

第四章 研究結果分析與討論

本研究旨在探討桃園縣國民小學校務評鑑實施成效為何，藉以研擬具體改進策略，作為教育主管行政機關(桃園縣政府教育局)就所屬國民小學校務評鑑之實施改進之參考，依據本研究問卷調查所得資料進行分析，就統計結果進行各項待答問題之探討。本章計分二節，其分配為，第一節為探討桃園縣國民小學校務評鑑實施成效之分析，第二節為探討桃園縣國民小學校務評鑑改進策略之分析。

第一節 桃園縣國民小學校務評鑑實施成效調查結果 之分析與討論

本節係就桃園縣國民小學校務評鑑達成現況分析及該縣國民小學校務評鑑現況差異分析，藉以瞭解是項校務評鑑實施概況。

壹、 桃園縣國民小學校務評鑑達成現況分析

一、 桃園縣國民小學教育人員對『校務評鑑』知覺達成現況分析

由表 4-1 顯示，桃園縣國民小學教育人員知覺『校務評鑑』達成情形的得分平均數為(3.72)，接近五點量表中的同意，適切或達成，屬於中上程度，各分量表及得分平均數介於 3.54—3.94 之間，標準差則介於 0.67—0.78 之間；然而就桃園縣國民小學校務評鑑實施現況各層面的得分平均數而言，本研究係以「外部評鑑實施流程適切度」層面得分平均數最高為 3.94，其次分別為「校務評鑑項目、重點、指標適切度」層面得分平均數達 3.89，「評鑑委員組成方式認同度」層面得分平均數達 3.86，以及「校務評鑑目的達成度」層面得分平均數達 3.73，顯示此一國民小學校務評鑑實施方式有助於學校校務發展，而獲肯定，具正面的價值意義。

校務評鑑的目的係在診斷學校教育缺失，以做為改進的參考，同時亦在相關

資料蒐集，協助學校透過藉此發展出學校永續發展之特色；然以「校務評鑑項目、重點、指標適切度」層面得分平均數雖屬次高為 3.89，但在「校務評鑑項目、重點、指標達成度」、「校務評鑑結果與運用的適切度」以及「評鑑委員專業知能認同度」等層面得分平均數分別為 3.54、3.6 及 3.61，亦即該等層面得分平均數較低，顯示仍有待改進之處，因此負責評鑑單位應在此三方面檢討改進，如此方可藉由校務評鑑的實施，以提升學校辦學績效，促進校務發展，維持應有教育品質。

表 4-1 桃園縣國民小學教育人員知覺『校務評鑑』達成情形之平均數與標準差分析摘要表

統計量	平均數	標準差
向度		
1.校務評鑑目的達成度	3.7267	0.7082
2.校務評鑑項目、重點、指標適切度	3.8921	0.7089
3.校務評鑑項目、重點、指標達成度	3.5470	0.7425
4.校務評鑑自我評鑑適切度	3.6682	0.7006
5.評鑑委員組成方式認同度	3.8552	0.7769
6.評鑑委員專業知能認同度	3.6069	0.7324
7.校務評鑑實施流程達成度	3.6328	0.6777
8.外部評鑑實施流程適切度	3.9403	0.6762
9.校務評鑑結果與運用的適切度	3.6013	0.7131
總量表	3.7189	0.7152

N=439

二、 桃園縣國民小學教育人員對『校務評鑑』知覺達成現況排序比較分析

(一) 桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」目的達成度知覺現況排序比較分析

由表 4-2 顯示，桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」目的達成情形知覺現況排序比較，茲就教育人員之性別、年齡、服務年資、擔任職務、最高學歷及服務學校規模等層面加以分析。

就教育人員之性別而言，在總量表上得分平均數為 3.73，而不同性別得分平均數高低依序為：1、男性(3.8)；2、女性(3.66)。就教育人員之年齡而言，在總量表上得分平均數為 3.73，不同年齡得分平均數高低依序為：1、51 歲以上(4.08)；2、41--50 歲(3.84)；3、31--40 歲(3.65)；4、30 歲以下(3.57)。就教育人員之服務年資而言，在總量表上得分平均數為 3.73，不同服務年資得分平均數高低依序為：1、26 年以上(3.9)；2、16--25 年(3.78)；3、6--15 年(3.7)；4、5 年以下(3.57)。就教育人員之擔任職務而言，在總量表上得分平均數為 3.73，因擔任職務不同得分平均數高低依序為：1、校長(4.11)；2、教師兼行政人員(3.72)；3、專任教師(3.6)。就教育人員之最高學歷而言，在總量表上得分平均數為 3.73，最高學歷不同得分平均數高低依序為：1、師專(4.1)；2、研究所以上(3.9)；3、師範或高中職(3.62)；4、大學(3.6)。就教育人員之服務學校規模而言，在總量表上得分平均數為 3.73，學校規模不同得分平均數高低依序為：1、12 班以下(3.9)；2、37--72 班(3.7)；3、13--36 班(3.68)；4、73 班以上(3.61)。

表 4-2 桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」目的達成情形知覺現況排序比較表

項目	類別	樣本數	平均數	標準差
性別	男性	197	3.8081	.7056
	女性	242	3.6576	.7053
	總和/總量表	439	3.7328	.7054
年齡	30 歲以下	74	3.5703	.6981
	31-40 歲	205	3.6541	.6919
	41-50 歲	128	3.8410	.6849
	51 歲以上	32	4.0750	.7767
	總和/總量表	439	3.7252	.7086
服務年資	5 年以下	71	3.5690	.6800
	6-15 年	187	3.6979	.7243
	16-25 年	131	3.7836	.6584
	26 年以上	50	3.8960	.7806
	總和/總量表	439	3.7252	.7086
擔任職務	校長	67	4.1060	.5524
	教師兼行政人員	195	3.7159	.7004
	專任教師	177	3.5901	.7237
	總和/總量表	439	3.7250	.7094
最高學歷	研究所以上	163	3.8957	.6937
	大學	252	3.6026	.6917
	師專	12	4.0917	.6762
	師範或高中職	12	3.6167	.7744
	總和/總量表	439	3.7252	.7086
學校規模	12 班以下	86	3.8907	.5890
	13-36 班	121	3.6818	.7024
	37-72 班	194	3.7049	.7537
	73 班以上	38	3.6105	.7066
	總和/總量表	439	3.7268	.7086

N=439

(二) 桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」項目、重點、指標適切度知覺現況排序比較分析

由表 4-3 顯示，桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」項目、重點、指標適切度知覺現況排序比較，茲就教育人員之性別、年齡、服務年資、擔任職務、最高學歷及服務學校規模等層面加以分析。

