相關內涵，將於研究中一併探討。

貳、教師待遇指標系統

教師待遇指標系統系指一套用來衡量與分析教師待遇高低的系統，乃由分析教師待遇的層面、各層面之下具體分析的指標項目，以及教師待遇應和哪些對象比較三個部分所構成，藉由此系統可檢視教師待遇是否具備吸引優秀人才之優勢。

第四節　研究方法與步驟

為達本研究之研究目的，首先於第二章文獻探討中針對目前對教師待遇分析及進行教師待遇比較的相關研究加以探討，以歸納出教師待遇層面、各層面下的指標項目與國內特定比較職業，加上研究者的個人觀點，以形成本研究初步的教師待遇比較指標系統；接著，使用德懷術研究方法，對相關領域的專家學者以及現場實務教師進行初步指標的意見調查，經意見不斷的往返修正後，達成最後的共識，並成為本研究最終的研究目的，成就理想性的中小學教師待遇比較指標系統。

第五節　研究範圍

本研究範圍包含以下兩點：

一、建立初步指標所探討的文獻方面

由於目前環視世界各國，對於教師待遇進行持續且系統性比較研究的僅 OECD 及美國教師聯盟，而另外雖非持續性研究但亦針對教師待遇進行分析的相關研究則有美國全國教育協會與美國經濟政策協會，因此本研究在建立我國教師待遇的初步比較指標上，所探討的文獻以此四組織所提出對教師待遇比較的相關研究報告為主。

二、德懷術的研究對象方面

由於本研究希望建立理想性的中小學教師待遇比較指標系統，選擇以德懷術為研究方法，因此在研究對象上以相關領域的專家學者及教育現場的教師為意見調查對象，期望透過理論與實務的結合形成理想性的指標系統。

第二章　文獻探討

教師待遇之所以產生爭議，主要起因於各研究目前對於何謂教師待遇仍無統一定論，且各人看待教師待遇的角度也存在著極大的差異，因此，本章第一節首先對教師待遇的內涵進行界定，並同時探討影響教師待遇的因素為何，可作為思考教師待遇的基礎；其次，目前教師待遇比較的相關研究在分析教師待遇上仍存在著差異，因此第二節則針對這些相關研究報告進行分析與歸納，以獲得本研究在決定教師待遇比較指標的初步構思；再者，為對教師待遇有更進一步的了解，第三節進行我國教師待遇制度的探討；最後，須確定教師待遇的比較對象，國外部分以具有多數會員國與夥伴國的 OECD 國家為主，而國內部分的比較對象則藉由第四節對教師待遇比較職業的探討而來。

第一節　教師待遇之涵義

在建立教師待遇指標系統前，須先對教師待遇的涵義加以探討。首先由於學者們對於教師待遇內涵見解各有不同，對教師待遇的界定範圍亦有所差異，因此釐清本研究對教師待遇的界定乃為研究進行的第一步。其次，教師待遇的內涵普遍適用於每一位教師，但各教師所獲得的待遇卻有所差異，因此，本節於教師待遇內涵討論結束後，進一步對於影響教師待遇的因素進行分析。

壹、教師待遇(compensation)的內涵

教師的待遇包含財務性待遇以及非財務性待遇，在財務性待遇方面包含了固定的財務待遇以及具變動性的財務待遇。對於固定的財務待遇，林文達（1987）提出了薪俸[1]，蓋浙生（1999）指出了本薪（含年功薪）[2]，Odden & Wallace (2007) 則提及基本薪資(base

[1] 林文達(1987)認為「薪俸」為教師在一定期間服務後，按期所獲得的待遇。

[2] 蓋浙生(1999)指出「本薪」是按照教師的學歷、經歷、職務等條件，依照薪級表決定其等級之高低，每服務一年若考績在乙等以上予以晉升一級加薪，其晉級加薪可按年遞增至本職最高薪額;「年功薪」是教師已支領本職最高薪而無級可晉者，至年度終了時，

pay)[3]。其中林文達的薪俸相當於蓋浙生的本薪（含年功薪），而 Odden & Wallace 的基本薪資則包含了薪俸或本薪以及津貼的意涵在內。雖然林文達的薪俸與蓋浙生的本薪（含年功薪）皆不包含津貼，但兩者於薪俸與本薪外也分別指出津貼與加給，只是不像 Odden & Wallace 將其包含在基本薪資中。

Odden & Wallace 基本薪資中所包含的津貼與林文達提及的津貼所指相同，皆為教師在本質正常工作範圍外，額外負擔責任或因工作條件差別而獲得的補償待遇，例如承擔行政職務或在交通不便的地區任教。而蓋浙生所指的加給乃源自我國教師待遇條例草案總說明（2000）中對加給的定義，加給係指：「本薪、年功薪以外，因所任職務種類、性質及服務地區之不同，而對教師另加之給與。」雖然加給與津貼在名稱上並不相同，但事實上由加給定義可發現，「因所任職務種類、性質及服務地區之不同」包含在津貼所指的「額外負擔責任或工作條件差別」，因此加給與津貼理應具有相同的涵義，皆在對教師負擔額外的責任或者工作條件上的差別進行補償。

以上無論林文達所指的薪俸與津貼、蓋浙生表示的本薪（含年功薪）與加給，以及 Odden & Wallace 所提的基本薪資皆屬於固定的財務待遇。然而，財務性待遇除了固定的財務待遇以外，尚包含變動性的財務待遇。對此，Odden & Wallace 提出了變動式薪資，且其亦表示此變動式薪資即以獎金的方式呈現，而蓋浙生於本薪及加給外亦提出的獎金，然 Odden & Wallace 所指的獎金主要為視教師的績效或表現而獲得的額外收入，但蓋浙生的獎金就我國的背景脈絡來看，應包含 Odden & Wallace 所指的績效獎金以及每位教師每年皆可獲得的年終獎金，後者為教師每年固定可獲得的財物待遇，並非變動式薪資。但是，由林文達對教師待遇的定義看來，其忽略了獎金的部分。

由以上的討論可知，學者們對於教師的財務性待遇內涵所使用的名稱各不相同，因此，本研究兼參考國內相關法令以及國外相關研究的用詞來統稱各上述待遇的內涵（如

若經考核成績優良，可予以提升其薪給。《教師待遇條例草案》定義「本薪」指各等級教師應領取之基本薪給；「年功薪」指高於本薪最高薪級之薪給。

[3] Odden & Wallace (2008)認為基本薪資是每週或每月的薪資所得。

表 2-1）。林文達的薪俸等同於蓋浙生的本薪（含年功薪），本研究統稱為本薪；另外，蓋浙生的加給亦屬於於林文達津貼的一環，並且 Odden & Wallace (2007) 與歐洲的經濟合作暨發展組織(Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) (2007) 在提及對教師進行額外補償時亦皆以津貼(premiums) 稱之，因此本研究統稱為津貼；而 Odden & Wallace 則將本薪以及津貼合併稱為基本薪資。由於本薪與津貼皆屬於教師固定的財務待遇，且參考「中央政府機關學校薪津及獎金發放日處理原則」（2008）可發現我國將本薪以及津貼統稱為薪津，因此本研究亦將本薪與津貼合併討論，並採用我國目前對兩者的統稱─薪津來表示。

表 2-1　本研究對教師財務性待遇內涵之名詞統稱

<table>
<tr><td rowspan="6">國內採用</td><td>學者</td><td>林文達</td><td>薪俸</td><td colspan="2">津貼</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>蓋浙生</td><td>本薪(含年功薪)</td><td>加給</td><td></td><td>獎金</td></tr>
<tr><td rowspan="4">相關法規</td><td>教師法(2006)</td><td>本薪(含年功薪)</td><td>加給</td><td></td><td>獎金</td></tr>
<tr><td>全國軍公教員工待遇支給要點(2007)</td><td>薪俸</td><td>加給</td><td>生活津貼</td><td></td></tr>
<tr><td>教師待遇條例草案總說明(2000)</td><td>本薪(含年功薪)</td><td>加給</td><td></td><td>獎金</td></tr>
<tr><td>中央政府機關學校薪津及獎金發放日處理原則(2008)</td><td colspan="3">薪津</td><td>獎金</td></tr>
<tr><td rowspan="4">國際採用</td><td colspan="2" rowspan="2">Odden & Wallace(2007)</td><td>薪資(salary)</td><td>津貼(premium)</td><td rowspan="2">變動式薪資(variable pay)</td></tr>
<tr><td colspan="2">基本薪資(base pay)</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">OECD(2007)</td><td>基本薪資(base salary)</td><td colspan="2">基本薪資的調整*(an adjustment to base salary)</td></tr>
<tr><td colspan="3">薪資(salary)</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="3">本研究統稱</td><td>本薪</td><td colspan="2">津貼</td><td>獎金</td></tr>
<tr><td colspan="3">薪津</td><td>獎金</td></tr>
<tr><td colspan="4">薪資</td></tr>
</table>

資料來源：研究者自行整理

註：*張鈿富、葉兆祺（2006）稱為「獎勵與津貼」。

上述所討論的皆屬於財務性待遇層面，然而財務待遇是較狹義的教師待遇內涵，蓋浙生因依教師法的規定來定義教師待遇，而採取狹義的定義方式，但若更廣泛的來看待教師待遇應亦包含非財務待遇。林文達在此部分提出了福利，Odden & Wallace 增加了福利(benefits)、職場機會(career opportunity)及工作環境(working conditions)，兩位學者

皆提及福利，並無異議，且多數學者(Belcher & Atchison, 1987；Gaines, 2001)在討論教師待遇時亦會將福利納入，而 Odden & Wallace 除了福利外更多了職場機會及工作環境兩個面向。若參考 Odden & Wallace(2008)[4]更近期對待遇內涵的界定可發現其將職場機會定義為「工作生活品質」中的一環，兩位學者認為非財務性待遇有許多部分是歸屬在工作生活品質之下，因此此面向對於待遇也不可忽略。但在 2008 年的研究中，其對待遇的定義卻沒提及工作環境，然而根據 2007 年的研究內容指出教師待遇工作環境的內涵為校長領導、班級規模與教學資源，其中校長領導與「工作生活品質」下的組織文化內涵有所重疊之處，而且班級規模與教學資源的多寡亦會影響教師的工作生活品質，因此研究者推論，由於 Odden & Wallace 在 2008 年的研究不限於僅對教師待遇作定義，所以 2008 年的待遇界定可能是較為廣泛的，而工作環境亦應屬於工作生活品質之一。因此職場機會與工作環境可能會影響教師的工作生活品質，在教師待遇上亦扮演非常重要的角色。綜上所述，教師的非財務待遇應包含福利、職場機會與工作環境，而工作環境下則含括校長領導、班級規模與教學資源。

由以上論述可針對本研究的教師待遇下一綜合性定義。教師待遇(compensation)可分為財務性待遇與非財務性待遇，而財務性待遇則包含固定的財務性待遇以及變動的財務性待遇；若由上述對教師待遇內涵的統整可歸納得知，固定的財務性待遇為薪津與年終獎金，變動的財務性待遇為績效獎金，非財務性待遇包含福利、職場機會及工作環境（詳見圖 2-1）。

由上可發現教師待遇包含了薪津、獎金，以及福利、職場機會與工作環境。然而由於本研究在比較教師待遇時必須與其他國家中小學教師以及國內其他職業來比較，而許多國家對於教師薪資的統計除了薪津以外亦包含了獎金的部分，而國內對各職業的薪資統計為方便起見亦有同樣的趨勢，加上國際間對各國教師待遇進行比較的主要組織

[4] Odden & Wallace(2008)認為待遇包含直接待遇與間接待遇，前者包含基本薪資與變動式薪資，後者包含工作生活的品質與福利。其中工作生活的品質有組織文化、內在價值與職場機會。組織文化意指組織中對適當行為的規範與價值，受領導方式的影響很大；內在價值為工作本身帶來的內在報償；職場機會代表職業對未來前景的發展與成長。

—OECD，其在薪資的比較上亦包含薪津及獎金，另外美國教師聯盟(American Federation of Teachers)對國內各州的教師薪資比較亦直接採各州地方教育局對州內教師薪資的統計，各州皆納入獎金部分。因此，本研究將薪津以及獎金合併為薪資面向。歸結而言，教師待遇可分為薪資、福利、工作條件與職場機會四個主要面向。下就各面向加以詳細的介紹：

- 教師待遇 (teacher's compensation)
  - 財務性待遇—薪資
    - 固定的財務性待遇：薪津、年終獎金
    - 變動的財務性待遇：績效獎金
  - 非財務性待遇 —— 福利、職場機會與工作環境

圖 2-1　教師待遇內涵

資料來源：研究者自行整理。

一、 薪資

由上述論述可知，薪資包含薪津以及獎金兩個部分，而薪津則含括了本薪與津貼。下將薪資的內涵分為薪津及獎金來討論，而在薪津的內容中則將本薪與津貼分別介紹。

首先，薪津包含了本薪與津貼兩部分。本薪係指依照教育主管機關所擬定的教師薪資層級表之規定下的薪資待遇，教師依其薪級來決定所應得到的薪額。例如我國教師的本薪來自敘薪薪額，依據我國「國民中小學教職員敘薪待遇一覽表」的規定，不同學經歷的教師具有不同的起支薪級，以作為初任教師的薪級，並且教師薪級會逐年調整，可由各教師在當年度的薪級得知該薪級下每月所得的薪額，此即為教師每個月的本薪。因此，本薪的來源皆視薪資層級表上的教師薪級而定。

其次，津貼多指教師因額外的負擔或工作條件上的差異所獲得的補償，少部分則在

對教師生活進行補助。大部分津貼的獲得主要因為教師承受額外的負擔，如兼任行政上的職務、對學生進行額外的照顧；或者工作條件的差異，如任教於偏遠地區、教授的對象須要付出較大的心力（如特教津貼）等。除了對額外負擔與工作條件差異的補償外，少數津貼亦針對教師生活進行補助，如生活津貼便是對於教師的婚喪或子女教育進行補助。總之，大部分津貼的提供其主要目的，積極面在對教師承擔額外負擔或到較惡劣的工作環境任教提供誘因，消極面則在補償教師在工作上具有不平等的條件，藉著津貼的補償來維持教師在其他方面的損失，促使其願意繼續留任，而少部分，如生活津貼，則為對教師生活的補助。然而我國除了有特教津貼與生活津貼外，另外還有學術加給、職務加給與地域加給，雖然加給與津貼名稱上的使用不同，但其仍與津貼具有相同的涵意，亦屬津貼的一部分。

薪資除了上述的薪津外尚包含獎金，獎金絕大部分乃是為了激勵教師教學表現從而提供，但亦有少部分在慰勞其辛苦的付出。Odden & Wallace (2007)會以變動式薪資(variable pay)稱之係由於獎金的提供對於教師而言是不固定、不持續的，它的提供可以以個別教師或者團體教師為對象，而個別或團體教師欲獲得獎金則須視其是否達成某些規定或者標準來決定，並且其認為應該以教師的能力產出是否提升學生的成就為決定依據。我國的績效獎金為基於教師的考績來決定是否提供，亦屬於依據特定標準來決定獎金的方式之一，只是我國並無直接將之與學生學習成效結合（張熒書，2003）；另外亦有少數獎金的建立不在標準的規定下，且非變動式的方式，就像我國的年終獎金，任何一位教師每年皆可獲得，此種獎金的目的便不在激勵教師的教學成效，而是在慰勞一年來的辛苦付出。因此，獎金的種類因其欲得到的目的而有所不同，但仍以激勵教師教學表現為主要目標。

二、福利

福利的提供主要在保障教師的基本生活，使其可以安心的工作。福利的內容，首先法律上所規定的保障必定不可或缺，多為社會安全及醫療保險方面；另外還有退休方案以保障教師退休後依然能維持基本生活；傷殘保險補償教師因工作意外所造成的傷害；

失業補助對突然失去工作的教師可減緩經濟衝擊。此外，福利除了保障教師的基本生活外，另外則有部分則基於對教師生活品質的照顧，例如各種休假或者病假、產假等。各國對教師福利的規定有所差異，但大體脫離不了教師基本生活的保障以及教師生活品質的照顧兩個目的。福利應為非財務的教師待遇，雖然像醫療保險、傷殘保險及失業補助皆涉及財務部分，但乃為透過保險的方式獲得，性質是基於教師因工作所受到的傷害或損失而享有的保障，而非直接提供金錢待遇，因此仍以非財務性的福利待遇視之。然而，像對上述津貼中提及的生活津貼，雖然也在保障教師的基本生活，但其乃對教師直接提供金錢待遇，屬於財務性的待遇內涵，因此並不歸屬福利的範疇。

三、工作環境

工作環境為教師於工作時所接觸到的環境待遇，若其所接觸的環境較佳則工作條件較好，反之則較差。然而工作環境可能包含的因素非常複雜，本研究分別從理論面以及實務面來界定本研究的教師工作環境。

理論上，Odden & Wallace (2007)認為教師工作環境包含校長的領導、適宜的班級規模，以及適當的教學材料，三者皆會影響教師的工作環境；實際的比較研究僅 OECD 有針對工作環境提出見解，其在教師工作環境上的比較，採用了班級規模(class size)、生師比(the ratio of students to teaching staff)，以及工作時間(working time)作為各國比較要素。無論在理論面或實際面皆提及班級規模，將之納入工作環境的要素之一並無異議，而較高的生師比以及較多的工作時間對教師可能形成較高的工作壓力與負擔，對教師的工作環境也會形成影響；然而，理論面所提及的校長領導以及適當的教學材料在目前的實際比較研究中並不含括，雖然校長領導[5]目前已有研究顯示其對教師的工作滿意會造成一定程度的影響力(吳明蒼，2005；秦夢群、吳勁甫、 濮世緯，2007)，且校長的領導風格會影響整個學校的組織文化，但因本研究的待遇比較指標系統主要從吸引人

[5]校長領導係指不同校長可能有不同的領導方式或風格。目前最常被提及的領導型式為 Halpin (1966)依關懷與倡導兩個向度所區分出的四種領導風格，分別是高關懷高倡導、高關懷低倡導、低關懷高倡導、低關懷低倡導。其中的關懷只關心員工，倡導指關心工作。

才的角度來思考，對於競爭人才的條件而言，組織領導者的領導風格影響並不大，因此不納入本研究對工作環境的內涵；另外在教學材料方面，除了並無其他研究認為教師工作環境待遇上應包含此方面及 Odden & Wallace 本身亦無提及為何教師工作環境應包含此方面外，兩位學者更沒有對於教學材料做一明確的界定，因此研究者認為不應被納入教師工作環境的內涵中。

因此結合理論面以及實務面，教師工作環境應包含班級規模、生師比以及工作時間，上述三因素皆會對教師的工作環境產生影響。

四、職場機會

Odden & Wallace 認為職場機會係指教師一職在發展以及成長上的前景，通常會使用「我在這個職業上工作的前景是什麼？」或者「十年後我預期自己可以成長到怎樣的程度？」的問句。若更具體的來說，職場機會包含了任職於此工作所能獲得的升遷機會，以及從工作上自己所能獲得的成長機會，可能是達到個人專業上的目標，如專業知識或技能的成長，或者其他雖不一定是專業上的成長，但教師本身對自我的認知上體認到自己的成長，無論在哪些方面，皆可算是成長機會的一種。

但因本研究所建構的待遇比較指標系統主要在衡量教師待遇於吸引人才上之優勢，而升遷機會對於求職者的吸引力多數在於薪資的提升或者專業上的成長，而此兩項要素皆已納入本研究的待遇指標系統，因此，升遷機會則不再納入。據上，本研究對職場機會的內涵僅著墨於教師在專業與非專業上成長的自我體認兩方面。

貳、教師待遇的考量要素

了解教師待遇的內涵後，接下來則進一步探討哪些因素會導致各教師所獲得的待遇有所差異。由上可知教師待遇分為薪資、福利、工作環境及職場機會四個面向，若要探討影響教師待遇的因素照理說應就四個面向分別來討論，然而現今對影響教師待遇因素的研究皆著重在薪資部分，研究者推估此乃因為薪資為教師最直接獲得的財物待遇，多

數學者(Hassel, 2002；Odden & Wallace, 2007)認為薪資對教師而言仍是最重要的待遇種類，因此特別重視此部分；其次，福利有許多部分是來自於法令的規定或者僅是依據教師基本生活的保障與生活品質的維護來決定要提供教師哪些福利，而工作環境則取決於現實條件或依法令規定，但法規亦沒指出其依據何在，所以對如何決定福利與工作環境則較少受到討論，而職場機會亦同。因此，本研究亦將對影響教師待遇因素的探討著墨在教師薪資上，分別針對薪津與獎金來分析。

Taylor (2008)指出教師的待遇受到三個因素的影響，分別是工作者個人的差異、工作本身特性的差異、工作所在地的差異。工作者個人的差異係指因工作者本身所具備的條件上之差異使得工作者有不同的薪資，例如學歷或技能差異；工作本身特性的差異係指因工作者所承擔的工作條件有所差異，使得工作者有不同的薪資，例如職務差異；工作所在地的差異係指因工作者所處的工作地點有所差異，使得工作者有不同的薪資，例如在山區工作與在市區工作所造成的差異。上述三個觀點可說是影響本薪、津貼以及獎金的基礎，詳細內容如下：

一、薪津

首先有較多的研究是針對整體教師薪津部分。基於許多研究顯示教師的品質對於提升學生的教育成效有著極大的影響(Andrew, 2005；Ballou & Podgursky, 1997；Gaines, 2001；Hassel, 2002)，且同意教師薪資對高品質教師的招募與維持扮演十分重要的角色(Ballou, 1997；Hanushek & Rivkin, 2007)，因此在決定教師薪津的多寡時，多以吸引及維持高品質教師為前提。

林文達（1987）、Odden & Wallace(2007)即從高品質教師的角度提出決定教師薪津的看法。林文達（1987）指出教師薪津至少須不亞於其他相關職位，而其他相關職位乃為具有教師資格者，選擇教師職位以外，可能選擇的職位，以吸引並維持高品質教師；而 Odden & Wallace (2007)也指出了同樣的想法，且其更具體的提出了決定教師薪津時應考量的要素與確實的做法，兩位學者認為決定教師的初任薪津及平均薪津應該進行勞

動市場的分析。初任教師薪津的分析在於確保所提供的教師薪津足以吸引剛畢業的學生願意進入教育領域，平均薪津的分析則在保證教育領域所有教師的平均薪津能夠使教師們願意繼續留在該領域中。而勞動市場又可分為教育勞動市場以及整體勞動市場，教育勞動市場所指為與同樣在爭取教師人才的市場，例如我國的教師人才可能會被吸引並到國外擔任華語教師，或者從事與教學相關的其他職業，如教育訓練家等；整體勞動市場則指所有的職業類別，包含所有公家機關或者私人企業；若以我國欲決定其教師待遇而言，教育勞動市場須衡量國外的教師薪津或者教學相關的職業；整體勞動市場則應衡量國內同為大學畢業生所可能投入的職業類別或者教師人才所可能從事的所有職業。對此，Odden & Wallace 主張先分析教育勞動市場，後分析整體勞動市場，透過分析相同性質以及不同性質的勞動市場，以訂定具有競爭力的教師待遇。

上述為對薪津決定因素的整體探討，下則分別就薪津中的本薪及津貼分別討論。

(一) 本薪

本薪的多少首先會受到教師本薪制度的影響，本薪制度決定了該國或地區如何決定教師的本薪，因此制度面的討論不可避免；其次，教師本薪薪額的多寡亦屬本薪的研究範圍。本薪薪額已於上述對薪津決定因素的探討中納入，因此以下論述則將重點放在本薪制度上。

首先本薪制度即依制度上的規定，應由哪些標準來決定教師的薪級？以及教師是依據何標準晉級？相關研究包含蓋浙生（1999）、吳宜貞（2001）皆提及單一薪級制、功績薪級制、教師職級制度，吳宜貞另提出混合薪級制，陳麗珠（2000）對美國教師待遇進行研究時則提出的能力本位敘薪制度，認為應以教師的知識與能力的發展情況來敘薪，與 Ingvarson, Kleinhenz, & Wilkinson (2007)指出知識與技能本位的薪資(knowledge and skill-bassd pay)相同。綜上所述，教師本薪制度包含薪級制度與職級制度兩種，但兩者並非對立的概念，薪級制度是將教師依不同的條件區分為不同的薪級，包含以教師本身條件或以教師表現來區分薪級的兩種區分方式；而職級制度則是將教師依不同條件先

區分為不同的職級，但於各職級下仍細分為不同的薪級，也就是說職級制度與薪級制度的差異僅在於職級制度將原本的薪級又劃分成不同的職級，職級的範圍是大於薪級的，跨越職級間的本薪成長幅度較大，而在同一職級內薪級變化的本薪成長幅度則較小。下列各種則將各本薪制度進行深入的介紹：

1.薪級制度

(1) 依教師本身條件為基礎的薪級制

A. 單一薪級制度：單一薪級制度代表以單一標準作為決定教師薪級的因素，現今國家所採用的包含職位薪級制與準備薪級制，前者顧名思義乃以教師職務來區分教師薪級；後者所謂的「準備」即指以教師擔任教職前所作的準備來決定其薪級，乃依教師專業程度差異而定，也就是依照教師學歷而分。依職位或者學歷決定起支薪級以後，每年則以年資逐年晉級。

B. 混合薪級制：混合薪級制則在混合兩個標準來決定教師薪級，結合職位薪級制與準備薪級制的特點。亦即擔任不同職務的教師有不同的薪級範圍，各教師並非由本職的最低薪級起敘，而是視學歷的高低而定，處於相同職務下的兩個教師，學歷較高者的起敘薪級會高於學歷較低者，可說擷取了職位薪級制與準備薪級制之長而捨其短。依職位以及學歷決定起支薪級以後，每年則以年資逐年晉級。

(2) 依教師表現為基礎的薪級制

A. 功績薪級制：功績薪級制的特點在於本薪不會依年資自動晉級，而是根據不同的工作績效來決定。亦即雖然在教師薪級的決定上可能保留單一薪級或混合薪級以學歷與/或職位為依據的前提，但不似前兩者決定薪級後皆以年資作為晉級的基礎，無論教師表現為何，每年皆可獲得晉級，反之績效薪級制希望透過以教師工作績效做為

晉級依據來達到激勵的效果。

B. 知識與技能本位的敘薪制度：知識與技能本位的敘薪即根據教師的知識以及其所能做的事來決定他的本薪。陳麗珠（2000）認為有三種知識與能力可用來決定教師本薪：專業教學能力、教學之間的能力[6]、學校管理與領導的能力。對此，Ingvarson, Kleinhenz, & Wilkinson (2007)認為可與教育專業組織做一結合，對於教師專業能力進行資格的檢定，可成為決定教師薪級或者晉級的依據。此制度希望藉此鼓勵教師持續的自我發展。

2.職級制度

亦包含了薪級的特點，但在薪級之上另區分為不同的職級。即先將教師依照劃分職級的標準歸入不同的職級，每個職級內皆包含某一範圍的薪級，再依照各職級下區分薪級的標準來決定教師在該職級下的薪級。並且，職級間的跨越對本薪的影響幅度較大，而職級內薪級的變化亦會對本薪產生影響，只不過變動的程度較小。因此，決定教師本薪的多寡主要在職級的層級，其次則為薪級的層級。而決定教師職級的標準主要為教師的專業知識與技能或功績，例如教學、研究上的表現等，通常須要通過相關檢定、認證或者評鑑才得以晉升至下一職級；而薪級的標準則可能包含年資、功績、專業知識與技能，若依年資則依規定年數可晉升一個薪級，直到該職級的最高薪級為止，若依功績或者專業知識與技能，則須通過相關評鑑或考驗，但最高亦僅能達到該職級的最高薪級；此外，職級制度對教師的成就或專業發展亦可在規定的壓力下產生促進作用，例如規定教師若於幾年內沒達到某個職級標準便減薪或須離職等。以美國俄亥俄州辛辛那提市(Cincinnati)所提出以知識與技能為主的教師職級制為例，其將教師的職級分為學徒(apprentice)、生手(novice)、職業(career)、高階的(advanced)與熟練的(accomplished)五種程度的教師職級，每個職級之下又各有 2 到 5 個層次的薪級，但每一個職級的最高薪級

[6] 在能力本位敘薪制較常見的如：具有第二專長，方便學科整合教學方案進行；又如教師展現在課程發展、專業發展、以及教材的設計與評鑑方面的能力。

所得的本薪皆低於下一職級最低薪級所得的本薪，除非教師在一定期限內通過成就評估或者拿到相關領域的證照才可晉級的下一個職級，否則便停留下該職級的最高薪級上限，並且該市更要求教師在任職 15 年後必須晉升到職業等級，否則便可能失去他的工作(Odden & Wallac, 2007)。

由上述各本薪制度來看，決定教師本薪的職級或薪級的因素有職位、學歷、知識與技能，而影響教師是否能晉級的因素在職級制度與薪級制度上便有所差異，在職級制度中，可分為影響職級間與職級內的薪級兩方面的晉升因素，影響職級間的晉升因素有教師的專業知識與技能，或者功績，影響職級內薪級的晉升因素除了專業知識與技能或功績外還包含年資；在薪級制度中，影響教師晉級的因素則有年資或者功績。從中可見得本薪制度對於決定教師本薪的因素多數在於工作者個人的差異上，如學歷、知識與技能、年資，以及功績，少數基於工作本身特性的差異，如職務。

(二) 津貼

津貼的提供在於為教師額外的負擔或工作條件上的差異提供補償，因此決定津貼的因素則為教師在工作上所具備的不利條件。對此，Odden & Wallace (2007)提出有三種情況須要提供教師額外的補償：

1. 任教於具有高比例家庭貧窮與低成就學生的學校。亦即當教師所任教的學校有極高比例的學生來自低社經背景的家庭，以及大部分學生的成就偏低，教師於教學或輔導管教上可能具有較重的負擔與壓力，大多數教師較不願意到這樣的學校任教，導致教師品質通常較低落，因此須要利用額外的報償來吸引高品質教師。

2. 教授某些教師短缺的科目領域。如數學或科學等科目，較少教師願意教授，則須透過獎勵加以吸引。

3. 任教於大城市與鄉村地區。前者因該區其他勞動市場待遇普遍較高，須要提供較多的額外津貼才能吸引人才，後者因該地較少有教育環境刺激，因

此皆須額外的補償。

另外，各國在決定教師津貼的標準上亦有所差異，此則須視國家或者地方的規定而定。OECD 在《Education at a Glance》中對於額外的津貼提出了「教學責任與情況」的面向，包含承擔教學外的管理責任；超過契約教學節數或時間；進行特殊任務，如生涯指導或輔導；任教於危險、偏遠或高消費地區；承擔特別活動，如運動、劇團社團、課後輔導、夏令營；在一般學校教導特殊教育須要之學生；教授特別領域課程。事實上，OECD 對各國津貼項目的統整與 Odden & Wallace 所提出的觀點亦相類似，例如任教於偏遠或高消費地區與任教於大城市與鄉村地區相似，教授特別領域課程與教授某些教師短缺的科目領域意義相近。上述無論 Odden & Wallace 從理論面提出的觀點或 OECD 對各國實際情況的統整，兩者所舉的因素皆為決定津貼的依據。

由上可發現，任教於具有高比例家庭貧窮與低成就學生的學校、大城市與鄉村地區或危險、偏遠或高消費地區，所獲得的津貼乃來自於地區上的差異；而教授某些教師短缺的科目領域或特別領域課程、生涯指導或輔導、承擔特別活動、超過契約教學節數或時間、進行特殊任務、在一般學校教導特殊教育須要之學生，以上所獲得的津貼則屬工作本身特性的差異。

二、 獎金

獎金的目的在於激勵教師教學表現並對教師的努力表示鼓勵，因此目前最常被廣泛討論的為績效獎金。績效獎金將教師工作績效與薪資連結，從而達到教育目標。依獎金授與對象的差異可分為團體績效獎金與個人績效獎金。團體績效獎金以團體績效為主，Kelly, Heneman, & Milanowski (2000)以及 Odden & Wallace (2007)所提出的學校績效獎金即屬於此，其績效獎金的取得必須與學校的教育目標產生連結，當學校的教育目標達成時，即可提供全校教師獎金以作為鼓勵，最常見的方式則以提升學生的學習成效作為學校的教育目標；其次，個人績效獎金則視教師的個人績效表現作為其獲得獎金的依據，與團體績效獎金對全體教師績效進行檢視的方式不同，個人績效獎金著重教師個人

績效的評量，通常此績效為與教育目標連結，乃視個別教師是否可提升學生學習成效做為獲取獎金的基礎。但績效獎金亦有與學生成就無直接相關的情形，例如我國的考績獎金雖然也是以教師的績效作為獲取獎金的條件，但依我國《公立學校教職員成績考核辦法》（2008）指出我國教師考核的範圍包含教學、訓導、服務、品德及處理行政之紀錄，若當年度考核成績在乙等以上便可獲得考績獎金，與學生的成就並無直接相關。因此獎金的決定則視各國對於教師的期望表現而有所差異。

此外尚有年終獎金，與績效獎金在激勵教師的成就表現有所差異，年終獎金為每位教師皆可獲得，目的在慰勞教師一年來的辛勞，但並無研究顯示應如何決定年終獎金的多寡。

由上看來，績效獎金的決定在於個人的工作績效表現，而年終獎金因為每位教師皆可獲得，並不會有其他因素的影響，因此獎金的決定亦歸於工作者個人的差異上。

除上述分別在決定薪津與獎金上有不同的因素外，近幾年來許多學者體認並不能以直接比較的方式來決定教師薪資的高低，必須考量各地可能有不同的地理因素，因此在看待教師薪資時，認為必須依各地的生活費指數(cost-of-living index)有所調整。例如 Nelson (1991)、Walden & Newmark (1995)、Walden & Sogutlu (2001)、Hoxby (1996)以及 Taylor & Fowler (2006)皆在考量生活費(cost-of-living)或地價(land price)的前提下來衡量教師薪資，以確保該薪資對每位教師而言提供了公平的待遇。而像 OECD 在進行國際間的比較時，亦將各國的金額進行購買力平價7 (Purchasing Power Parity, PPP)指數的轉換，排除各國物價差異的因素，以確保比較更為客觀。而對於不同地理因素的考量則屬於來自於地區上的差異的決定因素。

[7]購買力平價(Purchasing Power Parity, PPP)是一種根據各國不同的價格水平計算出來的貨幣之間的等值係數，使我們能夠對各國的國內生產總值進行合理比較。

第二節 國際間教師待遇比較指標之探討

對教師待遇內涵有所了解後，接著進一步對於目前國際間所存在與教師待遇比較或衡量相關的研究進行探討，期望釐清各研究從哪些方面來分析教師待遇，以及如何分析，以從中獲得建立我國教師待遇指標系統之啟示。

現今國際間持續對教師待遇進行各國比較的組織為 OECD，其每年皆會出版《Education at a Glance》的報告書，並對該組織的 30 個會員國以及其他經濟夥伴國進行各國的教育現況概覽與比較，教師待遇則包含在其中，由於其為跨國際的研究，規模之大可說極具參考價值。另外，美國由於幅員廣大，採取地方分權制的行政制度，教師待遇亦由各州自行規定，造成教師彼此間亦有待遇差異的現象，因此，美國出現了比較州與州之間教師待遇差異的相關研究。其中美國教師聯盟近 30 年來持續的蒐集國內教育職業的薪資資料，並出版每年的報告書--《The Survey and Analysis of Teacher Salary Trends》，對國內整體教師待遇以及各州教師待遇進行分析；其次，美國全國教育協會(National Education Association, 簡稱美國全教會)在其出版的報告《Rankings & Estimates》中探討地方、州或全國政府對公共教育投注的資源，亦涵括了教師待遇的討論；最後，美國經濟政策協會(Economic Policy Institute, 簡稱美國經政會)則從招募並維持教師品質的觀點來探討教師待遇，將最近的教師待遇趨勢置於長期的脈絡下思考並進行比較以討論其是否可維持教師品質。上述四組織皆分別提出了各自在分析教師待遇上的指標以及內容，可做為建構我國教師待遇指標系統的參考。因此本節即根據此四組織的觀點，以《Education at a Glance, 2007》(OECD, 2007)、《The Survey and Analysis of Teacher Salary Trends, 2005》(American Federation of Teachers, 2007)、《Rankings & Estimates》(National Education Association, 2007)，以及《The Teaching Penalty: Teacher Pay Losing Ground》(Allegretto, Corcoran, & Mishel, 2008) 為參考內容，並以本章第一節所指出教師待遇內涵的四個面向—薪資、福利、工作環境及職場機會為基礎來歸納並介紹四組織在教師待遇各個面向的討論，然由於職場機會並不見於四組織的討論中，因此下

列論述並不納入。深入來看，OECD、美國教師聯盟、美國全教會以及美國經政會皆針對教師薪資進行比較，然而 OECD 的教師待遇比較是最為完整的，其比較面向除了薪資外，另外將各國的獎金與津貼項目加以彙整，亦包含各國工作環境的比較；此外，美國經政會亦些微涉及福利上的比較；而美國教師聯盟與美國全教會則僅幾針對教師薪資來分析。