就教育人員之性別而言，在總量表上得分平均數為 3.9，而不同性別得分平均數高低依序為：1、男性(4.06)；2、女性(3.75)。就教育人員之年齡而言，在總量表上得分平均數為 3.96，不同年齡得分平均數高低依序為：1、51 歲以上(4.28)；2、41--50 歲(4.01)；3、31--40 歲(3.82)；4、30 歲以下(3.72)。就教育人員之服務年資而言，在總量表上得分平均數為 3.92，不同服務年資得分平均數高低依序為：1、26 年以上(4.18)；2、16--25 年(3.94)；3、6--15 年(3.83)；4、5 年以下(3.74)。就教育人員之擔任職務而言，在總量表上得分平均數為 3.96，因擔任職務不同得分平均數高低依序為：1、校長(4.26)；2、教師兼行政人員(3.95)；3、專任教師(3.68)。就教育人員之最高學歷而言，在總量表上得分平均數為 4，最高學歷不同得分平均數高低依序為：1、師專(4.18)；2、研究所以上(4.01)；3、師範或高中職(4)；4、大學(3.76)。就教育人員之服務學校規模而言，在總量表上得分平均數為 3.89，學校規模不同得分平均數高低依序為：1、12 班以下(4.04)；2、37--72 班(3.87)；3、13--36 班(3.86)；4、73 班以上(3.78)。

表 4-3 桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」項目、重點、指標適切度知覺現況排序比較表

項目	類別	樣本數	平均數	標準差
性別	男性	197	4.056	.6859
	女性	242	3.752	.7042
	總和/總量表	439	3.904	.695
年齡	30 歲以下	74	3.7222	.6686
	31-40 歲	205	3.8165	.7348
	41-50 歲	128	4.0086	.691
	51 歲以上	32	4.275	.5129
	總和/總量表	439	3.9556	.6518
服務年資	5 年以下	71	3.7352	.6934
	6-15 年	187	3.8343	.7306
	16-25 年	131	3.9434	.6988
	26 年以上	50	4.175	.6106
	總和/總量表	439	3.922	.6833
擔任職務	校長	67	4.2604	.5957
	教師兼行政人員	195	3.9482	.6505
	專任教師	177	3.6785	.7478
	總和/總量表	439	3.9624	.6647
最高學歷	研究所以上	163	4.0536	.6746
	大學	252	3.7634	.714
	師專	12	4.1791	.7618
	師範或高中職	12	4.0041	.5888
	總和/總量表	439	4.0001	.6848
學校規模	12 班以下	86	4.0377	.6404
	13-36 班	121	3.8681	.6522
	37-72 班	194	3.8619	.7573
	73 班以上	38	3.7802	.7758
	總和/總量表	439	3.887	.7064

N=439

(三) 桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」項目、重點、指標達成度知覺現況排序比較分析

由表 4-4 顯示，桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」項目、重點、指標達成度知覺現況排序比較，茲就教育人員之性別、年齡、服務年資、擔任職務、最高學歷及服務學校規模等層面加以分析。

就教育人員之性別而言，在總量表上得分平均數為 3.56，而不同性別得分平均數高低依序為：1、男性(3.73)；2、女性(3.39)。就教育人員之年齡而言，在總量表上得分平均數為 3.54，不同年齡得分平均數高低依序為：1、51 歲以上(4.05)；2、41--50 歲(3.65)；3、31--40 歲(3.45)；4、30 歲以下(3.41)。就教育人員之服務年資而言，在總量表上得分平均數為 3.54，不同服務年資得分平均數高低依序為：1、26 年以上(3.86)；2、16--25 年(3.59)；3、6--15 年(3.48)；4、5 年以下(3.42)。就教育人員之擔任職務而言，在總量表上得分平均數為 3.54，因擔任職務不同得分平均數高低依序為：1、校長(3.86)；2、教師兼行政人員(3.59)；3、專任教師(3.37)。就教育人員之最高學歷而言，在總量表上得分平均數為 3.54，最高學歷不同得分平均數高低依序為：1、師專(3.8)；2、研究所以上(3.7)；3、師範或高中職(3.58)；4、大學(3.43)。就教育人員之服務學校規模而言，在總量表上得分平均數為 3.55，學校規模不同得分平均數高低依序為：1、12 班以下(3.69)；2、37--72 班(3.54)；3、13--36 班(3.48)；4、73 班以上(3.43)。

表 4-4 桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」項目、重點、指標達成度知覺現況排序比較表

項目	類別	樣本數	平均數	標準差
性別	男性	197	3.7335	.7093
	女性	242	3.3897	.7407
	總和/總量表	439	3.5616	.725
年齡	30 歲以下	74	3.4054	.7896
	31-40 歲	205	3.4488	.7715
	41-50 歲	128	3.6508	.6739
	51 歲以上	32	4.0469	.4479
	總和/總量表	439	3.5440	.7459
服務年資	5 年以下	71	3.4169	.7839
	6-15 年	187	3.4754	.7683
	16-25 年	131	3.5893	.7127
	26 年以上	50	3.8620	.5976
	總和/總量表	439	3.5440	.7459
擔任職務	校長	67	3.8612	.6272
	教師兼行政人員	195	3.5903	.7110
	專任教師	177	3.3693	.7816
	總和/總量表	439	3.5429	.7464
最高學歷	研究所以上	163	3.7000	.7102
	大學	252	3.4290	.7519
	師專	12	3.8000	.6439
	師範或高中職	12	3.5833	.8200
	總和/總量表	439	3.5440	.7459
學校規模	12 班以下	86	3.6884	.6691
	13-36 班	121	3.4802	.7620
	37-72 班	194	3.5446	.7788
	73 班以上	38	3.4368	.6623
	總和/總量表	439	3.5457	.7459

N=439

(四) 桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」自我評鑑適切度知覺現況排序 比較分析

由表 4-5 顯示，桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」自我評鑑適切度知覺現況排序比較，茲就教育人員之性別、年齡、服務年資、擔任職務、最高學歷及服務學校規模等層面加以分析。

就教育人員之性別而言，在總量表上得分平均數為 3.68，而不同性別得分平均數高低依序為：1、男性(3.82)；2、女性(3.54)。就教育人員之年齡而言，在總量表上得分平均數為 3.67，不同年齡得分平均數高低依序為：1、51 歲以上(3.9)；2、41--50 歲(3.73)；3、31--40 歲(3.62)；4、30 歲以下(3.58)。就教育人員之服務年資而言，在總量表上得分平均數為 3.67，不同服務年資得分平均數高低依序為：1、26 年以上(3.83)；2、16--25 年(3.68)；3、6--15 年(3.65)；4、5 年以下(3.57)。就教育人員之擔任職務而言，在總量表上得分平均數為 3.67，因擔任職務不同得分平均數高低依序為：1、校長(3.84)；2、教師兼行政人員(3.73)；3、專任教師(3.52)。就教育人員之最高學歷而言，在總量表上得分平均數為 3.67，最高學歷不同得分平均數高低依序為：1、師專(3.78)；2、師範或高中職(3.85)；3、研究所以上(3.8)；4、大學(3.57)。就教育人員之服務學校規模而言，在總量表上得分平均數為 3.67，學校規模不同得分平均數高低依序為：1、12 班以下(3.81)；2、37--72 班(3.68)；3、13--36 班(3.59)；4、73 班以上(3.52)。

表 4-5 桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」自我評鑑適切度知覺現況排序比較表

項目	類別	樣本數	平均數	標準差
性別	男性	197	3.8224	.6252
	女性	242	3.5388	.7393
	總和/總量表	439	3.6806	.6822
年齡	30 歲以下	74	3.5757	.7664
	31-40 歲	205	3.6224	.7132
	41-50 歲	128	3.7297	.6695
	51 歲以上	32	3.9032	.5724
	總和/總量表	439	3.6658	.7041
服務年資	5 年以下	71	3.5718	.7674
	6-15 年	187	3.6471	.7151
	16-25 年	131	3.6809	.6932
	26 年以上	50	3.8327	.5735
	總和/總量表	439	3.6658	.7041
擔任職務	校長	67	3.8418	.6005
	教師兼行政人員	195	3.7371	.6178
	專任教師	177	3.5182	.8006
	總和/總量表	439	3.6650	.7048
最高學歷	研究所以上	163	3.7926	.6340
	大學	252	3.5698	.7422
	師專	12	3.7833	.5750
	師範或高中職	12	3.8500	.6446
	總和/總量表	439	3.6658	.7041
學校規模	12 班以下	86	3.8163	.5708
	13-36 班	121	3.5900	.6334
	37-72 班	194	3.6756	.7590
	73 班以上	38	3.5211	.8556
	總和/總量表	439	3.6664	.7048

N=439

(五) 桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」評鑑委員組成方式認同度知覺現況排序比較分析

由表 4-6 顯示，桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」評鑑委員組成方式認同度知覺現況排序比較，茲就教育人員之性別、年齡、服務年資、擔任職務、最高學歷及服務學校規模等層面加以分析。

就教育人員之性別而言，在總量表上得分平均數為 3.87，而不同性別得分平均數高低依序為：1、男性(4.02)；2、女性(3.72)。就教育人員之年齡而言，在總量表上得分平均數為 3.85，不同年齡得分平均數高低依序為：1、51 歲以上(4.34)；2、41--50 歲(3.87)；3、31--40 歲(3.81)；4、30 歲以下(3.74)。就教育人員之服務年資而言，在總量表上得分平均數為 3.85，不同服務年資得分平均數高低依序為：1、26 年以上(4.1)；2、16--25 年(3.9)；3、5 年以下(3.82)；4、6--15 年(3.77)。就教育人員之擔任職務而言，在總量表上得分平均數為 3.85，因擔任職務不同得分平均數高低依序為：1、校長(4.42)；2、教師兼行政人員(3.86)；3、專任教師(3.7)。就教育人員之最高學歷而言，在總量表上得分平均數為 3.85，最高學歷不同得分平均數高低依序為：1、研究所以上(4.07)；2、師專(4)；3、大學(3.71)；4、師範或高中職(3.7)。就教育人員之服務學校規模而言，在總量表上得分平均數為 3.85，學校規模不同得分平均數高低依序為：1、12 班以下(3.94)；2、13--36 班(3.89)；3、37 班以上(3.87)；4、37--72 班(3.8)。

表 4-6 桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」評鑑委員組成方式認同度知覺現況排序比較表

項目	類別	樣本數	平均數	標準差
性別	男性	197	4.0170	.7119
	女性	242	3.7190	.8086
	總和/總量表	439	3.868	.7602
年齡	30 歲以下	74	3.7387	.8170
	31-40 歲	205	3.8081	.7818
	41-50 歲	128	3.8698	.7682
	51 歲以上	32	4.3441	.5408
	總和/總量表	439	3.8524	.7802
服務年資	5 年以下	71	3.8216	.7619
	6-15 年	187	3.7665	.8133
	16-25 年	131	3.8982	.7667
	26 年以上	50	4.1020	.6639
	總和/總量表	439	3.8524	.7802
擔任職務	校長	67	4.2189	.5702
	教師兼行政人員	195	3.8625	.7530
	專任教師	177	3.7008	.8350
	總和/總量表	439	3.8520	.7811
最高學歷	研究所以上	163	4.0679	.6771
	大學	252	3.7143	.8221
	師專	12	4.0000	.7107
	師範或高中職	12	3.6944	.6107
	總和/總量表	439	3.8524	.7802
學校規模	12 班以下	86	3.9419	.5967
	13-36 班	121	3.8917	.7103
	37-72 班	194	3.7893	.8822
	73 班以上	38	3.8684	.8037
	總和/總量表	439	3.8543	.7800

N=439

(六) 桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」評鑑委員專業知能認同度知覺現況排序比較分析

由表 4-7 顯示，桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」評鑑委員專業知能認同度知覺現況排序比較，茲就教育人員之性別、年齡、服務年資、擔任職務、最高學歷及服務學校規模等層面加以分析。

就教育人員之性別而言，在總量表上得分平均數為 3.62，而不同性別得分平均數高低依序為：1、男性(3.77)；2、女性(3.47)。就教育人員之年齡而言，在總量表上得分平均數為 3.6，不同年齡得分平均數高低依序為：1、51 歲以上(4.07)；2、30 歲以下(3.63)；3、41--50 歲(3.63)；4、31--40 歲(3.51)。就教育人員之服務年資而言，在總量表上得分平均數為 3.6，不同服務年資得分平均數高低依序為：1、26 年以上(3.87)；2、5 年以下(3.63)；3、16--25 年(3.61)；4、6--15 年(3.52)。就教育人員之擔任職務而言，在總量表上得分平均數為 3.6，因擔任職務不同得分平均數高低依序為：1、校長(3.87)；2、教師兼行政人員(3.58)；3、專任教師(3.52)。就教育人員之最高學歷而言，在總量表上得分平均數為 3.6，最高學歷不同得分平均數高低依序為：1、師範或高中職(3.73)；2、研究所以上(3.71)3、師專(3.58)；4、大學(3.53)。就教育人員之服務學校規模而言，在總量表上得分平均數為 3.6，學校規模不同得分平均數高低依序為：1、12 班以下(3.78)；2、37--72 班(3.57)；3、73 班以上(3.56)；4、13--36 班(3.55)。

表 4-7 桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」評鑑委員專業知能認同度知覺現況排序比較表

項目	類別	樣本數	平均數	標準差
性別	男性	197	3.7714	.6922
	女性	242	3.4686	.7424
	總和/總量表	439	3.62	.7173
年齡	30 歲以下	74	3.6324	.6728
	31-40 歲	205	3.5102	.7724
	41-50 歲	128	3.6250	.7174
	51 歲以上	32	4.0710	.4968
	總和/總量表	439	3.6041	.7352
服務年資	5 年以下	71	3.6282	.6955
	6-15 年	187	3.5219	.7590
	16-25 年	131	3.6107	.7377
	26 年以上	50	3.8653	.6421
	總和/總量表	439	3.6041	.7352
擔任職務	校長	67	3.8866	.6789
	教師兼行政人員	195	3.5835	.6977
	專任教師	177	3.5205	.7751
	總和/總量表	439	3.6046	.7360
最高學歷	研究所以上	163	3.7123	.6787
	大學	252	3.5294	.7474
	師專	12	3.5833	1.0391
	師範或高中職	12	3.7333	.7644
	總和/總量表	439	3.6041	.7352
學校規模	12 班以下	86	3.7837	.6083
	13-36 班	121	3.5467	.7222
	37-72 班	194	3.5710	.8065
	73 班以上	38	3.5579	.6189
	總和/總量表	439	3.6050	.7358