壹、薪資

由於薪資包含了薪津與獎金，而薪津又含括本薪與津貼，因此在討論各組織對教師薪資的分析前，必須先釐清各組織對薪資定義是否存在著差異。OECD 對教師薪資(teacher's salaries)的定義為：「總薪水(即雇主提供給員工的總金錢)扣除雇主支付在社會保險以及退休金上的福利提撥。」其所指的薪資應包含本薪、津貼以及獎金，且為扣稅之前的所得。其次，美國教師聯盟以及美國全教會在各自的報告書中並無提及對教師薪資的界定，但在福羅里達州教育局所出版的報告書《Teacher Pay Review》(Florida Department of Education, 2006)中對兩個組織在薪資定義上的差異提出了比較，從中可知美國教師聯盟所採用的教師薪資包含本薪與獎金，但是否包含津貼及福利中涉及財務的部分則視各州統計方式而有差異；美國全教會所指的教師薪資則僅指本薪，不含津貼及獎金以或其他的財務待遇，而上述兩者皆所使用的統計數據亦皆為扣稅前之所得。最後，美國經政會由於在分析教師與其他職業的薪資優劣，指出其資料來源為美國勞工統計處(Bureau of Labor Statistics)，而根據勞工統計處的資訊顯示此處的薪資指扣稅前的所得，且包含津貼及獎金(Bureau of Labor Statistics, 2001)。據上述可歸納此四組織對薪資的內涵界定如表 2-2。

表 2-2　國際教師待遇比較組織的薪資內涵界定表

內涵 組織	本薪	津貼	獎金	扣稅與否
OECD	●	●	●	未扣
美國教師聯盟	●	依各州統計方式有所差異	●	未扣
美國全教會	●			未扣
美國經政會	●	●	●	未扣

資料來源：研究者自行整理。

了解各組織對薪資的界定後，接下來則進一步探討這些組織是從哪些觀點來分析教師薪資，可作為本研究的參考，將各組織對教師薪資的分析統整後歸結出下列的比較要素：

一、 教師薪資的趨勢與變化

OECD、美國教師聯盟、美國全教會及美國經政會在分析教師薪資的一開始皆針對長期趨勢與變化做整體性的分析。首先，OECD 為跨國性的研究報告，因此其以各國為比較單位，而比較方式則在分析各國相較於十年前，該年度的薪資改變幅度增加了多少，並且在各國教師薪資下更分別針對初任教師的平均薪資、具 15 年教學經驗教師的平均薪資，以及最高教師薪資三部分進行更詳細的比較[8]；若以 2007 年的報告為例，將 1996 年各國的初任教師的平均薪資、具 15 年教學經驗教師的薪資，以及最高教師薪資當作參照點(1996=100)，檢視 2005 年時各國教師薪資在此三部分的變化指數為多少，從中可得知各國在十年來教師薪資成長幅度與他國相較之下是優或劣（如圖 2-2）。

[8] OECD 的初任教師的平均薪資指具備最低資格的初任全職教師的平均薪資；具 15 年教學經驗教師的薪資為最低資格且具 15 年年資的全職教師的平均薪資；最高教師薪資係最低資格的全職教師所能獲得的最高薪資。

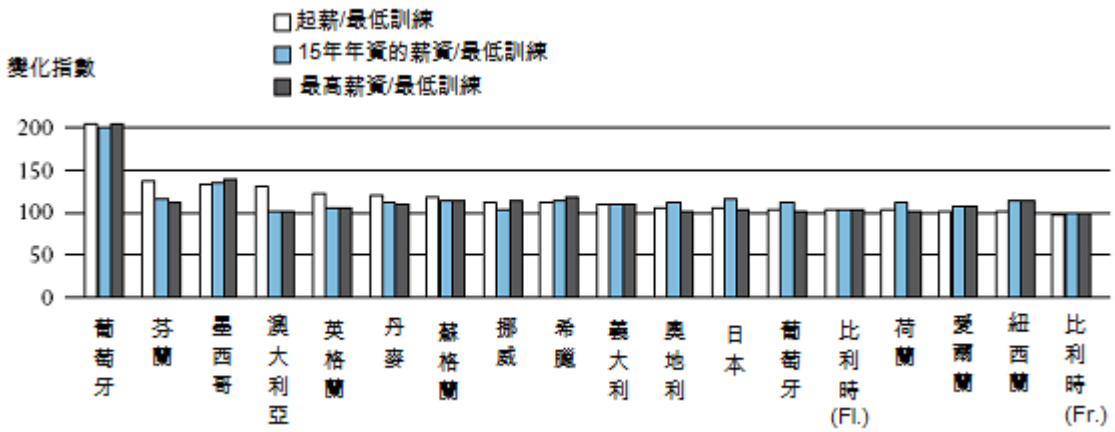

圖 2-2　OECD 各國國中教師的薪資比較
資料來源：　修改自 OECD (2007: 391)

其次，美國教師聯盟在整體教師薪資分析上則將 1995 年到 2005 年的各年平均教師薪資依 2005 年的物價指數調整過後，利用線圖呈現出 10 年來的變化，亦同時呈現其他工作者的歷年平均薪資，可加以比較兩者變化程度的差異（如圖 2-3）；另外，美國全教會則使兩種方式來呈現 1997 年到 2007 年教師薪資的變化，一種為以 1997 年為參照基準，往後各年度相較於 1997 年而言的成長幅度；另一則將各年度與前一年度比較下的成長幅度，例如 1998 年較 1997 年成長多少比例、1999 年較 1998 年成長多少比例（如表 2-3）。

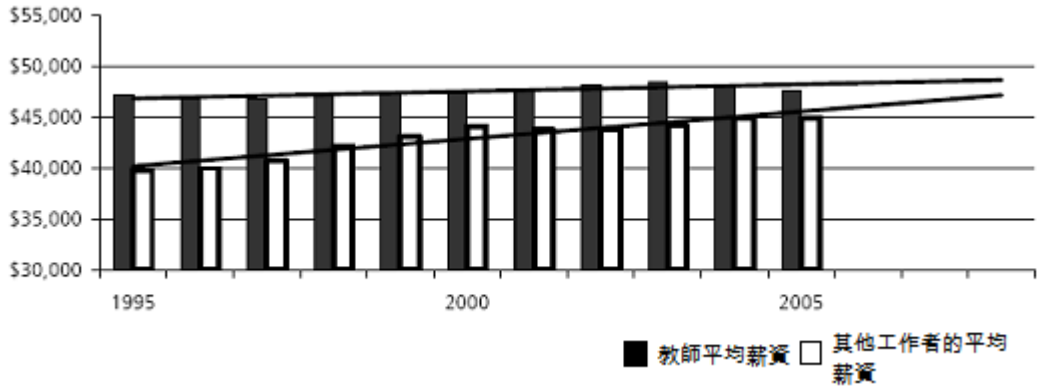

圖 2-3　美國教師聯盟歷年教師與其他工作者的薪資變化趨勢
資料來源：修改自 American Federation of Teachers (2005: 8)

表 2-3　美國全教會歷年教師薪資變化

學年	平均每年教師薪資	改變比率	
		與1994-1995比	與前一年比
1994-1995	38,349	-	2.4
1995-1996	39,440	2.8	2.8
1996-1997	40,392	5.3	2.4
1997-1998	41,115	7.2	1.8
1998-1999	42,318	10.3	2.9
1999-2000	43,837	14.3	3.6
2000-2001	45,057	17.5	2.8
2001-2002	46,403	21.0	3.0
2002-2003	47,462	23.8	2.3
2003-2004	48,402	26.2	2.0
2004-2005	49,429	28.9	2.1

資料來源：修改自 National Education Association (2007: 75)

最後，美國經政會則呈現了 1996 年到 2006 年的教師每年薪資，但其所使用的方式是以各年度教師的年收入佔該年度具相同教育程度工作者平均年收入的比例來呈現，亦即所呈現的趨勢代表每個年度教師薪資高於或低於當年度其他工作者之平均多少，例如圖 2-4，則為美國經政會對女性教師的統計圖。

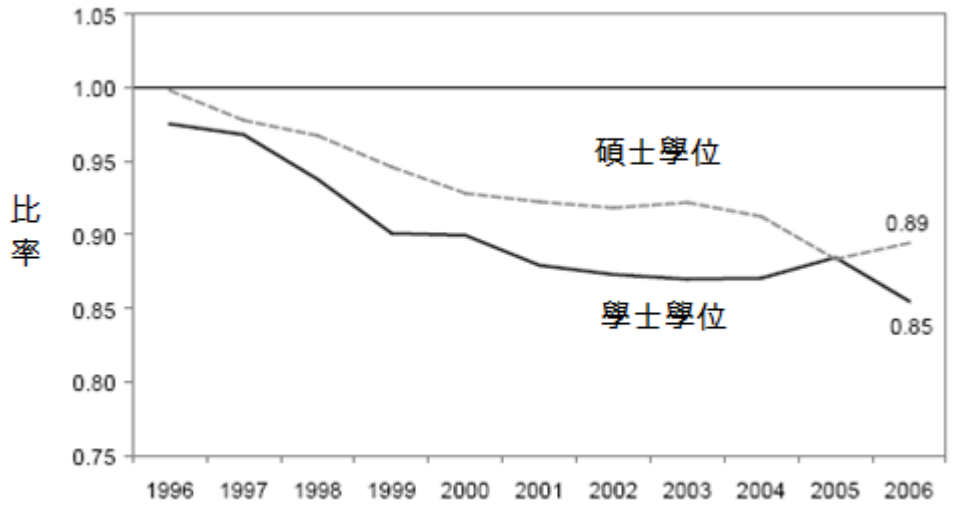

圖 2-4　美國經政會女性教師年薪佔具相同教育程度工作者平均年薪比例的歷年變化
資料來源：修改自 Allegretto, Corcoran, & Mishel (2008: 14)

在教師薪資趨勢與變化的分析上包含歷年薪資趨勢的呈現、以某一年度為基準來計算逐年的成長幅度，以及將當年度與前一年度相較之下的當年薪資成長幅度，或者不單是教師薪資的呈現，而是以各年度的教師薪資相較於其他工作者薪資的比例來表示，上述皆可用來對教師薪資趨勢變化進行大略的整體掌握。

二、 教師間的薪資比較

教師間的薪資比較係指將國與國之間或者州與州之間教師薪資的比較。OECD 與美國教師聯盟皆使用教師年薪來進行比較。前者將各國初任教師的平均年薪、具 15 年教學經驗教師的平均年薪，以及最高教師年薪進行比較（如圖 2-5），資料來自於各國對國內教師每年薪資的統計；後者則依據美國各州教育廳對州內教師平均年薪以及平均初任教師薪資的統計來進行各州的比較且加以排名，此外，美國教師聯盟特別以學歷資格來對教師薪資做深入比較，即對各州僅具學士資格教師的最低薪資進行比較，以及各州具有碩士資格教師的最高薪資進行比較，避免使用平均會低估了各州的差異。

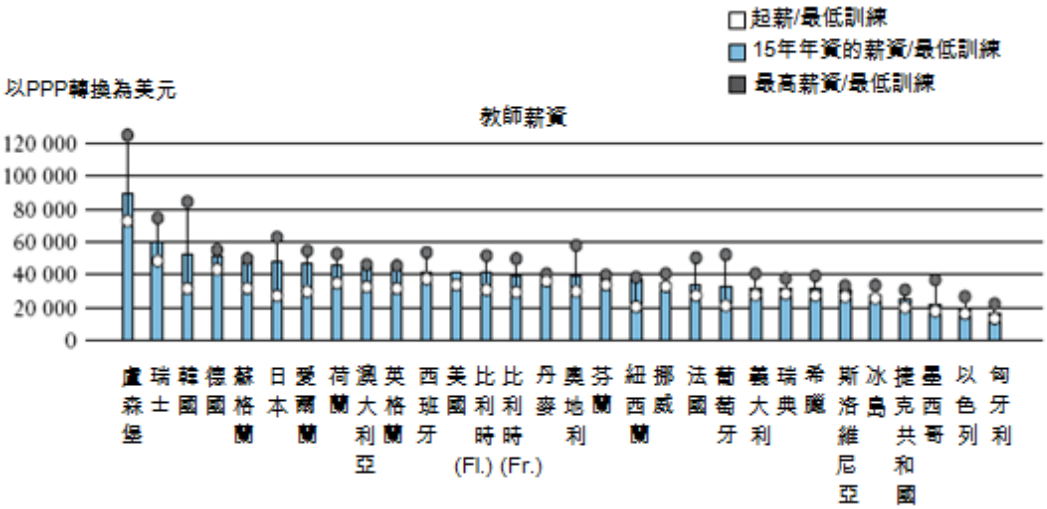

圖 2-5　OECD 以教師的資歷程度比較各國國中教師薪資
資料來源：OECD (2007: 384)

除了年薪外，OECD 考量各國教師教學時間的差異，畢竟教師的主要工作在於教學，因此，若將淨教學時薪納入參考則可補償單以年薪來判斷各國教師薪資優劣的不足之處。其中淨教學時薪則是以教師的年薪除以每年的淨教學時數[9]得來，指的是教師教學一個小時所能獲得的薪資。

此外，美國經政會則使用每週薪資作為比較單位，且納入年齡層來考量，將教師區分為 25-34 歲、35-44 歲與 45-54 歲三個年齡層，分別針對三個年齡層歷年來的教師每週薪資來比較。

可見得教師與教師間的薪資比較在比較對象上可以年資、年齡層或者學歷資格來區分，而在比較標準上則可使用年薪、教學時薪或者每週薪資等。

三、 教師薪資相較於國內每人國民生產毛額(GDP per capita)的比較

由於 OECD 在做跨國性的比較，須顧及各國基本的差異，因此其在比較教師薪資時，除了實際薪資的如實呈現外，亦將各國教師薪資置於該國脈絡下來思考，即以各國教師薪資佔各國每人國民生產毛額的比例，可得知就某國而言，該國教師的薪資所得與國內平均國民所得相較之下屬優或劣，以作為國與國間的比較基礎（如圖 2-6）。

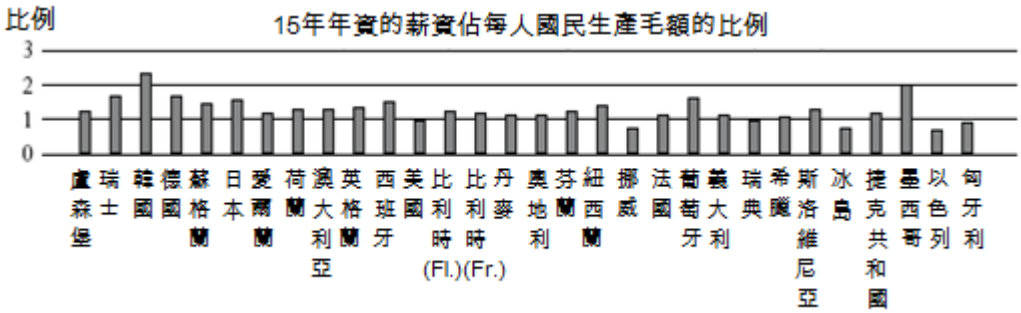

圖 2-6　OECD 各國國中教師薪資佔其國民生產毛額比例之比較
資料來源：修改自 OECD (2007: 384)

[9] 每年淨教學時數指全職教師每年根據政策教育一個群體或班級學生的時數。計算方式為每年的教學日數乘以每天教學時數（不含課堂間的休息時間，但若學前或初等教育階段的教師在這短休息時間須對學生負責的話則包含在內）。

另外，美國教師聯盟則是將此作年度的趨勢分析，亦即呈現各年度平均教師薪資佔當年度每人國民生產毛額的比例，可得知各年度教師薪資相較於國內個人平均所得來說屬高或低。

因此，教師薪資相較於國內整體勞動力的比較可提供國家與國家間教師薪資比較更客觀的依據，亦可用來分析教師薪資在國內來說的長期趨勢，可分別作為從國外或者國內兩種觀點來判斷教師薪資的基礎。

四、 教師的薪資漲幅與所須時間

此為 OECD 特別提出的比較觀點。其認為除了薪資的金額以外，薪資結構的差異亦是在比較國家間教師薪資時須考量的要點。OECD 以各國最高薪資除以平均起薪作為薪資成長幅度的判斷依據，即教師從初任教職所獲得的薪資一直到未來可能獲得的最高薪資之間的幅度大小，並且納入所須時間的考量，也就是除了比較各國最高教師薪資為最低教師薪資的倍數以外，同時呈現各國教師從初任一直到獲得最高薪資所須的時間（如表 2-4）。

對教師而言，成長幅度較大者會是較具有激勵作用的，但是除了薪資成長幅度的考量外，教師須花多少的時間來達到薪資成長的目的，兩者須相互衡量。

五、考量各地物價指數(Price Index)與歷年通貨膨脹(inflation)的差異

無論是國與國間的比較或是地區與地區間的比較皆可能因為其他因素而影響各國或各地教師薪資的判斷，若就同一年度不同地區而言，物價指數可能對教師薪資產生影響，若以不同年度相同地區來說，通貨膨脹的情形則可能極須納入考量。

OECD 對於各國教師薪資的比較所採用的金額數值已非單純的美元，而是依據各國各國物價指數的差異，將教師薪資依據購買力平價指數進行轉換，排除各國物價差異因素，以確保比較更為客觀；另外，美國全教會除了使用各個年度的實際教師薪額外，亦另將各年度的教師薪額依照 2005 年的幣值進行調整，以避免歷年通貨膨脹所造成的差

異；而美國教師聯盟則將教師歷年平均薪資依照通貨膨脹進行調整，並統計了各州教師每個月的淨收入平均，亦即扣除各州教師每月的主要支出後再進行比較，如此可對各州教師的薪資進行更正確的判斷，而對於教師的主要支出美國教師聯盟界定為房屋的支出以及對學生時期的貸款所進行的償還。

表 2-4　OECD 教師起薪到頂薪的漲幅與所須時間

	頂薪佔起薪的比例			起薪到頂薪所須年數
	國小	國中	高中	(國中)
澳大利亞	1.44	1.43	1.43	9
奧地利	1.99	1.98	2.07	34
比利時(Fl.)	1.71	1.71	1.74	27
比利時(Fr.)	1.71	1.73	1.76	27
捷克共和國	1.56	1.56	1.56	32
丹麥	1.13	1.13	1.40	8
英格蘭	1.46	1.46	1.46	5
芬蘭	1.17	1.18	1.25	16
法國	1.98	1.89	1.89	34
德國	1.30	1.28	1.28	28
希臘	1.46	1.46	1.46	33
匈牙利	1.75	1.75	1.86	40
冰島	1.32	1.32	1.31	18
愛爾蘭	1.88	1.88	1.88	22
義大利	1.47	1.50	1.57	35
日本	2.39	2.39	2.46	31
韓國	2.75	2.75	2.75	37
盧森堡	2.04	1.74	1.74	30
墨西哥	2.18	2.16	m	14
荷蘭	1.45	1.54	2.02	18
紐西蘭	1.93	1.93	1.93	8
挪威	1.24	1.24	1.22	16
波蘭	m	m	m	m
葡萄牙	2.57	2.57	2.57	26
蘇格蘭	1.60	1.60	1.60	6
斯洛伐克共和國	m	m	m	m
西班牙	1.46	1.45	1.45	38
瑞典	m	m	m	a
瑞士	1.57	1.56	1.53	26
土耳其	1.21	a	1.20	a
美國	m	m	m	m
OECD 平均	1.69	1.70	1.71	24
歐盟 19 國平均	1.65	1.63	1.70	26

資料來源：修改自 OECD (2007: 397)

六、各國教師獎金與津貼項目的比較

OECD 雖然已將獎金與津貼所獲得的財務性待遇納入薪資一同討論，但畢竟各國在獎勵或者津貼補助上有不同的標準，因此其將各國的獎勵與津貼項目歸納後分為四部分，教學情況與責任，教師的證照、訓練和表現方面，人口統計方面和其他。各部分的內容如下：

(一) 基於教學情況與責任的標準：包含教學外的管理責任、超過契約教　學節數或時間、生涯指導或輔導的特殊任務、在危險、偏遠或高消費地區、承擔特別活動(運動、劇團社團、課後輔導、夏令營)、在一般學校教導特殊教育須要之學生教學，以及特別領域課程教學。

(二) 基於教師的證照、訓練和表現的標準：包含初入教職時有較高資格、持有更高級的教師証書或訓練、教學傑出的表現、專業發展活動有成功表現、資格考試獲得高分，以及具有多科證照。

(三) 基於人口統計方面的標準：包含家庭狀況(婚姻、子女數)以及年齡。

(四) 其他：無發歸類為上述三個部分者即歸入此部分。

藉由獎金與津貼準則的歸納，可從中了解各國在獎勵以及補償教師上的差別，對於各國薪資上的差異亦可提供更深入的思考，例如某些國家提供給教師的獎金或津貼項目較其他國家多或是少，或者大部分國家皆提供的獎金或津貼項目但少數國家卻忽略了等，可引發有別於薪資財務待遇外的不同思考。

七、　教師與特定非教師對象的薪資比較

將教師與非教師進行薪資比較的有美國教師聯盟及美國經政會。首先，美國教師聯盟先將初任教師的平均起薪與大學畢業生的平均起薪作歷年的比較（如圖 2-7），接著再呈現教師與其他工作者歷年平均薪資的變化趨勢，亦即將教師以及其所選定的特定職業從 1962 年到 2005 年的平均年薪一一呈現，以及將 2000 年與 2005 年歷年平均教師薪資

與勞工統計局所統計可與教師比較的各職業平均每年薪資加以比較，前者是針對美國教師聯盟認為與教師階級較相當的特定白領階級後者則與整體其他勞動市場的比較。其次，美國經政會則使用每週薪資來進行教師薪資與非教師薪資的比較，除了使用整體的平均值外，亦以學歷資格做更詳細的區分，即將所有大學畢業者[10]、僅具學士資格及具碩士資格的教師每週薪資與非教師每週薪資分別比較。

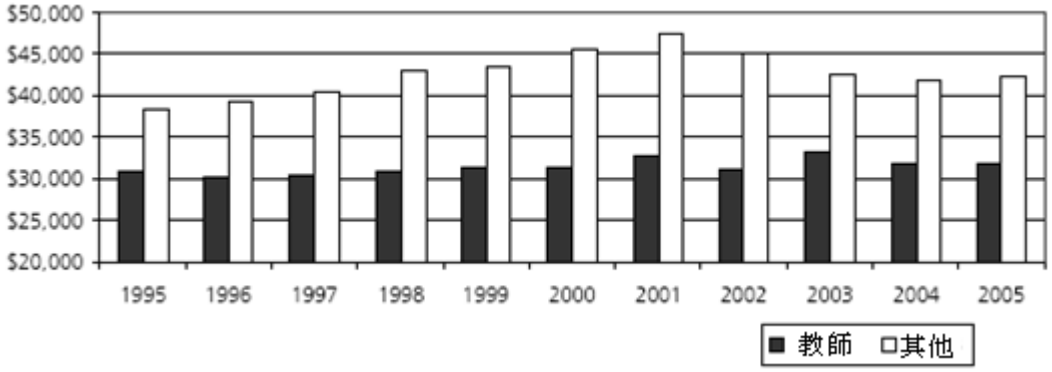

圖 2-7　美國教師聯盟將初任教師平均起薪與其他大學畢業生平均起薪進行比較
資料來源：修改自 American Federation of Teachers (2007: 11)

因此，在教師與非教師的薪資比較上，可作兩者整體性平均薪資的比較，亦可將兩者依學歷資格來區分以做更精確的比較；而比較的方式則可使用年薪或者週薪。

本章第一節曾提及決定教師待遇時，須先分析教育勞動市場，再分析整體勞動市場，從上述歸納可發現，各組織在分析教師薪資時亦包含了教師間的比較以及教師與非教師或整體勞動力的比較。而薪資的比較多先從整體的趨勢開始分析；接著便對教師的薪資所得做國與國或地區與地區的比較，針對國與國間的比較以教師間的探討為主，並深入考量了各國國民生產毛額上的差異，針對國內方面的比較，除了進行國內教師間的探討外更進一步將其他職業或工作者納入分析範疇；另外為了避免地理因素的差異，更將薪資依各國的購買力、地區的物價指數或歷年的通貨膨脹而進行調整。每一個步驟與

[10] 所有大學畢業者指包含具有學士資格(含)以上的教師或非教師。

操作皆為使教師薪資的比較、分析與判斷更加客觀。OECD 在國際比較上，各比較數值除了呈現各國的現狀外，亦包含全部國家的平均數值，以提供比較標準。

貳、福利

OECD 因僅是在其《Education at a Glance》中 D 章節「學習環境及學校組織」涉及對教師待遇的比較，主要是從學校組織的觀點來論述，而非直接以教師待遇的觀點切入，所以只提及教師薪資與相關工作條件兩個待遇層面，並無關乎福利上的討論；而美國教師聯盟與美國全教會更指是針對教師薪資部分來做比較與分析，亦無涉及福利層面。僅美國經政會在文中提及教師福利與其他職業福利的粗略比較。

美國經政會將總待遇分為薪資與福利，福利包含健康保險、退休金、法律上要求的福利（如勞保或公保）及其他。並分別計算出教師與其他職業各福利項目佔總待遇的比例，可得知福利對教師待遇的重要程度相較於其他職業而言是較重要或反之，且可比較不同的福利項目分別佔教師總待遇與其他職業總待遇的比例（如表 2-5）。但美國經政會僅提供各項福利及總福利佔總待遇比例上的差異，並無提供相同基準上的比較。

表 2-5 美國經政會對教師與其他職業的福利比較

	佔總待遇的比例	
項目	**K-12 教師**	**其他職業**
直接薪資	73.2%	71.6%
休假給薪	5.1	7.5
津貼與獎金	0.2	1.8
總薪資	**78.5**	**80.9**
健康保險	9.8%	7.6%
退休金	6.1	4.8
法律要求的福利	5.4	6.7
其他	0.2	0.0
總福利	**21.5**	**19.1**
總待遇	**100.0%**	**100.0%**

資料來源：修改自 Allegretto, Corcoran, & Mishel (2008: 32)

參、工作環境

納入工作環境的教師待遇屬較廣義面的定義，僅 OECD 對此方面進行國際間的比較。比較內容包含下列三部分：

一、 **生師比(the ratio of students to teaching staff)**：OECD 指出師生比的計算方式為同一教育階段的全職學生數[11]除以該教育階段的全職教師數[12]。其中教師為直接參與教育學生的專業人員，包含班級教師、特殊教育教師、其他在整個班級中與全班學生互動或在資源教室與小群體互動的教師，以及在正式班級內或外進行一對一教學的教師。

二、 **班級規模(class size)**：指每班的平均班級學生數，估算方式為學生數除以班級數。OECD 在此部分的資料僅採取正式課程的入學學生數與班級數，而不包含正式課程外的次教學團體。

三、 **工作時間(working time)**：工作時間指全職教師的正常工作時數。包含直接與教學相關時間以及其他如課程準備、訂正作業或考試、專業發展、與家長或其他成員會面，以及一般學校事務的時間。可發現工作時間可以包含下列兩種意涵：(1) 與教學直接相關的時間，包含其他給學生的課程活動，例如功課(assignments)與測驗(tests)；(2) 與教學直接相關以及投入其他關於教學的時間，如課程準備、勸導學生、校正功課與測驗、專業發展、與家長會面、成員會議及一般的學校事務。但工作時間不包含超時部分。其中第一種則為教學時間，或稱淨教學時間。

以 OECD 的統計表來看，關於教師工作時間的比較包含下列項目：工作週數、工作日數、淨教學時數、須在校工作時數及法令規定總工作時數。除了淨教學時數僅指與

[11] 全職學生指到校時間超過規定的 75%者。

[12]全職教師指到校時間達到學年度規定的 90%者。

教學直接相關的時間外，其餘皆包含教學及非教學時間，只是分別以週數、日數或者時數來統計；而須在校工作時數及法令規定總工作時數各國則有不同的規定，有些國家只規定其中一種，但亦有國家兩部分皆有所規定，但 OECD 並無特別針對法令規定總工作時數加以界定，研究者推估此應包含須在校的工作時數以及不須在校的工作時數。

以上三個面向屬教師的工作環境，亦會對教師產生莫大的影響，較大的生師比與工作壓力，或者較多的工作時間皆會對教師造成較重的工作負擔與壓力，因此，若能具備低的生師比、工作壓力與工作時間會是較佳的教師待遇。而 OECD 在此三方面的分析與比較上皆將各國的數據同時呈現，並顯示全部國家的平均數值以做為衡量的標準。

由上述可發現，四個組織皆將教師待遇分析重點置於教師薪資上，其中美國教師聯盟與美國全教會更是僅討論教師薪資，美國經政會除了教師薪資外尚對教師福利提供簡略的分析，而 OECD 則加入了教師工作環境的比較。對於上述的歸納內容將教師待遇比較層面與指標整理如表 2-6。

再者，由上述比較亦可印證 Odden & Wallace(2007)在決定教師薪資時所提出須進行教育勞動市場比較與整體勞動市場比較的說法。OECD 由於是跨國際的比較，因此其比較重點在於各國教師待遇上的差異，屬於教育勞動市場的比較；美國教師聯盟重點在國內的教師待遇比較，因此包含了各州間的教師薪資比較，以及與其他職業的薪資比較，兼具了教育勞動市場比較與整體勞動市場比較；美國經政會主要在教師與非教師間的待遇比較，屬於整體勞動市場的比較。然而由於美國全教會僅在做美國教師薪資的趨勢分析，因此不涉及比較對象的問題。如此看來，各研究的比較對象仍不脫 Odden & Wallace 所提的教育勞動市場與整體勞動市場。

表 2-6　國際間各組織教師待遇比較之指標整理

層面	指標	比較對象	OECD	美國教師聯盟	美國全教會	美國經政會
薪資	教師薪資的趨勢與變化					
	今年度的教師薪資相較於十年前的成長幅度比較	本身	●			
	以十年前的教師薪資為基準，往後各年度的成長幅度	本身/教師			●	
	十年來各年度相較於前一年度的薪資成長幅度比較	本身/教師				●
	教師間的薪資比較：與國外教師或國內處於不同制度下之教師比較					
	初任教師間平均年薪的比較	教師	●	●		
	具 15 年年資教師間平均年薪的比較	教師	●			
	教師間最高年薪的比較	教師	●			
	不同地方教師整體平均年薪的比較	教師		●		
	僅具學士資格之教師間最低薪資的比較	教師		●		
	具碩士資格之教師間最高薪資的比較	教師		●		
	教師間平均淨教學時薪的比較	教師	●			
	各年齡層教師間平均教師週薪的比較(三個年齡層：25-34、25-34、35-44 歲)	教師			●	
	教師與其他職業的薪資比較：與國內其他職業的比較					
	初任教師平均起薪與其他大學畢業生平均薪資的比較	非教師		●		
	教師與其他特定職業歷年薪資變化趨勢的比較	非教師		●		
	教師與其他非教師者平均年薪歷年變化趨勢的比較	非教師		●		
	教師與其他非教師者平均週薪的比較	非教師			●	
	教師與其他非教師者在各學歷資格上的平均週薪比較(包含大學畢業者、僅具學士資格者、具碩士資格者)	非教師			●	
	教師薪資與整體勞動力之比較：與國內整體勞動市場或國外教師之比					
	平均教師年薪佔當年度各國每人國民生產毛額之比的比較	國外教師	●			
	各年度平均教師年薪佔當年度每人國民生產毛額比例之趨分析	國內整體勞動市場		●		

表 2-6　國際間各組織教師待遇比較之指標整理(續)

層面	指標	比較對象	OECD	美國教師聯盟	美國全教會	美國經政會
薪資	考量各地差異下之教師薪資比較：與國外或國內不同地區教師的比較					
	各國教師薪資依購買力平價指數轉換後的教師薪津比較	國外教師	●			
	將歷年平均教師薪資依通貨膨脹程度進行調整	國外教師		●		
	依照當年度幣值調整後之教師薪資比較	不同地區教師			●	
	教師間每月淨收入的比較	不同地區教師		●		
	教師薪資成長的比較					
	各國教師最高年薪除以平均起薪的薪資漲幅比較	教師	●			
	各國教師從初任到達最高薪資的所須時間	教師	●			
	獎金與津貼的比較					
	教師間獎金與津貼項目的比較	教師	●			
福利	福利佔總待遇的比較					
	教師與其他特定職業者的各福利項目佔總待遇比例之比較	非教師				●
工作環境	師生比的比較					
	各國師生比的比較	教師	●			
	班級規模的比較					
	各國班級規模的比較	教師	●			
	工作時間的比較					
	各國教師工作週數的比較	教師	●			
	各國教師工作日數的比較	教師	●			
	各國教師淨教學時數的比較	教師	●			
	各國教師須在校工作時數的比較	教師	●			
	各國教師法令規定總工作時數的比較	教師	●			
職場機會	無					

資料來源：研究者自行整理。

第三節　　我國中小學教師待遇制度

由於本研究期望建立適用於我國的教師待遇指標系統，以符合我國的情境脈絡，因此在探討國際間的教師待遇比較研究後，須進一步對於我國的教師待遇制度加以深入了解，藉由對我國待遇制度的理解並參考本章第二節對相關研究文獻的歸納所得，加上研究者的自我見解才足以提出健全而完整的教師待遇指標系統。因此，本節則針對我國的教師待遇制度進行全面性的探討。

基於教師待遇包含了薪資、福利、工作環境與職場機會，因此本節對於我國教師待遇制度的探討便從此四面向來分別探討。然本研究認為職場機會的內涵為教師對自我體認於專業與非專業上的成長，無關乎制度層面，因此本節並不列入職場機會的討論。

壹、薪資

薪資包含薪津與獎金。依照我國「教師待遇條例」草案總說明（2000）總說明第四條明定：「我國教師之待遇分為本薪（年功薪）、加給與績效獎金。」其中加給即為本研究所稱之津貼，而津貼加上本薪（含年功薪）則稱為薪津，因此在薪資制度上的討論則分為薪津以及獎金來分別論述，然而由於薪津中本薪與津貼本質上仍有所差異，因此在薪津的探討中仍將兩者分開討論。

一、 薪津

(一) 本薪

本薪的制度即為教師待遇薪級制度，內容在規定教師本薪的起敘以及晉級標準。我國的本薪依照《教師法》（2006）的規定是含年功薪的，根據「教師待遇條例」草案總說明第 3 條的條文內容，本薪係指「各等級教師應領取之基本可得金額」，年功薪為「高於本薪最高薪級之可得金額」，也就是當教師晉級到本薪的最高薪級時，便進入年功薪的薪級範疇，而教師可獲得的最高薪級應為年功薪的最高薪級。下列則進一步討論教師

薪級[13]的相關規定。

本薪（含年功薪）的規定乃依照「公立學校教職員敘薪辦法」（2004）而來，該辦法第 2 條規定：「教職員薪級分為 36 級，其計敘標準，分別依所附教職員敘薪標準表及各級學校教職員薪級表暨其所附說明辦理之。」「公立各級學校教職員敘薪標準表」（表 2-7）呈現各學經歷或資格下學校教職員的本薪起敘薪級，從中可知教職員薪級分為 36 級，根據「國民中小學教師敘薪待遇一覽表」（表 2-8）指出中小學具合格教師證書者包含本薪與年功薪的薪級，最低為 26，最高為 2。各薪級下有不同的薪點及薪額，薪額即為在此薪級下每個月可獲得的金額，而薪點則在用來計算薪額的基數。

表 2-7　公立各級學校教職員敘薪標準表

薪級	薪點	薪額	起　敘　標　準
	770		
	740		
	710		
1	700		
2	680	48250	
3	650	46960	
4	625	45665	
5	575	44375	
6	550	41790	
7	525	40500	
8	500	39205	
9	475	37915	分類職位第十一職等考試及格者。
10	450	35330	
11	430	34360	
12	410	33390	
13	390	32425	分類職位第十職等考試及格者，特種考試甲等考試及格者。
14	370	31455	
15	350	30485	
16	330	29515	1.國內外大學研究所得有博士學位者。 2.分類職位第九職等考試及格者。
17	310	28545	
18	290	27580	
19	275	26610	分類職位第八職等考試及格者。
20	260	25640	
21	245	24670	1.國內外大學研究所得有碩士學位者。 2.分類職位第七職等考試及格者。

[13] 我國「教師待遇條例」草案總說明定義薪級為：「本薪及年功薪所分之級次。」

表 2-7　公立各級學校教職員敘薪標準表(續)