N=439

(七) 桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」實施流程達成度知覺現況排序
比較分析

由表 4-8 顯示，桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」實施流程達成度知覺現況排序比較，茲就教育人員之性別、年齡、服務年資、擔任職務、最高學歷及服務學校規模等層面加以分析。

就教育人員之性別而言，在總量表上得分平均數為 3.64，而不同性別得分平均數高低依序為：1、男性(3.79)；2、女性(3.5)。就教育人員之年齡而言，在總量表上得分平均數為 3.63，不同年齡得分平均數高低依序為：1、51 歲以上(3.97)；2、30 歲以下(3.61)；3、41--50 歲(3.61)；4、31--40 歲(3.6)。就教育人員之服務年資而言，在總量表上得分平均數為 3.63，不同服務年資得分平均數高低依序為：1、26 年以上(3.78)；2、16--25 年(3.63)；3、5 年以下(3.6)；4、6--15 年(3.59)。就教育人員之擔任職務而言，在總量表上得分平均數為 3.63，因擔任職務不同得分平均數高低依序為：1、校長(3.74)；2、教師兼行政人員(3.66)；3、專任教師(3.56)。就教育人員之最高學歷而言，在總量表上得分平均數為 3.63，最高學歷不同得分平均數高低依序為：1、師範或高中職(3.95)；2、研究所以上(3.67)3、大學(3.6)；4、師專(3.57)。就教育人員之服務學校規模而言，在總量表上得分平均數為 3.63，學校規模不同得分平均數高低依序為：1、12 班以下(3.71)；2、37--72 班(3.63)；3、13--36 班(3.6)；4、73 班以上(3.55)。

表 4-8 桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」實施流程達成度知覺現況排序比較表

項目	類別	樣本數	平均數	標準差
性別	男性	197	3.7889	.6561
	女性	242	3.5005	.6735
	總和/總量表	439	3.6447	.6648
年齡	30 歲以下	74	3.6149	.6333
	31-40 歲	205	3.5956	.6810
	41-50 歲	128	3.6104	.7164
	51 歲以上	32	3.9718	.5559
	總和/總量表	439	3.6299	.6803
服務年資	5 年以下	71	3.6074	.6222
	6-15 年	187	3.6284	.6861
	16-25 年	131	3.5887	.7062
	26 年以上	50	3.7781	.6684
	總和/總量表	439	3.6299	.6803
擔任職務	校長	67	3.7425	.6770
	教師兼行政人員	195	3.6561	.6480
	專任教師	177	3.5604	.7129
	總和/總量表	439	3.6307	.6808
最高學歷	研究所以上	163	3.6667	.7112
	大學	252	3.5936	.6582
	師專	12	3.5729	.7509
	師範或高中職	12	3.9479	.6064
	總和/總量表	439	3.6299	.6803
學校規模	12 班以下	86	3.7122	.6706
	13-36 班	121	3.6010	.6258
	37-72 班	194	3.6315	.7176
	73 班以上	38	3.5473	.6747
	總和/總量表	439	3.6319	.6798

N=439

(八) 桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」外部評鑑實施流程適切度知覺現況排序比較分析

由表 4-9 顯示，桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」外部評鑑實施流程適切度知覺現況排序比較，茲就教育人員之性別、年齡、服務年資、擔任職務、最高學歷及服務學校規模等層面加以分析。

就教育人員之性別而言，在總量表上得分平均數為 3.95，而不同性別得分平均數高低依序為：1、男性(4.08)；2、女性(3.82)。就教育人員之年齡而言，在總量表上得分平均數為 3.94，不同年齡得分平均數高低依序為：1、51 歲以上(4.43)；2、41--50 歲(3.95)；3、31--40 歲(3.89)；4、30 歲以下(3.84)。就教育人員之服務年資而言，在總量表上得分平均數為 3.94，不同服務年資得分平均數高低依序為：1、26 年以上(4.28)；2、16--25 年(3.95)；3、6--15 年(3.88)；4、5 年以下(3.83)。就教育人員之擔任職務而言，在總量表上得分平均數為 3.94，因擔任職務不同得分平均數高低依序為：1、校長(4.22)；2、教師兼行政人員(3.98)；3、專任教師(3.79)。就教育人員之最高學歷而言，在總量表上得分平均數為 3.94，最高學歷不同得分平均數高低依序為：1、師專(4.21)；2、師範或高中職(4.09)；3、研究所以上(4.09)；4、大學(3.81)。就教育人員之服務學校規模而言，在總量表上得分平均數為 3.94，學校規模不同得分平均數高低依序為：1、13--36 班(4.01)；2、12 班以下(3.97)；3、37--72 班(3.9)；4、73 班以上(3.85)。

表 4-9 桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」外部評鑑實施流程適切度知覺現況排序比較表

項目	類別	樣本數	平均數	標準差
性別	男性	197	4.0774	.6442
	女性	242	3.8232	.6856
	總和/總量表	439	3.9503	.6649
年齡	30 歲以下	74	3.8412	.6775
	31-40 歲	205	3.8897	.6643
	41-50 歲	128	3.9474	.6936
	51 歲以上	32	4.4336	.5060
	總和/總量表	439	3.9381	.6784
服務年資	5 年以下	71	3.8275	.6996
	6-15 年	187	3.8804	.6749
	16-25 年	131	3.9516	.6498
	26 年以上	50	4.2750	.6458
	總和/總量表	439	3.9381	.6784
擔任職務	校長	67	4.2201	.6074
	教師兼行政人員	195	3.9767	.6218
	專任教師	177	3.7871	.7272
	總和/總量表	439	3.9379	.6792
最高學歷	研究所以上	163	4.0913	.6617
	大學	252	3.8173	.6729
	師專	12	4.2083	.6359
	師範或高中職	12	4.0938	.5962
	總和/總量表	439	3.9381	.6784
學校規模	12 班以下	86	3.9695	.6118
	13-36 班	121	4.0103	.5950
	37-72 班	194	3.8992	.7326
	73 班以上	38	3.8480	.7846
	總和/總量表	439	3.9397	.6784

N=439

(九) 桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」結果與運用的適切度知覺現況
排序比較分析

由表 4-10 顯示，桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」結果與運用的適切度知覺現況排序比較，茲就教育人員之性別、年齡、服務年資、擔任職務、最高學歷及服務學校規模等層面加以分析。

就教育人員之性別而言，在總量表上得分平均數為 3.61，而不同性別得分平均數高低依序為：1、男性(3.79)；2、女性(3.44)。就教育人員之年齡而言，在總量表上得分平均數為 3.6，不同年齡得分平均數高低依序為：1、51 歲以上(3.88)；2、30 歲以下(3.62)；3、31--40 歲(3.57)；4、41--50 歲(3.56)。就教育人員之服務年資而言，在總量表上得分平均數為 3.6，不同服務年資得分平均數高低依序為：1、26 年以上(3.72)；2、5 年以下(3.61)；3、16--25 年(3.6)；4、6--15 年(3.56)。就教育人員之擔任職務而言，在總量表上得分平均數為 3.6，因擔任職務不同得分平均數高低依序為：1、校長(3.72)；2、教師兼行政人員(3.61)；3、專任教師(3.54)。就教育人員之最高學歷而言，在總量表上得分平均數為 3.6，最高學歷不同得分平均數高低依序為：1、師範或高中職(3.82)；2、師專(3.77)；3、研究所以上(3.56)；4、大學(3.55)。就教育人員之服務學校規模而言，在總量表上得分平均數為 3.6，學校規模不同得分平均數高低依序為：1、12 班以下(3.7)；2、37--72 班(3.6)；3、73 班以上(3.56)；4、13--36 班(3.56)。

表 4-10 桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」結果與運用的適切度知覺現況
排序比較表

項目	類別	樣本數	平均數	標準差
性別	男性	197	3.7858	.6599
	女性	242	3.4435	.7273
	總和/總量表	439	3.6146	.6936
年齡	30 歲以下	74	3.6236	.6740
	31-40 歲	205	3.5665	.6797
	41-50 歲	128	3.5642	.7685
	51 歲以上	32	3.8750	.8087
	總和/總量表	439	3.5982	.7174
服務年資	5 年以下	71	3.6056	.6154
	6-15 年	187	3.5645	.7007
	16-25 年	131	3.5965	.7417
	26 年以上	50	3.7171	.8476
	總和/總量表	439	3.5982	.7174
擔任職務	校長	67	3.7249	.8193
	教師兼行政人員	195	3.6097	.6522
	專任教師	177	3.5355	.7430
	總和/總量表	439	3.5976	.7181
最高學歷	研究所以上	163	3.6500	.7588
	大學	252	3.5450	.6898
	師專	12	3.7738	.7571
	師範或高中職	12	3.8214	.6186
	總和/總量表	439	3.5982	.7174
學校規模	12 班以下	86	3.7038	.6803
	13-36 班	121	3.5561	.7300
	37-72 班	194	3.5924	.7352
	73 班以上	38	3.5598	.6357
	總和/總量表	439	3.6015	.7148

N=439

綜上所述，本研究係以桃園縣國民小學「校務評鑑」目的達成度、項目、重點、指標適切度及達成度、自我評鑑適切度、委員組成方式認同度、委員專業知能認同度、實施流程達成度、外部評鑑流程適切度以及結果與運用的適切度等九個向度發展進行研究，並以該縣教育人員之性別、年齡、服務年資、擔任職務、

最高學歷及學校規模等層面加以分析；就「校務評鑑」目的達成度等九個向度於教育人員之性別及擔任職務二個層面排序是相同的，即得分平均數，男性最高，女性次之，以及校長最高，教師兼行政人員次之，專任教師再次之，顯示其看法一致；而年齡及服務年資二個層面所為之排序，得分平均數最高分別是年齡 51 歲以上以及服務年資 26 年以上；學校規模層面排序最高則以班級數在 12 班以下為主，僅於外部評鑑流程適切度向度以班級數在 13-36 班者最高；另最高學歷層面排序則各個向度均有所不同。

貳、桃園縣國民小學校務評鑑現況差異分析

一、不同環境變項的桃園縣國民小學教育人員所知覺校務評鑑現況差異情形分析與討論

不同學校規模的國小教育人員在總量表及各層面上的得分平均數差異情形如表 4-11：

1. 在總量表上的差異

由表 4-11 顯示，不同學校規模的國小教育人員在總量表上的得分平均數，以 12 班以下的學校較高，73 班以上的學校得分最低，而在總量表與各組得分平均數均未達顯著差異。

2. 在各層面上的差異

不同學校規模的國小教育人員在各層面上的得分平均數，以 12 班以下的學校得分平均數較高，73 班以上的學校得分較低，且各層面則未達顯著差異水準。

3. 討論

學校規模的教育人員對「校務評鑑」知覺度在總量表與各層面上並未有顯著差異存在，就各層面在量表上得分的平均數而言，以 12 班以下的學校得分平均數較高，73 班以上的學校得分較低，分析其原因應是統計量上的差異。

表 4-11 不同學校規模的教育人員在『校務評鑑』達成現況差異顯著性考驗分析摘要表

樣本層面	統計量數類別	樣本數	平均數	標準差	變異數			分析	
					變異來源	離均差平方和	自由度(df)	均方(MS)	F
1. 校務評鑑目的達成度	12 班以下	86	3.8907	.5890	組間	3.161	3	1.054	2.115
	13-36 班	121	3.6818	.7024	組內	216.246	434	.498	
	37-72 班	194	3.7049	.7537	總和	219.407	437		
	73 班以上	38	3.6105	.7066					
2. 校務評鑑項目、重點指標適切度	12 班以下	86	4.0378	.5974	組間	2.548	3	.849	1.934
	13-36 班	121	3.8674	.5852	組內	190.208	433	.439	
	37-72 班	194	3.8620	.7172	總和	192.757	436		
	73 班以上	38	3.7803	.7449					
3. 校務評鑑項目、重點指標達成度	12 班以下	86	3.6884	.6691	組間	2.721	3	.907	1.637
	13-36 班	121	3.4802	.7620	組內	240.406	434	.554	
	37-72 班	194	3.5446	.7788	總和	243.127	437		
	73 班以上	38	3.4368	.6623					
4. 校務評鑑自我評鑑適切度	12 班以下	86	3.8163	.5708	組間	3.452	3	1.151	2.337
	13-36 班	121	3.5900	.6334	組內	213.144	433	.492	
	37-72 班	194	3.6756	.7590	總和	216.596	436		
	73 班以上	38	3.5211	.8556					
5. 評鑑委員組成方式認同度	12 班以下	86	3.9419	.5967	組間	1.650	3	.550	.903
	13-36 班	121	3.8917	.7103	組內	263.630	433	.609	
	37-72 班	194	3.7893	.8822	總和	265.280	436		
	73 班以上	38	3.8684	.8037					
6. 校務評鑑實施流程達成度	12 班以下	86	3.7837	.6083	組間	3.463	3	1.154	2.149
	13-36 班	121	3.5467	.7222	組內	232.566	433	.537	
	37-72 班	194	3.5710	.8065	總和	236.029	436		
	73 班以上	38	3.5579	.6189					
7. 校務評鑑實施流程達成度	12 班以下	86	3.7122	.6706	組間	.934	3	.311	.672
	13-36 班	121	3.6010	.6258	組內	200.077	432	.463	
	37-72 班	194	3.6315	.7176	總和	201.011	435		
	73 班以上	38	3.5473	.6747					
8. 外部評鑑實施流程適切度	12 班以下	86	3.9695	.6118	組間	1.304	3	.435	.944
	13-36 班	121	4.0103	.5950	組內	198.424	431	.460	
	37-72 班	194	3.8992	.7326	總和	199.728	434		
	73 班以上	38	3.8480	.7846					