薪級	薪點	薪額	起　敘　標　準
22	230	23700	高等考試或乙等特種考試或分類職位第六職等考試及格者。
23	220	23055	高等考試或乙等特種考試或分類職位第六職等考試及格者。
24	210	22410	
25	200	21765	
26	190	21120	師範大學或師範學院各學系結業後實習期滿畢業者。
27	180	20470	1.師範大學或師範學院各學系結業者。 2.師範大學夜間部畢業者。 3.大學教育系教育學院各學系畢業者。 4.經高級中等學校教師登記或檢定合格者。
28	170	19825	1.國內外大學或獨立學院畢者。 2.分類職位第五職等考試及格者。
29	160	19180	1.師範大學附設二年制專修科畢業者。 2.高中畢業修業二年之師範專科學校畢業者。 3.高中畢業修業三年之專科學校畢業者。(註：依教育部 75.11.14 台(75)人字第 51836 號函示，本類人員如已修滿規定之教育學分，得自 170 元起敘。) 4.經初級中等學校或國民中學教師登記或檢定合格者。 5.初中畢業修業五年制師範專科學校畢業者。
30	150	18535	1.高中畢業修業二年之專修學校畢業者或初中畢業修業五年之專科學校畢業者。(註：依教育部 75.11.14 台(75)人字第 51836 號函示，本類人員如已修滿規定之教育學分，得自 160 元起敘。) 2.普通考試或丙種特考試或分類職位第三職等考試及格者。 3.銓敘機關採認有案之各軍事學校暨中央警官學校相當二年專科畢業者。以任職員為限。
31	140	17890	1.師範學校畢業者。 2.特別師範科畢業者。 3.經國民學校高級級任或科任教師登記或檢定合格者。 4.經國民小學科任或級任教師登記合格者。
32	130	17240	高級護產職業學校四年制護產合訓畢業者。
33	120	16595	1.高級中學或高級職業學校畢業者。 2.經國民學校初級級任教師登記或檢定合格者。 3.特種考試丁等或分類職位第二職等考試及格者。
34	110		五年制中學或職業學校畢業者。
35	100		1.四年制中學或職業學校畢業者。 2.簡易師範學校畢業者。
36	90		1.初級中等學校或國民中學畢業者。 2.分類職位第一職等考試及格者。

資料來源：教育部人事處。

此外，《教師法》第 19 條指出：「高級中等以下學校教師之本薪以學經歷及年資敘定薪級。」「公立學校教職員敘薪標準表說明」(2004）中提及：「教職員依其學歷核計起支薪級，並按服務年資，每滿 1 年，提敘 1 級，但受本職最高薪級之限制。」「教師待遇條例」草案總說明第 15 條亦指出，教師任教至學年度終了屆滿一學年，除有(1)授課時數未達規定標準者；(2)有曠課、曠職紀錄者；(3)事、病假合計，逾二十八日者；

(4)事、病假期間，未依規定補課或請人代課者；(5)未經學校同意，擅自在外兼課兼職者外，應予年資晉薪；已支本薪最高級者，晉支年功薪。可見得國中小教師的職務依學歷來區分，因學歷的差異有不同的起支薪級，每年並可晉升 1 級，初任教師皆從其學歷的最低薪級起敘，每年可往上晉升一級，達到本薪之最高薪級後則進入年功薪的範疇，直到該學歷下可得的最高年功薪級為止。從表 2-5 的 「國民中小學教職員敘薪待遇一覽表」中可知，國中小教師在具合格教師證書之條件下，若為大學學歷者，本薪的薪點範圍為 190-450，年功薪的薪點範圍為 475-625；若為 40 學分班者，本薪的薪點範圍為 245-500，年功薪的薪點範圍為 525-625；若為碩士學歷者，本薪的薪點範圍為 245-525，年功薪的薪點範圍為 550-650；若為博士學歷者，本薪的薪點範圍為 330-550，年功薪的薪點範圍為 575-680。此處的本薪與年功薪所指如同前述對兩者的定義，本薪為教師在該薪級下所應領取之基本可得金額，而年功薪為高於本薪最高薪級之可得金額，亦即若某教師為大學畢業者，從 245 薪點開始起敘，每年可晉升一級，等到 16 年後此教師的本薪薪級已經達到最高，也就是薪點 450，但隔年期仍可繼續晉級，只是第 17 年以後的晉級則屬於年功薪的範疇，最多可再享 6 年的晉級，也就是最高僅可領到 625 的薪點。而當教師處於不同的薪級的時候，亦可從表中得知其每個月可得的薪額。

因此，若回歸到本章第一節中對教師薪級制度的討論，我國的教師薪級制度應屬於以學歷敘薪的單一薪級制，而晉級的標準則以年資為依據，每年晉升一級。

表 2-8 國民中小學教職員敘薪待遇一覽表（不含醫事人員部分）

敘（核）薪					教師待遇			公務人員待遇		
教師起敘基準		公務人員起敘基準			薪級	薪額	學術研究費	俸點	俸額	專業加給
學　經　歷	俸級	考 試 種 類		俸點	680	48250	校長、博士、碩士、40 學分班 **30560** 學士以下 **25570**	630	40500	**薦任八等** 本：445-505 功：520-630 **23980**
博士	330	高考一級		490	650	46960		610	39205	
碩士	245	高考二級		415	625	45665		590	37915	
具合格教師證	190	高考三級		370	600	44375		550	35330	
師範大學畢	180	普考		280	575	43080		535	34360	**薦任七等** 本：415-475 功：490-590 **21070**
師範學院畢		初等		160	550	41790		520	33390	
學士（教育系、修畢教育學程）		**醫事人員起敘基準**			525	40500		505	32425	
		師（三）級		385	500	39205		490	31455	
學士	170	士（生）級		280	475	37915		475	30485	
師專	160	**技工工友起敘基準**			450	35330	**25570**	460	29515	**薦任六等** 本：385-445 功：460-535 **20180**
三專		學歷	技工	工友	430	34360		445	28545	
二專	150	高中職	150	120	410	33390		430	27580	
五專		國中	135	105	390	32425		415	26610	
高中（職）	120	國小	120	90	370	31455		400	25640	
教師取得較高學歷改（提）敘					350	30485		385	24670	**委任五等** 本：330-370 功：385-520 **18350**
簡易公式：服務年資+職前年資（曾依規採計提敘有案之年資）-就學期間					330	29515	**22520** （未具合格教師證之代理教師八折 *18016*）	370	23700	
					310	28545		360	23055	
學　歷		基準		上限	290	27580		350	22410	**委任四等** 本：300-340 功：350-445 **17530**
專科 → 大學		180		450	275	26610		340	21765	
大學 → 碩士		245		525	260	25640		330	21120	
大學 →40 學分班		提四級		500	245	24670		320	20470	
碩士 → 博士		330		550	230	23700	**19570** （未具合格教師證之代理教師八折 *15656*）	310	19825	
教師職務等級					220	23055		300	19180	**委任三等** 本：280-320 功：330-415 **17310**
學　歷		本薪級距		年功薪級距	210	22410		290	18535	
博士		330-550		575-680	200	21765		280	17890	
碩士		245-525		550-650	190	21120		270	17240	
40 學分班		245-500		525-625	180	20470		260	16595	
大學		190-450		475-625	170	19825		250	15950	
導 師 費			**特教津貼**		160	19180		240	15305	**委任二等** 本：230-270 功：280-330 **17250**
2000/月（應覈實發給，惟喪假期間及入伍當月免予停發）			教師：**1800/月** 代理教師：**600/月**		150	18535		230	14660	
					140	17890		220	14010	
					130	17240		210	13555	
教職員工保險					120	16595		200	13100	
					代課鐘點費			190	12645	**委任一等** 本：160-220 功：230-280 **17190**
公　保		教職員：薪（俸）額			高中		400/節	180	12190	
勞　保 （配合健保等級）		技工、工友、廚工：全薪			國中		360/節	170	11735	
		代理教師：全薪（含導師費）			國小		260/節	160	11280	
		公共服務：18300			**主　管　加　給**					
健　保		教職員：全薪（不含導師費）╳0.8704			**教師兼任行政職務**		**公務人員**	**醫事人員**		**俸額**
					校長		薦任九等			**8440**
		技工、工友、廚工：全薪					薦任八等			**6540**
		代理教師：全薪（含導師費）			主任、組長（**290 以上**）		薦任七等	師（三）**415** 以上		**4990**
		公共服務：18300			組長（**245 - 275**）		薦任六等	師（三）**400** 以下 士（生）**385** 以上		**4090**
退撫基金		教職員：薪（俸）額			組長（**230 以下**）		委任五等	士（生）**370** 以下		**3630**

參考資料：教育部人事處。

(二)津貼

我國的津貼包含了加給以及津貼。在加給部分，「教師待遇條例」草案總說明第 3 條對加給的定義為：「指本薪、年功薪以外，因所任職務種類、性質及服務地區之不同，而對教師另加之給與。」而《教師法》第 15 條以及「教師待遇條例」草案總說明第 11 條亦皆明顯指出我國的加給包含職務加給、學術研究加給、地域加給」；津貼部分「全國軍公教員工待遇支給要點」（2007）第四條提及生活津貼，而在「國民中小學教職員敘薪待遇一覽表」中則發現特教津貼，但由下述職務加給的定義則可發現特教津貼事實上已包含在職務加給的範疇中，因此將於其中一併討論，其他規定或辦法等則並未提及異於兩者的津貼項目。由此看來，我國的津貼包含了職務加給、學術研究加給、地域加給，以及生活津貼共四種，下列分別介紹：

1. 職務加給

「教師待遇條例」草案總說明第 11 條定義職務加給為：「對教師兼任主管職務、導師或擔任特殊教育者，加給之。」亦即若教師於其本質之外，另外兼任主管職務、班級導師，或者負擔額外的特殊教育責任者即可獲得職務加給。

由「國民中小學教職員敘薪待遇一覽表」可看出，教師的主管職務包含校長、主任與組長，教師兼任主管職務所能獲得的加給稱為主管加給。其中校長的主管加給每個月可獲得 8440 元的薪額；教師兼職主任者的主管加給每個月可獲得 4990 元的薪額；然而，教師兼職組長者所能獲得的主管加給薪額則依該教師該年度所處的薪點有所差異，依其薪點的不同可獲得三種不同主管加給薪額。若該教師處於 290 以上的薪點，其主管加給與兼任主任的教師同為每個月 4990 元，若薪點介於 245 至 275 之間，其每個月可獲得的主管加給為 4090 元，若薪點在 230 以下，其每個月可獲得的主管加給則為 3630 元。因此，教師在主管加給的薪額獲得上除了受到職務種類上的影響外，亦可能因原有本薪的薪點層級而有所差異。

其次，教師於本職外又兼任班級導師者，可因負擔額外的責任而獲得加給補償，所獲得的加給稱為導師費。對此，「國民中小學教職員敘薪待遇一覽表」顯示教師的導師

費為每個月 2000 元。

最後，教師擔任特殊教育者亦可獲得額外的加給，在「國民中小學教職員敘薪待遇一覽表」中則稱之為特教津貼。教師擔任特殊教育者指任教於特殊學校或中小學特殊教育教師，皆可領取特教津貼。其中特殊學校教師即如任教於啟聰學校、啟明學校的教師，而中小學特殊教育教師依教育部人事處在教育人事釋義上對特教津貼的釋義內容指出，包含視障教育輔導員及聽障啟聰班、智能不足啟（益）智班、肢障仁愛（啟能）班、資源教室班，集中式及分散式資優班之專任教師。上述兩者教師皆可獲得特殊教育津貼，依照「國民中小學教職員敘薪待遇一覽表」顯示上述特殊教育教師的特教津貼為每個月 1800 元。綜合上述對教師兼任不同職務所能獲得的加給金額整理如表 2-9。

表 2-9 職務加給金額表

職務	**薪點**	**加給金額**
校長	無規定	8440
教師兼主任	無規定	4990
教師兼組長	290 以上	4990
	245-275	4090
	230 以下	3630
教師兼導師	無規定	2000
教師擔任特殊教育者	無規定	1800

參考資料：教育部人事處。

除了上述的規定外，教師兼具多重身分，其職務加給是否可重複支領？寒暑假期間的職務加給應如何計算？皆為職務加給中容易產生爭議之處，教育部人事處特別對此加以釐清，歸納如下：

(1) 教師若同時兼任組長與導師，又負擔特殊班教師，可依規定獲得主管加

給，但導師費與特教津貼則不可兼得，僅能擇一支領。

(2) 同時兼具領取主管加給與特教津貼資格的教師，僅能領取主管加給。

(3) 擔任特殊教育班級導師者，可同時領取導師費與特教津貼。

(4) 對暑假期間導師仍負有輔導之責者仍發與導師費，對新學期新任或調任教師擔任導師者，則以實際擔任導師之日起發聘及支付導師費。

(5) 若特教教師於下一學期或學年繼續擔任特教教師者，則可於寒暑假中繼續支領。

(6) 寒暑假行政人員須持續到校，因此可支領主管加給。

2. 學術研究加給

依「教師待遇條例」草案總說明第 13 條指出：「中小學教的學術研究加給按所支本薪區分四級支給。」此四級可從「國民中小學教職員敘薪待遇一覽表」的學術研究費中得知，乃將本薪的薪點區分為四級，分別有不同的學術研究費，整理如表 2-10。

若以大學畢業且具合格教師證書的教師而言，薪點介於 190-230 者，學術研究費為每個月 19570 元；薪點介於 245-330 者，學術研究費為每個月 22520 元；薪點介於 350-450 者，學術研究費為每個月 25570 元；薪點介於 475-680 者，學術研究費則因學歷有差異，具學士資格之教師為每個月 25570 元，具 40 學分、碩士、博士資格之教師為每個月 30560 元。

因此，教師的學術研究加給所能獲得的薪額首先須視教師所在的薪點來決定，若薪點在 475 以上者，則因其學歷有所差異。

表 2-10　學術研究費之金額表

薪點	學歷	學術研究費
190-230	無規定	19570
245-330	無規定	22520
350-450	無規定	25570
475-680	學士資格	25570
	具 40 學分班、碩士、博士資格	30560

資料來源：教育部人事處。

3. 地域加給

依「教師待遇條例」草案總說明第 14 條指出：「地域加給之支給標準，由行政院參酌地理環境、交通狀況、艱苦程度、經濟條件等因素定之。」詳細加幾條件與內容如表 2-11 的「各機關學校公教員工地域加給表」，此乃依「公務人員加給給與辦法」(2007) 第十三條規定訂定而來。

由表中得知，我國對於應支領地域加給的對象區分為山僻地區與離島地區，其中山僻地區又可分為偏遠地區及高山地區。因此可說我國的地區支給對象分為偏遠地區、高山地區及離島地區。各地區又可依不同程度區分為不同等級，給予不同的基本數額；並且地域加給除了因不同地區與程度可獲得的基本數額外，每年更可獲得年資加成，亦即每服務滿一年則按其本薪薪額加２％計給，但此年資加成並非可每年無限加 2%，不同地區與不同等級有其最高加成比例限制。下就各支給對象、基本數額，以及年資加成的最高比例限制討論之：

(1) 偏遠地區：偏遠地區可依偏遠的程度分為三等級。第一等級可得的基本數額為每個月 3000 元，年資加成的最高上限比例為 10%；第二等級可得的基本數額為每個月 4000 元，年資加成的最高上限比例為 20%；第三等級定義可得的基本數額為每個月 6000 元，年資加成的最高上限比例為 30%。

(2) 高山地區：高山地區則依海拔高度分為四等級。第一等級可得的基本數額為每個月 1000 元，年資加成的最高上限比例為 10%；第二等級可得的基本數額為每個月 2000 元，年資加成的最高上限比例為 10%；第三等級可得的基本數額為每個月 4000 元，年資加成的最高上限比例為 20%；第四等級定義可得的基本數額為每個月 8000 元，年資加成的最高上限比例為 30%。

(3) 離島地區：離島地區因所在地的不同可分為四等級。第一等級可得的基本數額為每個月 4500 元，年資加成的最高上限比例為 10%；第二等級可得的基本數額為每個月 5500 元，年資加成的最高上限比例為 10%；可得的基本數額為每個月 7500 元，年資加成的最高上限比例為 20%；第四等級可得的基本數額為每個月 9500 元，年資加成的最高上限比例為 30%。

舉個例子來說，以某位初到第三等級偏遠地區任教的教師而言，其每個月可多加 6000 元，服務滿一年以後，若其本薪為 50000，則可另外支領本薪的 2%，即 1000 元的年資加成，服務滿 2 年則可支領當年度本薪的 4%，依此類推，最高的年資加成可領到本薪的 30%

表 2-11 各機關學校公教員工地域加給表

服務地區	山僻加給							離島地區			
	偏遠山區			高山地區							
級別	第一級	第二級	第三級	第一級	第二級	第三級	第四級	第一級	第二級	第三級	第四級
支給對象	服務於山地或平地偏遠地區，由服務處所至最近公共汽車招呼站或火車站須步行路程，山地地區未滿 15 公里者或平地偏遠地區在 5 公里以上而未滿 15 公里者。	服務於山地或平地偏遠地區，由服務處所至最近公共汽車招呼站或火車站須步行路程，在 15 公里以上而未滿 35 公里者。	服務於山地或平地偏遠地區，由服務處所至最近公共汽車招呼站或火車站須步行路程，在 35 公里以上者。	服務於海拔 1000 公尺至 2000 公尺地區之人員。	服務於海拔 2001 公尺至 2500 公尺地區之人員。	服務於海拔 2501 公尺至 3000 公尺地區之人員。	服務於海拔 3001 公尺以上地區之人員（中央氣象局玉山氣象站）。	服務於馬公、湖西、白沙、西嶼（漁翁島）、小門等離島地區之人員。	服務於虎井、桶盤、吉貝、鳥嶼、員貝、大倉、望安、七美、龜山島、琉球鄉等離島地區之人員。	服務於東吉、花嶼、東嶼坪、西嶼坪、綠島、西吉、蘭嶼等離島地區之人員。	服務於東沙、南沙、彭佳嶼、目斗嶼、大小金門、馬祖、東引島、烏坵嶼、東椗島、北椗島、東莒島等離島地區之人員。
基本數額	3,000	4,000	6,000	1,000	2,000	4,000	8,000	4,500	5,500	7,500	9,5000
年資加成	10%	20%	30%	10%	10%	20%	30%	10%	10%	20%	30%

資料來源：教育部人事處。

4. 生活津貼

根據「全國軍公教待遇支給要點」(2007）第 4 條指出教師的生活津貼包含婚、喪、生育補助及子女教育補助。由「公教人員婚喪生育補助表」(表 2-12）可知教師可獲得的結婚補助、生育補助及喪葬補助標準各不相同，結婚補助與生育補助皆為 2 個月的本薪額，而喪葬補助可分為父母或配偶死亡以及子女死亡，前者的補助標準為 5 個月的本薪額，後者為 3 個月的本薪額。舉例而言，若某教師結婚，其本薪原為 30000 元的話，便可支領 60000 元的結婚補助。

其次關於子女教育補助的標準則可依照「子女教育補助表」的規定而來。補助條件乃依照子女的學歷以及就讀的學校性質有所不同，詳細規定如表 2-13，且其中的補助金額以月支計。例如某教師有小孩目前就讀於私立高中，其每個月即可獲得子女教育補助費 13500 元。

表 2-12 公教人員婚喪生育補助表

<table>
<tr><th>項目</th><th colspan="2">標準(以事實發生日期當月薪俸額為準)</th><th>表制</th></tr>
<tr><td>結婚補助</td><td colspan="2">2 個月薪俸額</td><td>離婚後再與原配偶結婚者，不得申請結婚補助</td></tr>
<tr><td>生育補助</td><td colspan="2">2 個月薪俸額</td><td>1.以配偶或本人分娩者為限。
2.夫妻同為公教人員者，以報領一份為限。
3.未滿五個月流產者，不得申請生育補助。
4.配偶於國外生育，如在國內辦妥戶籍登記，得依規定申請生育五著。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">喪葬補助</td><td>父母、配偶死亡</td><td>5 個月薪俸額</td><td rowspan="2">1.父母、配偶以未擔任公職者為限
2.夫妻或其親屬同為公教人員者，對同一死亡事實，報以報領一份為限。
3.子女未滿 20 歲、未婚且無職業者為限，但未婚子女年滿 20 歲在校肄業而卻無職業或無力謀生，必須仰賴申請人扶養經查照屬實者，不在此限。所稱「無力謀生」係指子女符合下列情形之一者：(1)受禁治產宣告尚未撤銷；(2)領有身心障礙手冊且不能自謀；(3)符合全民健康保險法第 36 條所稱重大傷病且不能自謀。至「必須仰賴申請人扶養經查明屬實者」係指應繳驗村里長證明及前一年度所得稅申報受扶養親屬證明。</td></tr>
<tr><td>子女死亡</td><td>3 個月薪俸額</td></tr>
</table>

註：表中薪俸額即為本研究之本薪薪額。
參考資料：教育部人事處。

表 2-13 子女教育補助表

區分		支給數額
大學及獨立學院	公立	13600
	私立	35800
	夜間學制 (含進修學士班、進修部)	14300
五專後二年及二專	公立	10000
	私立	28000
	夜間部	14300
五專前三年	公立	7700
	私立	20800
高中	公立	3800
	私立	13500
高職	公立	3200
	私立	18900
	自給自足班	7300
	實用技能班	1500
國中	公私立	500
國小	公私立	500

參考資料：教育部人事處。

二、 獎金

「教師待遇條例」草案總說明第 4 條指出我國《教師法》中對教師待遇界定的獎金為績效獎金，而從「軍公教人員年終工作獎金（慰問金）發給注意事項」又可知我國教師的獎金還包含年終獎金。因此下就績效獎金與年終獎金的規定分別討論。

首先在績效獎金的部分，依照「教師待遇條例」草案總說明第 4 條定績效獎金為：「為獎勵服務著有成績之教師所發之給與。」對服務著有成績之教師的定義，我國以成績考核結果作為標準，「公立學校教職員成績考核辦法」（2008）對此有更詳細的說明，首先該辦法指出，教師只要任職達 6 個月以上者，便須接受成績考核；而對於考績獎金的支領標準須依據該辦法第 4 條的相關規定，若符合第 4 條第 1 款[14]規定者，屬考績甲

[14] 「公立學校教職員成績考核辦法」第 4 條第 1 款規定包含下列條件：(1)按課表上課，教法優良、進度適宜、成績卓著。(2)訓輔工作得法，效果良好。(3)服務熱誠，對校務能切實配合者。(4)事病假併計在十四日以下，並依照規定補課或請人代課者。(5)品德生活良好能為學生表率。(6)專心服務，未違反主

等之教師，除晉本薪或年功薪 1 級外，並給與 1 個月薪資總額之 1 次獎金，已支年功薪最高級者，給與 2 個月薪資總額之 1 次獎金；符合該辦法第 4 條第 2 款[15]規定者，屬考績乙等之教師，除晉本薪或年功薪 1 級外，並給與半個月薪給總額之 1 次獎金，已支年功薪最高級者，給與 1 個半月薪資總額之 1 次獎金；符合該辦法第 4 條第 3 款[16]規定者，屬考績丙等之教師，不予獎勵。

由上可知，教師只要任教滿一個學期，並達到成績考核甲等者，則可獲得 1 個月的薪資總額，若對已達到支領最高年功薪級者，則可獲得 2 個月的薪資總額，而達第考績考核乙等者，則可獲得半個月的薪資總額，若對已達到支領最高年功薪級者，則可獲得 1 個半月的薪資總額。而此處的薪資總額依據「教師待遇條例」草案總說明第 17 條的說明：「薪資總額之一次獎金，指次學年度第 1 個月之本薪（年功薪）及其他法定加給。但職務加給、地域加給以上學年度最後 1 個月所支者為準。」亦即若以 1 個月的薪資總額來說，則包含次學年度第 1 個月的本薪（年功薪）加上學術加給，以及上一學年度最後 1 個月的職務加給與地域加給，如此之總和稱之為 1 個月的薪資總額，2 個月的薪資總額則為 2 倍，半個月的薪資總額則為 1 個月的一半，如此類推。

年終獎金雖並無被明確規定於教師待遇條例上，但行政院人事局確曾發函「96 年軍公教人員年終工作獎金（慰問金）發給注意事項」(2007)，依規定教師可支領年終工作獎金，支領數額為 1 個半月薪資總額，此薪資總額依照教育局人事處對年終工作獎金的釋義指出：「年終工作獎金之計支內涵係以月支薪額、專業加給兩項，主管人員另加主管職務加給一項之合計數發給。」其中專業加給對教師而言便指學術研究加給。因此，對一般未兼行政職務的的教師而言，其薪資總額的包含每月的本薪薪額以及學術研究加

管教育行政機關有關兼課兼職規定者。(7)按時上下課，無曠課、曠職紀錄。(8)未受任何刑事、懲戒處分及行政懲處者。但受行政懲處而於同一學年度經獎懲相抵者，不在此限。

[15] 「公立學校教職員成績考核辦法」第 4 條第 2 款規定包含下列條件：(1)教學認真，進度適宜。(2)對訓輔工作能負責盡職者。(3)對校務之配合尚能符合要求者。(4)事病假併計超過十四日，未逾二十八日，或因病住院致病假超過二十八日而未達延長病假，並依照規定補課或請人代課者。(5)品德、生活考核無不良紀錄者。

[16] 「公立學校教職員成績考核辦法」第 4 條第 3 款規定包含下列條件：(1) 教學成績平常，勉能符合要求。(2) 曠課超過二節或曠職累計超過二小時。(3) 事、病假期間，未依照規定補課或請人代課。(4) 未經校長同意，擅自在外兼課兼職。(5) 品德生活較差，情節尚非重大。(6) 因病已達延長病假。(7) 事病假超過二十八日。

給，而對兼任行政職務可獲得職務加給之教師而言，其薪資總額除了每個月的本薪薪額與學術研究加給外，還包含職務加給的部分；每位教師基於當年度各自的每月薪資總額，可獲得 1 個半月薪資總額的年終工作獎金。

然由於年終工作獎金乃在慰勞教師工作一整個年度的辛勞，因此對於教師任職時間上亦有所規定。「96 年軍公教人員年終工作獎金（慰問金）發給注意事項」中表示，教師須在任職一整個學年度的情況下才得以支領 1 個半月薪資總額的年終工作獎金，否則按在職月數比例計支，即若教師任職 2 個月則按規定標準乘以十二分之二發給，任職 6 個月則按規定標準乘以十二分之六發給，餘類推之。

由上可知，我國的教師績效獎金的規定要求教師須在教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等方面的成績考核達到乙等以上才可支領，而年終獎金則屬每位教師皆可支領，但須依其任職月數而有比例上的差異。

參、福利

我國目前並無相關法律規定或辦法對教師福利給予明確的規範，但由福利所包含的面向來看，有法律所規定的保障、退休方案、傷殘保險、失業補助以及各種休假或者病假、產假等。我國教師依法律規定的保障根據「教師待遇一覽表」中可知包含公保與健保；《公教人員保險法》（2005）保障了教師的殘廢、養老、死亡及眷屬喪葬四項保險；依據「學校教職員退休條例」（2007），我國教師亦享有退休方案；另依照教師法第 18 條規定：「教師因婚、喪、疾病、分娩或其他正當事由，得依教師請假規則請假。」因此教師享有多項休假規定，且除因正當事由的休假外，亦享有寒暑假的福利。除上述各國福利普遍包含的範疇外，我國中小學教師到目前為止更享有免納稅的福利，此乃絕大部分國家教師所缺乏的。下就我國中小學教師各項福利內容一一分析：

一、各項保險

包含公保與健保，健保的內容為醫療保險，與一般非教師者的規定並無差異，我國亦無特別在教師健保上有特別規定，因此此處不多加詳述，下將重點放在教師公保的討論上。公保乃包含眷屬喪葬津貼、殘廢給付、死亡給付、養老給付，亦即《公教人員保

險法》中對教師在殘廢、養老、死亡及眷屬喪葬四方面的保障，因此教師的公保之法律依據乃基於《公教人員保險法》之規定而來。根據該法，教師每個月的保費乃其每月的本薪（含年功薪）的百分之四點五至百分之九，至於切確的保險費率則由承保機關與主保機關進行分析與評估。然而教師對於保費並不須全額負擔，依該法第9條指出：「本保險之保險費，按月繳付，由被保險人自付百分之三十五，政府補助百分之六十五。但私立學校教職員由政府及學校各補助百分之三十二點五。」因此公私立學校教師僅須負擔百分之三十五的保費便可享有公保中的各項保障。

公保保障的內容依《公教人員保險法》第3條規定：「本保險包括殘廢、養老、死亡及眷屬喪葬四項。」第12條亦指出：「被保險人在保險有效期間，發生殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬四項保險事故時，予以現金給付。」下列根據四項保險內容的規定依序說明。

(一) 殘廢

該法第13條明確了定義了保險對象以及保險內容。保險對象依規定為：「被保險人發生傷害事故或罹患疾病，醫治終止後，身體仍遺留無法改善之障礙，符合殘廢標準，並經中央衛生主管機關評鑑合格地區醫院以上之醫院鑑定為永久殘廢者」。

可獲得的保顯金額則依教師是因公導致與否以及殘廢程度有所不同。因公務而導致全殘廢者可支領36個月的保險薪額，半殘廢者可支領18個月的保險薪額，部分殘廢者可支領8個月的保險薪額；教師非因公務而導致全殘廢者可支領30個月的保險薪額，半殘廢者可支領15個月的保險薪額，部分殘廢者可支領6個月的保險薪額。其中對全殘廢、半殘廢、部分殘廢之標準，依規定由主管機關定之，給付之金額乃按其確定成殘當月之保險薪額為基準。

(二) 養老

依法規定，教師退休、遭資遣，或者未達退休標準但已繳保險費滿15年且年滿55歲而離職者，可以支領一次養老給付，而給付金額依教師參與保險的年資來計算，每滿一年的保險年資可支領1.2個月的薪額，但最高僅能支領到36個月的保險薪額。例如某教師的保險年資為25年，便可領到30個月保險薪額的養老給付。

(三) 死亡

依規定指出教師支領死亡給付依其死亡是因公或病故、意外的原因而有差異。若教師因公務死亡者，可支領死亡給付 36 個月的保險薪額，因病故或意外則為 30 個月的保險薪額；但若繳保費達 20 年以上則無論是否因公死亡皆可支領 36 個月的薪額。可見得死亡給付與傷殘給付相同，皆因教師的死亡或傷財是否基於公務因素所造成，若是的話則所支領的給付金額會較高。

(四) 眷屬喪葬

雖然生活津貼部分已針對教師之父母、配偶或子女之死亡給予津貼補助，然公保亦提供此方面的保障，前者乃由行政機關直接給付，後者則由承保機關負擔。對此，《公教人員保險法》指出，教師的眷屬喪葬保險乃因死亡者教師的關係有所差異，教師的父母與配偶的死亡其皆可支領 3 個月保險薪額的喪葬補助，而其子女的喪葬補助則視自子女之年齡而定，若子女年為滿 12 歲未滿 25 歲者，可支領 2 個月的保險薪額，未滿 12 歲及已為出生登記者則可支領 1 個月的保險薪額。

上述的教師各項保障皆依據《公教人員保險法》而來，包含了教師死亡或傷殘、教師的親人死亡，以及教師年老後的保障，可說十分週全。

二、退休方案

退休方案在針對教師年老後無工作能力或經濟收入之情況下的基本生活保障。依照「學校教職員退休條例」的規定，教師退休可分為得以申請退休以及必須強制退休兩種，若教師欲申請退休須達下列 2 個標準的其中之一才符合申請退休的標準：(1) 任職五年以上，年滿六十歲者。然對所任職務有體能上之限制者，得酌予降低，但不得少於五十五歲；(2) 任職滿二十五年者；其次，若教師任職五年以上且處於下列 2 種情況下則即應強制退休：(1) 年滿六十五歲者；(2) 心神喪失或身體殘廢，不堪勝任職務者。以上為教師可申請退休與應強制退休的標準。

另外，教師退休金可分為一次退休金與月退休金，前者指教師一次將全數退休金領取完畢，後者則指按月領的方式，可終身領取。而選擇一次退休金或月退休金亦有相關規定，教師選擇支領退休金的方式因年資的差異有所不同，任職 15 年以上且滿 50 歲的教師可就下列退休給與，擇一支領之：(1)一次退休金；(2)月退休金；(3)兼領二分之一之一次退休金與二分之一之月退休金；(4) 兼領三分之一之一次退休金與三分之二之月退休金；(5)兼領四分之一之一次退休金與四分之三之月退休金。而任職 15 年以上但未滿 50 歲、15 年以下年資的教師，以及年滿六十五歲而延長服務的教師則僅能選擇領取一次退休金。

以上為選擇退休金給與方式的標準，而可支領的退休金額亦分別針對一次退休金與月退休金有不同的規定。一次退休金與月退休金皆以在職同薪級教師本薪的 2 倍為 1 個基數，且依其年資的多寡決定可領取的數額。選擇一次退休金之教師，年資每滿一年可領取 1.5 個基數，最高可領 35 年，即等同 53 個基數的退休金額；若服務年資中扣除整數年數後，所剩部分未滿 6 個月則以 1 個基數計算，若滿 6 個月則等同 1 年，即 1.5 個基數來計算；另外雖未達退休標準，但教師年齡達 55 歲欲提早退休者，則可領 5 個基數的一次退休金。例如某教師 58 歲退休，其年資為 28 年又 5 個月，則其可支領的一次退休金則以在職且與其同薪級教師本薪的 2 倍為 1 個基數，並可支領 43 個基數。算法如下：

28 年又 5 個月的一次退休金=1.5×28+1=43 個基數

其次，月退休金亦以在職同薪級教師本薪的 2 倍為 1 個基數，任教年資每滿 1 年，每個月可領百分之二個基數的金額，依其年資最高每個月可領到 35 年年資，即百分之七十個基數的金額；扣除整數年資後，剩餘部份未滿 6 個月者則以百分之一個基數的金額計算，6 個月以上者則等同一年，以百分之二個基數計算。若同樣以年資為 28 年又 5 個月的退休教師來說，以在職且與其同薪級教師本薪的 2 倍為 1 個基數，其每個月可支領的退休金為百分之五十七個基數，並終身領取。算法如下：

28 年又 5 個月的月退休金每個月可支領的數額= $\frac{2}{100}$×28+ $\frac{1}{100}$= $\frac{57}{100}$個基數

由上看來，一次退休金與月退休金皆以年資作為支領數額的依據，只是一次退休金於退休後便一次全數領取，而月退休金則終身按月領取。整理如表 2-14。

表 2-14　一次退休金與月退休金之差異表

		一次退休金	月退休金
計算基數		在職且與其同薪級教師本薪的 2 倍為 1 個基數	
支領方式		退休後一次將退休金全數領取完畢	退休後按月支領，並可終身支領
支領數額	每滿一年	1.5 個基數	百分之二個基數
	滿 6 個月未滿一年	1.5 個基數	百分之二個基數
	未滿 6 個月	1 個基數	百分之一個基數
最高限制		53 個基數	百分之七十個基數

資料來源：研究者自行整理。

三、 各種支薪的請假或休假

由「教師請假規則」(2006）第 3 條可得知教師的請假內容包含事假、病假或生理假、婚假、產假或陪產假，以及喪假。在事假上，教師每個學期的事假，包含家庭照顧假，總共可請假 7 日，且此 7 日可支領薪資，但若超過 7 日即須扣除薪資。病假方面，教師每個學期可享 28 日的病假，其中包含女性生理假，若超過 28 日則可計入事假中。婚嫁方面，教師可享婚假 14 日。產假方面則可分為對女性教師或男性教師的規定，女性教師於分娩前可享產前假 8 日，分娩後可享娩假 42 日，另外亦有流產假，懷孕 5 個月以上流產者 42 日，懷孕 3 個月以上未滿 5 個月流產者 21 日，懷孕未滿 3 個月流產者 14 日；而男性教師則享有陪產假 3 日。喪假方面，教師若因父母、配偶死亡者，可享喪假 15 日；繼父母、配偶之父母、子女死亡者，可享喪假 10 日；曾祖父母、祖父母、配偶之祖父母、配偶之繼父母、兄弟姐妹死亡者，可享喪假 5 日。上述各請假項目於規定日數內皆可支薪。

其次，教師在特殊條件下另可享有休假的福利。「教師請假規則」中指出，對於教師兼任行政職務者可享有休假。而休假之日數則依兼任行政職務的服務年資來調整，服務年資滿 1 學年者，自第 2 學年起，每學年可享休假 7 日；服務滿 3 學年者，自第 4 學年起，每學年可享休假 14 日；滿 6 學年者，自第 7 學年起，每學年可享休假 21 日；滿 9 學年者，自第 10 學年起，每學年可享休假 28 日；滿 14 學年者，自第 15 學年起，每學年可享休假 30 日。另外對於初任教師兼任行政職務者，於次學年續兼時，得按到職當學年在職月數比例核給休假。第 3 學年以後續兼者，依上述規定給假。以上休假亦為皆可支薪。該辦法更指出，符合上述休假規定之教師，有其每學年至少應休畢規定之日數，而上述休假並得酌予發給休假補助，且若教師在應休假日數以外之休假，確因公務或業務須要經學校核准無法休假時，則提供未休假獎勵。其中應休畢規定之日數、休假補助或未休假獎勵之基準，在「公立中小學兼任行政職務教師休假補助基準」（2006）有相關規定，根據上述補助基準，規定應修畢的日數至少為 14 日，休假補助為每日 600 元，而未休假獎勵則由各主管機關自行訂定，並且上述休假皆可支薪。