表 4-11 (續)

9.校務評鑑 結果與運用 的適切度	12 班以下	86	3.7038	.6803	組間	1.229	3	.410	.801
	13-36 班	121	3.5561	.7300	組內	220.529	431	.512	
	37-72 班	194	3.5924	.7352	總和	221.758	434		
	73 班以上	38	3.5598	.6357					
總 量 表	12 班以下	86	3.8382	.4861	組間	1.629	3	.543	1.544
	13-36 班	121	3.6897	.5382	組內	152.629	434	.352	
	37-72 班	194	3.6980	.6603	總和	154.258	437		
	73 班以上	38	3.6433	.6165					

*P<.05

1：12 班以下。2：13-36 班。3：37-72 班。4：73 班以上。

二、 不同人口變項的桃園縣國民小學教育人員所知覺校務評鑑現況差異情形 分析與討論

(一) 桃園縣國民小學不同性別教育人員所知覺到「校務評鑑」現況差異情形 分析與討論

不同性別的國小教育人員在總量表及各層面上的得分平均數差異情形如表
4-12：

1. 在總量表上的差異

由表 4-12 顯示，不同性別的國小教育人員在總量表上的得分平均數，以男性教育人員得分(3.87)高於女性教育人員得分(3.59)，且均達.05 顯著差異水準。

2. 在各層面上的差異

不同性別的國小教育人員在量表各層面上的得分平均數，都是男性教育人員高於女性教育人員，且各層面各組均達.05 顯著差異水準。

3、討論

性別在桃園縣國民小學教育人員對「校務評鑑」知覺度，無論在總量表或各層面的得分平均數而言，都是男性教育人員高於女性教育人員，且均達 0.5 顯著差異水準。究其原因，主要是目前在國小擔任行政人員以男性居多，因此在教師兼行政員及專任教師等與教育行政人員互動、溝通似乎也較為頻繁密切，對校務參與的意願較高，瞭解亦較為深入，而女性教育人員恐係受限於家庭因素影響，需照顧子女，較無多於時間或心思參與校務，故對「校務評鑑」知覺度不及男性

教育人員。

表 4-12 不同性別的教育人員在『校務評鑑』達成現況差異顯著性考驗分析摘要表

樣本	統計	樣本數	平均數	標準差	自由度	平均差異	t 值
項目	類別						
1.校務評鑑目的達成度	男性	197	3.8081	.7056	436	.1505	2.223*
	女性	242	3.6576	.7053			
2.校務評鑑項目重點指標適切度	男性	197	4.0563	.6420	436	.3034	4.873*
	女性	242	3.7529	.6534			
3.校務評鑑項目重點指標達成度	男性	197	3.7335	.7093	436	.3438	4.930*
	女性	242	3.3897	.7407			
4.校務評鑑自我評鑑適切度	男性	197	3.8224	.6252	436	.2836	4.273*
	女性	242	3.5388	.7393			
5.評鑑委員組成方式認同度	男性	197	4.0170	.7119	436	.2980	4.044*
	女性	242	3.7190	.8086			
6.評鑑委員專業知能認同度	男性	197	3.7714	.6922	436	.3028	4.375*
	女性	242	3.4686	.7424			
7.校務評鑑實施流程達成度	男性	197	3.7889	.6561	436	.2884	4.504*
	女性	242	3.5005	.6735			
8.外部評鑑實施流程適切度	男性	197	4.0774	.6442	436	.2542	3.959*
	女性	242	3.8232	.6856			
9.校務評鑑結果與運用的適切度	男性	197	3.7858	.6599	436	.3423	5.099*
	女性	242	3.4435	.7273			
總量表	男性	197	3.8718	.5555	436	.2812	5.065*
	女性	242	3.5907	.5965			

*P<.05

1：男性。2：女性。

(二) 桃園縣國民小學不同年齡教育人員所知覺到「校務評鑑」現況差異情形分析與討論

不同年齡的國小教育人員在總量表及各層面上的得分平均數差異情形如表

4-13：

1. 在總量表上的差異

由表 4-13 顯示，不同年齡的國小教育人員在總量表上的得分平均數，以 51 歲以上組最高(4.11)，而 41-50 歲組次之(3.76)，31-40 歲組再次之(3.66)，30 歲以

下組得分最低(3.63)；且達.05 顯著差異水準。但進一步以薛費法做事後比較分析，發現 51 歲以上組的得分平均數，顯著高於 41-50 歲組、31-40 歲組及 30 歲以下組。

2. 在各層面上的差異

不同年齡的國小教育人員在各層面上的得分平均數，以 51 歲以上組得分平均數最高；且在第一層面校務評鑑目的達成度、第二層面校務評鑑項目重點指標適切度、第三層面校務評鑑項目重點指標達成、第五層面評鑑委員組成方式認同度、第六層面評鑑委員專業知能認同度、第七層面校務評鑑實施流程達成度以及第八層面外部評鑑實施流程適切度，達到 0.5 顯著差異水準；進一步以薛費法做事後比較分析，發現 51 歲以上組得分平均數顯著高於 30 歲以下組及 31-40 歲組，且 51 歲以上組得分平均數於第三、第五、第六、第七及第八層面也顯著高於 41-50 歲組。其他各層面則未達顯著差異水準。

3. 討論

不同年齡的教育人員對「校務評鑑」知覺度無論在總量表或各層面在量表上的得分平均數而言，以 51 歲以上組最高，且和其他各組成顯著差異，而其他各組間則無顯著差異。究其原因，51 歲以上組相較於年紀較輕的教育人員對學校認識最深也最瞭解學校，而這組的教師也大多兼任行政職，且在過去師範教育體系的老師一般而言，對學校認同度較高，專業精神也較高。

表 4-13 不同年齡的教育人員在『校務評鑑』達成現況差異顯著性考驗分析摘要表

樣本層面	統計量數類別	樣本數	平均數	標準差	變異數分析			F	事後比較	
					變異來源	離均差平方和	自由度(df)			
1. 校務評鑑目的達成度	30 歲以下	74	3.5703	.6981	組間	8.444	3	2.815	5.789*	4>1,2
	31-40 歲	205	3.6541	.6919	組內	211.491	435	.486		
	41-50 歲	128	3.8410	.6849	總和	219.934	438			
	51 歲以上	32	4.0750	.7767						
2. 校務評鑑項目、重點指	30 歲以下	74	3.7223	.6117	組間	9.670	3	3.223	7.621*	4>1,2
	31-40 歲	205	3.8166	.6884	組內	183.563	434	.423		

表 4-13 (續)

標適切度	41-50 歲	128	4.0071	.6463	總和	193.233	437			
	51 歲以上	32	4.2750	.4735						
3. 校務評鑑	30 歲以下	74	3.4054	.7896	組間	12.832	3	4.277	8.060*	4>1,2,3
項目、重點指	31-40 歲	205	3.4488	.7715	組內	230.850	435	.531		
標達成度	41-50 歲	128	3.6508	.6739	總和	243.682	438			
	51 歲以上	32	4.0469	.4479						
4. 校務評鑑	30 歲以下	74	3.5757	.7664	組間	3.256	3	1.085	2.207	
自我評鑑適	31-40 歲	205	3.6224	.7132	組內	213.410	434	.492		
切度	41-50 歲	128	3.7297	.6695	總和	216.666	437			
	51 歲以上	32	3.9032	.5724						
5. 評鑑委員	30 歲以下	74	3.7387	.8170	組間	8.891	3	2.964	5.002*	4>1,2,3
組成方式認	31-40 歲	205	3.8081	.7818	組內	257.117	434	.592		
同度	41-50 歲	128	3.8698	.7682	總和	266.008	437			
	51 歲以上	32	4.3441	.5408						
6. 校務評鑑	30 歲以下	74	3.6324	.6728	組間	8.678	3	2.893	5.518*	4>1,2,3
實施流程達	31-40 歲	205	3.5102	.7724	組內	227.515	434	.524		
成度	41-50 歲	128	3.6250	.7174	總和	236.193	437			
	51 歲以上	32	4.0710	.4968						
7. 校務評鑑	30 歲以下	74	3.6149	.6333	組間	3.929	3	1.310	2.866*	4>1,2,3
實施流程達	31-40 歲	205	3.5956	.6810	組內	197.858	433	.457		
成度	41-50 歲	128	3.6104	.7164	總和	201.787	436			
	51 歲以上	32	3.9718	.5559						
8. 外部評鑑	30 歲以下	74	3.8412	.6775	組間	9.040	3	3.013	6.809*	4>1,2,3
實施流程適	31-40 歲	205	3.8897	.6643	組內	191.163	432	.443		
切度	41-50 歲	128	3.9474	.6936	總和	200.203	435			
	51 歲以上	32	4.4336	.5060						
9. 校務評鑑	30 歲以下	74	3.6236	.6740	組間	2.849	3	.950	1.856	
結果與運用	31-40 歲	205	3.5665	.6797	組內	221.031	432	.512		
的適切度	41-50 歲	128	3.5642	.7685	總和	223.881	435			
	51 歲以上	32	3.8750	.8087						
總	30 歲以下	74	3.6361	.5769	組間	6.093	3	2.031	5.940*	4>1,2,3
量	31-40 歲	205	3.6581	.5955	組內	148.722	435	.342		
表	41-50 歲	128	3.7624	.5997	總和	154.815	438			
	51 歲以上	32	4.0975	.4545						

*P<.05

1 : 30 歲以下。2 : 31-40 歲。3 : 41-50 歲。4 : 51 歲以上。

(三) 桃園縣國民小學不同服務年資教育人員所知覺到「校務評鑑」現況差異情形分析與討論

不同服務年資的國小教育人員在總量表及各層面上的得分平均數差異情形如表 4-14：

1. 在總量表上的差異

由表 4-14 顯示，不同服務年資的國小教育人員在總量表上的得分平均數，以服務 26 年以上組最高(3.94)，而服務 5 年以下組得分較低(3.64)；且達.05 顯著差異水準。但進一步以薛費法做事後比較分析，發現服務 26 年以上組的得分平均數，顯著高於 16-25 年組、6-15 年組及 5 年以下組。

2. 在各層面上的差異

不同服務年資的國小教育人員在各層面上的得分平均數，以服務 26 年以上組得分平均數最高；且在第二層面校務評鑑項目重點指標適切度、第三層面校務評鑑項目重點指標達成、第五層面評鑑委員組成方式認同度、第六層面評鑑委員專業知能認同度以及第八層面外部評鑑實施流程適切度等，達到.05 顯著差異水準；進一步以薛費法做事後比較分析，發現服務 26 年以上組得分平均數第二及第三層面顯著高於服務 5 年以下組及 6-15 年組，且於第五及第六層面也顯著高於服務 6-15 年組，另第八層面則顯著高於服務 5 年以下組、6-15 年組及 16-25 年組。其他各層面則未達顯著差異水準。

3. 討論

服務年資的教育人員對「校務評鑑」知覺度在總量表上，以服務 26 年以上組最高(3.94)，而服務 5 年以下組得分較低(3.64)；且達顯著差異。而其他各組間並未有顯著差異存在，究其原因，服務年資越久，對學校向心力或認同度較高，且大都兼任行政職務。再者，就各層面在量表上的得分平均數而言，以服務 26 年以上組最高，在第二層面、第三層面、第五層、第六層面以及第八層等，達到 0.5 顯著差異水準；進一步以薛費法做事後比較分析，發現服務 26 年以上組得分平均數第二及第三層面顯著高於服務 5 年以下組及 6-15 年組，且於第五及第六

層面也顯著高於服務 6-15 年組，另第八層面則顯著高於服務 5 年以下組、6-15 年組及 16-25 年組。其他各層面則未達顯著差異水準。究其原因，仍以服務年資越久，對學校向心力或認同度較高，且大都兼任行政職務為主因。

表 4-14 不同服務年資的教育人員在『校務評鑑』達成現況差異顯著性考驗分析摘要表

樣本層面	統計量數類別	樣本數	平均數	標準差	變異數			分析		事後比較	
					變異來源	離均差平方和	自由度(df)	均方 (MS)	F		
1. 校務評鑑目的達成度	5 年以下	71	3.5690	.6800	組間	3.777	3	1.259	2.534		
	6-15 年	187	3.6979	.7243	組內	216.157	435	.497			
	16-25 年	131	3.7836	.6584	總和	219.934	438				
	26 年以上	50	3.8960	.7806							
2. 校務評鑑項目、重點指標適切度	5 年以下	71	3.7352	.6383	組間	6.721	3	2.240	5.213*	4>1,2	
	6-15 年	187	3.8340	.6797	組內	186.512	434	.430			
	16-25 年	131	3.9435	.6573	總和	193.233	437				
	26 年以上	50	4.1750	.5770							
3. 校務評鑑項目、重點指標達成度	5 年以下	71	3.4169	.7839	組間	7.352	3	2.451	4.511*	4>1,2	
	6-15 年	187	3.4754	.7683	組內	236.329	435	.543			
	16-25 年	131	3.5893	.7127	總和	243.682	438				
	26 年以上	50	3.8620	.5976							
4. 校務評鑑自我評鑑適切度	5 年以下	71	3.5718	.7674	組間	2.087	3	.696	1.407		
	6-15 年	187	3.6471	.7151	組內	214.580	434	.494			
	16-25 年	131	3.6809	.6932	總和	216.666	437				
	26 年以上	50	3.8327	.5735							
5. 評鑑委員組成方式認同度	5 年以下	71	3.8216	.7619	組間	4.776	3	1.592	2.645*	4>2	
	6-15 年	187	3.7665	.8133	組內	261.232	434	.602			
	16-25 年	131	3.8982	.7667	總和	266.008	437				
	26 年以上	50	4.1020	.6639							
6. 校務評鑑實施流程達成度	5 年以下	71	3.6282	.6955	組間	4.653	3	1.551	2.907*	4>2	
	6-15 年	187	3.5219	.7590	組內	231.540	434	.534			
	16-25 年	131	3.6107	.7377	總和	236.193	437				
	26 年以上	50	3.8653	.6421							
7. 校務評鑑實施流程達成度	5 年以下	71	3.6074	.6222	組間	1.334	3	.445	.961		
	6-15 年	187	3.6284	.6861	組內	200.453	433	.463			
	16-25 年	131	3.5887	.7062	總和	201.787	436				
	26 年以上	50	3.7781	.6684							