因此從上述看來，教師享有請假、休假、寒暑假，且若於規定範圍內皆可享請假或休假支薪，其中因兼任行政職務所享有的休假更可獲得每日 600 元的休假補助。關於上述請假及休假內容整理如表 2-15。

表 2-15 各項請假或休假彙整

種類	原因		標準	每學期的天數(日)	支薪與否
請假	事假		無	7	支薪
	病假		無	28	支薪
	婚假		無	14	支薪
	產假	產前假	無	8	支薪
		娩假	無	42	支薪
		流產假	懷孕 5 個月以上	42	支薪
			懷孕 3 個月以上未滿 5 個月	21	支薪
			懷孕未滿 3 個月	14	支薪
		陪產假	無	3	支薪
	喪假		父母、配偶死亡	15	支薪
			繼父母、配偶之父母、子女死亡	12	支薪
			曾祖父母、祖父母、配偶之祖父母、配偶之繼父母、兄弟姊妹死亡	5	支薪
休假	教師兼任行政職務者		初任教師兼任行政職務，於次學年續兼者	按在職月數比例核休	支薪
			兼任行政職務年資滿 1 學年者	7	支薪
			兼任行政職務年資滿 3 學年者	14	支薪
			兼任行政職務年資滿 6 學年者	21	支薪
			兼任行政職務年資滿 9 學年者	28	支薪
			兼任行政職務年資滿 14 學年者	30	支薪

資料來源：研究者自行整理。

四、免繳稅

根據《所得稅法》（2007）的規定，國民小學與國民中學之教師皆免納所得稅。此免納稅的福利在世界各國家中實屬少見，且為學前及國民教育階段之教師所獨享。

肆、工作環境

由本章第一節對教師待遇的定義可支，教師工作條件包含班級規模、生師比、工作時間，下就相關規定討論之。

依據民國 96 年 3 月所發布的「國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則」（2007）中針對我國國民小學及國民中學的班級規模加以規定，其中國民小學的部分指出：「國民小學每班學生人數以 35 人為原則，自 96 學年度起，依表 2-16 採逐年降低為原則。」從表中可推測民國 95 年時，國民小學每個階段的班級人數應皆為 35

人，從民國 96 年起，自小一開始，每年各年級依序各降低班級人數 3 人，也就是國小一年級在民國 96 年時先將班級人數從 35 降低 3 人為 32 人，97 年換二年級將班級人數從 35 降低 3 人為 32 人，依此類推；而各年級在降低 3 人後的下一個年度起則開始每年降低 1 人，直到班級人數皆 29 人便停止下降，預計民國 104 年達到 6 個年級皆為每班 29 人的目標。另外針對國民中學的班級規模規定則為，每班學生人數以 48 人為原則，自 96 學年度起，以 35 人為原則。但並無類似國民小學班級編制表的類似規畫。

其次，我國對於生師比並無規定，而是以班級為單位，規定每個班級須編製的教師數，依照「國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則」第 3 條針對國民小學的員額編制中第 4 款指出：「每班至少置教師 1.5 人，全校未達 9 班者，得另增置教師 1 人。」第三條針對國民中學的員額編制中第 4 款指出：「每班至少置教師 2 人，每 9 班得增置教師 1 人，全校未達 9 班者，得另增置教師 1 人。」

表 2-16 國民小學班級編制表

學年度	各年級每班人數（單位：人）					
	一年級	二年級	三年級	四年級	五年級	六年級
96	32	35	35	35	35	35
97	31	32	35	35	35	35
98	30	31	32	35	35	35
99	29	30	31	32	35	35
100	29	29	30	31	32	35
101	29	29	29	30	31	32
102	29	29	29	29	30	31
103	29	29	29	29	29	30
104 以後	29	29	29	29	29	29

資料來源：引用自「國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則」（2007）

最後，關於教師工作時間的規定，「教師請假規則」中指出教師享有寒暑假，亦即公立中小學未兼任行政職務教師於學生寒暑假期間，除例假日、返校服務、研究與進修等活動及配合災害防救所須之日外，其餘可不必到校，而且寒暑假期間並可支薪。

另一方面，目前我國針對僅教師授課日數與授課節數有明文規定。在教師授課日數

方面，「九年一貫課程實施要點」（2006）指出：「全年授課日數以 200 天（不含國定假日及例假日）、每學期上課 20 週、每週授課 5 天為原則。」而授課節數上則依「國民中小學教師授課節數訂定基本原則」（2007）而來，其中對於國民中學與國民小學的科任或專任，以及是否兼任導師一職的教師訂定不同的授課節數。依規定，國民中學專任教師之授課節數，每週以 18 節至 22 節為原則；國民小學科任教師之授課節數，每週以 20 節至 24 節為原則；兼任導師之專任教師，扣除導師時間後，其授課節數與專任教師之差距，國民中學以 4 節至 6 節為原則；國民小學以 2 節至 4 節為原則。另外針對專任教師兼任行政職務者亦可扣除授課時數，但其減授節數之基準由各該主管教育行政機關訂定之。上述關於我國中小學教師的工作時間整理如表 2-17。

表 2-17 教師工作時間表

教師身分 \ 工作時間類別		全年授課日數(日)	每學期上課週數(週)	每週授課日數(日)	每週授課節數(節)
國民小學	科任教師	200	20	5	20-24
	兼導師	200	20	5	與專任教師差 4-6
	兼行政職務	200	20	5	依各主管教育行政機關訂定
國民中學	專任教師	200	20	5	18-22
	兼導師	200	20	5	與專任教師差 4-6
	兼行政職務	200	20	5	依各主管教育行政機關訂定

資料來源：研究者自行整理。

第四節　中小學教師的國內比較職業之探討

由於本研究在建立教師待遇指標系統時，為了使其更具理想性，並符合 Odden & Wallace(2007)所言，教師的待遇決定須視教育勞動市場及整體勞動市場來決定，因此，本研究所使用的待遇比標系統亦分別從這兩個面向來衡量中小學教師待遇。以教育勞動

市場而言，即與國外同樣身為中小學教師的對象來進行比較，考量 OECD 目前包含多個會員國與夥伴國，且該組織長期下來每年亦從事各國教育概況的比較，其中亦包含教師待遇部分，已具有一定的系統，所統計的資訊在縱向的時間上累積多年的分析，在橫向的比較對象上則橫跨了 30 個會員國以及多個經濟夥伴國，可說足以作為我國教師待遇在國際比較上的分析依據；以整體勞動市場而言，則是將中小學教師待遇與國內其他職樣進行比較，但職業種類繁複，無法一一進行，且各職業的基本條件差距甚大，亦無須將每個職業納入比較，因此，決定哪些職業種類應該且適合與中小學教師待遇進行比較，應是在建立指標系同前欲釐清的前提。

選擇的標準以及依據此標準所則的對象是本節探討的目的，對此，Odden & Wallace（2008）直接提出了其認為可與中小學教師待遇比較的職業；我國行政院主計處及黃毅志則將國內職業進行分類，此分類的依據亦可作為本研究決定選擇中小學教師待遇比較對象的標準之參考；美國教師聯盟與美國經政會則在其教師待遇研究中提出了各自認為可與教師待遇比較的職業對象。透過以上的分析可進一步釐清本研究應以何標準來選擇我國中小學教師待遇的比較對象，下就各研究分析之。

Odden & Wallace(2008)將教師待遇的比較對象依起薪的比較與平均薪資的比較來區分。對於起薪的比較，由於兩位學者認為起薪的多寡對於是否能吸引素質高的新興大學畢業生來擔任教職具有非常大的影響力，因此其指出應將初任教師所能獲得的薪資與所有大學畢業生及大學的文科畢業生之平均起薪進行比較；對於平均薪資的比較，兩位學者則指出了某些特定職業作為平均教師薪資的比較對象，選擇的標準乃植基於技術與責任的因素分析而來，也就是說選擇的比較對象應與中小學有相類似的技術以及相當程度的責任者。因中小學教師兼具教學、服務與照顧的技術與責任，因此 Odden & Wallace 認為其比較對象應為教學相關人員、社會服務人員及健康照顧人員。教學相關人員為若不當教師時，可能選擇的職業，也就是與教學相關的職業，包含圖書館員、視聽教學專家、教學協調者、農場及家庭管理的建議者、訓練及發展專家、健康教育者；其次，社會服務人員包含顧問服務、社會工作者、心理學家；健康照顧人員包含營養學者、飲食

人員、藥劑師、驗光師、配鏡師、足科醫師、護士、職業的治療學家、醫師助手、身體治療師、運動訓練者、放射治療師、聽力學家、語言說話能力的病理學家、臨床醫學研究人員。也就是說，Odden & Wallace 用「技術與責任」來選擇可與中小學教師待遇相比較的對象。

然而，上述乃於美國脈絡下依技術與責任的標準所提出的看法。就我國而言，行政院主計處以聯合國「國際職業標準分類」為基本架構，提出了「中華民國職業分類標準」，目前最新版為第五次修訂版（1992），依照「技術層次」與「技術專業程度」為主要分類基礎，將我國的職業分成10大類，37中類，114小類，394細類。中小學教師屬於「專業人員」大類，同歸屬於此大類的職業有物理學、數學研究人員及工程科學專業人員，生物及醫學專業人員，會計師及商業專業人員，律師及法律專業人員，社會科學及有關專業人員，其他專業人員（如文物管理師、圖書館管理師及有關資訊專業人員，作家、新聞記者及有關工作人員等）。由此看來，我國行政院主計處乃以「技術」來將職業作分類。

另外，由於黃毅志認為行政院主計處的「中華民國職業分類標準」過度依賴其所宣稱的「專業技術」來做分類，忽略了「與生產關係有關之權力」[17]，且其是以聯合國的分類為基礎，與我國民眾所認知、採用的分類有所不同，未能反映我國社會職業分類的特殊性，加上職業類別太多，加深複雜度，亦使得職業歸類的認定問題不易（黃毅志，1996）。基於上述理由，黃毅志亦針對我國的社會背景脈絡題提出一連串職業分類或分層級的相關研究，其所提出的研究結果可約略分為三個時期：

(一) 社會變遷調查新職業分類（黃毅志，1997）：為主計處分類的改良版，將各項職業分為管理人員與非管理人員的實務工作者兩部分，區分依據乃基於「與生產關係有關之權力」，管理人員為具有生產權力者，為一大項，實務工作者在生產權力上相對於管理者較低，而依所須「學識技術」層級作區分，包含專業

[17]如「是否擁有生產工具」、「是否雇用員工，雇用多少員」、「是否管理員工，管理多少員工」等。

人員、助理（半）專業人員、事務性工作人員及非技術工四大項，各大項下有不同的「工作類別」，總共分為 10 大類[18]，或細分為 67 小類。教師屬於「專業人員」大類，與其同類的職業有大專教師與研究人員，醫師、法律專業人員（屬高層專業人員），語文、文物管理、藝術、娛樂、宗教專業人員（屬藝文專業人員），藥師、護士、助產士、護理師（屬醫療專業人員），會計師及商學專業人員，工程師（附錄一）。

(二) 五等社經地位測量（黃毅志，1998）：此乃根據「社會變遷調查新職業分類」而來，因此亦採用相同的區分標準，但「五等社經地位測量」將「社會變遷調查新職業分類」的各大類職業依照教育、收入轉換成五等的順序尺度職業社經地位測量。其中「民意代表、行政主管、企業主管及經理人員」與「專業人員」兩大類居屬五等社經地位，而中小學教師屬於專業人員之一。「民意代表、行政主管、企業主管及經理人員」所包含的職業有雇主與總經理，主管、校長、民意代表；「專業人員」所包含的職業有大專教師與研究人員，醫師、法律專業人員（屬高層專業人員），語文、文物管理、藝術、娛樂、宗教專業人員（屬藝文專業人員），藥師、護士、助產士、護理師（屬醫療專業人員），會計師及商學專業人員，工程師（屬高層專業人員附錄二）。此五等社經地位測量以「與生產關係有關之權力」及「學識技術」為職業分類的基本標準，但在此基礎上依照「社經地位」將各大類職業分為五等級。

(三) 新社經地位量表與職業聲望量表（黃毅志，2003）：包括「新職業社經地位量表」與「新職業聲望量表」，刪除以往 10 類中的第 0 類—軍人，剩下九大類。新社經地位量表中，社經地位的得分主要建立在職業的工作薪資與職業要求上，決定社經地位的變項包含收入與專業技術。社經地位得分與中小學教師相

[18] 十大類包含：(1)民意代表、行政主管、企業主管級經理人員；(2)專業人員；(3)技術員及助理專業人員；(4)事務工作人員；(5)服務工作人員及售貨員；(6)農、林、漁、牧工作人員；(7)技術工及有關工作人員；(8)機械設備操作工及組裝工；(9)非技術工及體力工；(0)軍人。

近的職業有雇主與總經理，主管、校長、民意代表，語文、文物管理、藝術、娛樂、宗教專業人員（屬藝文專業人員），藥師、護士、助產士、護理師（屬醫療專業人員），工程師，法律、行政半專業助理，會計、計算半專業助理，工程、航空、航海技術員，辦公室監督[19]。新職業聲望量表所指的職業聲望[20]則在反映社會的核心價值，納入台灣社會所重視的職業道德形象，決定社經地位的變項包含收入、專業技術與道德形象。職業聲望得分中小學教師相近的職業有雇主與總經理，主管、校長、民意代表，會計師及商學專業人員，工程師，助教、研究助理、補習班、訓練班講師（屬教育學術半專業人員），法律、行政半專業助理，辦公室監督[21]（附錄二）。因此在此時期，黃毅志分別使用「社經地位」與「職業聲望」將我國職業分類。

以上主要為學者提出的觀點，若從實際研究的比較對象選擇上來看，美國教師聯盟的《The Survey and Analysis of Teacher Salary Trends, 2005》(American Federation of Teachers, 2007)以及美國經政會的《The Teaching Penalty: Teacher Pay Losing Ground》(Allegretto, Corcoran, & Mishel, 2008)，兩個組織在其各自的研究報告中皆將美國教師待遇與國內其他職業進行比較。

雖然 Odden & Wallace、我國行政院主計處與黃毅志皆提及技術或專業技術的標準，但 Odden & Wallace 依技術而選擇的對象是與教師有相似技術、教師可能從事的職業，本研究稱此標準為「技術種類」；而行政院主計處與黃毅志所依據的專業技術則是

[19] 從新社經地位量表的分數看來，最高得分為「大專教師與研究人員」的 87.9，最低得分為「清潔工」的 64.5，全距為 23.4，若將之分為五等級，每一等級的組距約 5，因此本研究界定與中小學教師社經地位相近的得分以其上下相距 2.5 的範圍內，亦即界於 78.6~83.6 之間。

[20] 根據黃毅志對職業聲望的定義，其採用 Treiman 的說法，指出職業聲望為社會大眾對於各別職業所具有之社會榮譽給與的集體評價，且這些評價通常反映出一個社會的核心價值，例如財富、教育、對社會的貢獻等。

[21]從新職業聲望量表的分數看來，最高得分為「大專教師與研究人員」的 89.8，最低得分為「售貨小販」的 63.6，全距為 26.2，若將之分為五等級，每一等級的組距約 5，因此本研究界定與中小學教師社經地位相近的得分以其上下相距 2.5 的範圍內，亦即界於 80.1~85.1 之間。

指「技術的專業程度」，將與在技術的專業程度上與中小學教師差不多的職業歸於同一大類下，但該類下其他職業的技術教師並不一定具備。

美國教師聯盟在決定教師待遇的比較對象上有兩種選擇，並均以平均薪資來比較。其一將教師的平均薪資與白領職業(white-collar occupations)進行比較，其中白領職業包含會計、採購員、律師、系統分析師、工程師、教授，對於其為何選擇白領職業作為比較對象，文中並無詳細說明，僅提及此乃依據美國勞工部(U.S.Department of Labor)的資料；其二則將教師的平均薪資與須要相似「教育程度」的職業平均薪資進行比較，亦即選擇至少須要學士學位資格才可勝任的職業作為比較對象，包含生物科學家、土木工程師、編輯、調查員、作家、動物學家、野生動物學家。

其次，美國經政會使用兩種標準作為決定教師待遇比較對象的考量。首先是依「學歷的差異」，將教師以及非教師依照所具備的學歷資格區分為具有學士學位者、具有碩士學位者，以及具有碩士以上學位者，依照區分標準的不同，將教師以及非教師的其他職業進行平均薪資的比較；另一則以「技術等級」的差異來區分，「技術等級」包含特徵(point)評估與市場價值(market value)評估兩種區分標準。前者運用技術的特徵來區分技術等級，將職業依照技術層次分配到不同的位置，此技術層次乃植基於聯邦政府對於技術層次的因素評估系統(factor rating system)而來；後者則依照技術的市場價值來區分技術等級，市場價值的評估來源乃基於具有不同技術的工作者所能獲得薪資上之差異，依照薪資差異來將具備該技術的職業列入不同等級。依照上述兩個基礎，選擇了與教師有相同的技術等級的職業以作為教師的可比較職業對象，包含會計師、記者/書記員(reporters)、護士、電腦程式設計師、人事公務員(personnel officers)。

由上述對中小學教師待遇的比較對象及職業分類相關研究之討論，可發現在決定中小學教師待遇的比較對象時，會根據選擇標準的不同而產生不同職業的比較對象。歸結而言，用來作為選擇中小學教師待遇比較對象的標準包含學歷資格、技術與責任、專業技術、生產權力與學識技術、社經地位與職業聲望，其中「技術與責任」及「專業技術」所指的技術並不相同，前者的技術指的是相同的技術型態，亦即相近的技術能力；後者

的專業技術則為技術的專業程度，也就是選擇在技術專業程度上相當者，本研究稱此標準為專業技術層級。另外，學識技術可分為學識與技術，學識所指與學歷資格相似，而此技術乃指專業技術層級而言。而生產權力是在區分管理者與非管理者，教師本質上已經不屬於管理者，所以亦不須以生產權力來選擇比較對象。因此，比較標準可分為學歷資格、技術與責任、專業技術層級、社經地位以及職業聲望五種。

基於上述五項選擇標準，下就各標準詳細說明，並將上術相關研究在各標準下所選擇的比較對象整理如表 2-18，其中除了以學歷資格為標準的對象並不限定於某些職業外，其他四個標準皆可依照各地自身的背景選擇出某些特定職業。

(一) 學歷資格：係指將相同學歷資格的教師平均薪資及非教師平均薪資加以比較。學歷資格的區分標準可分為所有大學畢業者（具學士學位者）、所有大學文科畢業者、具有碩士學位者、具有碩士以上學位者。

(二) 技術與責任：即選擇與中小學教師有相類似技術與相當程度責任的職業為比較對象。因中小學教師兼具教學、服務與照顧的技術與責任，因此依此標準而來的比較對象則包含教學相關人員、服務相關人員及照顧相關人員。

(三) 專業技術層級：即以與中小學教師專業具有相同專業技術層級的職業作為比較對象。技術層級則可依照「技術的專業程度」與「技術的市場價值」來區分技術層級。例如我國行政院主計處、黃毅志與美國經政會皆以「技術的專業程度」來區分技術層級，而美國經政會另外指出以「技術的市場價值」來區分技術的層級。無論是以「技術種類」與「技術層級」為標準，皆可依此標準選擇出與教師具有相同等級的職業類別，只是由於不同職業在不同國家的背景下有所差異，因此各國間雖依同樣的標準但可能選擇不同的職業類別。

(四) 社經地位：係指選擇與教師具有相同社經地位的職業類別作為比較對象，決定社經地位的變項包含收入與專業技術（黃毅志，2003）。以我國而言，若以黃毅志（1998）的社經地位五等量表為標準，可選擇的職業包含雇主與總經理，主

管、校長、民意代表，大專教師與研究人員，醫師、法律專業人員（屬高層專業人員），語文、文物管理、藝術、娛樂、宗教專業人員（屬藝文專業人員），藥師、護士、助產士、護理師（屬醫療專業人員），會計師及商學專業人員，工程師。若以黃毅志（2003）的新社經地位量表為標準，可選擇的職業則包含雇主與總經理，主管、校長、民意代表，會計師及商學專業人員，工程師，助教、研究助理、補習班、訓練班講師（屬教育學術半專業人員），法律、行政半專業助理，辦公室監督。

(五)職業聲望：職業聲望乃黃毅志針對我國多數人對於職業道德形象的重視所設計的量表，決定社經地位的變項包含收入、專業技術與道德形象（黃毅志，2003），依據職業聲望作為選擇職業的標準係指選擇與教師具有相同職業聲望的職業類別作為比較對象。以我國而言，若以黃毅志（2003）的新職業聲望量表為標準，可選擇對象包含雇主與總經理，主管、校長、民意代表，語文、文物管理、藝術、娛樂、宗教專業人員（屬藝文專業人員），藥師、護士、助產士、護理師（屬醫療專業人員），工程師，法律、行政半專業助理，會計、計算半專業助理，工程、航空、航海技術員，辦公室監督。

表 2-18　教師待遇比較對象選擇標準與職業類別之整理

提出者	選擇標準	選擇對象
Odden & Wallace	學歷資格	1. 大學文科的畢業生 2. 所有的大學畢業生
	技術與責任	1. 教學相關人員：圖書館員、視聽教學專家、教學協調者、農場及家庭管理的建議者、訓練及發展專家、健康教育者。 2. 社會服務相關：顧問服務、社會工作者、心理學家。 3. 健康照顧相關：包含營養學者、飲食人員、藥劑師、驗光師、配鏡師、足科醫師、護士、職業的治療學家、醫師助手、身體治療師、運動訓練者、放射治療師、聽力學家、語言說話能力的病理學家、臨床醫學研究人員。
行政院主計處	專業技術層級	中小學教師屬於「專業人員」大類之下，同歸屬於此大類的職業有物理學、數學研究人員及工程科學專業人員，生物及醫學專業人員，會計師及商業專業人員，律師及法律專業人員，社會科學及有關專業人員，其他專業人員（如文物管理師、圖書館管理師及有關資訊專業人員，作家、新聞記者及有關工作人）。
黃毅志	生產權力、學識與專業技術層級	教師屬於「專業人員」大類，與其同類的職業有大專教師與研究人員，醫師、法律專業人員（屬高層專業人員），語文、文物管理、藝術、娛樂、宗教專業人員（屬藝文專業人員），藥師、護士、助產士、護理師（屬醫療專業人員），會計師及商學專業人員，工程師。
	生產權力、學識與專業技術層級、社經地位	中小學教師屬於「專業人員」之一，與「民意代表、行政主管、企業主管及經理人員」同屬第五等社經地位。前者包含雇主與總經理，主管、校長、民意代表；後者包含大專教師與研究人員，醫師、法律專業人員（屬高層專業人員），語文、文物管理、藝術、娛樂、宗教專業人員（屬藝文專業人員），藥師、護士、助產士、護理師（屬醫療專業人員），會計師及商學專業人員，工程師。
	社經地位	得分中小學教師相近的職業有雇主與總經理，主管、校長、民意代表，會計師及商學專業人員，工程師，助教、研究助理、補習班、訓練班講師（屬教育學術半專業人員），法律、行政半專業助理，辦公室監督。
	職業聲望	得分中小學教師相近的職業有雇主與總經理，主管、校長、民意代表，語文、文物管理、藝術、娛樂、宗教專業人員（屬藝文專業人員），藥師、護士、助產士、護理師（屬醫療專業人員），工程師，法律、行政半專業助理，會計、計算半專業助理，工程、航空、航海技術員，辦公室監督。
美國教師聯盟	學歷資格	選擇至少須要學士學位資格才可勝任的職業作為比較對象，包含生物科學家、土木工程師、編輯、調查員、作家、動物學家、野生動物學家。
	無詳細說明	選擇白領職業，包含會計、採購員、律師、系統分析師、工程師、教授
美國經政會	學歷資格	區分為具有學士學位者、具有碩士學位者，以及具有碩士以上學位者，依照區分標準的不同，將教師與具相同學歷資格的非教師職業進行平均薪資的比較
	專業技術層級	以技術的特徵與技術的市場價值來區分技術等級。依此選擇的職業有會計師、記者/書記員(reporters)、護士、電腦程式設計師、人事公務員(personnel officers)

資料來源：研究者自行整理。

第三章　研究方法與設計

為達本研究之目的，首先於第二章中藉文獻分析對國內外對教師待遇內涵之定義歸結出教師待遇內涵所應包含的面向，形成教師待遇比較的層面，進而對目前現有之教師待遇比較的相關研究進行歸納，並在各比較層面下歸結出的所有相關研究對於教師待遇比較之指標，結合各層面與指標形成教師待遇比較指標系統；其次，採取德懷術(Delphi Technique)對國內學者與教師進行三次問卷調查，以了解其對本研究所初步建構之教師待遇比較指標系統之建議，待形成共識後，再據此建構出一套完整的比較指標系統。

第一節　研究架構

本研究之架構從研究動機出發，由於各國對何謂具有吸引人才優勢的教師待遇一直以來無一定論，我國亦有相同的情況，所以須藉由建立一教師待遇比較指標系統作為檢視我國教師待遇是否具有競爭優勢之工具；然而鑒於我國並無此方面的研究，且國際上的相關研究又缺乏系統性且統一的架構，基於上述因素，建立教師待遇比較指標系統則成為一迫切之事。接著，為建立該指標系統，須了解應從哪些層面來比較教師待遇，亦即哪些層面可作為比較教師待遇的方向，此則須透過文獻探討歸納出學者對於教師待遇內涵的定義而來；得出教師待遇的層面後，接下來便須決定各層面下應包含的指標項目，以便實際進行比較時有所遵循且較為具體，而此部分則必須基於各層面的概念來對國內外相關研究對教師待遇所提出的比較項目進行了解，但由於國內並無此方面的研究，因此本研究僅進行國外資料的蒐集與分析，並形成本研究於各待遇層面下的指標項目；同時，除了探討應從那些層面與指標項目來進行教師待遇比較外，應與何對象進行比較亦為一大重點，對此也透過文獻探討歸納出選擇比較對象的標準，可用來作為決定比較對象的依據。藉由上述的文獻探討與資料分析可了解教師待遇比較對象的選擇標準，並得知現存的教師待遇比較指標系統，包含待遇層面與指標項目；在比較對象上則由研究者依據適當標準來選擇教師待遇的國內特定比較職業，而在待遇層面與指標項目上，則於最後再由研究者針對資料不足之處並同時考量我國情境脈絡，對文獻分析與歸

納後的指標進行增刪或調整，使得系統更加完整。

上述為研究者根據文獻以及自身想法所建構而來的待遇比較指標系統，為使此系統更加具有效度且達到最大的適用性，並促進系統的完整與周延，本研究於最末使用德懷術方法，邀請國內相關領域的學者與具實務經驗的教師為本研究進行最終的把關與篩選，期能建立更加符合研究目的的待遇比較指標系統。本研究之架構詳見圖 3-1。

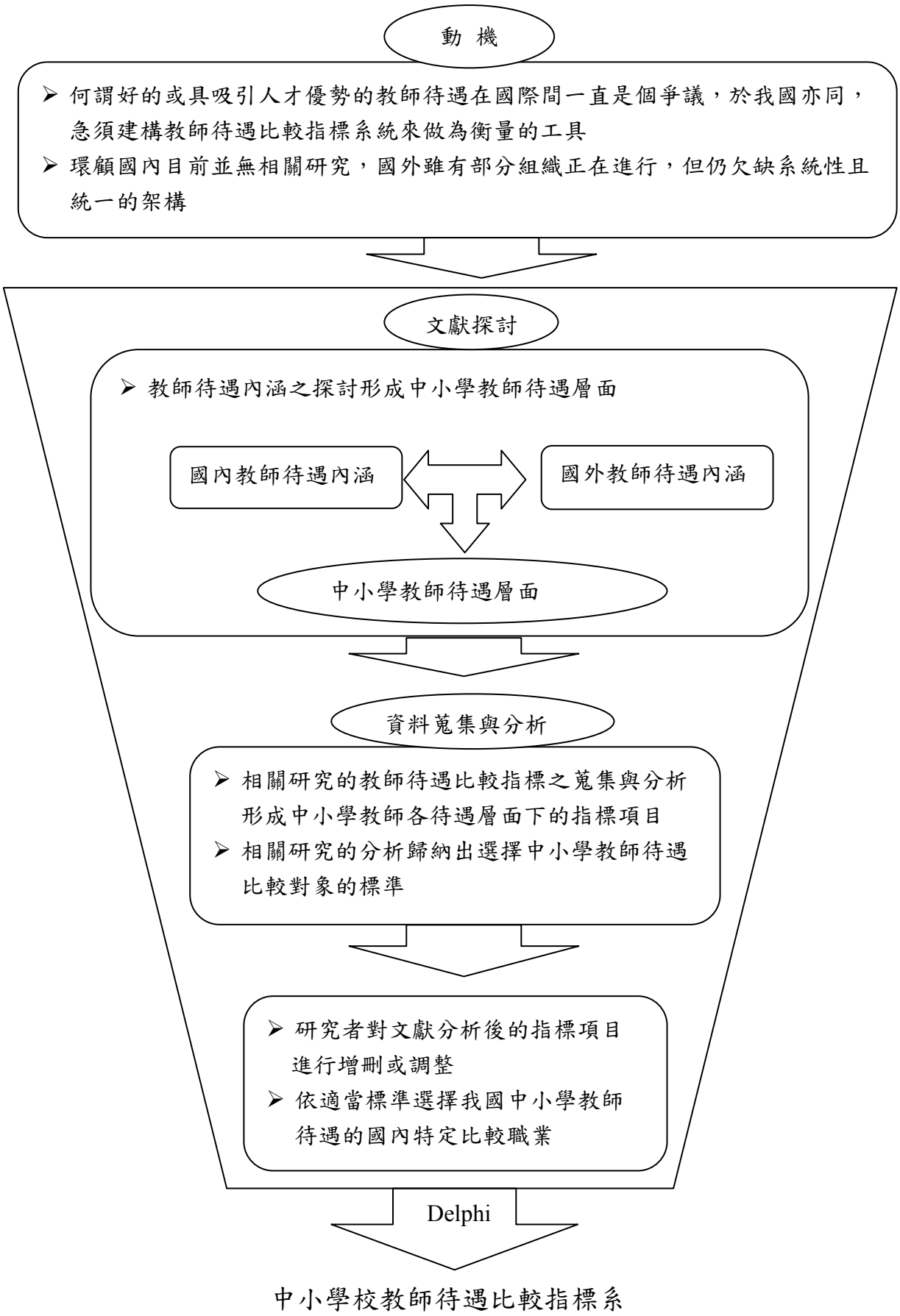
動 機
何謂好的或具吸引人才優勢的教師待遇在國際間一直是個爭議，於我國亦同，急須建構教師待遇比較指標系統來做為衡量的工具
環顧國內目前並無相關研究，國外雖有部分組織正在進行，但仍欠缺系統性且統一的架構
文獻探討
教師待遇內涵之探討形成中小學教師待遇層面
國內教師待遇內涵
國外教師待遇內涵
中小學教師待遇層面
資料蒐集與分析
相關研究的教師待遇比較指標之蒐集與分析形成中小學教師各待遇層面下的指標項目
相關研究的分析歸納出選擇中小學教師待遇比較對象的標準
研究者對文獻分析後的指標項目進行增刪或調整
依適當標準選擇我國中小學教師待遇的國內特定比較職業
Delphi
中小學校教師待遇比較指標系

圖 3-1　研究架構圖

第二節　研究方法、流程與資料分析

本研究預計進行三次的問卷往返，每一次的問卷回收後皆會進行資料處理，並依據填答者的意見進行調整，詳細的實施程序與資料處理如下述：

壹、 第一次德懷術問卷實施與回收

第一次問卷的實施過程可分為問卷實施、問卷回收與資料分析，分別詳述如下：

一、 **第一次問卷實施：**若填答者所在位置接近研究者，研究者會將問卷親自送達並當面進行問卷說明及表達感謝之意，若填答者所在位置較遠則以郵寄的方式將問卷送達填答者手上，並以電話進行問卷說明及表達感謝之意。而對於郵寄問卷者，會另行附上回郵信封，以利填答者填答完畢後方便寄回。其中在問卷說明時須特別告知本次問卷填答的最後回收日，以利後續研究的進行。

二、 **第一次問卷回收與資料分析：**第一次問卷的回收，由填答者利用回郵信封於最後寄出日前寄回。問卷回收後，立即針對問卷的填答結果進行資料分析與整理。首先分析各題項選答的次數分配情形，並計算出其各自得分的眾數(Mo)、平均數(M)及標準差(SD)，將以上資訊整理後形成第一次的施測結果，作為各題項修改與否的依據。根據 Adler & Ziglio (1996)指出，德懷術可包含兩個階段，第一階段為試探階段，第二階段為評鑑階段。而本研究第一次問卷實施屬試探階段，因此指標刪減標準較為寬鬆，即當「$M \geqq 4.0$」時，則保留該題項的存在，且維持其原貌；當「$2.5 \leqq M < 4.0$」以及「$M < 2.5$」且「$SD > 1.0$」時，則依據德懷術參與者所提供之意見對該題項進行修改且保留；僅當「$M < 2.5$」且「$SD \leqq 1.0$」時，將該題項刪除，並形成第二次問卷。

貳、 第二次德懷術問卷編制、實施與回收

第二次問卷的實施過程可分為問卷編製、問卷實施、問卷回收與資料分析，分別詳述如下：

一、 **第二次問卷編制：**將第一次問卷分析的結果整理後，據之修改問卷的比較對象與指標項目或刪除比較對象與指標項目，並針對每個題項提供填答者關於第一次填答結果分析後的平均術與眾數，可作為填答者第二次填答的參考，以形成第二次問卷，同時此問卷亦包含供填答者提供意見的意見欄，與第一次問卷同為半結構問卷。而在問卷說明部分則須另外告知問卷內容中各題項下平均數與眾術的意涵、本次題項內容與第一次題項內容變動之處，以及本次問卷填答的最後回收日。

二、 **第二次問卷實施：**問卷由研究者親自送達或郵寄（附回郵信封），同時針對本次問卷內容進行詳細說明，尤其須特別清楚告知問卷中各指標所增加的平均數與眾數之意涵，以及指出指標修改之處，以利填答者作答。同時特別提醒填答者本次問卷的最後回收日。

三、 **第二次問卷回收與資料分析：**第二次問卷的回收，由填答者利用回郵信封於最後寄出日前寄回。問卷回收後，立即針對問卷的填答結果進行資料分析與整理。同樣亦分析各指標項目選答的次數分配情形，並計算出其各自得分的眾數(Mo)、平均數(M)及標準差(SD)，將以上資訊整理後形成第一次的施測結果，作為指標修改與否的依據。而指標修改或刪除與否的標準與第一次分析相同，當「$M \geqq 4.0$」時，則保留指標的存在，且維持其原貌；當「$2.5 \leqq M < 4.0$」以及「$M < 2.5$」且「$SD > 1.0$」時，則依據德懷術參與者所提供之意見對指標進行修改；當「$M < 2.5$」且「$SD \leqq 1.0$」時，則將原指標刪除，並形成第三次問卷。

參、 第三次德懷術問卷編制、實施與資料分析

第三次問卷的實施過程可分為問卷編製、問卷實施、問卷回收與資料分析，並達成最後共識，分別詳述如下：

一、 **第三次問卷編制：**將第二次問卷分析的結果整理後，據之修改問卷的比較對

象與指標項目或刪除比較對象與指標項目，並針對每個指標項目提供填答者關於第二次填答結果分析後的平均術與眾數，可作為填答者本次填答的參考，以形成第三次問卷。並且因本次問卷為最後一次填答，不再提供開放性的意見欄，屬於結構式問卷。而在填答說明處除須提醒本次問卷的最後回收日外，亦須告知填答者此次的填答將為最後一次問卷實施，其作答將成為本研究的最終結果分析依據，並且應針對填答者在整個研究過程中的配合與參與表達最後的感謝。

二、 **第三次問卷實施：**問卷由研究者親自送達或郵寄（附回郵信封），同時針對本次問卷內容進行詳細說明，尤其須特別清楚告知本問卷為研究流程中的最後一次填答，填答者所提供的答案將成為本研究的最終結果分析依據。

三、 **第三次問卷回收與資料分析：**由研究者於最後回收日前往回收問卷或由填答者利用回郵信封於最後寄出日前寄回。問卷回收後，立即針對問卷的填答結果進行資料分析與整理。同樣亦分析各題項選答的次數分配情形，並計算出其各自得分的平均數(M)、第一四分位數(Q1)與第三四分位數(Q3)，以作為題項刪減與否的依據。四分位數乃將各題項所獲得的分數由小到大依序排列，前 25%的分數平均即為第一四分位數，代表所有填答者中較不重視該題項者給予此題項的平均分數；第三四分位數則為後 25%的分數平均，代表所有填答者中較重視該題項者給予此題項的平均分數；使用 Q1 與 Q3 的原因在於避免平均數容易受到兩邊極端質的相互抵消而產生趨中現象，借由 Q1 與 Q3 的考量相較於平均數更可顧及所有填答者的意見。而由於本次問卷的結果將成為最終研究結果的分析依據，屬於 Adler & Ziglio (1996)所指出的德懷術評鑑階段，因此題項刪除與否的標準將較前兩次更為嚴苛，當「Q3≧3.0」且「Q1≧3.0」時，顯示連低分組平均都偏高，則保留該題項的存在；當「Q3≧3.0」但「Q1＜3.0」則表低分組與高分組的平均差異較大，須進一步檢視所有填答者的平均數，若「M≧4.0」時，則保留該題項的存在，若「M＜4.0」時，則

將該題項刪除；當「Q3＜3.0」但「Q1＜3.0」時，表連高分組平均得分都偏低，則將該題項刪除。依上述標準整理比較對象與比較指標項目後，形成本研究最終的中小學教師待遇比較指標系統之共識。

根據上述對德懷術的瞭解，本研究以德懷術作為研究方法的主要理由有四：其一，教師待遇比較指標系統之建構與教育財政領域息息相關，而教育財政為一須要專門知識才得以理解的專業領域，符合林生傳（2003）所言，此並非一般人可輕易理解並提供建議的研究問題，因此必須借助德懷術的研究方法對具備教育財政相關背景的專家學者，或者本身即擔任教師一職，對教師待遇有相當了解之人士進行研究，以獲得有效建議；其二，雖本研究所選取的樣本亦包含教師與專家，然為建構理想的待遇比較指標系統，仍以深具理論內涵的學者為主要研究對象，然而全球研究教育財政相關領域者不多，台灣更是如此，以教育財政為專長領域之一的學者屈指可數，可供研究的樣本很少，因此透過德懷術的使用除了可避免樣本不足的問題，更可將研究焦點聚焦在少數學者的多次深入調查，更優於量多對象分散的問卷調查；其三、由於本研究初步的待遇比較指標系統僅植基於第二章文獻探討所歸納的結果以及研究者本身的認知，為避免有偏頗或缺失的現象，因此須借助德懷術獲得學者、專家與教師的檢視並提供建議，以成就兼具理想、完整與周延的指標系統；其四，近幾年來德懷術在建構指標之研究上運用廣泛，且獲得普遍的認同與肯定，例如簡茂發、李琪明（2001）的「教育指標系統整合型研究」以及楊孟麗、王麗雲（2007）的「CIPPS 教育指標系統」亦使用兩次德懷術進行專家意見調查。

基於上述所言，為達到研究目的德懷術實為一可行且適用的研究方法，只是本研究欲進行三次的德懷術問卷往返，存在著耗時且費力的缺失，所以在選定參與者樣本後，於初步問卷之編製時，須告知參與者調查目的、問題性質、實施程序、所須時間，須求協助，以及其他期望參與者配合的作業過程等相關研究流程，以確保參與者的同意合作及使其對於整個施測過程得以充分掌握，避免樣本的流失與施測過程中有不必要的爭議產生，才能使研究流程順利進行並確實達到研究目的。

第三節　研究對象

基於以上論述，本研究採用德懷術(Delphi Technique)方法進行研究，希望透過此研究方法使得教師待遇比較指標系統更加完整，且符合客觀性及周延性。

德懷術係指研究者針對一主題，請多位專家學者或資深相關經驗者以匿名、書面的方法表達個人意見，藉著書面問卷往返於專家學者或資深相關經驗者與研究者之間，進行多次意見的交流，以獲取專家學者或資深相關經驗者們對問題共識的一種研究方法。因此研究實施前，須先決定研究的參與人員。

因教師待遇比較指標系統的建立須要理論作為立論的基礎，但除理論的支持外，因本指標系統主要從競爭人才的角度希望可藉由此系統來檢視我國中小學教師待遇在吸引人才上的競爭力，因此亦須參考具有實務經驗者—教師的意見，據上，為兼顧理論與實務層面，本研究在研究對象的選擇上，兼具相關領域專長的學者以及教師作為參與人員，其中學者可提供理論面的觀點，本研究從目前於大學任教且具相關專業背景的教授中選取；教師屬實務經驗的提供，本研究從目前任教於中小學的教師中挑選。

林生傳（2003）認為，德懷數的研究樣本以 10 至 30 人為宜，考量此人數標準以及研究者的財力限制，本研究以 16 人為樣本數。而在學者及教師的分配比例上，為兼顧理論與實務，因此兩者的比例各為一比一，也就是學者與教師樣本各為八人。至於各類樣本的選擇，在學者方面，主要從其具備與本研究相關的專業背景者中來挑選，並參考教育界先進人事的意見，進而決定本研究所選擇的學者樣本；而教師人選上，為使研究結果更具效度，樣本的選擇須考量較多因素，首先，因教師薪資主要因年資而有較大變動，且加上本研究欲得知從競爭人才的觀點應如何分析教師待遇，因此教師樣本的選擇納入欲考取教職的代課教師，以及年資低、中、高的教師各二位，而因 OECD 在比較各國教師薪資時，分別分析了初任、具 15 年年資、具 40 年年資的教師薪資，加上本研究在薪資層面的指標項目亦包含此項，因此在樣本年資的區分上除了代課教師外，另選擇任教 5 年以內的低年資教師、任教 6 到 15 年的中年資教師，以及任教 16 年以上的高

年資教師；其次，為避免教師觀點因地理位置有所差異，對於教師樣本的選擇亦考量地理因素，也就是北、中、南、東地區的教師各二位；再者，因本研究主要針對中小學教師待遇，因此樣本人選包含中小學教師各四位；最後，考量性別差異亦可能會影響教師對於待遇的觀點，例如福利中的產假、生理假等各式休假對女性教師可能具極大的吸引力，因此教師樣本為男女各半。綜上所述，本研究在教師樣本的選擇上考量了「年資」、「地理位置」、「教育階段」與「性別」四項因素，亦即國中與國小的教師樣本分別具有一位代課教師、5 年以內年資教師、6 到 15 年年資教師，16 年以上年資教師，以及北、中、南、東教師各一，男性、女性教師各二。上述八位具相關專業知識背景之學者，與考量可能影響教師觀點因素後所決定的八位教師，總共 16 為研究參與者作為本研究之樣本人選。詳細的樣本人選整理如表 3-1。

表 3-1 德懷術參與成員之彙整

樣本類別	人選	背景
學者	王如哲	國立臺灣師範大學教育學系教授
	何宣甫	國立嘉義大學教育行政與政策發展研究所助理教授
	李安明	國立新竹教育大學教育學系教授
	侯世昌	國立台中教育大學教育學系副教授
	孫志麟	國立台北教育大學教育經營與管理學系副教授
	梁金盛	東華大學教育行政與管理學系教授
	施能傑	國立政治大學公共行政學系教授
	蓋浙生	淡江大學教育政策與領導研究所教授
教師	李素慧	台中縣爽文國中教師
	林佩芬	高雄縣五甲國中代課教師
	林稹甫	宜蘭縣力行國小教師
	洪慶源	台北縣林口國中教師
	倪曉雯	台南市忠義國小教師
	張家惠	彰化縣僑信國小代課教師
	彭志謀	台東縣都蘭國中教師
	黃國祥	台北縣光興國小教師

註：本表人選次序依姓氏筆畫排列

第四節　研究工具

為了便於第一次調查的實施，研究者會先設計好初次問卷，即本研究的研究工具--「中小學教師待遇比較指標調查問卷」(附錄三)，此問卷主要基於第二章文獻分析之結果而來，加上研究者為使本指標系統更符合國情且更加完善，對於文獻分析後的結果進

行增刪與調整，形成最終初次問卷。問卷的目的在於確認「若欲檢視我國中小學教師待遇是否具備競爭優勢，應如何分析教師待遇」，分別將我國中小學教師待遇與可能與之競爭人才的對象並從國際觀點進行各待遇層面與指標項目比較，而可能與我國中小學教師競爭人才的對象即本研究所指的國內特定比較職業，國際比較方面則採用 OECD 歷年對各國教師待遇進行研究的資料，針對國內特定比較職業部分須透過本次問卷加以確認；據此，問卷內容包含中小學教師待遇層面與指標項目，以及國內特定比較職業三部分。下就三者詳細的內容詳加介紹。

壹、 中小學教師待遇層面

待遇層面為第二章第一節對教師待遇內涵的界定而來，從中可知教師待遇的內涵包含薪資、福利、工作環境與職場機會四個面向。進一步深究各個層面存在的必要性，須回歸到本研究從吸引人才的待遇系統來思考。當人們在做決定，且是與自己未來生活或發展關係極大的職業選擇時，促成一個決定的形成必定會經過多方面的考量，因此，雖說「薪資」為主要的財務待遇，但「福利」卻可能帶來某些可以保障或改善生活品質的待遇，如生活補助、休假、退休制度等，兩者皆是個人選擇了某一職業後所能獲得的待遇回饋，且各自帶來不同的功用，對於個人選擇職業類別必定分別造成一定程度的影響；此外，個人選擇職業類別除了考量該職業所能帶來的待遇回饋外，進入職場後的工作負擔可能對個人的身心狀況造成影響，例如每年工作日數較多的職業或者每日工作時數較長的職業顯示該職業的工作者有較少休息時間，對個人必定產生較大的負擔，對於部分重視生活品質的人們來說，擁有充足的個人時間或者較低的負擔與壓力可能比能獲得的「薪資」或「福利」更為重要，或者至少有一定程度的影響力，因此「工作環境」的考量也不可被忽略；最後，「職場機會」雖不像「薪資」與「福利」可為個人帶來物質的收穫或生活的改善，也不像「工作環境」影響了個人的身心負擔狀況，但職場機會代表著個人進入職場後未來可能的發展機會，無論是個人專業或非專業上的知識、技能成長，對於個人而言皆可能帶來內心的自我滿足，若說「薪資」、「福利」與「工作環境」是基本須求的滿足，則「職場機會」便代表著個人對實現自我的追求。

綜上所述，本研究認為教師待遇比較指標系統主要比較的四個待遇層面。各層面內涵如下：

一、 **薪資**：包含本薪、津貼與獎金，扣稅前三者的總和。在跨國比較時以美金為比較單位，並以購買力平價指數換算。

二、 **福利**：包含各種保險、退休方案、各項請假/休假、失業補助及繳稅與否等保障教師及其他職業生活與照顧生活品質的福利內容。

三、 **工作環境**：包含工作時間、生師比、班級規模，以及工作的穩定性。

四、 **職場機會**：教師及其他職業者對自己專業及非專業成長的體認。專業成長指與教學或工作相關的專業知識與技能的成長，非專業成長指非與教學或工作相關的知識與技能的成長。

貳、 中小學教師待遇指標項目

指標項目為上述各待遇層面下的實際比較重點。最初的指標項目為依據第二章第二節對目前進行教師待遇比較相關研究的文獻分析及歸納而來，以這些分析及歸納所得的指標項目為基礎，由研究者進行增刪與調整以使本指標系統更符合我國國情且更加完善，最終形成初步問卷內容的指標項目。下就各層面分別介紹其指標項目以及其存在的理由：

一、 薪資層面

薪資層面下共包含 8 個指標項目。Odden & Wallace (2007)曾指出，平均起薪與平均薪資乃是影響個人選擇職業類別的主要因素，而指標項目 A-1「不同年資(初任、15 年年資、40 年年資)的平均年薪比較」以及指標項目 A-4「各國教師平均年薪佔各國每人國民生產毛額之比的比較」皆在比較不同職業的年薪，前者依年資區分的目的在於除了可以知道平均起薪外，還可得知當個人進入職場工作一段時間、到達中等年資後，其薪資能有多大的成長幅度，而 40 年年資的年薪主要指一個職業的頂薪，頂薪的比較意味

著一個職業所能獲得的平均最高薪資，同時考量初任、15 年年資、40 年年資平均薪資的原因在於避免出現初任平均薪資高，但進入職場後薪資成長幅度小的情況，也就是說雖然初入職場時的薪資雖高於其他職業，但 15 年後或極為資深後，其薪資卻低於其他職業相同年資者，因此，個人在選擇職業類別時，除了 Odden & Wallace 所提的平均起薪外，中等與資深年資的平均薪資亦可能產生影響力；另一方面，本研究檢視我國教師待遇是否具競爭優勢除了將之與國內職業比較外；另須從國際觀點來分析，而 A-1 的比較操作雖然同時進行國內外教師薪資比較時，且考量了 Taylor(2008)曾指出薪資的衡量應考量地理因素的觀點，因此以美金為比較單位，並以購買力平價指數換算，然而這樣的轉換主要仍純粹對兩個職業的薪資進行比較，但畢竟兩職業身處不同國家背景，因此須從各自國家的背景脈絡來衡量，例如平均薪資的比較雖然甲國教師優於乙國教師，但甲國教師的平均薪資置於該國脈絡下可能相對較低，而乙國教師的平均薪資置於該國脈絡下卻相對較高，如此一來甲國教師薪資便可能無法代表絕對的優勢！因此，考量 Taylor 所說的地理因素差異之下，除了將各國薪資以購買力平價轉換外，另一即將各國教師的平均薪資與該國國民生產毛額比較，以檢視不同國家教師的平均薪資在各國內屬優或劣，即指標項目 A-4。

其次，雖然藉由指標項目 A-1 可得知不同職業的初任薪資與頂薪，進一步了解各職業的初任薪資到頂薪之間的漲幅，漲幅高者可能代表該職業薪資的發展性較佳，但漲幅高是否就代表該職業薪資有絕對優勢呢？對於此一問題可能須另納入各職業從初任薪資到頂薪所須時間的考量，例如一個漲幅為 2 倍的職業與漲幅為 2.5 倍的職業，前者達到頂薪的時間平均只須 20 年，但後者卻為 30 年，相較之下，即使後者的薪資漲幅高，但考量所須時間後可能不一定有絕對的優勢，因此指標項目 A-5「到達最高年薪所須時間的平均比較」則在補足此方面的考量。

上述 3 個指標項目接從年薪的角度思考，但薪資的多寡可能又與工作時間有關，部分年薪高的職業可能所須的工作時間相對也較多，對於個人選擇職業來說，除了從年薪做整體的考量外，每工作一個小時的平均所得可能更能得知一個職業所能獲得的實際報

酬。因此除了透過指標項目 A-1 來比較不同年資的年薪外，為納入工作時間的因素，另增加指標項目 A-2「不同年資(初任、15 年年資、40 年年資)的平均時薪比較」，可進行更深入的比較與了解。另由於教師的主要工作為教學，特於比較國內外教師時薪時，將各國教師的淨教學時薪獨立出來比較，亦即指標項目 A-3。

再者，以上從 A-1 到 A-5 五個指標項目乃代表個人從其選擇職業的當下各職業的薪資待遇來做判斷，但另一方面可以參考的是，該職業薪資未來可能的調整狀況，例如每隔三年是否會有全面調薪的機會，若有的話也代表個人選擇該職業未來所能獲得的薪資有極大可能會比現階段預期還多，對於求職者而言勢必也是一大吸引力。然未來是否有調薪的可能並無法從現階段知道，因此只能透過過去的發展趨勢作為預測未來的標準，據此，個人便可根據指標項目 A-6「扣除通貨膨脹後，相較於十年前及五年前的平均年薪成長幅度比較」來推估各職業薪資未來可能的發展情形，以選擇發展可能性較佳的職業。

最後，因薪資內涵本包括本薪、津貼(含加給)與獎金，本薪所提供的是一種基本薪資，而津貼(含加給)與獎金則為個人選擇該職業後提供了額外財務收入的機會，然由於各職業在提供津貼或獎金的種類上有所差異，因此個人選擇職業類別時在此方面的考量則須先了解不同職業所提供的津貼與獎金的種類，例如我國教師一職可享有婚、喪、生育補助及子女教育補助等生活津貼，但其他職業卻不一定有，可能便會成為個人選擇職業時的考量；其次，除了比較各職業提供了獎金或津貼項目的差異外，當兩職業提供了相同的獎金或津貼項目時，進一步比較同一項目下所提供的金額更是必須納入衡量的，例如兩職業都提供了年終獎金，但分別為 4 個月與 1 個月的薪資，則當月薪差異不大時，前者可能是較具吸引力的。因此，指標項目 A-7「獎金與津貼的項目比較」與 A-8「獎金與津貼項目的金額比較」乃分別針對上述影響因素而建立。

二、 福利層面

福利層面下共包含 2 個指標項目。因為各職業所提供的福利項目有所差別，首先影響個人職業選擇的因素可能在於職業所提供的福利項目是否能滿足個人的須求，例如我國中小學教師一職的福利項目中，針對女性教師還提供了生理假、產假，針對男性教師則有陪產假，並且這些假期皆屬於支薪假期，也就是說女性教師遇到生理期或是生產期間，以及男性教師遇到配偶生產期間，不只可以不必上班，同時還可以領到薪資；另外，教師享有寒暑假的福利待遇，而教師外的其他職業則無此項待遇；對於擁有上述相關須求的個人而言，教師一職所提供的福利項目便可能在其選擇職業類別時產生極大的影響力。因此，在福利待遇層面的比較上，個人可能藉由指標項目 B-1「福利項目的比較」了解不同職業所提供的福利項目，進而依此選擇符合自己須求的職業，因此福利項目的差異則可能是影響個人職業選擇的因素之一。

再者，各職業提供的福利項目多所重複，例如多數職業都會提供退休金以及各種請、休假項目，而國內外教師也都可享有寒暑假，因此個人選擇職業類別時，除了比較各職業所提供的福利項目外，當部分職業所提供的福利項目相同時，則須進一步比較其福利程度的差異，包含若可以請產假的話可以請幾天？退休金金額有多少？國內外教師各有幾天的寒暑假等，針對請、休假或放假天數，以及補助或退休金數額等更深入的比較，可進而做出更明確的決定。據此，本研究的指標項目 B-2「福利項目天數或金額的比較」因而有存在的比要性。

三、 工作環境層面

工作環境層面下共包含 7 個指標項目。由於工作環境的考量主要是基於個人選擇職業類別時，可讓會受到不同職業工作負擔差異的因素影響，首先，最直接且具體、易衡量的工作負擔來源為「工作時間」，若工作時間較長，包含每日的工作時數或者每年的工作日數高，工作者所須付出的心力當然較大，負擔也相對較重，因此工作時間的長短必然會影響個人如何決定職業。而工作時間可以從不同的角度來衡量，包含指標項目

C-1「每年工作日數的比較」、C-2「每年總工作時數的比較」以及 C-3「各國教師每年工作週數的比較」;「每年工作日數」的多寡指工作者一年必須工作的日數，日數多則工作負擔較大、休息時間較少，對個人在職業的選擇上勢必會影響力；另為避免出現部分職業雖然每年工作日數少，但每日工作時間卻很長的情形，因此另考量「每年總工作時數」；另一方面針對國際比較，因教師皆享有寒暑假，且寒暑假時間皆不短，因此在各國教師工作環境比較上則進行「每年工作週數」的比較，也就是扣除寒暑假的長期休假後，以國內外教師須工作的週數作為另一個衡量的因素。

其次除了工作時間外，因近幾年經濟狀況的不穩定，許多職業紛紛出現裁員的情形，對於工作者而言造成極大的心理壓力，工作也較無保障；且近幾年可發現報考公職者的人數明顯上升，究其因素，許多人認為公家機關的工作最有保障，且不會有裁員的危機（邱顯雄，2009）。由此可見工作的穩定性對待遇的競爭力是存在的，若選擇一職業後可具有高度的穩定性，也就是因為非自願性因素被迫離職的機率較低的話，工作者也能減少可能突然失去工作的壓力，工作也較有保障，據此，C-7「工作穩定性程度比較」則成為可能影響個人選擇職業類別的因素之一。

最後在國際比較方面，教師最主要的工作內容為教學，最直接面對的是學生，因此，工作內容的負擔主要便來自於須進行教學的時間以及須負擔的學生數。針對前者本研究納入指標項目 C-4「各國教師每年淨教學時數的比較」；以我國小學科任教師為例，每節上課節數為 40 分鐘 ，每週授課節數為 20 至 24 節，每學期上課週數 20 週，便可得知每年淨教學時數約為 533 小時至 640 小時，淨教學時數愈多表教師須教學的時間愈長，其在課程準備必定也須付出較多的心力，負擔相對也較大，因此淨教學時數的多寡亦會影響個人對國內外教師職業的選擇。另外，須負擔的學生數則可分別從「生師比」與「班級規模」來看，前者乃從全校的角度，平均而言一個教師須負擔的學生數，後者則指一個班級的學生數，也就是當教師對一個班級進行教學時須負擔的學生數量，此兩因素若較低對教師所造成的負擔勢必較小，因此，本研究認為須透過指標項目 C-5「各國生師比的比較」與 C-6「各國班級規模的比較」來分析。

四、 職場機會層面

職場機會代表個人進入職場後的可能發展機會，可分為專業成長與非專業成長，若進入職場後個人能感受到自己無論生理或心理的成長，皆可帶來滿足，並且也較能感受到該職業的發展性。因此本研究在此層面的分析要素包含指標項目 D-1「專業成長程度的比較」與 D-2「非專業成長程度的比較」。

由於專業或非專業的成長程度屬於教師或工作者對自己的認知，難以作具體的量化統計，因此本研究採用五等量表對教師進行自身體認的調查，由教師來評價自己在專業與非專業上的成長程度，並將調查結果統計後以平均值作為比較基礎。專業成長指與教學或工作相關的專業知識與技能的成長，非專業成長指非與教學或工作相關的知識與技能的成長。

參、 中小學教師待遇的國內特定比較職業

由文獻探討可知，教師待遇的比較對象可分為與教育勞動市場的比較以及整體勞動市場的比較。在教育勞動市場的比較上，包含國外比較與國內比較；在整體勞動市場上則為國內比較。教育勞動市場的國外比較乃將我國中小學教師與國外中小學教師進行比較，並選擇目前包含 30 個會員國及多數夥伴國且持續進行教師待遇比較的 OECD 國家為比較對象，目的在從國際觀點來分析我國中小學教師待遇是否具備競爭優勢；教育勞動市場的國內比較以及整體勞動市場的國內比較則須從第二章第四節對中小學教師待遇可比較對象之探討來論述，目的在看我國中小學教師待遇與國內其他可能與之競爭的職業相較之下是否足以吸引優秀人才。

在國內比較方面，於第二章第四節對中小學教師待遇可比較對象的探討中可發現，選擇比較對象的標準共包含五種，分別是為學歷資格、技術與責任、專業技術層級、社經地位以及職業聲望。因本研究建立該指標系統的目的在於檢視我國中小學教師待遇是否具備競爭人才之優勢，因此以「學歷資格」及「相關技術」為選擇標準。

以「學歷資格」為標準所決定的國內比較對象如 Oddesn & Wallace (2008)所指，

包含「所有的大學畢業者」以及「大學文科畢業者」，而以此標準來做選擇的原因有二。其一，教師多數為大學畢業者，若其待遇欲吸引人才，至少必須高於或不得低於同是所有大學畢業工作者的整體平均，也就是說當大學畢業生在選擇職業時，教師待遇在整體平均的相對位置必須是高的或不得低於平均，才有可能吸引到優秀人才；其二，由於大學畢業後職業的選擇多受大學階段就讀科系的影響與限制，若教師待遇欲吸引人才，除了考量所有大學畢業者待遇的總平均外，尚須回溯至高中階段畢業生在選擇與未來就業相關極大的大學科系時，也就是對於可能選擇師範院校的高中畢業生而言，除了教育學群外，其他可能選擇的科系，因此，本研究在決定國內特定比較職業上，基於「相似技術」與「學歷資格」便挑選了雖同是教育學群但非教師的職業，以及基於相同「學歷資格」可能選擇的科系未來可能從事的職業。由於從目前中小學的七大領域「語文」、「數學」、「自然與生活科技」、「社會」、「藝術與人文」、「健康與體育」、「綜合活動」來看，除了「數學」與「自然與生活科技」兩個領域不屬文科領域外，另外五大領域多屬文科類別，可見中小學教師仍多以大學文科畢業者居多，因此，國內特定比較職業的選擇除了教育學群中非教師的其他職業以外，另選擇大學文科畢業者可能從事的職業。基於此，本研究兼參考「行政院主計處標準職業分類」與「行政院勞工委員會職類別薪資查詢系統」，前者為主計處對全國職業所做的分類，包含了我國所有職業類別；後者為勞委會所作的薪資統計，在此系統中可查詢許多職業的薪資。為避免選擇的職業有所遺漏，選擇國內特定比較職業時同時參考上述兩項官方資料來源，並且參考台灣高等教育資料庫對大專畢業生畢業一年後所進行的職業流向調查，可發現教育學們的畢業生除了極高比例擔任教師外，也會選擇事務工作人員或一般專業人員；而人文類科學門除有一定比例擔任教師外，另外也以擔任事務工作人員、技術與助理專業人員或一般專業人員的比例較高，因此本研究在教育學群方面，選擇了與教育相關的一般專業人員，包含教育訓練專家、心理諮商師、社工員，以及事務工作人員的圖書館員；而在文科畢業可能職業方面，則選擇了一般專業人員的記者、營養師、企畫人員，事務工作人員的編輯與秘書、五種可能與教師競爭人才的文科相關職業。再者，除了上述教育學群與文科相關職業外，公職人員考試近幾年亦十分熱門，尤其該考試包含許多類科，同時也吸引了許

多教育學群與文科相關人才，因此，本研究在特定比較職業上也將之納入考量。其中高等考試三級的應考資格為大學以上畢業者，普通考試的應考資格雖為高級中等以上學校畢業者（公務人員考試法，2008），但亦吸引許多大學畢業者去應試，而地方特種考試的應考資格亦為大學畢業（特種考試地方政府公務人員考試規則，2009），因此皆可能與我國中小學教師競爭人才。歸結言之，中小學教師待遇的國內特定比較職業如下：

1. 「教育學群」：教育訓練專家，心理諮商師，社工員，圖書館員；
2. 「文科畢業可能職業」：記者、編輯、秘書、營養師、企畫人員；
3. 「公職人員」：特考、普通考試、高考三級。

綜上而論，我國中小學教師在國內的比較對象上，整體而言分別與「所有大學畢業者」及「所有大學文科畢業者」的總平均進行比較，以確保教師待遇在須具備同樣學歷資格條件的所有職業中，具有吸引人才之優勢；其次，則與最可能與教師競爭相同人才的「特定比較職業」進行比較，即與「教育學群」、「文科畢業可能職業」、「公職人員」三大類下的 12 種職業比較。

結合上述的待遇層面、指標項目與國內特定比較職業形成本研究研究工具--「中小學教師待遇比較指標調查問卷」的主體。但因比較對象包含國外的中小學教師、國內特定比較職業、國內大學文科畢業者與國內所有大學畢業者的總平均，並非所有指標皆適用與上述四對象比較，多數指標僅將我國中小學教師待遇與國外中小學教師及國內特定比較職業進行比較，而薪資部分則有部分指標可進一步與國內大學文科畢業者與國內所有大學畢業者的總平均做整體性比較，但亦有少部分指標，如淨教學時薪、生師比、班級規模等則僅適用與國外教師的比較。歸結本研究各待遇層面、指標項目與比較對象整理如表 3-2。

表 3-2 教師待遇層面、指標項目與比較對象之統整

			比較對象			
待遇層面	**指標項目**		國外中小學教師	國內特定比較職業	國內大學文科畢業	國內大學畢業
薪資	平均年薪		●	●	●	●
	平均時薪		●	●	●	●
	淨教學時薪		●			
	佔每人國民生產毛額之比		●			
	起薪到頂薪的平均所須時間		●	●	●	●
	扣除通貨膨脹後年薪的變化情形		●	●		
	獎金與津貼的項目		●	●		
	獎金與津貼的金額		●	●		
福利	福利項目		●	●		
	天數或金額		●	●		
工作環境	工作時間	工作日數	●	●		
		工作時數	●	●		
		工作週數	●			
		淨教學時數	●			
	生師比		●			
	班級規模		●			
	工作穩定性		●	●		
職場機會	專業成長		●	●		
	非專業成長		●	●		

資料來源：研究者自行整理

由於上述的待遇層面、指標項目與比較對象乃研究者根據文獻分析後的結果加上個人的觀點建構而來，因此須透過德懷術問卷對此兩部分進行檢討。問卷內容據此分為待遇層面、指標項目與國內特定比較職業三個主要調查內容，並結合五等量表作為給分的標準，德懷術參與者可根據其認為該指標項目的重要性給予分數，分數為 1 到 5 分，1 分代表該指標「非常不重要」，5 分代表該指標「非常重要」，從 1 到 5 不同分數的評定由低到高顯示指標的重要程度。並且，本問卷除希望參與者提供指標重要程度的評定外，亦在每個指標與小類職業後提供開放式的意見欄，以及每個待遇層面與大類職業後

提供綜合意見欄，可使填答的參與者針對各項內容以及操作性定義等提供相關建議。因此，本研究屬於半結構式問卷。

此外，上述所提及的問卷填答內容為整份問卷的主體，但在填答內容前須先對填答者表達感謝，並針對本研究目的與實施進行簡略的說明，以及對於問卷內容的待遇層面、指標項目與國內特定比較職業的建置由來簡單告知，可使填答者對此問卷的目的與架構有初步認識，可促使其在填答時更容易瞭解問卷內容；接著，應告知填答者如何進行問卷填答，且提醒其填答時的注意事項，特別在各選項所代表的涵義上應清楚告知，亦即說明 1 到 5 分各量尺所代表的意涵，避免填答者有錯誤的理解，並且說明填答者可於意見欄中提供進一步的建議；最後則須清楚告知填答者本研究所期望獲得的協助，尤其應清楚告知本問卷的最後回收時間，使得研究能順利進行。

歸結而言本問卷為半結構式問卷，包含問卷填答前的說明以及問卷內容。問卷說明函有研究目的與實施、問卷內容建置說明、問卷填答說明與請求協助事項四方面；問卷內容則包括待遇層面、指標項目與國內特定比較職業三個主要的填答內容。

第四章　研究結果分析與討論

本研究共透過 2 次的德懷術問卷往返，第一次問卷回收後依據研究實施前所訂定的判斷標準對題項進行增刪或修改，形成第二次問卷；第二次問卷回收後填答者已達共識，因此依判斷標準決定題項的保留或刪除，最終形成本研究所建立的我國中小學校教師待遇比較指標系統。詳細的資料分析過程與研究結果討論如下。

第一節　研究結果之分析

本研究的德懷術問卷調查共分為兩個階段，以下分別詳述第一次問卷的結果分析與題項的增刪或修改，以及第二次問卷的結果統整。

壹、第一次問卷調查結果

本次問卷於民國 98 年 3 月 2 日以掛號郵件寄出 16 份，於同年 3 月 20 日完成回收，共回收 16 份，回收率為百分之百。

第一次德懷術調查問卷，包含教師待遇的四大層面--「薪資」、「福利」、「工作環境」、「職場機會」，以及各層面下共 19 個指標項目與國內特定比較職業共 12 類。填答說明中請德懷術的參與者從「吸引人才」的觀點針對各待遇層面、指標項目與國內特定比較職業進行重要性評分，評分方式採五等量表制，分別為 1、2、3、4、5 共 5 等第，由「1」代表非常不重要，到「5」代表非常重要，數值愈大表該題項重要性愈高。

首先於表 4-1 呈現第一回合德懷術問卷調查中，各題項經過第一回參與者意見調查後，根據各題項之平均數（M）、眾數（Mo）與標準差（SD）來進行題項的修改或刪減題項，並參考填答者建議增加題項；依據事前訂定的標準，對於「M≧4.0」的題項表已達初步共識，則予以保留並維持原貌或依填答者建議進行補充；對於「2.5≦M＜4.0」以及「M＜2.5」且「SD＞1.0」的題項，前者的得分居中，後者得分雖偏低但填答者給分的變動幅度較大，因此兩者題項皆依據德懷術參與者所提供之建議對題項進行修

正後保留，若參與者並無特別提供建議者則維持原貌，以透過第二次問卷實施做進一步的確認；對於「M＜2.5」且「SD≦1.0」的題項，表示多數填答者皆給予偏低的評分，因此將原指標刪除。以上述資料分析為判斷依據，以下分別從待遇層面、指標項目與國內特定比較職業三方面歸納題項的增刪與修改。

一、 待遇層面

如表 4-1 所呈現，各層面的平均得分皆為 4 分以上，顯示參與者皆認同教師待遇包含「薪資」、「福利」、「工作環境」、「職場機會」四大層面，且對各層面的內涵亦無其他意見，唯在職場機會方面有四位參與者認為升遷機會應納入考量，對此，因 Odden & Wallace (2008)對職場機會的定義亦包含升遷機會，然當初研究者認為教師一職原本就不像企業組織存在著較為明顯的升遷機制與職務上顯著的高低位階，對於願意選擇教職的人而言，是否有升遷的可能性似乎並不足以影響其職業的選擇，所以並不納入本研究對職場機會的內涵；但經過第一次問卷實施後，卻發現 16 未填答者中有 4 位認為升遷機會有納入的必要性，顯示個人在決定是否選擇教職時，仍有部分人會將此因素納入考量，因此，研究者決定採納該項建議，在職場機會的內涵上加入升遷機會的因素，以期使本待遇系統的考量可以更加完善而周全。

表 4-1　第一次德懷術問卷待遇層面之結果分析

代碼	待遇層面	內涵(修正前)	M	Mo	SD	內涵(修正後)
A	薪資	薪資包含本薪、津貼與獎金，扣稅前三者的總和。在跨國比較時以美金為比較單位，並以購買力平價指數換算。	4.50	5	0.82	維持原內涵
B	福利	包含各種保險、退休方案、各項請假/休假、失業補助及繳稅與否等保障教師及其他職業生活與照顧生活品質的福利內容。	4.38	5	0.89	維持原內涵
C	工作環境	包含工作時間、師生比、班級規模，以及工作的穩定性。	4.38	5	0.89	維持原內涵
D	職場機會	教師及其他職業者對自己專業及非專業成長的體認。專業成長指與教學或工作相關的專業知識與技能的成長，非專業成長指非與教學或工作相關的知識與技能的成長。	4.00	4	0.89	教師及其他職業者對自己「專業與非專業成長」機會的體認，以及進入職場後的「升遷機會」。專業成長指與教學或工作相關的專業知識與技能的成長，非專業成長指非與教學或工作相關的知識與技能的成長。

二、 指標項目

指標項目的增刪或修改可分別從四個待遇層面說明。首先薪資層面中，指標項目 A-1 與 A-6 的平均得分高於 4.00，因此予以保留並維持原貌；另外，雖然指標項目 A-4 的平均得分亦落於保留且不須修改的標準內，但有參與者認為可針對該指標作文字上的修正，亦即以「比率」代替原先的「比」，而研究者也認為這樣的修正可使得指標項目更加清楚，可增加填答者的理解，因此對此指標進行修改；反之，A-5、A-3、A-8、A-2、A-7 五個指標項目的平均得分雖然界於本研究原訂應進行修改的標準範圍內，但並無填答者提出相關建議，因此本次問卷分析結果予以保留且維持原指標名稱。針對薪資層面

的分析結果歸納如表 4-2。

表 4-2　第一次德懷術問卷指標項目之結果分析—薪資層面

代碼	指標項目(修正前)	M	Mo	SD	指標項目(修正後)
A-4	各國教師平均年薪佔各國每人國民生產毛額之比的比較	4.31	5	0.87	各國教師平均年薪佔各國每人國民生產毛額之比率的比較
A-1	不同年資(初任、15 年年資、40 年年資)的平均年薪比較	4.19	5	0.91	維持原指標項目名稱
A-6	扣除通貨膨脹後，相較於十年前及五年前的平均年薪成長幅度比較	4.19	4、5	0.91	維持原指標項目名稱
A-5	到達最高年薪所須時間的平均比較	3.88	4	0.89	維持原指標項目名稱
A-3	各國教師不同年資(初任、15 年年資、40 年年資) 的平均淨教學時薪比較	3.69	4	0.95	維持原指標項目名稱
A-8	獎金與津貼項目的金額比較	3.69	4	1.14	維持原指標項目名稱
A-2	不同年資(初任、15 年年資、40 年年資)的平均時薪比較	3.63	3	1.02	維持原指標項目名稱
A-7	獎金與津貼的項目比較	3.44	4	1.21	維持原指標項目名稱

其次，福利層面下的兩個指標項目中，B-2 的平均得分為 4.38，高於不須修改而保留的標準之上，因此維持該指標項目的名稱並予以保留；B-1 的平均得分雖界於本研究原訂應進行修改的標準範圍內，然因填答者並無對此指標項目提出相關建議，因此本研究亦將之維持原貌且保留。本層面研究結果歸納如表 4-3。

表 4-3　第一次德懷術問卷指標項目之結果分析—福利層面

代碼	指標項目(修正前)	M	Mo	SD	指標項目(修正後)
B-2	福利項目天數或金額的比較	4.38	5	0.81	維持原指標項目名稱
B-1	福利項目的比較	3.75	4	1.13	維持原指標項目名稱

工作環境層面下，指標項目 C-6「各國班級規模的比較」所指的指標內涵乃在進行各國中小學「平均」班級規模的比較，研究者考量後認為應將「平均」二字加入指標項目的名稱中，使其更加明確。另於本次問卷回收後，有填答者認為可增加「最大」班級規模的比較，對此建議研究者認為，平均班級的規模或許可作為估計一個國家中小學每班的可能人數，但平均值的計算卻容易受到極端值的影響，以我國而言，部分大型國小每班的班級人數可能達到法令規定的上限—32 人，但許多偏遠地區的學校卻可能每班僅 10 人左右，甚至更低，若以平均值作為代表可能容易忽略個人選擇教職後可能承受的最大負擔，因此研究者亦認為應另新增「最大班級規模」的比較(即指標項目 C-8)，以同時兼顧平均值與可能的最大值，獲得更全面的考量。

其次，指標項目 C-1、C-5、C-2、C-4 平均得分均界於本研究原訂不須修改而保留的標準範圍內，因此予以維持原名稱並保留，僅 C-2「每年總工作時數的比較」有填答者指出，個人選擇職業時並不會去計算到這麼細微的程度，對此，研究者亦同意此項說法，每年總工作時數必須由每日工作時數乘以每年工作日數得來，相信個人進行職業選擇時，會進行如此細微計算的人並不多，因此，研究者認為「每日總工作時數」的比較更容易被直接的觀察，且瞭解每日工作時數後，也可進一步利用原有的指標項目 C-1「每年工作日數的比較」得到每年總工作時數的結果，因而「每日總工作時數」的指標項目之效用性應是較高的。據此，指標項目 C-2 由「每年總工作時數的比較」修正為「每日總工作時數的比較」。此外，C-3 與 C-7 的平均得分雖界於本研究原訂應進行修改的標準範圍內，但因並無填答者提出相關建議，因此予以維持原名稱並保留。工作環境層面下的指標項目分析結果歸納如表 4-4。

表 4-4　第一次德懷術問卷指標項目之結果分析—工作環境層面

代碼	指標項目(修正前)	M	Mo	SD	指標項目(修正後)
C-6	各國班級規模的比較	4.31	5	0.87	各國平均班級規模的比較
C-1	每年工作日數的比較	4.25	5	0.77	維持原指標項目名稱
C-5	各國生師比的比較	4.25	5	0.93	維持原指標項目名稱
C-2	每年總工作時數的比較	4.13	5	0.96	每日總工作時數的比較
C-4	各國教師每年淨教學時數的比較	4.00	5	0.93	維持原指標項目名稱
C-3	各國教師每年工作週數的比較	3.94	4、5	1.18	維持原指標項目名稱
C-7	工作穩定性程度比較	3.56	4、5	1.41	維持原指標項目名稱
C-8	各國最大班級規模的比較				新增之指標項目

最後在職場機會層面下，D-1 與 D-2 兩個指標項目的平均得分皆界於本研究原訂應進行修改的標準範圍內，有填答者建議可將兩指標項目原名稱的「成長程度」修改為「成長機會」，對此研究者認為，如同多位填答者指出，「成長程度」的高低取決於教師個人主觀的評斷，且個人的成長多寡可能因個別差意有所不同，但若回歸到職場機會的本質內涵而言，所指乃為個人進入一職場後所能得到的發展機會，畢竟即使該職場提供許多成長機會但若個人並不積極上進的話，其「成長程度」必然是不佳的，因此，為使指標項目更為客觀且真正可代表一個職業所提供的發展機會，研究者認為將「成長程度」修改為「成長機會」是較佳的，據此，D-1 與 D-2 的指標項目名稱修正如表 4-5 所示。

此外，即便將「成長程度」修改為「成長機會」後將更為客觀，但畢竟成長機會亦無一具體可衡量的標準，因此，研究者認為填答者所建議新增專業與非專業「成長時數」的比較正足以彌補前兩個指標項目在客觀性上的不足，據此本研究另新增了指標項目 D-3 與 D-4；最後，16 位填答者中，高達 4 位認為本待遇層面應加入「升遷機會」的內涵，研究者可推估或許在影響個人選擇職業的影響因素中，有四分之一的人會受到

升遷機會的影響，可見其仍有一定程度的重要性，因此，在本待遇層面下，另新增指標項目「升遷機會」。

表 4-5　第一次德懷術問卷指標項目之結果分析—職場機會層面

代碼	指標項目(修正前)	M	Mo	SD	指標項目(修正後)
D-1	專業成長程度的比較	3.94	5	1.06	專業成長機會的比較
D-2	非專業成長程度的比較	3.00	3	0.89	非專業成長機會的比較
D-3	每年專業成長時數的比較				新增之指標項目
D-4	每年非專業成長時數的比較				新增之指標項目
D-5	升遷機會				新增之指標項目

三、 國內特定比較職業

首先就教育學群而言，雖然「教育訓練專家」的平均得分為 4.25，落於界於本研究原訂不須修改且保留的標準範圍內，但有填答者認為可將該職業類別名稱修改為「人力資源培訓人員」，對此，現有許多組織確實存在人力資源部門，但研究者認為教育訓練專家與人力資源培訓人員此兩職業性質相似，無論教育訓練或人力資源培訓皆在對組織成員進行教育的工作，兩者僅名稱上的差異，因此決定將兩個名稱併入同一職業類別，將「教育訓練專家」調整為「教育訓練專家或人力資源培訓人員」；而該學群中的「心理諮商師」、「社工員」與「圖書館員」平均得分雖界於本研究原訂應進行修改的標準範圍內，但因並無填答者對此三類職業提出相關建議，因此本研究仍將之維持原職業類別名稱並予以保留；另有填答者認為，教育學群可新增「教科用書編輯人員」此類職業，對此研究者認為自中小學教科用書開放審定本後，教科書已由民間出版社出版，而教科書出版商亦須大量的教科用書編輯人才，而課程設計亦屬師範院校或教育學程必修的課程之一，對可能擔任教職的人才來說，教科用書編輯人員也同樣是其可能選擇的職

業類別，因此該職業有極大可能會與教師一職競爭人才，因此，考量後研究者決定將「教科用書編輯人員」另新增於教育學群的職業類別中。

其次，由於問卷編製時研究者忽略營養師並非屬文科類組相關職業，因此雖其平均得分界於本研究原訂應進行修改的標準範圍內，研究者仍決定予以刪除；另外四個職業類別的平均得分雖界於本研究原訂應進行修改的標準範圍內，但因並無填答者對各職業類別提出相關建議，因此本研究仍將之維持原職業類別名稱且加以保留。

最後在公職人員方面，因原本的題項—特考與普通考試及高考三級有所重疊之處，亦即特考的四職等之待遇相當於普通考試，而特考的三職等之待遇相當於高考三級，因此考量後決定將待遇相等的題象合併，即將原題項「普通考試」調整為「普通考試或特考四級」，原題項「高考三級」調整為「高考或特考三級」。關於國內特別比較職業的結果分析歸納如表 4-6。

表 4-6　第一次德懷術問卷國內特定比較職業之結果分析

大類	小類(修正前)	M	Mo	SD	小類(修正後)
教育學群	教育訓練專家	4.25	5	0.86	教育訓練專家或人力資源培訓人員
	心理諮商師	3.75	4	1.06	維持原職業類別
	社工員	3.13	3	1.02	維持原職業類別
	圖書館員	2.75	3	0.93	維持原職業類別
	教科用書編輯人員				新增之指標項目
文科畢業可能職業	企畫人員	3.19	4	1.17	維持原職業類別
	記者	3.13	3	1.45	維持原職業類別
	編輯	3.13	3	1.15	維持原職業類別
	秘書	2.81	3	1.22	維持原職業類別
	營養師	2.75	3	1.39	刪除
公職人員	特考	4.67	5	0.62	特考三級相當於高考三級，特考四級相當於普通考試，因此併入下列兩項
	高考三級	4.63	5	0.72	高考或特考三級
	普通考試	4.31	5	0.95	普通考試或特考四級

貳、第二次問卷調查結果

本次問卷於民國 98 年 3 月 23 日以掛號郵件寄出 16 份，於同年 4 月 6 日完成回收，共回收 16 份，回收率為百分之百。

第二次德懷術調查問卷，仍包含教師待遇的四大層面--「薪資」、「福利」、「工作環境」、「職場機會」，而各層面下的指標項目由第一次問卷的 19 個增刪為 23 個，另國內

特定比較職業則由第一次問卷的 12 類增刪並調整為 11 類。

由從本次問卷回收的資料分析結果以及填答者對各題項幾乎不再進行修改，且標準差亦多小於 1.00，可見得參與者對於各題項的意見已趨於一致，研究者認為本次問卷的調查結果可作為最終研究結果。因此，各題項乃根據事前訂定的最終標準為判斷依據，如下：

1. 當「Q3≧3.0」且「Q1≧3.0」時，表無論高分組或低分組的平均都屬偏高，則保留該題項的存在；
2. 當「Q3≧3.0」但「Q1＜3.0」且「M≧4.0」時，表雖高分組的平均偏高而低分組偏低，但整體而言的平均仍偏高，則保留該題項的存在；
3. 當「Q3≧3.0」但「Q1＜3.0」且「M＜4.0」時，表雖高分組的平均偏高但低分組平均偏低 0，並且整體而言的平均仍偏低，則將該題項刪除；
4. 當「Q3＜3.0」且「Q1＜3.0」時，表無論高分組或低分組平均皆偏低，則將該題項刪除。

依上述標準整理各題項後，形成本研究最終的中小學教師待遇比較指標系統之共識。以下分別從待遇層面、指標項目與國內特定比較職業歸納本次問卷分析結果。

一、 待遇層面

本次問卷調查結果相較於第一次所得結果，四個待遇層面中有三個層面的標準差均已降低，一個層面雖沒降低但也維持不變，顯示填答者的共識愈趨一致；並且薪資、福利與工作環境三個待遇層面的平均得分在第一次已經算高，而本次調查結果又發現三者的分數更加提升，再次證明此三個待遇層面確實受到填答者極大的肯定；然而，職場機會的分數變化卻與前三者相反，於本次結果的平均得分反而較第一次下降，推測可能是由於本次問卷的便編製在該層面的內涵加入了升遷機會所導致。不過歸結而言，「薪資」、「福利」、「工作環境」與「職場機會」四個待遇層面的 Q1 與 Q3 皆大於 3.0，界於

本研究原訂保留的標準範圍內，因此，本研究於第二次德懷術問卷調查確立待遇層面包含「薪資」、「福利」、「工作環境」與「職場機會」。

表 4-7　兩次德懷術問卷待遇層面之結果分析

代碼	待遇層面	第一次			第二次					結果
		M	Mo	SD	M	Mo	SD	Q3	Q1	
A	薪資	4.50	5	0.82	4.75	5	0.45	5.00	4.00	保留
B	福利	4.38	5	0.89	4.69	5	0.60	5.00	3.75	保留
C	工作環境	4.38	5	0.89	4.56	5	0.89	5.00	3.25	保留
D	職場機會	4.00	4	0.89	3.88	4	0.50	4.25	3.25	保留

二、 指標項目

以下分別從四個待遇層面歸結本次問卷各指標項目的分析結果：

(一) 薪資

由表 4-8 可看出兩次問卷調查結果相較之下，8 個指標項目的標準差皆降低，代表填答者的共識更趨一致。並且，第一次平均得分已算偏高的指標項目 A-1、A-4、A-6、A-5 在第二次問卷的平均得分又有增高的趨勢，而此四個項目皆與「年薪」相關，顯示國內學者與教師對於年薪對個人職業選擇的影響給予極高的肯定，尤其 A-6 的眾數由第一次評分 4 與 5 的人數一樣多變為往 5 分集中，可發現我國學者與教師對於歷年薪資調幅的重視有明顯提升；反之，與時薪相關的指標項目 A-3 與 A-2 的平均得分則較第一次降低，更凸顯了國內學者及教師認為年薪的重要程度高於時薪的想法；而獎金與津貼相關的兩個指標項目 A-7 與 A-8，由其標準差的變化來看，第一次問卷實施時填答者的意見差異性較大，但第二次的填答不只意見已趨於一致，且平均認為的重要程度也有提高的傾向，但由眾數的變化卻可發現 A-7 由 4 分降為 3 分，考量平均得分上升與變異程度降低後，研究者推測此乃因於第一次給分較低的填答者於此次往 3 分集中所致。歸結

而言，A-1、A-4、A-6 、A-5 與 A-7 五個指標項目不只平均得分升高，且其低分組平均 Q1 也達 3.0；指標項目 A-3 與 A-2 雖然平均得分降低，但低分組平均 Q1 亦仍達 3.0，屬偏高情形;顯示薪資層面上述七個指標項目的重要性皆獲得一致且具有一定程度的肯定，本研究皆予以保留。惟指標項目與 A-8 的低分組平均未達 3.0，並且其總平均得分也低於 4.0，顯示該指標項目未能獲得所有填答者的認同，因此本研究予以刪除。

表 4-8　兩次德懷術問卷指標項目之結果分析—薪資層面

編號	指標項目	第一次			第二次					結果
		M	Mo	SD	M	Mo	SD	Q3	Q1	
A-1	不同年資(初任、15 年年資、40 年年資)的平均年薪比較	4.19	5	0.91	4.50	5	0.73	5.00	3.50	保留
A-4	各國教師平均年薪佔各國每人國民生產毛額之比率的比較	4.31	5	0.87	4.50	5	0.82	5.00	3.25	保留
A-6	扣除通貨膨脹後，相較於十年前及五年前的平均年薪成長幅度比較	4.19	4、5	0.91	4.50	5	0.63	5.00	3.75	保留
A-5	到達最高年薪所須時間的平均比較	3.88	4	0.89	4.00	4	0.73	5.00	3.00	保留
A-8	獎金與津貼項目的金額比較	3.69	4	1.14	3.75	4	0.77	4.25	2.75	刪除
A-3	各國教師不同年資(初任、15 年年資、40 年年資) 的平均淨教學時薪比較	3.69	4	0.95	3.63	4	0.62	4.25	3.00	保留
A-2	不同年資(初任、15 年年資、40 年年資)的平均時薪比較	3.63	3	1.02	3.56	3	0.63	4.25	3.00	保留
A-7	獎金與津貼的項目比較	3.44	4	1.21	3.56	3	0.63	4.25	3.00	保留

(二) 福利

將福利層面下兩個指標項目的得分統計與第一次作比較，兩者的平均得分皆提升，而指標項目 B-2 的標準差與眾數皆維持不變，顯示此平均分數的提高可能因為於第一次實施時給予較低分數的填答者在第二次填答時提高給分，也就是愈多填答者肯定該指標項目的重要性；另指標項目 B-1 除了平均得分升高外，標準差的變化也顯示填答者的意見趨於一致，且眾數更由 4 提升到 5，亦即填答者的意見是一致升高，也就是說在本次的問卷填答中，多數填答者的給分是提高的。此外，B-2 與 B-1 的低分組平均 Q1 分別為 3.50 與 3.25，明顯高於本研究決定保留或刪除的判定標準 3.0，也就是在本次填答中，填答者認為此兩指標項目的重要程度乃給與偏高的肯定，因此本研究予以保留。

表 4-9　兩次德懷術問卷指標項目之結果分析—福利層面

編號	指標項目	第一次			第二次					結果
		M	Mo	SD	M	Mo	SD	Q3	Q1	
B-2	福利項目天數或金額的比較	4.38	5	0.81	4.63	5	0.81	5.00	3.50	保留
B-1	福利項目的比較	3.75	4	1.13	3.94	5	0.57	4.50	3.25	保留

(三) 工作條件

根據表 4-10，由各指標項目的統計數據變化可知，指標項目 C-1、C-4、C-5、C-6 與 C-2 的平均得分皆升高、標準差皆降低，且眾數皆維持最高給分 5，也就是填答者對此五個指標項目相較於第一次問卷實施的給分有一致性提升的現象，並且該五個指標項目的低分組平均給分 Q1 皆在 3.25 以上，明顯高於本研究決定保留或刪除的標準 3.0，且 C-1、C-4 與 C-5 三個指標項目的低分組平均給分 Q1 更高達 3.75，顯示多數填答者所持的高度肯定，因此該五個指標項目本研究皆予以保留。其次，指標項目 C-3 眾數的變化雖由原本選擇 4 及 5 的人數相同轉變為集中在 4 分，但亦可見其平均得分升高且標

準差降低，顯示雖然第一次問卷時填答者多集中在 4 及 5 分，但可能同時也出現偏低的分數，導致標準差較大而平均分數也受到影響，然於本次問卷中，原本給予偏低分數的填答者可能有往 4 集中的趨勢，也就代表愈多填答者認為該指標項目的重要程度有所提升。另外，指標項目 C-7 的平均分數雖亦提升，但眾數卻由第一次的 4 及 5 降低為 3，而標準差也降低，顯示部分於第一次給分偏高與偏低的填答者分別有降低與提高給分的趨勢。歸結而言在本次問卷統計結果中，雖然指標項目 C-3、C-8 與 C-7 的高分組平均皆達 5，但低分組平均僅 C-3 達 3.0，而 C-8 與 C-7 則皆未達 3.0，也就是相較於其他五個指標項目，填答者對此三者的意見呈現較為分歧的狀態：並且，由三個指標項目得分看來，指標項目 C-3 的低分組與高分組平均皆符合本研究保留指標之標準，指標項目 C-8 雖低分組平均 Q1 未達 3.0，但其全體平均仍達 4.0，顯示仍屬偏高，本研究皆予以保留，而指標項目 C-7 不僅低分組平均 Q1 未達 3.0，甚至全體平均亦皆未達 4.0，顯示填答者未能表示認同，因此本研究予以刪除。

表 4-10　兩次德懷術問卷指標項目之結果分析—工作條件層面

編號	指標項目	第一次			第二次					結果
		M	Mo	SD	M	Mo	SD	Q3	Q1	
C-1	每年工作日數的比較	4.25	5	0.77	4.56	5	0.63	5.00	3.75	保留
C-4	各國教師每年淨教學時數的比較	4.00	5	0.93	4.44	5	0.63	5.00	3.75	保留
C-5	各國生師比的比較	4.25	5	0.93	4.44	5	0.63	5.00	3.75	保留
C-6	各國平均班級規模的比較	4.31	5	0.87	4.44	5	0.73	5.00	3.50	保留
C-2	每日總工作時數的比較	4.13	5	0.96	4.31	5	0.79	5.00	3.25	保留
C-3	各國教師每年工作週數的比	3.94	4、5	1.18	4.00	4	0.97	5.00	3.00	保留
C-8	各國最大班級規模比較				4.00	5	0.79	5.00	2.75	保留
C-7	工作穩定性程度比較	3.56	4、5	1.41	3.75	3	0.93	5.00	2.75	刪除

(四) 職場機會

針對第一次問卷實施已存在的兩個指標項目，D-1 平均得分有較大程度的提高，雖然眾數下降，但仍表示有愈多填答者對該指標項目的重視；而 D-2 由其平均得分上升、標準差降低的情況可知填答者在此題項的給分有往高分集中的趨勢，由上述兩者可知專業或非專業發展「機會」比專業或非專業發展「程度」更能為填答者所接受。以第二次問卷分析結果來看，屬於專業成長的 D-1 與 D-3 之高分組平均得分皆高達 5，甚至低分組平均得分亦達 3.5，相較之下，屬於非專業成長的 D-2 與 D-4 之高分組平均得分僅 4.0，低分組平均得分則僅 2.75 與 2.5，可知填答者對專業成長的重視程度明顯高於非專業成

長。另指標項目 D-5 的升遷機會部分，高分組平均得分達 4.2，但低分組平均得分卻只有 2.0，可見填答者對升遷機會的重要性抱持較大的差異，也就是說四分之一的填答者認為升遷機會屬重要的職場機會內涵之一，但同時也有四分之一的填答者認為升遷機會的重要程度並不大。歸結而言，指標項目 D-1 與 D-3 皆獲得較高的肯定，且兩者的低分組平均皆達 3.0，本研究予以保留；而指標項目 D-2 的平均得分雖已較第一次結果更為提高，但其低分組平均 Q1 仍未達 3.0，此外，指標項目 D-5 與 D-4 的低分組平均得分 Q1 亦未達 3.0，並且上述三個指標項目的總平均得分更皆未達 4.0，顯示填答者給分偏低的現象，因此，本研究皆予以刪除。歸結而言，在職場機會層面僅專業發展相關的兩個指標項目 D-1 與 D-3 為填答者所普遍認同，並保留於本研究的指標系統中。

表 4-11　兩次德懷術問卷指標項目之結果分析—職場機會層面

編號	指標項目	第一次			第二次					結果
		M	Mo	SD	M	Mo	SD	Q3	Q1	
D-1	專業成長機會的比較	3.94	5	1.06	4.31	4	0.79	5.00	3.50	保留
D-3	每年專業成長時數的比較				4.13	4	0.62	5.00	3.50	保留
D-5	升遷機會				3.25	3	1.06	4.25	2.00	刪除
D-2	非專業成長機會的比較	3.00	3	0.89	3.19	3	0.54	4.00	2.75	刪除
D-4	每年非專業成長時數的比較				3.19	3	0.75	4.00	2.50	刪除

三、 國內特定比較職業

由表 4-12 可見在本次問卷統計中，教育學群中的五個職業類別除了「教育訓練專家或人力資源培訓人員」的平均得分提高之外，其他像「社工員」則無改變，而「心理

諮商師」與「圖書館員」甚至還下降，但四個職業類別的標準差皆降低，凸顯了填答者對「教育訓練專家或人力資源培訓人員」的重視，而本次新增的「教科用書編輯人員」也獲得不小的肯定；五個職業類別中，「圖書館員」一職連高分組平均得分只有 3.25，而低分組平均得分更小於 2，顯示此類職業明顯不受到填答者的認同，而「社工員」與「心理諮商師」的低分組平均 Q1 皆未達 3.0，且全體平均得分亦未達 4.0，也顯示填答者給分較低的現象，因此上述三類職業本研究皆予以刪除；歸結而言，教育學群中僅「教育訓練專家或人力資源培訓人員」與「教科用書編輯人員」兩個職業類別獲得填答者較高的肯定，且符合本研究指標保留標準。其次，就文科畢業可能職業的四個職業類別來說，四者的標準差皆由 1 以上將低至 1 以下，代表填答者對此有更高的共識，然雖「編輯」與「企畫人員」的平均得分有提高的傾向，但兩者的低分組平均 Q1 皆未達 3.0，且全體平均得分更未達 4.0；而「記者」與「秘書」平均分數並無變化，且無論低分組平均 Q1 或全體平均得分皆未達本研究題項保留的標準，因此，文科畢業可能的四個職業在本次問卷的結果呈現中顯示，填答者對此四類職業皆未表示肯定，本研究皆予以刪除。最後，公職人員中的「高考或特考三級」與「普通考試或特考四級」在第一次問卷統計的平均得分皆已偏高，且標準差也不高，所以在本次問卷統計並無太大改變，「高考或特考三級」的平均得分無明顯變化，而「普通考試或特考四級」則有升高的傾向，且就本次問卷的分析結果可見，填答者對於此兩個職業類別皆給予高度肯定，並其得分皆符合本研究題項保留的標準，因此皆予以保留。

綜而言之，第二次問卷的分析結果在待遇層面上並無更動；指標項目上刪除了薪資層面的 1 個指標項目，工作環境層面的 1 個指標項目，職場機會的 3 個指標項目，共刪除 5 個指標項目；國內特定比較職業上刪除了教育學群的 3 類職業，所有文科畢業可能職業共 4 類，總共刪除 7 類職業。最後構成本研究的教師待遇比較指標系統，包含 4 個待遇層面、18 個指標項目，以及 4 類國內特定比較職業。

表 4-12　兩次德懷術問卷國內特定比較職業之結果分析

大類	小類	第一次			第二次					結果
		M	Mo	SD	M	Mo	SD	Q1	Q3	
教育學群	教育訓練專家或人力資源培訓人員	4.25	5	0.86	4.44	5	0.73	5.00	3.50	保留
	教科用書編輯人員				3.86	4	0.77	4.75	3.00	保留
	心理諮商師	3.75	4	1.06	3.69	4	0.95	4.50	2.50	刪除
	社工員	3.13	3	1.02	3.13	3	0.81	4.25	2.25	刪除
	圖書館員	2.75	3	0.93	2.50	3	0.73	3.25	1.75	刪除
文科畢業可能職業	編輯	3.13	3	1.15	3.44	4	0.81	4.25	2.50	刪除
	企畫人員	3.19	4	1.17	3.38	3	0.81	4.25	2.50	刪除
	記者	3.13	3	1.45	3.13	3	0.72	4.00	2.50	刪除
	秘書	2.81	3	1.22	2.81	3	0.91	3.50	1.75	刪除
公職人員	高考或特考三級	4.63	5	0.72	4.62	5	0.81	5.00	3.44	保留
	普通考試或特考四級	4.31	5	0.95	4.50	5	0.82	5.00	3.25	保留

第二節　研究結果之討論

經過兩次德懷術問卷調查，已可確立本研究欲建立的我國中小學校教師待遇比較指標系統。本系統乃從吸引人才的角度出發，在確認各待遇層面以及各層面下的指標項目對於個人決定選擇教職或其他職業是否具備影響力，並且我國中小學教師待遇應與國內的哪些職業進行比較才有意義？究竟哪些職業可能與我國中小學教師一職產生競爭人才的關係？以下根據本研究的研究結果分別從待遇層面、指標項目，以及比較對象進一步加以討論。

壹、待遇層面

由文獻探討可知，目前國內外對於教師待遇究竟應包含哪些層面並無一定論，然透過本研究的調查可發現，正如同 Odden & Wallace (2007)所指，對於教師待遇的考量除了財務方面的「薪資」以外，「福利」、「工作環境」與「職場機會」三個層面也不可忽略。另從四個待遇層面的平均得分來看，即使最低的職場機會仍有 3.88，幾乎接近 4，而其他三個層面—薪資、福利、工作環境，平均得分更是高達 4.5 以上，由此可見，陳麗珠（1992）以及 Odden & Wallace (2007)的觀點也由此研究結果得到了證實，待遇的確對於教育領域吸引優秀的師資扮演十分重要的角色，有好的教師待遇才足以吸引優秀的師資。

若進一步深究各個層面存在的必要性，須回歸到本研究從吸引人才的待遇系統來思考。當人們在做決定，且是與自己未來生活或發展關係極大的職業選擇時，促成一個決定的形成必定會經過多方面的考量，因此，雖說「薪資」為主要的財務待遇，且多數學者認為薪資對教師而言是最重要的待遇種類(Hassel, 2002；Odden & Wallace, 2007)，但由本研究的結果分析仍可發現「福利」與「工作環境」兩個待遇層面的重要程度與「薪資」的平均得分相差無幾，且三者的平均得分都很高，可見此兩層面在影響個人選擇職業上亦有一定的重要程度，也就是說個人在決定是否擔任我國中小學教師一職或是選擇非教職的其他職業時，在待遇上的考量將受到選擇了某一職業後所能獲得「薪資」的多

寡、任職該職業後所能帶來的額外「福利」之良窳，以及進入職場後所接觸的「工作環境」之優劣三個部分有較大的影響。

「薪資」雖然代表著一份職業主要的財務待遇，但「福利」卻可能帶來某些可以保障或改善生活品質的待遇，如生活補助、休假、退休制度等，兩者皆是個人選擇了某一職業後所能獲得的待遇回饋，且各自帶來不同的功用，對於個人選擇職業類別必定分別造成一定程度的影響；以我國中小學教師而言，薪資相較於國內高等考試與特考三級及格的公務人員，大學畢業的初任教師起薪約四萬初，而前述公務人員則約為四萬五千元，雖然教師薪資相較之下較低，但我國中小學教師享有免繳所得稅的福利，而公務人員則無，若進一步計算高等考試與特考三級公務員薪資所得的應繳稅款依規定應為13%，計算過後若其扣除應繳稅額後，每月所得則不滿四萬元，便低於中小學教師；在這樣的情況下，即使教職的薪資並非最高，但其所提供的福利卻可能帶來不同的保障，權衡之下，薪資便不必然是個人選擇職業的優先考量因素。

此外，個人選擇職業類別除了考量該職業所能帶來的待遇回饋外，進入職場後的工作負擔可能對個人的身心狀況造成影響，例如每年工作日數較多的職業或者每日工作時數較長的職業顯示該職業的工作者有較少休息時間，對個人必定產生較大的負擔，對於部分重視生活品質的人們來說，擁有充足的個人時間或者較低的負擔與壓力可能比能獲得的「薪資」或「福利」更為重要，或者至少有一定程度的影響力，如教職享有寒暑假，一年 12 個月中有將近三個月可依規定休假，使其每年工作日數僅占一般職業的四分之三，例如雖然高等考試與特考三級及格的公務人員薪資高於教師，但教師扣除寒暑假後每年所須的工作日數僅為前述公務人員的四分之三，相對在工作負擔來說教師的工作環境便優於公務人員；並且教職的每日上班時間也較許多企業組織更為固定，依規定平均每天上班時間約八小時，反之許多私營組織或者講求績效責任制的職業，依規定必須完成當日工作才可下班，因此上班時間常須大於八小時，甚至十小時，相較之下，教職不僅每年工作日數較低，每日依規定的工作時數平均而言也較少，對工作者所造成的負擔與壓力相對也因此較低，此對個人職業的選擇又是不同於薪資與福利的吸引力。因此這

些影響或造成某職業工作負擔的來源即本研究所指的「工作環境」，理所當然也是影響個人選擇職業類別的重要因素。

雖說，「薪資」、「福利」與「工作環境」對個人選擇職業類別皆具有十分重大的影響力，三者的平均得分也十分相近，但畢竟仍存在著些許的差異，然而究竟三個待遇層面平均得分間的差距是否代表著個人選擇職業時首重薪資，其次才是福利與工作環境呢？Hassel(2002)與 Odden & Wallace(2007)所認為薪資對於個人職業的選擇存在最大影響力的觀點是否確實如此？對此，研究者探詢填答者思維的結果發現，事實上此三個層面平均得分的差異並無法代表其間的優先順序，且三者也難以排定特定的優先順序，個人在進行職業的選擇時，「薪資」、「福利」與「工作環境」三個待遇層面會同時納入衡量。舉例來說，當兩個職業的薪資以月薪而言分別為一個月四萬元與一個月六萬元，但前者的工作時間固定為每天八小時且周休二日，甚至加上每年有三個月的假期，而後者每日的工作時間卻時常超過十小時，假日有時須要加班，全年並無特別的長期休假，兩個職業相較之下，雖然後者的薪資高於前者，但因工作環境與福利上的差異卻是前者明顯優於後者，在這樣的情況下，個人便不一定選擇薪資高的職業，反而薪資較低，但福利與工作環境較佳的職業可能是較吸引人的。由此可見，個人面對職業的選擇時，「薪資」、「福利」與「工作環境」三個待遇層面所產生的影響是同時存在且無特定優先順序的。研究者推估，或許薪資層面在國外的情境脈絡下，如 Hassel(2002)與 Odden & Wallace(2007)所指，對個人職業選擇有著最大的影響力，但由本研究的結果可發現，對國內的人而言卻可能並非如此，在我國的情境脈絡之下，「薪資」、「福利」與「工作環境」三個待遇層面將同時影響個人對職業類別的選擇，三者必須同時納入決定的思維過程，難以完全分開衡量。

最後，「職場機會」雖不像「薪資」與「福利」可為個人帶來物質的收穫或生活的改善，也不像「工作環境」影響了個人的身心負擔狀況，但職場機會代表著個人進入職場後未來可能的發展機會，特別是個人專業上的知識、技能成長，對於個人而言皆可能帶來內心的自我滿足，若說「薪資」、「福利」與「工作環境」是基本須求的滿足，則「職

場機會」便代表著個人對實現自我的追求。雖然在目前或曾經進行教師待遇比較研究的OECD、美國教師聯盟、美國全教會與美國經政會四個組織中，職場機會未曾被納入任一研究內容中，且也極少學者對於教師待遇的界定將之納入，僅 Odden & Wallace(2007)除外，但經由本研究卻證實，我國學者與專家認為「職場機會」確實對於教師待遇的分析有存在的必要性，但或許也因為「薪資」、「福利」與「工作環境」影響的是個人的基本須求，因此對個人職業選擇的影響相較於「職場機會」是較大的，不過整體而言，四個層面都具有相當程度的影響力。

表 4-13　待遇層面的德懷術平均得分

代碼	待遇層面	平均得分
A	薪資	4.75
B	福利	4.69
C	工作環境	4.56
D	職場機會	3.88

貳、指標項目

在確立待遇所包含的層面後，也同時確定了教師待遇比較指標系統必須進行比較的主要面向，而各個面向中實際進行操作比較的內容則為本研究的指標項目，經過研究發現本系統總共包含 18 個指標項目，以下分別從各待遇層面詳述之：

一、 薪資層面

如上述，薪資對於教師待遇極為重要，但衡量薪資可以從不同角度來分析，如同本研究於第二章文獻探討的表 2-3 所示，OECD、美國全教會與美國經政會皆將教師當年度薪資與過去相較之下的漲幅納入考量範疇，前兩者是以十年前的薪資為基準，而美國

經政會則是作逐年漲幅的比較；另 OECD、美國教師聯盟與美國經政會也進行薪資數額的比較，但卻各從不同角度來分析，雖然前兩者皆以年薪來比較，但 OECD 是比較不同年資者的年薪，而美國教師聯盟則是比較不同學歷資格的年薪，美國全教會則不以年薪而以週薪來比較。上述各從不同觀點進行薪資分析，但究竟怎樣的教師薪資是具有吸引力的，又該從哪些角度來分析我國教師薪資是否具有吸引力？

從本研究結果證實，國內學者與教師認為分析我國教師薪資應包含「年薪」、「時薪」以及「獎金與津貼」三個面向；因為薪資包含了年終獎金等額外收入，年薪可將所有的財務待遇全數納入，進行整體的判斷；時薪則在補足年薪對工作時間差異的忽略，避免出現年薪高但工作時間更高的情形；獎金與津貼因屬額外收入性質，且各職業提供的獎金與津貼金額及項目亦有所差異，必須獨立進行比較。

首先，年薪又可從不同觀點來評判，根據本研究結果顯示，我國學者與教師認為無論從國際比較或國內比較的觀點，「相較於五年前或十年前的年薪成長幅度」與「當年度的平均年薪」都是必須考量的，就前者而言，與 OECD、美國全教會與美國經政會相同，我國學者與教師亦認為可藉由過去薪資的變化趨勢來推估一職業未來在往後十年或五年可能的薪資成長情形，若以兩個當年度具有相同薪資的職業而言，其中一職業相較於五年前的薪資上升了 10%，另一職業僅上升 5%或甚至沒有變動，其實便可推估前一職業的薪資在未來可能仍有較大的成長幅度，也就是過幾年後前者的薪資便可能大於後者，因此逐年成長幅度較大者便可能較具有競爭優勢，因此指標項目 A-6「扣除通貨膨脹後，相較於十年前及五年前的平均年薪成長幅度比較」則也成為我國教師待遇在國際比較與國內比較時必須考量的因素；而「當年度的平均年薪」則為一個職業現階段財務待遇的指標，亦即我國教師薪資是否具競爭優勢一方面可以看當年度教師平均年薪是否優於與之競爭的職業，另一方面也要看在國際來講，我國教師的平均年薪能不能與國際平均抗衡，若教師年薪在國內低於競爭職業，人才理所當然會流失，若在國際上明顯低於各國，也正代表我國教師薪資仍有調整的空間，而年薪的比較必須以更精細的角度來思考，由於我國教師薪資主要因年資而異，且在影響個人選擇職業上，不同年資的年薪

亦可作為推估一個職業薪資發展性的依據，同時考量初任、15 年年資、40 年年資平均薪資的原因在於避免出現初任平均薪資高，但進入職場後薪資成長幅度小的情況，也就是說雖然初入職場時的薪資雖高於其他職業，但 15 年後或極為資深後，其薪資卻低於其他職業相同年資者，因此，我國學者與教師亦認同以年資作為比較年薪的標準，認為個人在選擇職業類別時，除了 Odden & Wallace(2007)所提的起薪外，中堅與資深年資的平均薪資亦可能產生影響力，可透過比較不同年資階段我國教師薪資與國內其他職業或各國教師比較來檢視我國教師薪資是否具競爭優勢，即指標項目 A-1「不同年資(初任、15 年年資、40 年年資)的平均年薪比較」；然而，是不是初任薪資到 40 年年資的平均年薪漲幅大便代表該職業提供了較大的薪資誘因？對此，我國學者與教師認為可另考量從初任到達最高年薪的所須時間，即指標項目 A-5，例如一個漲幅為 2 倍的職業與漲幅為 2.5 倍的職業，前者達到頂薪的時間平均只須 20 年，但後者卻為 30 年，相較之下，即使後者的薪資漲幅高，但考量所須時間後可能不一定有絕對的優勢，或者當兩職業的初任起薪到最高年薪的漲幅相等時，所須時間較短即可達頂薪的職業則可能存在較大的競爭優勢；其次，年薪進行比較時，正如同 Taylor (2008)曾指出薪資的衡量應考量地理因素的觀點，我國學者與教師同樣認為在國際比較上須顧及各國差異，也就是除了進行各國教師年薪的比較外，也必須看教師薪資在自身國家中屬高或低，即指標項目 A-4「各國教師平均年薪佔各國每人國民生產毛額之比率的比較」，避免單純以年薪比較而產生偏頗的情形，舉例而言，平均薪資的比較雖然甲國教師優於乙國教師，但甲國教師的平均薪資置於該國脈絡下可能相對較低，而乙國教師的平均薪資置於該國脈絡下卻相對較高，如此一來甲國教師薪資便可能無法代表絕對的優勢。

因此，我國學者與教師認為國內教師年薪競爭力的衡量，無論就國際間是否具競爭優勢或檢視在國內是否可競爭到人才，都必須考量「當年度年薪相較於十年前或五年前的成長幅度」、「不同年資的平均年薪」與「到達最高年薪平均所須時間」三個要素，特別就國際間的教師比較時，更另須將「各國教師平均年薪佔各國每人國民生產毛額之比率」納入思考；但若進一步從平均得分則可發現，在年薪的分析上，國際與國內競爭優

勢的比較受到「當年度年薪相較於十年前或五年前的成長幅度」與「不同年資的平均年薪」的影響最大，也就是我國教師年薪是否具有競爭優勢最先被考量的在於過去到現在的薪資調整幅度以及現階段不同年資下的平均年薪，反而到達最高所須時間所造成的影響力便不如上述兩者，而單就國際比較來說，「各國教師平均年薪佔各國每人國民生產毛額之比率」對教師年薪是否具有競爭優勢的影響力與「當年度年薪相較於十年前或五年前的成長幅度」及「不同年資的平均年薪」其實可說勢均力敵的，也就是說各國教師年薪相較於國內而言屬高或低對於檢視國際教師年薪是否具競爭優勢也具有極大影響力。

其次，檢視薪資的另一個思考角度經研究顯示，我國專家與教師認為可從「時薪」來思考。時薪的衡量乃在補足年薪忽略了工作時間因素的不足，因此承指標項目 A-1 對不同年資階段的平均年薪比較，在考量工作時間後，我國學者與教師認為可進一步從不同年資階段的平均時薪的思考，無論國際間或國內的比較皆可從個人工作一小時所能獲得的薪資來衡量，即指標項目 A-2；特別針對國際間教師薪資比較部分，因比較對象皆為教師，而教學乃教師的主要工作內容，所以我國學者與教師認為國際比較對於納入時間因素的薪資衡量，除了以總工作時間為單位外，教師教學一個小時平均可獲得多少薪資也是判斷的標準，而指標項目 A-3 即為此。並由平均得分可見，從國際觀點檢視我國教師時薪的競爭優勢時，或許因教學仍為教師負擔的主要來源，因此「淨教學時薪」的影響力大於「平均工作時薪」；但若檢視我國教師時薪在國內是否足以競爭優秀人才時，「平均工作時薪」則成為主要的判斷依據。

最後，我國學者與教師對於將「獎金與津貼」另進行獨立比較也表示肯定，並認為可從各職業所提供不同的獎金與津貼「項目」來思考，即指標項目 A-7，例如我國教師一職可享有婚、喪、生育補助及子女教育補助等生活津貼，但其他職業卻不一定有，可能便會成為個人選擇職業時的考量。

雖然經本研究證實，我國學者與教師認為教師薪資的合理與否或是否具競爭優勢須從「年薪」、「時薪」與「獎金與津貼」三個角度來衡量，但從表 4-14 對各指標項目平

均得分的整理卻可發現，我國學者與專家對此三個檢視角度並不認為其重要程度是相等的，「年薪」的四個指標項目的平均得分皆在 4 以上，其餘「時薪」與「獎金與津貼」共三個指標項目的平均得分則在 4 以下，顯示我國學者與教師認為「年薪」的重要程度應大於「時薪」與「獎金與津貼」，也就是說我國教師薪資若欲具有競爭優勢，必須在年薪上優於國內其他職業，而且也必須在國際上有競爭力。再細看與年薪相關的四個指標項目，除了考量起薪到頂薪所須時間的指標項目 A-5 外，其他三者平均得分皆高達 4.5，而這三個指標項目的高分皆呈現了我國學者與專家認為檢視我國教師薪資在國際間是否具競爭優勢主要以各國教師當年度年薪相較於過去的成長幅度、各國教師於各年資階段的當年度年薪，以及各國教師薪資占每人國民生產毛額之比率所造成的影響力最大；而對檢視我國教師薪資在國內是否具吸引人才之優勢則以教師與其他職業的個人當年度年薪相較於過去的成長幅度，以及教師與其他職業的個人於不同年資階段所能獲得的當年度年薪兩個因素為最重要的影響所在。對此，研究者推估或許因為年薪包含了所有的財務性待遇，個人對職業的選擇通常較以整體數額為考量，「時薪」及「獎金與津貼」屬於更細節的部分，相較於年薪教容易受到忽略。上述結果的凸顯，也正符合 Odden & Wallace(2007)對平均起薪與平均薪資的重視，同樣以年薪為標準。

表 4-14　薪資層面指標項目的德懷術平均得分

編號	指標項目	平均得分
A-1	不同年資(初任、15 年年資、40 年年資)的平均年薪比較	4.50
A-4	各國教師平均年薪佔各國每人國民生產毛額之比率的比較	4.50
A-6	扣除通貨膨脹後，相較於十年前及五年前的平均年薪成長幅度比較	4.50
A-5	到達最高年薪所須時間的平均比較	4.00
A-3	各國教師不同年資(初任、15 年年資、40 年年資) 的平均淨教學時薪比較	3.63
A-2	不同年資(初任、15 年年資、40 年年資)的平均時薪比較	3.56
A-7	獎金與津貼的項目比較	3.56

二、 福利層面

由本研究第二章文獻探討的表 2-3 可發現，OECD、美國教師聯盟、美國全教會與美國經政會中，僅美國經政會在其教師待遇比較研究於福利層面上有簡略涉及，但卻也只是比較涉及財務待遇的福利項目占總財務待遇的比例，然由本研究結果發現，我國學者與教師認為，無論從我國教師待遇的國際競爭優勢觀點或國內人才競爭觀點，都應從教師一職所提供的「福利項目」與「福利項目的天數或金額」來衡量。前者即指標項目 B-1，例如我國中小學教師一職的福利項目中，針對女性教師還提供了生理假、產假，針對男性教師則有陪產假，並且這些假期皆屬於支薪假期，也就是說女性教師遇到生理期或是生產期間，以及男性教師遇到配偶生產期間，不只可以不必上班，同時還可以領

到薪資；另外，中小學教師還是我國唯一享有免繳所得稅福利的職業，其他職業則無此項待遇；對於擁有上述相關須求的個人而言，教師一職所提供的福利項目便可能對其產生極大吸引力，因此有助於教職人才的競爭。後者即指標項目 B-2，因各職業提供的福利項目多所重複，例如多數職業都會提供退休金以及各種請、休假項目，因此當有職業與教職所提供的福利項目相同時，福利內容的多寡，包含若可以請產假的話可以請幾天？退休金或補助金金額有多少？便成為進一步的判斷依據。

進一步從兩個指標項目的平均得分來看，平均得分較高且達 4.00 以上的指標項目 B-2「福利項目天數或金額」顯示了我國學者與教師認為，個人在職業的選擇上對於請、休假的天數，以及退休或補助的金額等相較於所提供的福利項目有較大程度的重視，也就是說我國教師福利在國際間或國內是否具有競爭優勢，主要以其所享有的請休假念天數之多寡，以及退休金與補助金可領到的金額所形成的影響力是最大的。然而，雖然我國學者與教師的給分呈現了對指標項目 B-2「福利項目天數或金額比較」的重視，但事實上此兩個指標項目應是相輔相成的；指標項目 B-1「福利項目的比較」在比較兩個職業所能享有的福利項目，當兩職業皆同時具備某一個福利項目時，才能進一步以 B-2 來作判斷，若進行指標項目 B-1 的比較後，發現其中一職業根本並不存在於另一個職業的福利項目，例如我國公務人員與中小學教師相較之下並不享有寒暑假福利，那便不須要再進一步比較寒暑假天數的多寡。研究者推估後者平均得分高於前者的原因在於其所指出的判斷標準是較為具體可衡量的，填答者較容易掌握該指標項目的意義，因此給分也較高，但事實上兩個指標項目應是同時進行的，先進行指標項目 B-1 的比較確定兩職業皆同時擁有某一福利項目後，才須進行指標項目 B-2 的比較。但無論如何，由指標項目 B-2 的平均得分高達 2.63 可發現，我國學者與教師認為，大部分職業皆具備的退休金制度、請假，以及國內外教師皆享有的寒暑假等福利，其金額的多寡與請、休假日數的長短對於個人決定職業類別而言確實影響極大，對於教師福利是否具競爭優勢也有很大的影響。

表 4-15　福利層面指標項目的德懷術平均得分

編號	指標項目	平均得分
B-2	福利項目天數或金額的比較	4.63
B-1	福利項目的比較	3.94

三、 工作環境層面

由表 2-3 可見 OECD 對各國教師工作環境層面的比較從「生師比」、「班級規模」與「工作時間」三個角度來分析，而本研究結果顯示我國學者與教師對我國教師工作環境的分析也認為應該包含此三個分析面向，三者皆是造成教師工作負擔的來源。

首先，無論國際比較或國內比較都可從工作時間來衡量，我國學者與教師認為可透過「每年工作日數」與「每日總工作時數」來思考。「每年工作日數」的多寡指工作者一年必須工作的日數，工作日數多則工作負擔較大，為避免出現部分職業雖然每年工作日數少，但每日工作時間卻很長的情形，因此「每日總工作時數」的考量則成為必須，且每日工作時數的長短乃個人進入職場後，最直接面臨到的工作負擔來源，例如教師或部分公職人員每天可以正常上下班，工作時間大約 8 小時，但許多科技或銀行相關職業每天上班時間卻可能超過 10 小時，甚至更多，那麼教師待遇在此方面便可能有較大競爭優勢，並且從平均得分可發現，工作時間無論與國際比較或國內比較，「每年工作日數」對於檢視教師工作時間是否具競爭優勢皆具有最大影響力；此外，特別針對工作時間的國際比較方面，我國學者與教師則認為可加入「每年淨教學時數」與「每年工作週數」的分析，前者因教學為教師主要工作內容與負擔來源，所以須要將之進行獨立的比較，以我國小學科任教師為例，每節上課節數為 40 分鐘，每週授課節數為 20 至 24 節，每學期上課週數 20 週，便可得知每年淨教學時數約為 533 小時至 640 小時，淨教學時數愈多表教師須教學的時間愈長，其在課程準備必定也須付出較多的心力，負擔相對也

較大；後者則因教師皆享有寒暑假，且寒暑假時間皆不短，多以「月」為計算單位，因此另針對國內外中小學教師進行「每年工作週數」的比較，也就是扣除寒暑假的長期休假後，國內外教師須工作的週數作為另一個衡量的因素。但事實上「每年工作日數」相較於「每年淨教學時數」與「每年工作週數」仍更能代表教師的工作負擔，因此其所造成的影響力仍為最大。

其次，特別針對教師待遇的國際比較方面，工作負擔來源除上述與工作時間相關的因素外，在衡量我國教師工作環境與其他各國相較之下是否具競爭優勢時，我國學者與教師認為「生師比」與「班級規模」的比較是必須的。前者乃從全校的角度，平均而言一個教師須負擔的學生數，後者則指一個班級的學生數，也就是當教師對一個班級進行教學時須負擔的學生數量，此兩因素若較低對教師所造成的負擔勢必較小；然而班級規模因各校有所差異，除了從平均值來看之外，為避免極端職的影響，我國學者與專家認為可另從最大班級規模來思考，亦即各國多會規定國內最高的班級人數上限，代表了若個人選擇在該國任教的話，其可能面臨的最大班級規模；例如以我國而言，偏遠地區學校的班級規模可能不足 10 人，但在都會地區學校的班級規模卻可能達我國規定的最高上限 30 至 35 人，若進一步來看我國教育部所統計 OECD 國家與我國國小及國中的班級規模，2007 年時我國國小每班平均 28.5 人，OECD 國家平均 21.5 人，我國國中每班平均 34.2 人，OECD 國家平均 24.1 人，而我國都會與偏遠地區班級規模差異甚大，上述的 28.5 人與 34.2 人可能是由於偏遠地區拉低平均數值的結果，可見得我國都會地區學校的班級規模相較於他國可能較大，對於都會地區教師可能造成極大的負擔。因此，在分析我國教師工作環境是否具競爭優勢上，必須包含指標項目 C-5「各國生師比的比較」、C-6「各國平均班級規模的比較」與 C-7「各國最大班級規模的比較」。但從平均得分顯示，檢視我國教師工作環境在國際間是否具有競爭優勢，除了工作時間因素之外，「生師比」及「平均班級規模」亦會造成極大的影響力。

綜上所述，衡量教師工作環境是否具競爭優勢可從「工作時間」、「生師比」與「班級規模」三個角度來分析。就教師工作環境的國際比較上，包含了「工作時間」、「生師

比」與「班級規模」的比較，在工作時間方面必須考量「每年工作日數」、「每日總工作時數」、「每年淨教學時數」與「每年工作週數」，而班級規模則須考量「平均班級規模」與「最大班級規模」，但整體而言在檢視我國教師工作環境於國際間是否具競爭優勢時仍以「每年工作日數」具有最大的影響力，而「每年淨教學時數」、「生師比」與「平均班級規模」的影響力雖略低於「每年工作日數」，但相距無幾，對於教師工作環境的國際比較也同樣具有極大的影響力。另一方面，就教師工作環境的國內比較而言，主要是從工作時間來分析，包含「每年工作日數」與「每日總工作時數」，特別以前者對於簡是我國教師工作環境在國內是否具有吸引人才之優勢最具有影響力。

歸結而言，無論從國際比較或國內比較的觀點，我國學者與教師皆認為「每年工作日數」對於檢視我國教師工作環境是否具競爭優勢的影響力皆為最大，畢竟「每年工作日數」代表了個人選擇一職業後「須要」或者「不須要」工作的日數，相較於「每日總工作時數」或者「淨教學時數」、「生師比」與「平均班級規模」等因素所造成的影響僅「多寡」的程度差別，「每年工作日數」對於個人工作負擔的影響是較為明顯的。

表 4-16　工作環境層面指標項目的德懷術平均得分

編號	指標項目	平均得分
C-1	每年工作日數的比較	4.56
C-4	各國教師每年淨教學時數的比較	4.44
C-5	各國生師比的比較	4.44
C-6	各國平均班級規模的比較	4.44
C-2	每日總工作時數的比較	4.31
C-3	各國教師每年工作週數的比	4.00
C-8	各國最大班級規模比較	4.00

四、 職場機會層面

Odden & Wallace(2007)認為職場機會包含了任職於此工作所能獲得的升遷機會，以及從工作上自己所能獲得的成長機會，然而在本研究中，我國學者與教師卻認為對於檢視我國教師職場機會是否具競爭優勢的因素僅「專業成長」一個因素，相較於 Odden & Wallace 所指出的「從工作上自己所能獲得的成長機會」更聚焦在專業成長上，並且就我國而言，升遷機會對於教師一職是否具競爭優勢也不如 Odden & Wallace 所認為的具有影響力。

因此由本研究發現可知，無論從國際觀點或國內比較來檢視我國教師的職場機會之良窳，皆應該關注於專業成長上，包含了一職業可提供改個人的「專業成長機會」，以及更具體可衡量的「每年專業成長時數」兩個要素，也就是說一職業所能提供給個人專業成長機會較多者，以及每年提供個人較多專業成長時數者，此職業在職場機會上是較具有競爭優勢的；然從兩者的平均得分仍可看出，我國學者與教師普遍認為「專業成長機會」對於檢視教師待遇在職場機會層面是否具有競爭優勢占據較大的影響力，亦即一職業能提供較多的專業成長機會相較於提供較多的專業成長時數，前者的競爭優勢是大於後者的，對此，研究者推測造成前者影響力大於後者的原因在於，職場上個人所須的專業成長知能或技術可能有所差異，即使組織統一提供了許多的專業成長時數，但卻不一定符合每個人的須求，但專業成長機會是由個人內心的主觀認定，當一職業的專業成長機會高時，代表了該職業確實可提供較多個人所經驗的專業成長，因此專業成長機會相較於專業成長時數對於個人而言更能代表職場機會。

表 4-17　職場機會層面指標項目的德懷術平均得分

編號	指標項目	平均得分
D-1	專業成長機會的比較	4.31
D-3	每年專業成長時數的比較	4.13

綜上而論，我國學者與教師對於檢是我國教師待遇是否具競爭優勢的待遇比較指標系統認為應從薪資、福利、工作環境與職場機會四個層面來分析；就薪資層面而言，須從「年薪」、「時薪」及「獎金與津貼」三方面來思考，尤以年薪對於檢視教師待遇的薪資層面在國際間或國內是否具有競爭優勢占有最大的影響力；就福利層面而言，須從「福利項目」與「福利項目天數與金額」兩方面來思考，而後者對於檢視教師待遇的福利層面在國際間或國內是否具有競爭優勢占有最大的影響力；就工作環境層面而言，「工作時間」、「生師比」及「班級規模」為三個必須考量的因素，而「工作時間」中的「每年工作日數」對於檢視教師待遇的工作環境層面在國際間或國內是否具有競爭優勢占有最大的影響力；就職場機會層面而言，主要須考量「專業發展」，尤其以「專業發展機會」對於檢視教師待遇的職場機會層面在國際間或國內是否具有競爭優勢占有最大的影響力。

參、國內特定比較職業

檢視我國中小學教師待遇是否具競爭優勢必須分別從國內與國際兩方面來分析，在國際比較上，可藉由將我國中小學教師待遇與各國中小學教師待遇比較來檢視我國所提供的待遇是否在國際上具有競爭優勢；而國內比較方面，則必須使中小學教師的待遇優於可能與之競爭的職業，才得以吸引優秀師資，而本研究在國內特定比較職業的調查即在確認究竟國內哪些職業可能與中小學教師競爭人才。

根據研究結果顯示，我國學者與教師認為國內可能與中小學教師一職產生人才競爭關係的職業類別主要為教育學群及公務人員；「教育學群」因與中小學教師同樣為教育背景出身，所須的知識、技能較為相似，我國學者與教師認為其有極大可能性與教師一職吸引相同的人才進而產生競爭關係；而究竟教育學群中有哪些職業類別確實會與中小學教職競爭人才呢？由本研究結果顯示，我國學者與教師認為應包含 2 小類，分別是同樣進行教育工作，但教育對象可能是一般企業組織員工的「教育訓練專家或人力資源培

訓人員」，以及因應我國中小學教科書開放審定本，因而所須的「教科用書編輯人員」；並且由表 4-18 所顯示的各職業類別平均得分可發現，學者與教師們認為其中「教育訓練專家或人力資源培訓人員」與中小學教師一職有較大的人才競爭關係，也就是說具備中小學教師資格者，除了擔任教師外，也有極大可能性會到一般組織企業擔任教育工作，教育或培訓組織員工。根據研究者推估，我國學者與教師給予「教育訓練專家或人力資源培訓人員」較高分數的原因在於，其實教育學群的 2 個職業類別中，該職業與教師一職的性職最為相似，皆在從事教育的工作，與教師壹一職一樣在對人從是直接的教育活動，反之「教科用書編輯人員」除了必須涉及編輯能力外，主要負責教科書內容的設計與出版，並非直接從事教育傳授的工作，與教師一職的相似性不如「教育訓練專家或人力資源培訓人員」高，對於喜愛與人互動或喜歡「教授」工作者而言，教科用書編輯人員可能較難與教職競爭，因此與中小學教師競爭人才的可能性便較為減低。

其次，「公職人員」包含許多考科，其中不乏與教育相關者，例如教育行政、人事行政等，加上公務職業提供了工作者相較於私人機構更多的保障且起薪相較於各職業提供給大學畢業生的平均起薪又更高，例如我國高等考試及格者，平均起薪約為每個月四萬五千元左右，相較於一般大學生的平均起薪僅每月三萬元左右，甚至不到三萬元，加上考上公職人員後，基本上已算是獲得終身職，並且享有許多私營企業較少提工的福利，例如各種請、休假等，因此吸引了極多的求職者，我國學者與教師亦認為其與教職有著莫大的競爭關係。但公職人員的考試資格乃依學歷區分，而欲擔任中小學教師的話，目前至少都須擁有大學學歷， 因此從兩個職業類別的平均得分看來，考試資格為高中畢業的「普通考試或特考四級」以及考試資格為大學畢業的「高等考試或特考三級」則被我國學者與教師一致認為與中小學教師有最大的競爭關係，尤其後者所須的條件資格與教師一樣都為大學畢業者，且在各項待遇上都優於前者，因此經研究結果顯示，「高等考試或特考三級」相對於「普通考試或特考四級」與中小學教職存在較大的人才競爭關係。

整體而言，國內可能與中小學教職存在人才競爭關係的 4 類職業—「教育訓練專家

或人力資源培訓人員」、「教科用書編輯人員」、「普通考試或特考四級」與「高考或特考三級」中，經研究結果顯示，我國學者與教師仍一致認為隸屬公務人員的「普通考試或特考四級」與「高考或特考三級」與教職的競爭關係是最為激烈的，尤其是「高考或特考三級」，而「教育訓練專家或人力資源培訓人員」的平均得分其實與「普通考試或特考四級」的平均得分也僅差距 0.01，可說其與教職的人才競爭程度幾乎等同「普通考試或特考四級」；但歸結而言，「教科用書編輯人員」、「教育訓練專家或人力資源培訓人員」、「普通考試或特考四級」與「高考或特考三級」與我國中小學教職皆存在極大的人才競爭關係，特別是後三者，因此檢視我國中小學教師待遇在國內是否具競爭人才的優勢時，必須同時與此四類職業進行比較，其中更尤須重視與「教育訓練專家或人力資源培訓人員」、「普通考試或特考四級」與「高考或特考三級」的比較，確保我國中小學教師可確實吸引到優秀人才。

表 4-18　國內特定比較職業的德懷術平均得分

大類	**小類**	**平均得分**
教育學群	教育訓練專家或人力資源培訓人員	4.44
	教科用書編輯人員	3.86
公職人員	高考或特考三級	4.62
	普通考試或特考四級	4.50

第五章　研究結論與建議

根據本研究之結果，以下進一步歸納本研究結論，並據此提出建議，以期我國中小學教師待遇可更加完善。

第一節　研究結論

本研究結論須回歸到研究目的—「欲建立可用來檢視我國教師待遇是否具競爭優勢的中小學教師待遇比較指標系統」來討論，因此本研究結論含括教師待遇應包含哪些「待遇層面」？應從哪些「指標項目」來分析各待遇層面？以及由於為使本研究所建立的教師待遇比較指標系統可加宏觀，在比較對象上包含將我國中小學教師待遇一方面從國際觀點，與各國中小學教師待遇比較以檢視我國中小學教師待遇在國際上是否具競爭優勢，另一方面則與國內可能與中小學教職相互競爭人才的特定職業比較以檢視其在國內是否具吸引人才之優勢，國際比較部分以 OECD 國家為主，而國內特定比較職業則為本研究除「待遇層面」與「指標項目」外所須進一步確認的問題。以下則基於上述問題提出本研究結論。

首先在待遇層面上，於第四章確立中小學校教師待遇比較指標系統後可發現，對於各學者在對教師待遇下定義時皆會提及的「薪資」（林文達，1987；蓋浙生 1999；Odden & Wallace, 2007），我國學者與教師亦皆認為本待遇比較指標系統必須將之涵括在內，且其更指出此層面在教師待遇的內涵中佔據即為重要的角色；另外，多數學者(Belcher & Atchison, 1987；Gaines, 2001)所認為亦應包含在待遇內涵的「福利」，以及過去長時間以來較受到忽視而由 Odden & Wallace (2007)所提出的「工作環境」，在本研究中也顯示國內學者與教師認為此兩個層面在分析我國教師待遇時也必須納入考量，更而甚者，就我國而言，福利與工作環境對於個人選擇職業的影響與薪資可說同時並存且難分軒輊，並非如同 Hassel (2002)及 Odden & Wallace (2007)所指出薪資為最重要的待遇種類，藉由本研究的結果可發現，事實上薪資、福利與工作環境對於個人職業的選擇皆占據極大的影響力，在檢視我國教師待遇是否具競爭優勢時更是最為重要的層面。並且從國際間

對教師待遇比較的研究來看亦可發現上述現象，美國經政會進行國內教師待遇的比較時，除了薪資外也納入了福利：而經常為世界性指標的 OECD 對於教師待遇比較所進行的研究，除了薪資以外，也包含工作環境，可見得正如同本研究所視，福利與工作環境在教師待遇中的重要程度已與薪資幾乎可並駕齊驅。

此外，Odden & Wallace (2007)率先提出的職場機會在過去研究中較為少見，但從本研究結果可知，雖然該層面的重要性不如薪資、福利與工作環境，但國內學者與教師認為其對於檢視我國教師待遇是否具競爭優勢也存在者一定程度的重要性。也就是說，國內對於分析教師待遇所須包含的層面經本研究證實後，正符合 Odden & Wallace (2007)所提的觀點，應包含薪資、福利、工作環境與職場機會四個層面，亦即教師待遇不只含括財物性待遇的薪資，非財務性的福利、工作環境與職場機會也扮演極為重要的角色，而就國內而言，四者中更以薪資、福利與工作環境三個待遇層面為重。

其次針對每個待遇層面應如何來判斷優劣，本研究藉由德懷術所建立的指標項目即為各待遇層面下可用以具體衡量該層面優劣的標準，但因在檢視我國教師待遇是否具競爭優勢時，涉及與我國中小學教職競爭人才的國內特定比較職業的比較，以及將之和各國比較以檢視其國際上的競爭優勢，指標項目的適用性因而有所差異。本研究顯示國內學者與教師認為，薪資層面的比較必須從「年薪」、「時薪」與「獎金與津貼」三個角度來分析；無論國際或國內的年薪比較皆包含從「不同年資層級的平均年薪」的比較可知初任、中等與資深年資約略可獲得的年薪以及各階段的漲幅，同時為使該比較更為客觀須納入「到達最高年薪所須的平均時間」的考量，並透過「相較於五年前與十年前的年薪漲幅」比較來預測各職業未來的發展性，而特別針對國際比較部分，考量 Taylor (2008)所指出的工作所在地造成的差異下，另參考「各國教師平均年薪佔各國每人國民生產毛額之比率」；時薪乃在補足年薪對工作時間的忽視，因此無論國際或國內比較皆須考量「不同年資層級的平均時薪」，另針對國際比較基於教學為教師主要工作內容，因此將「各國教師不同年資的平均淨教學時薪」納入衡量範疇；獎金與津貼則無論國際或國內比較皆從其「數額」來分析；三個分析薪資的角度中以「年薪」獲得國內學者與教師最

大的肯定，也就是說無論在檢視我國教師薪資在國際或國內是否具競爭優勢上，「年薪」所造成的影響力是最大的，其中更以「不同年資層級的平均年薪」與「相較於五年前與十年前的年薪漲幅」的影響最大，而針對國際比較上「各國教師平均年薪佔各國每人國民生產毛額之比率」則與前兩個指標項目有相等程度的影響力。

其次，福利層面的衡量無論國際或國內比較皆須透過「福利項目」以及「福利項目天數或金額」兩個指標項目來判斷，依國內學者與教師認為，後者對檢視我國教師福利在國際或國內的競爭優勢所造成的影響可能較大。工作環境層面，若針對國際比較須從「工作時間」、「生師比」與「班級規模」三個向度來分析，若針對國內比較則僅須考量「工作時間」；首先無論國際或國內比較在工作時間上皆須考量「每年工作日數」與「每日工作時數」，特別針對國際比較部分在工作時間上須另納入「每年淨教學時數」與「每年工作週數」的衡量，而除工作時間外還另須考量「生師比」以及「平均班級規模」與「最大班級規模」；然無論國際或國內比較，國內學者與教師一致認為工作時間中的「每年工作日數」對於檢視教師工作環境是否具競爭優勢最具影響力。最後，職場機會層面無論國際或國內比較主要皆以「專業發展」為考量，包含「專業發展機會」與較為具體的「每年專業成長時數」，但研究仍顯示國內學者與教師認為前者對於檢視教師職場機會是否具競爭優勢最具影響力。

最後在國內特定比較職業部分，根據本研究結果發現，我國學者與教師指出，可能與中小學教職競爭人才的職業主要包含兩大類，分別是同樣具教育背景之「教育學群」以及包含教育學科可應考的「公務人員」；而此兩大類下實際與我國中小學教師待遇進行比較的職業經研究結果確認共包含「教育學群」中的「教育訓練專家或人力資源培訓人員」與「教科用書編輯人員」，以及「公務人員」中的「普通考試或特考四級」與「高考或特考三級」共 4 小類與我國中小學教師競爭人才的可能性最大，其中更以「教育訓練專家或人力資源培訓人員」、「普通考試或特考四級」與「高考或特考三級」與之競爭程度最烈。

綜而言之，本研究結論歸納如下：

一、 檢視我國中小學教師待遇時，無論國際比較或國內比較皆應從薪資、福利、工作環境與職場機會四個待遇層面進行分析。

二、 薪資層面的指標項目主要包含年薪、時薪以及獎金與津貼三面向，並首重年薪的影響力；福利層面的指標項目主要包含福利項目以及福利項目天數或金額二面向，並首重天數或金額的影響力；工作環境層面的指標項目在國際比較上主要包含工作時間、生師比與班級規模三面向，國內比較則僅包含工作時間，但皆以每年工作日數的影響力最大；職場機會層面的指標項目主要包含專業發展機會與每年專業成長時數二面向，並首重專業發展機會的影響力。

三、 國內與中小學教師一職存有人才競爭關係的職業包含教育學群中的「教育訓練專家或人力資源培訓人員」與「教科用書編輯人員」，以及「公務人員」中的「普通考試或特考四級」與「高考或特考三級」，並以「教育訓練專家或人力資源培訓人員」、「普通考試或特考四級」與「高考或特考三級」與之競爭程度最烈。

第二節　研究建議

本節根據上述的研究結論，以下針對我國教育行政機關提出建議，若教育行政機關欲使我國中小學教師待遇更具有競爭優勢須注意下列要點。

一、 教師待遇的制定應同時考量薪資、福利、工作環境與職場機會

從我國對教師待遇的相關法規或規定來看，包含《教師法》、「全國軍公教員工待遇支給要點」與「教師待遇條例草案總說明」等，所指出的教師待遇不脫離本薪(含年功薪)、加給與生活津貼以及獎金，對教師待遇內涵的界定皆僅止於薪資層面，顯示我國教育行政機關在訂定教師待遇時，極可能僅考量薪資層面；然而從本研究

結果發現，若教師待遇欲具備競爭優勢的話，勢必得更全面的將福利、工作環境與職場機會一同納入考量，此四個層面對於教師待遇是否能發揮競爭優勢皆有極大或一定程度的影響力，若教育行政機關僅以薪資來衡量教師待遇時，可能因為忽略了教師福利、工作環境與職場機會的影響而導致教育領域難以吸引優秀師資，因此，如果欲使教師待遇可發揮吸引人才的優勢，並使其在國際上具有競爭優勢，教育行政機關對於教師待遇的訂定應以更全面性的觀點，將薪資、福利、工作環境與職場機會同時納入考量。

二、 應使教師待遇，特別是薪資、福利與工作環境，優於教育訓練專家或人力資源培訓人員以及公務人員

衡量教師待遇時雖應包含薪資、福利、工作條件與職場機會四個層面，但由研究結果發現在這四個待遇層面中其實以前三者對於教師待遇是否具備競爭優勢所造成的影響力是最大的，因此教育行政機關在訂定教師待遇時，除了須同時考量四個層面之外，更應該特別重視薪資、福利與工作條件的優劣，尤其與可能與我國中小學教職競爭人才最激烈的「教育訓練專家或人力資源培訓人員」以及「公務人員」相較之下，我國教師的薪資、福利與工作條件更應該優於上述職業，以避免優秀人才放棄擔任教職而選擇了「教育訓練專家或人力資源培訓人員」以及「公務人員」，進而導致我國中小學教師素質日漸低落。

三、 對於教師待遇薪資層面的訂定應考量年薪、時薪、獎金與津貼，特別應注重年薪

由研究結果顯示對教師待遇的薪資層面是否具競爭優勢的衡量應包含年薪、時薪、獎金與津貼三個部分，因此教育行政機關在訂定教師薪資時，要特別注意提供給教師的每年薪資，以及考量每年工作時數後教師每工作一個小時所能獲得的薪資，另外則是所提供給教師的考績獎金、年終獎金或其他加給與津貼，是否在國際上有競爭優勢，以及在國內相較於「教育訓練專家或人力資源培訓人員」以及「公務人員」是否可吸引到優秀人才；而在三者的考量中，更需要特別注重年薪的部分，因為由本研究結果可發現年

薪無論在檢視我國中小學教師待遇在國際上的競爭優勢，或是在國內的人才競爭力，皆是薪資層面最主要的判斷依據，因此，即使教育行政機關難以在年薪、時薪、獎金與津貼三個部分皆優於「教育訓練專家或人力資源培訓人員」以及「公務人員」，但至少在年薪的提供上比須要較優渥，才得以使教師薪資具有競爭優勢。

四、 對於教師待遇福利層面的訂定應考量項目、天數與金額，特別應注重各種請休假的天數或退休、補助金的金額

由研究結果顯示對教師待遇的福利層面是否具競爭優勢的衡量應包含福利項目以及天數或金額二個部分，因此教育行政機關在訂定教師福利時，必須檢視我國教師福利相較於各國教職或國內「教育訓練專家或人力資源培訓人員」與「公務人員」提供給個人的福利項目是否有不足之處，若有的話則必須考慮增加教師福利；另一方面對於較為普遍的福利項目例如年終獎金、考績或績效獎金、退休金或補助金等，教育行政機關則必須進一步確保我國教師所享有的天數與各項金額優於或至少不低於國際平均值，並且在國內必須優於「教育訓練專家或人力資源培訓人員」與「公務人員」，才可確保我國中小學教師待遇的競爭優勢。特別是請休假天數與退休金或補助金金額的給與上，更是對於教師待遇是否具競爭優勢的關鍵影響所在，我國教育行政機關勢必須特別注意。

五、 對於教師待遇工作環境層面的訂定應考量工作時間、生師比、班級規模，特別應注重每年工作日數

教育行政機關對於教師工作環境層面的訂定則必須分別從國際觀點與國內觀點來思考。就前者而言，若欲使我國中小學教師待遇在國際間具有競爭優勢，我國教育行政機關必須注意我國教師相較於各國教師是否擁有較低的工作時間、生師比與班級規模，即較低的工作負擔；就國內人才競爭的觀點，教育行政機關則要掌握教師的工作時間必須低於「教育訓練專家或人力資源培訓人員」與「公務人員」，以確保我國中小學教師待遇無論在國際或國內皆具有競爭優勢。但若難以面面俱到時，則須特別注意「每年工作日數」，至少須使我國教師的每年工作日數不得高於國際間教師的平均，以及低於國

內「教育訓練專家或人力資源培訓人員」與「公務人員」，才得以使教師工作環境存在競爭優勢。

六、 對於教師待遇薪資層面的訂定應考量教師的專業發展，特別應提供給教師的專業發展機會

教育行政機關在營造教師的職場機會時，須關注在為教師營造可使其發展專業知能的環境，使教師在任教後仍能在職場領域中獲得專業能力成長的機會，並且教育行政機關須特別注意我國提供給中小學教師的專業發展機會是否優於「教育訓練專家或人力資源培訓人員」與「公務人員」，避免使重視個人成長的優秀人才放棄教職而選擇該兩類職業。

參考文獻

中文部分

96 年軍公教人員年終工作獎金（慰問金）發給注意事項（2007）

九年一貫課程實施要點（2006）

公立中小學兼任行政職務教師休假補助基準（2006）

公立學校教職員成績考核辦法（2008）

公立學校教職員敘薪標準表說明（2004）

公立學校教職員敘薪辦法（2004）

公務人員加給給與辦法（2007）

公教人員保險法（2005）

全國軍公教員工待遇支給要點（2007）

行政院主計處（1992）。中華民國職業標準分類，第 5 次修訂版。

吳明蒼（2005）。屏東縣私立技術學院校長領導型態與教師工作滿意之研究。**新竹師院學報**，**20**，63-108。

吳貞宜（2001）。中小學教師待遇之內涵與制度類型之探討。**教育研究資訊**，**9**(1)，121-133。

所得稅法（2007)

林文展（2006）。國中小學教師薪給制度改進的可行方案。**教育研究**，**14**，123-133。

林文達（1987）。**教育財政學**。台北：三民書局。

林生傳（2003）。**教育研究法**。台北：心理。

林芳如（2004）。我國中小學教師薪給制度設計之研究--策略性觀點。**國立台北師範學院學報：教育類**，**17**(1)，437-458。

林美玲（2001a）。教師報酬知多少？--論教師的工作條件、報酬與滿意 –上-。**師說**，**151**，10-21。

林美玲（2001b）。教師報酬知多少？--論教師的工作條件、報酬與滿意 -下-。**師說**，**152**，34-42。

林美玲（2002a）。中小學教師報酬探討--設計一個技巧本位的報酬制度-上-。**師說**，**162**，21-27。

林美玲（2002b）。中小學教師報酬探討--設計一個技巧本位的報酬制度-下-。**師說**，**163**，28-33。

林嘉琪（2008 年 7 月 11 日）。國小教師甄試 錄取率最低 0.7%。**聯合報**。2008 年 11 月 26 日，取自 http://mag.udn.com/mag/campus/storypage.jsp?f_MAIN_ID=13&f_SUB_ID=759&f_ART_ID=136721

林曉瑩（2001）。**我國中小學教師待遇制度之研究**。嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。

邱顯雄（2009）。報考公職搶捧鐵飯碗 補習班爆滿。**華視新聞**。2008 年 9 月 3 日，取自 http://news.pchome.com.tw/politics/cts/20090220/index-12351027378901507001.html

唐華（2008 年 5 月 6 日）。《澳大利亞人報》：澳教師薪水上漲 15%加重通脹。**國際在線**。2008 年 9 月 3 日，取自 http://big5.chinabroadcast.cn/gate/big5/gb.cri.cn/18504/2008/05/06/2805@2045796.htm

秦夢群、吳勁甫、濮世緯（2007）。校長轉型、交易領導與教師工作滿意關係之後設分析。**教育與心理研究**，**30**(4)，27-55。

國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則（2007）

國民中小學教師授課節數訂定基本原則（2007）

張鈿富、葉兆祺（2006）。臺灣教師薪資與先進國家之比較：以 2003 年為例。**教育研究月刊**，**142**，59-68。

張熒書（2003）。**我國公立國民中小學學校績效獎金之研究---以宜蘭縣為例**。國立花蓮教育大學國民教育研究所碩士論文，未出版，花蓮。

教師法（2006）

教師待遇條例草案總說明（2000）

教師請假規則（2006）

許瑜菁、管淑平(2008 年 4 月 25 日)。薪水追不上物價 英國 40 萬名教師大罷工 前首相子響應。**海峽資訊網**。2008 年 9 月 3 日，取自 http://www.haixiainfo.com.tw/8152.html

陳順和（1999）。教師分級制度與教師待遇與升遷。**教育資料與研究**，**31**，18-20。

陳麗珠（1992）。私立高級中等學校教師薪給問題。**高雄師範大學學報**，**3**，93-119。

陳麗珠（2000）。美國教師薪給制度改革趨勢之研究。**高雄師大學報**，**11**，157-179。

黃毅志（1996）。台灣地區社會學研究的職業分類與測量問題之探討。**調查研究**，**1**，123-168。

黃毅志（1997）。社會科學與教育研究本土化：台灣地區社經地位(SES)測量之重新考量。載於侯松茂（主編），**八十五學年度師範學院教育學術論文發表會論文集 3**（頁 189-216）。台東：國立台東師範學院。

黃毅志（1998）。台灣地區新職業分類的建構與評估。**調查研究**，**5**，5-36。

黃毅志（2003）。「台灣地區新職業聲望與社經地位量表」之建構與評估：社會科學與教育社會學研究本土化。**教育研究集刊**，**49**(4)，1-31。

黃毅志（2008）。如何精確測量職業地位？「改良版台灣地區新職業聲望與社經地位量表」之建構。**台東大學教育學報**，**19**(1)，151-160。

楊孟麗、王麗雲（2007，6 月）。教育指標及教育發展。載於中央研究院人文社會科學研究中心舉辦之**「社會指標及社會發展」國際研討會論文集**，台北市。

蓋浙生(1999)。**教育財政與教育發展**。台北市：師苑。

學校教職員退休條例（2007）

簡茂發、李琪明（2001）。我國教育指標系統之發展與建構。載於簡茂發、李琪明（主編），**當代教育指標—國際比較觀點**（頁 222-268）。台北市：學富。

西文部分

Adler, M., & Ziglio, E. (1996). *Gazing into the Oracle: The Delphi Method and its*

application to social policy and public health. Pennsylvania, London & Breistol: Jessica Kingsley Publishers.

Allegretto, S. A., Corcoran, S. P., & Mishel, L. (2008). *The teaching penalty: Teacher pay losing ground*. Retrieved October 13, 2008, from http://www.epi.org/books/teaching_penalty/teaching-penalty-full-text.pdf

American Federation of Teachers (2007). *Survey and analysis of teacher salary trends 2005*. Washington, DC: American Federation of Teachers.

Andrew, L. (2005). *Teacher pay and teacher quality*. Retrieved October 2, 2008, from http://www.iza.org/conference_files/TAM2005/leigh_a1987.pdf

Ballou, D. (1997). *Teacher pay and teacher quality: Evidence from policy initiatives of 1980s*. Retrieved October 2, 2008, from http://www.irpp.org/po/archive/jul97/ballou.pdf

Ballou, D. & Podgursky , M. J. (1997). *Teacher pay and teacher quality*. Kalamazoo, MI: W. E. Upjohn Institute for Employment Research.

Belcher, D. W. & Atchison, T. J. (1987). *Compensation administration*. New Jersey, EC: Prentice-Hall, Inc.

Bureau of Labor Statistics (2001). *Current Labor Statistics monthly labor review*. Retrieved October 15, 2008, from http://www.bls.gov/data/home.htm

Florida Department of Education (2006). *Teacher Pay Review*. Retrieved October 15, 2008, from http://www.fldoe.org/ARM/files/Teacher_Pay_Review.pdf

Gaines, G. F. (2001). *Beyond salaries: Employee benefit fot teacher in the SREB State*. Atlanta, GA: Southern Regional Education Board.

Hanushek, E. A. & Rivkin, S. G. (2007). *Pay, working conditions, and teacher quality*. Retrieved October 15, 2008, from http://www.futureofchildren.org/usr_doc/7_04.pdf

Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administration*. New York: Macmillan.

Hassel, B. C. (2002). *Better pay for better teaching*. Retrieved October 3, 2008, from

http://www.ppionline.org/ppi_ci.cfm?knlgAreaID=110&subsecID=135&contentID=250543

Hoxby, C. (1996). *How teachers' unions affect education production*. Retrieved October 8, 2008, from http://www.jstor.org/stable/select/2946669?seq=1

Ingvarson, L., Kleinhenz, E., & Wilkinson, J. (2007). *Research on performance pay for teachers*. Retrieved October 7, 2008, from http://www.acer.edu.au/documents/MR_ResearchOnPerformancePayForTeachers.pdf

Kelley, C., Heneman, G., & Milanowski, A. (2000). *School-based performance award programs, teacher motivation, and school performance: Findings from a study of three programs* (CPRE Research Report Series RR-44). Philadelphia, PA: Consortium for Policy Research in Education.

National Education Association (2007). *Rankings & Estimates*. Washington, DC: National Education Association.

Nelson, F. (1991). An interstate cost-of-living index. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, *13*, 103-111.

Odden, A. & Wallace, M. (2007). *Rewarding teacher excellence: A teacher compensation handbook for state and local policy makers*. Madison, WI: Consortium for Policy Research in Education, Wisconsin Center for Education Research, University of Wisconsin.

Odden, A., & Wallace, M. (2008). *How to achieve world class teacher compensatiom*. Retrieved October 3, 2008, from http://www.freeloadpress.com

OECD (2007). *Education at a glance 2007: OECD indicators.* Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, .

Taylor, L. L. (2008). Comparing teacher salaries: Insights from the U.S. census. *Economics of Education Review*, *27*, 48-57.

Taylor, L. L. & Fowler, W. J. (2006). *A comparable wage approach to geographic cost*

adjustment. Washington, DC: National Center for Education Statistics.

Walden, M., & Newmark, C. (1995). Interstate variation in teacher salaries. *Economics of Education Review*, *14*(4), 395-402.

Walden, M., & Sogutlu, Z. (2001). Determinants of intrastate variation in teacher salaries. *Economics of Education Review*, *20*(1), 63-70.

附錄一

社會變遷調查職業分類

管理人員

110 雇主與總經理(含董事，董事長，郵電總局長，監察人，副總經理)
120 主管(或經理)
130 校長
140 民意代表
370 辦公室監督(如股長，科長，課長，副理，襄理)

實務工作者

學識技術層級

工作類別	專業人員(含工程師)	助理(半)專業人員(含技術員)	事務性工作人員與其他類似技術層級者	非技術工
	201 大專教師與研究人員 202 中小學、學前特教教師 211 法學(律)專業人員(如律師、法官) 212 語文，文物管理專業人員(如作家，記者，編輯圖書館管理師) 213 藝術、娛樂(如聲樂家) 214 宗教(有神職，如神父) 221 醫師 222 藥師 223 護士、助產士、護理師 230 會計師及商學專業人員(如投資分析師，專利顧問)	301 助教 302 研究助理(不含行政總務) 303 補習班、訓練班教師(練) 311 法律、行政半專業助理(含海關、稅收檢驗員) 312 社工員、輔導員 313 半專業(如餐廳歌手，模特兒，廣告流行設計) 314 半專業(沒神職) 321 醫療(如無照護士技術檢驗師，接骨人員推拿，藥劑生) 322 運動半專業(如裁判職業選手、教練) 331 會計、計算半專業助理 332 專技銷售，仲介等商業半專業服務(如工商業推銷，直銷員拍賣，鑑估，採購拉保險，勞工程包人經紀人，報關代理)	410 辦公室事務性工作(如法律、行政事務性助理打字、文書、登錄、郵運圖書、複印、財稅事務) 420 顧問服務事務性工作(如櫃台接待、其他接待總機、掛號、旅遊事務) 431 會計(含簿記，證卷)事務 432 出納事務(含售票，收費櫃檯金融服務) 531 商店售貨(含展售) 532 固定攤販與市場售貨 511 旅運服務生(員)(含嚮導) 512 餐飲服務生 513 廚師(含調飲料，飲食攤廚師) 514 家事管理員(如管家) 515 理容整潔 516 個人照顧(如保母，陪病，按摩) 520 保安工作(如警察) 610 農林牧工作人員	910 工友、小妹 920 看管(如門房、收票、帶位電梯服務員、寄物管理廟公、建築物管理員) 930 售貨小販(沒店面) 940 清潔工(洗車、擦鞋洗菜、家庭清潔傭工、清道，廢棄物蒐集) 950 生產體力非技術工(如挖溝體力工手作包裝、捆紮、繞線，封籤簡單組裝體力工)
	240 農學生物專業人員(如農業技師) 250 工程師(含建築師、資訊、測量師，技師)	340 農業生物技術員或助理(含推廣人員) 350 工程技術員(含聲光，檢驗，廣電設備管制，技術師，攝影師) 360 航空、航海技術人員	620 漁民(含漁船駕駛) 710 營建採礦技術工(如泥水匠，板模油漆，裝潢，水電工) 720 金屬機械技術工(如裝修機器，鐵匠焊接，板金，試車工) 790 其他技術工(如裁縫，修鞋匠，木匠，麵包師傅手工藝，手作印刷)	810 農機操作半技術工(如操作除草、噴藥機) 820 工業操作半技術工 830 組裝(配)半技術工 840 車輛駕駛及移運設備 960 搬運非技術工

志願意軍人 011 將官 012 校官 013 尉官 014 士官 015 士兵預備役軍人 021 尉官 022 士官 023 士兵無正式工作者 031 學生 032 家庭主婦 033 失業 034 其他無職業者

資料來源：黃毅志(2008：157)。

附錄二

台灣地區新職業聲望與社經地位量表

職業類別	職業聲望得分	社經地位得分	五等社經地位
1. 民意代表、行政主管級經理人員			五
雇主與總經理	80.8	83.3	五
主管、校長、民意代表	83.8	81.4	五
2. 專業人員			五
大專教師與研究人員	89.8	87.9	五
中小學(學前特教)教師	82.6	81.1	五
醫師、法律專業人員(屬高層專業人員)	87.3	86.0	五
語文、文物管理、藝術、娛樂、宗教專業人員(屬藝文專業人員)	77.7	80.0	五
藥師、護士、助產士、護理師(屬醫療專業人員)	78.4	79.1	五
會計師及商學專業人員			
工程師	85.1	85.1	五
	82.0	83.2	五
3. 技術員及助理專業人員			四
助教、研究助理，補習班、訓練班教師(屬教育學術半專業人員)	80.6	78.4	四
法律、行政半專業助理	82.1	80.1	四
社工員、輔導員、宗教半專業人員	75.0	74.5	四
藝術、娛樂半專業人員	74.7	78.1	四
醫療、農業生物技術員，運動半專業人員(屬生物醫療半專業人員)	78.1	77.5	四
會計、計算半專業助理	79.1	78.8	四
商業半專業服務人員	76.0	77.2	四
工程、航空、航海技術員	78.9	80.1	四
辦公室監督	80.2	81.9	四
4. 事務工作人員			三
辦公室事務性工作	76.6	76.5	三
顧客服務事務性工作、旅運服務生	70.0	74.3	三
會計事務	75.6	76.0	三
出納事務	75.1	76.7	三
5. 服務工作人員及售貨員			二
餐飲服務生、家事管理員	66.6	66.8	二
廚師	72.4	68.9	二
理容整潔、個人照顧	76.0	73.1	二
保安工作	79.0	76.9	二
商店售貨	73.1	71.8	二
固定攤販與市場售貨	67.7	67.3	二
6. 農、林、漁、牧工作人員			一
農林牧工作人員	68.6	66.0	一
漁民	64.7	65.9	一
7. 技術工及有關工作人員			二
營建採礦技術工	72.7	72.0	二
金屬機械技術工	74.7	74.2	二
其他技術工	71.6	71.1	二
8. 機械設備操作工及組裝工			二
車輛駕駛及移運、農機操作半技術工	70.0	70.7	二
工業操作半技術工	70.6	70.8	二
組裝半技術工	70.3	69.4	二
9. 非技術工及體力工			一
工友、小妹	65.1	66.1	一
看管	69.9	71.0	一
售貨小販	63.6	65.7	一
清潔工	66.2	64.5	一
生產體力非技術工	64.1	64.6	一
搬運非技術工	67.1	69.6	一

資料來源：修改自黃毅志(2003：14)

附錄三

中小學教師待遇比較系統問卷

親愛的　　老師　：

您好！承蒙惠允參與本研究，萬分感激。為了讓您對本研究有完整的了解，謹附下列說明，敬請指教。

一、 研究目的與實施

(一) 研究目的：本研究主要目的在建立「我國中小學教師待遇比較系統」，期望透過這個系統來檢視我國中小學教師待遇是否具備吸引優秀人才的條件，並作為教育主管行政機關制定中小學教師待遇政策的參考。

(二) 研究實施：本研究採德懷術(Delphi technique)，預計透過二至三回合的問卷往返，徵詢參與研究成員對於中小學教師待遇的面向、指標項目與比較對象的看法，達到最後共識。在實施過程，所有參與成員均透過問卷對相同問題發表個人意見。您的任何意見都會在問卷回收後，由研究者加以匯整，以統計數據與相關意見並陳方式，反映於下一回合問卷；參與成員再藉由這個回饋資料，作為下次問卷填答的參考。

二、 問卷內容建置說明

為了檢視我國中小學教師待遇是否具備吸引優秀人才的優勢，有必要優先釐清教師待遇應包含的面向，以及各個面向可能的比較指標，而且也應該了解選擇教師行業的人可能選擇的其他相關職業，作為比較對象。問卷的詳細內容如下：

(一) 中小學教師待遇面向說明

根據文獻探討，歸納教師待遇包含四大層面，即「薪資」、「福利」、「工作環境」與「職場機會」：

「薪資」含本薪、獎金及津貼(含加給)；

「福利」含各種保險、退休方案、請假或休假、寒暑假、失業補助、課稅與否；

「工作環境」含工作時間、師生比、班級規模與工作穩定；

「職場機會」含學校或職場提供的專業與非專業成長機會。

(二) 指標項目說明

指標項目是基於上述各面向所需具備的涵義而來：

「薪資」的比較重點有平均薪資、起薪到頂薪的成長空間、相較於物價指數的變化情形、獎金與津貼；

「福利」的比較重點有福利的項目及其日數或金額；

「工作環境」的比較重點有工作時間、生師比、班級規模，以及工作穩定性；

「職場機會」的比較重點有專業與非專業成長機會。

(三) 國內特定比較職業說明

我國中小學教師絕大多數為文科學群畢業者，因此可能與我國中小學教師競爭人才的職業主要同是大學文科學群畢業者，也就是選擇文科的高中畢業生在選擇與未來就業市場關係的大學科系時，除了選填教育學群外，可能選擇的其他職業。在參考「行政院勞工委員會職類別薪資查詢系統」與「行政院主計處標準職業分類」後，本研究歸納下列特定比較職業：

「教育學群」：教育訓練專家，心理諮商師，社工員，圖書館員；

「文科畢業可能行業」：記者、編輯、秘書、營養師、企畫人員；

「公職人員」：特考、普通考試、高考三級。

三、 問卷填答說明

(一)本問卷包含待遇面向、指標項目及國內特定比較職業三部分，請就各題項對於建構我國中小學教師待遇比較系統之重要程度評定其重要性，評分方式採五點量表，分別為 1、2、3、4、5 等第，「1」代表非常不重要，「5」代表非常重要，數值愈大代表重要程度愈高。

(二)各待遇面向、指標項目及國內特定比較職業均附有「綜合意見欄」供您進行整體評述，若您有任何建議或看法，包含用字遣詞、增刪等，請於各意見欄告知，或直接於題項進行修改。如不敷使用，煩請在其他空白地方填寫，或另行增頁。

(三) 本系統比較對象包含國外中小學教師、國內特定比較職業、國內大學畢業者、國內大學文科畢業者。

指標編號前有「＊」者，表示是與上述四類對象進行比較；

指標編號前沒有「＊」者，又沒有特別說明與「各國教師…的比較」，則該指標是與「國外中小學教師」及「國內特定比較職業」比較。

四、 請求協助事項：

(一)本研究預計進行二至三回合的問卷往返，由於參與成員人數不多，因此您的意見極為寶貴，敬請全程參與。

(二)本次問卷，若您填答完畢，請利用所附回郵信封，於 2009 年 3 月 9 日 前寄回，以利後續流程的進行。

敬祝

春　　棋

指導教授： 許添明博士
研 究 生： 劉芳君敬上
國立臺灣師範大學教育政策與行政研究所
2009 年 3 月 2 日

劉芳君聯絡方式：0919-011803，E-mail：p0911805@yahoo.com.tw，台北市和平東路一段 162 號　教育政策與行政研究所

五、問卷內容

(一)待遇層面

代碼	待遇層面	內涵	重要程度	意見欄
A	薪資	薪資包含本薪、津貼與獎金，扣稅前三者的總和。在跨國比較時以美金為比較單位，並以購買力平價指數換算。	1 2 3 4 5	
B	福利	包含各種保險、退休方案、各項請假/休假、失業補助及繳稅與否等保障教師及其他職業生活與照顧生活品質的福利內容。	1 2 3 4 5	
C	工作環境	包含工作時間、師生比、班級規模，以及工作的穩定性。	1 2 3 4 5	
D	職場機會	教師及其他職業者對自己專業及非專業成長的體認。專業成長指與教學或工作相關的專業知識與技能的成長，非專業成長指非與教學或工作相關的知識與技能的成長。	1 2 3 4 5	

對「待遇層面」的意見：

請翻面繼續作答

(二)比較指標項目

指標編號	指標名稱	操作性定義	重要程度	意見
A	薪資			
＊A-1	不同年資(初任、15 年年資、40 年年資)的平均年薪比較	1.初任年薪：初入職場未滿 1 年的平均年薪 15 年年資年薪：工作 15 年的平均年薪 40 年年資年薪：工作 40 年的平均年薪 2.指扣稅前的平均年薪	1 2 3 4 5	
＊A-2	不同年資(初任、15 年年資、40 年年資)的平均時薪比較	1.初任時薪：初入職場未滿 1 年的平均時薪 15 年年資時薪：工作 15 年的平均時薪 40 年年資時薪：工作 40 年的平均時薪 2. 扣稅前的平均年薪除以每年總工作時數(參考 C-2)	1 2 3 4 5	
A-3	各國教師不同年資(初任、15 年年資、40 年年資) 的平均淨教學時薪比較	1. 初任教職未滿 1 年的教師、任教 15 年的教師，以及任教 40 年的教師之平均淨教學時薪比較 2. 指教師教學 1 小時的所得薪資。為扣稅前的平均年薪除以每年淨教學時數(參考 C-4)	1 2 3 4 5	
A-4	各國教師平均年薪佔各國每人國民生產毛額之比的比較	平均年薪除以每人國民生產毛額	1 2 3 4 5	
A-5	到達最高年薪所需時間的平均比較	初入職場到獲得最高薪資所需時間的平均	1 2 3 4 5	
A-6	扣除通貨膨脹後，相較於十年前及五年前的平均年薪成長幅度比較	扣除通貨膨脹的影響後，今年相較於十年前及五年前平均年薪的成長幅度比較	1 2 3 4 5	
A-7	獎金與津貼的項目比較	獎金與津貼項目的異同	1 2 3 4 5	
A-8	獎金與津貼項目的金額比較	獎金及津貼項目所能獲得的金額比較	1 2 3 4 5	

對「薪資」指標項目的意見：

請翻面繼續作答

B	福利			
B-1	福利項目的比較	福利項目的異同	1 2 3 4 5	
B-2	福利項目天數或金額的比較	休假的天數、保險的金額、補助的金額等	1 2 3 4 5	
對「福利」指標項目的意見：				
C	工作環境			
C-1	每年工作日數的比較	依規定每年所應工作的日數	1 2 3 4 5	
C-2	每年總工作時數的比較	依規定每年須工作的時數	1 2 3 4 5	
C-3	各國教師每年工作週數的比較	比較各國教師扣除寒暑假後的每年工作週數	1 2 3 4 5	
C-4	各國教師每年淨教學時數的比較	1. 淨教學時數：全職教師每年教育一個群體或班級學生的總教學時數，計算方式為每週教學時數乘以每年教學週數。 2. 全職教師：到校時間達全學年規定的 90%者	1 2 3 4 5	
C-5	各國生師比的比較	1. 生師比為此教育階段的全職學生數除以該教育階段的全職教師數(參考 C-4) 2. 全職學生：到校時間超過規定的 75%者	1 2 3 4 5	
C-6	各國班級規模的比較	每班平均學生數，計算方式為全職學生數除以班級數	1 2 3 4 5	

請翻面繼續作答

C-7	工作穩定性程度比較	十年前進入該職場且目前仍在的總人數 十年前進入該職場總人數—因個人意願離開職場人數	1 2 3 4 5	
對「工作環境」指標項目的意見：				
D	職場機會			
D-1	專業成長程度的比較	1. 透過五等量表對教師/其他職業者詢問其學校/職場提供的專業方面的成長程度。1 分為幾乎沒有成長、5 分為極大成長，1 到 5 之間依成長程度排序。 2. 以教師而言，專業成長為教學相關的知識或技能的成長；以其他職業而言，為該工作專業相關的知識或技能的成長。	1 2 3 4 5	
D-2	非專業成長程度的比較	1. 透過五等量表對教師/其他職業者詢問其學校/職場提供的非專業方面的成長程度。1 分為幾乎沒有成長、5 分為極大成長，1 到 5 之間依成長程度排序。 2. 以教師而言，非專業成長為教學以外的知識或技能的成長；以其他職業而言，為與工作專業無關的知識與技能的成長。	1 2 3 4 5	
對「職場機會」指標項目的意見：				

請翻面繼續作答

(三)國內特定比較職業

大類	小類	重要程度	對小類的意見	對大類的意見
教育學群	教育訓練專家	1 2 3 4 5		
	心理諮商師	1 2 3 4 5		
	社工員	1 2 3 4 5		
	圖書館員	1 2 3 4 5		
文科畢業可能行業	記者	1 2 3 4 5		
	編輯	1 2 3 4 5		
	秘書	1 2 3 4 5		
	營養師	1 2 3 4 5		
	企畫人員	1 2 3 4 5		
公職人員	特考	1 2 3 4 5		
	普通考試	1 2 3 4 5		
	高考三級	1 2 3 4 5		
對「國內特定比較職業」的意見：				

~~十分感謝您的填答~~

附錄四

中小學教師待遇比較系統問卷--第二回

親愛的　　教授　：

您好！承蒙惠允參與本研究，萬分感激。為了讓您對本研究有完整的了解，謹附下列說明，敬請指教。

五、 研究目的與實施

(三) 研究目的：本研究主要目的在建立「我國中小學教師待遇比較系統」，期望透過這個系統來檢視我國中小學教師待遇是否具備吸引優秀人才的條件，並作為教育主管行政機關制定中小學教師待遇政策的參考。

(四) 研究實施：本研究採德懷術(Delphi technique)，預計透過二至三回合的問卷往返，徵詢參與研究成員對於中小學教師待遇的面向、指標項目與比較對象的看法，達到最後共識。在實施過程，所有參與成員均透過問卷對相同問題發表個人意見。您的任何意見都會在問卷回收後，由研究者加以匯整，以統計數據與相關意見並陳方式，反映於下一回合問卷；參與成員再藉由這個回饋資料，作為下次問卷填答的參考。

六、 問卷內容建置說明

為了檢視我國中小學教師待遇是否具備吸引優秀人才的優勢，有必要優先釐清教師待遇應包含的層面，以及各個層面可能的比較指標，而且也應該了解選擇教師行業的人可能選擇的其他相關職業，作為比較對象。問卷的詳細內容如下：

(四) 中小學教師待遇層面說明

根據文獻探討，歸納教師待遇包含四大層面，即「薪資」、「福利」、「工作環境」與「職場機會」：

「薪資」含本薪、獎金及津貼(含加給)；

「福利」含各種保險、退休方案、請假或休假、寒暑假、失業補助、課稅與否；

「工作環境」含工作時間、師生比、班級規模與工作穩定；

「職場機會」含學校或職場提供的專業與非專業成長機會。

(五) 指標項目說明

指標項目是基於上述各面向所需具備的涵義而來：

「薪資」的比較重點有平均薪資、起薪到頂薪的成長空間、相較於物價指數的變化情形、獎金與津貼；

「福利」的比較重點有福利的項目及其日數或金額；

「工作環境」的比較重點有工作時間、生師比、班級規模，以及工作穩定性；

「職場機會」的比較重點有專業與非專業成長機會。

(六) 國內特定比較職業說明

我國中小學教師絕大多數為文科學群畢業者，因此可能與我國中小學教師競爭人才的職業主要同是大學文科學群畢業者，也就是選擇文科的高中畢業生在選擇與未來就業市場關係的大學科系時，除了選填教育學群外，可能選擇的其他職業。在參考「行政院勞工委員會職類別薪資查詢系統」與「行政院主計處標準職業分類」後，本研究歸納下列特定比較職業：

「教育學群」：教育訓練專家，心理諮商師，社工員，圖書館員；

「文科畢業可能行業」：記者、編輯、秘書、營養師、企畫人員；

「公職人員」：特考、普通考試、高考三級。

七、 問卷填答說明

(一)本問卷包含待遇層面、指標項目及國內特定比較職業三部分，請就各題項對於建構我國中小學教師待遇比較系統之重要程度評定其重要性，評分方式採五點量表，分別為 1、2、3、4、5 等第，「1」代表非常不重要，「5」代表非常重要，數值愈大代表重要程度愈高。

(二)本次問卷除了依據第一次的調查結果作修正(以粗體表示)之外，並以簡單的統計值，彙整了所有填答者的給分，可供您作為本次填答的參考。此外，並針對您於第一次問卷時提供的意見予以回應，希望能獲得您更多的指導。

(三) 本系統比較對象包含國外中小學教師、國內特定比較職業、國內大學畢業者、國內大學文科畢業者。

指標編號前有「＊」者，表示是與上述四類對象進行比較；

指標編號前沒有「＊」者，又沒有特別說明與「各國教師…的比較」，則該指標是與「國外中小學教師」及「國內特定比較職業」比較。

八、 請求協助事項：

(一)本研究預計進行二至三回合的問卷往返，由於參與成員人數不多，因此您的意見極為寶貴，敬請全程參與。

(二)本次問卷，若您填答完畢，請利用所附回郵信封，於 2009 年 4 月 3 日 前寄回，以利後續流程的進行。

敬祝

春　　棋

指導教授： 許添明博士
研 究 生： 劉芳君敬上
國立臺灣師範大學教育政策與行政研究所
2009 年　3 月　23 日

劉芳君聯絡方式：0919-011803，E-mail：p0911805@yahoo.com.tw，台北市和平東路一段 162 號　教育政策與行政研究所

五、問卷內容

(一)待遇層面

請以 1~5 分表示該層面的重要程度，給分愈高表重要程度愈高。

編號	待遇層面	內涵	填答者意見彙整			您上次的評分	您這次的評分	意見與回應，並歡迎進一步提供意見
			平均數	眾數	變異數			
A	薪資	薪資包含本薪、津貼**(含加給)**與獎金，扣稅前三者的總和。在跨國比較時以美金為比較單位，並以購買力平價指數換算。	4.50	5	0.82			
B	福利	包含各種保險、退休方案、各項請假/休假、失業補助及繳稅與否等保障教師及其他職業生活與照顧生活品質的福利內容。	4.38	5	0.89			
C	工作環境	包含工作時間、生師比、班級規模，以及工作的穩定性。	4.38	5	0.89			
D	職場機會	教師及其他職業者對自己「專業與非專業成長」的體認，**以及進入職場後的「升遷機會」**。專業成長指與教學或工作相關的專業知識與技能的成長，非專業成長指非與教學或工作相關的知識與技能的成長。	4.00	4	0.89			

對「待遇層面」的意見與回應，並歡迎進一步提供意見：

~請翻面繼續作答~

(二)比較指標項目

請以 1~5 分表示該指標項目的重要程度，給分愈高重要程度愈高。

指標編號	指標名稱	操作性定義	填答者意見彙整			您上次的評分	您這次的評分	意見與回應，並歡迎進一步提供意見
			平均數	眾數	變異數			
A	**薪資**							
＊A-1	不同年資(初任、15 年年資、40 年年資)的平均年薪比較	1.初任年薪：初入職場未滿 1 年的平均年薪 15 年年資年薪：工作 15 年的平均年薪 40 年年資年薪：工作 40 年的平均年薪 2.指扣稅前的平均年薪	4.19	5	0.91			
＊A-2	不同年資(初任、15 年年資、40 年年資)的平均時薪比較	1.初任時薪：初入職場未滿 1 年的平均時薪 15 年年資時薪：工作 15 年的平均時薪 40 年年資時薪：工作 40 年的平均時薪 2. 扣稅前的平均年薪除以每年總工作時數。每年工作總時數為每日工作時數乘以每年工作日數(參考 C-1、C-2)	3.63	3	1.02			
A-3	各國教師不同年資(初任、15 年年資、40 年年資) 的平均淨教學時薪比較	3. 初任教職未滿 1 年的教師、任教 15 年的教師，以及任教 40 年的教師之平均淨教學時薪比較 4. 指教師教學 1 小時的所得薪資。為扣稅前的 4 平均年薪除以每年淨教學時數(參考 C-4)	3.69	4	0.95			
A-4	各國教師平均年薪佔各國每人國民生產毛額之比率的比較	平均年薪除以平均每人國民生產毛額	4.31	5	0.87			
A-5	到達最高年薪平均所需時間的比較	初入職場到獲得最高薪資所需時間的平均	3.88	4	0.89			
A-6	扣除通貨膨脹後，相較於十年前及五年前的平均年薪成長幅度比較	扣除通貨膨脹的影響後，今年相較於十年前及五年前平均年薪的成長幅度比較	4.19	4、5	0.91			
A-7	獎金與津貼的項目比較	獎金與津貼項目的異同	3.44	4	1.21			

~請翻面繼續作答~

A-8	獎金與津貼項目的金額比較	獎金及津貼項目所能獲得的金額比較	3.69	4	1.14			
對「薪資」指標項目的意見與回應，並歡迎進一步提供意見：								
B	**福利**							
B-1	福利項目的比較	福利項目的異同	3.75	4	1.13			
B-2	福利項目天數或金額的比較	休假的天數、保險的金額、補助的金額、**退休金的數額**等	4.38	5	0.81			
對「福利」指標項目的的意見與回應，並歡迎進一步提供意見：								
C	**工作環境**							
C-1	每年工作日數的比較	依規定每年所應工作的日數	4.25	5	0.77			
C-2	**每日**總工作時數的比較	依規定**每日**須工作的時數	4.13	5	0.96			
C-3	各國教師每年工作週數的比較	比較各國教師扣除寒暑假後的每年工作週數	3.94	4、5	1.18			
C-4	各國教師每年淨教學時數的比較	3. 淨教學時數：全職教師每年教育一個群體或班級學生的總教學時數，計算方式為每週教學時數乘以每年教學週數。 4. 全職教師：到校時間達全學年規定的 90%者	4.00	5	0.93			

~請翻面繼續作答~

C-5	各國生師比的比較	3. 生師比為此教育階段的全職學生數除以該教育階段的全職教師數(參考 C-4) 4. 全職學生：到校時間超過規定的 75%者	4.25	5	0.93			
C-6	各國**平均**班級規模比較	每班平均學生數，計算方式為全職學生數除以班級數	4.31	5	0.87			
C-7	**各國最大班級規模比較**	**係指依規定，每班最高上限的學生數**	**新增的指標項目**					
C-8	工作穩定性程度比較	十年前進入該職場且目前仍在的總人數 / 十年前進入該職場總人數—因個人意願離開職場人數	3.56	4、5	1.41			
對「工作環境」指標項目的意見與回應，並歡迎進一步提供意見：								
D	**職場機會**							
D-1	專業成長**機會**的比較	3. 透過五等量表對教師/其他職業者詢問其學校/職場提供的專業方面成長**機會之多寡**。1 分為幾乎沒有機會、5 分為有極多機會，1 到 5 之間依成長程度排序。 4. 以教師而言，專業成長為教學相關的知識或技能的成長；以其他職業而言，為該工作專業相關的知識或技能的成長。	3.94	5	1.06			
D-2	非專業成長**機會**的比較	3. 透過五等量表對教師/其他職業者詢問其學校/職場提供的非專業方面成長**機會之多寡**。1 分為幾乎沒有機會、5 分為有極多機會，1 到 5 之間依成長程度排序。 4. 以教師而言，非專業成長為教學以外的知識或技能的成長；以其他職業而言，為與工作專業無關的知識與技能的成長。	3.00	3	0.89			

~請翻面繼續作答~

D-3	**每年專業成長時數的比較**	**平均每年提供給教師/其他職業者有助於促進專業成長的時數(參考 D-1)**	**新增的指標項目**		
D-4	**每年非專業成長時數的比較**	**平均每年提供給教師/其他職業者有助於促進非專業成長的時數(參考 D-2)**	**新增的指標項目**		
D-5	**升遷機會**	**指進入職場後升遷的可能性。升遷機會對教師而言為晉升主任或校長的機會；對其他職業則為晉升主管階級的機會。**	**新增的指標項目**		

對「職場機會」指標項目的意見與回應，並歡迎進一步提供意見：

~請翻面繼續作答~

(三)國內特定比較職業

請問您認為下列各職業是否可能與教師一職競爭人才？可能性愈高則重要程度愈高。

請以 1~5 分表示重要程度，給分愈高則重要程度愈高。

大類	小類	填答者意見彙整			您上次的評分	您這次的評分	對小類的意見	對大類的意見
		平均數	眾數	變異數				
教育學群	教育訓練專家**或人力資源培訓人員**	4.25	5	0.86				
	心理諮商師	3.75	4	1.06				
	社工員	3.13	3	1.02				
	圖書館員	2.75	3	0.93				
	教科用書編輯人員	**新增的指標項目**						
文科畢業可能行業	記者	3.13	3	1.45				
	編輯	3.13	3	1.15				
	秘書	2.81	3	1.22				
	營養師**(刪除)**	2.75	3	1.39				
	企畫人員	3.19	4	1.17				
公職人員	特考**(刪除)**	4.67	5	0.62		特考三級相當於高考三級，特考四級相當於普通考試，因此併入下列兩項		
	普通考試**或特考四級**	4.31	5	0.95				
	高考**或特考**三級	4.63	5	0.72				
對「國內特定比較職業」的意見與回應，並歡迎進一步提供意見：								

~~十分感謝您的填答~~