表 4-14 (續)

8.外部評鑑 實施流程適 切度	5 年以下	71	3.8275	.6996	組間	7.187	3	2.396	5.362*	4>1,2,3
	6-15 年	187	3.8804	.6749	組內	193.016	432	.447		
	16-25 年	131	3.9516	.6498	總和	200.203	435			
	26 年以上	50	4.2750	.6458						
9.校務評鑑 結果與運用 的適切度	5 年以下	71	3.6056	.6154	組間	.923	3	.308	.596	
	6-15 年	187	3.5645	.7007	組內	222.958	432	.516		
	16-25 年	131	3.5965	.7417	總和	223.881	435			
	26 年以上	50	3.7171	.8476						
總 量 表	5 年以下	71	3.6426	.5799	組間	3.321	3	1.107	3.179*	4>1,2,3
	6-15 年	187	3.6697	.6028	組內	151.494	435	.348		
	16-25 年	131	3.7399	.5858	總和	154.815	438			
	26 年以上	50	3.9380	.5671						

*P<.05 1：5 年以下。2：6-15 年。3：16-25 年。4：26 年以上。

(四) 桃園縣國民小學不同職務教育人員所知覺到「校務評鑑」現況差異情形 分析與討論

以擔任不同職務的國小教育人員在總量表及各層面上的得分平均數差異情形如表 4-15：

1. 在總量表上的差異

由表 4-15 顯示，擔任不同職務的國小教育人員在總量表上的得分平均數，以校長組最高(3.98)，教師兼行政人員組次之(3.74)，而專任教師組得分最低(3.58)；且達.05 顯著差異水準。但進一步以薛費法做事後比較分析，發現校長組的得分平均數，顯著高於教師兼行政人員組及專任教師組。

2. 在各層面上的差異

擔任不同職務的國小教育人員在各層面上的得分平均數，以校長組得分平均數最高；且在量表各層面上的得分平均數，第一、第二、第三、第四、第五、第六及第八層面等，達到.05 顯著差異水準；進一步以薛費法做事後比較分析，發現第一、第二層、第三、第四、第六及第八層面校長組得分平均數顯著高於教師兼行政人員組及專任教師組，在第五層面校長組得分平均數顯著高於顯著高於專任教師組。其他各層面則未達顯著差異水準。

3. 討論

不同職務的教育人員對「校務評鑑」知覺度不論是在總量表上或各層面的得分平均數而言，都以校長組得分平均數最高；再者，就各層面在量表上的得分平均數而言，以校長組最高，究其原因，教師兼行政人員組與專任教師組參與校務機會及深入程度未若校長，再者，二者均需忙於教學工作、班級經營，是以參與校務意願顯明低於校長組，而對校務評鑑的認知恐係如此。

表 4-15 不同職務的教育人員在『校務評鑑』達成現況差異顯著性考驗分析摘要表

樣本層面	統計量數類別	樣本數	平均數	標準差	變異數			分析		事後比較
					變異來源	離均差平方和	自由度(df)	均方(MS)	F	
1. 校務評鑑目的達成度	校長	67	4.1060	.5524	組間	12.945	2	6.473	13.603*	1>2,3
	教師兼行政人員	195	3.7159	.7004	組內	206.983	435	.476		
	專任教師	177	3.5901	.7237	總和	219.929	437			
2. 校務評鑑項目、重點指標適切度	校長	67	4.2604	.5457	組間	17.658	2	8.829	21.888*	1>2,3
	教師兼行政人員	195	3.9474	.6024	組內	175.069	434	.403		
	專任教師	177	3.6786	.6990	總和	192.727	436			
3. 校務評鑑項目、重點指標達成度	校長	67	3.8612	.6272	組間	12.528	2	6.264	11.799*	1>2,3
	教師兼行政人員	195	3.5903	.7110	組內	230.945	435	.531		
	專任教師	177	3.3693	.7816	總和	243.473	437			
4. 校務評鑑自我評鑑適切度	校長	67	3.8418	.6005	組間	6.897	2	3.448	7.138*	1>2,3
	教師兼行政人員	195	3.7371	.6178	組內	209.658	434	.483		
	專任教師	177	3.5182	.8006	總和	216.554	436			
5. 評鑑委員組成方式認同度	校長	67	4.2189	.5702	組間	13.067	2	6.533	11.211*	1>3
	教師兼行政人員	195	3.8625	.7530	組內	252.919	434	.583		
	專任教師	177	3.7008	.8350	總和	265.986	436			
6. 校務評鑑實施流程達成度	校長	67	3.8866	.6789	組間	6.659	2	3.330	6.297*	1>2,3
	教師兼行政人員	195	3.5835	.6977	組內	229.491	434	.529		
	專任教師	177	3.5205	.7751	總和	236.151	436			

表 4-15 (續)

7. 校務評鑑 實施流程達成 度	校長	67	3.7425	.6770	組間	1.833	2	.916	1.986	
	教師兼行政人員	195	3.6561	.6480	組內	199.809	433	.461		
	專任教師	177	3.5604	.7129	總和	201.642	435			
8. 外部評鑑 實施流程適 切度	校長	67	4.2201	.6074	組間	9.605	2	4.803	10.886*	1>2,3
	教師兼行政人員	195	3.9767	.6218	組內	190.594	432	.441		
	專任教師	177	3.7871	.7272	總和	200.199	434			
9. 校務評鑑 結果與運用 的適切度	校長	67	3.7249	.8193	組間	1.789	2	.895	1.741	
	教師兼行政人員	195	3.6097	.6522	組內	222.024	432	.514		
	專任教師	177	3.5355	.7430	總和	223.813	434			
總 量 表	校長	67	3.9847	.4885	組間	7.948	2	3.974	11.773*	1>2,3
	教師兼行政人員	195	3.7421	.5398	組內	146.840	435	.338		
	專任教師	177	3.5859	.6527	總和	154.789	437			

*P<.05

1：校長。2：教師兼行政人員。3：專任教師。

(五) 桃園縣國民小學不同學歷教育人員所知覺到「校務評鑑」現況差異情形 分析與討論

不同學歷的國小教育人員在總量表及各層面上的得分平均數差異情形如表 4-16：

1. 在總量表上的差異

由表 4-16 顯示，不同學歷的國小教育人員在總量表上的得分平均數，以師範或高中職組較高(3.86)，而大學組得分較低(3.64)；且達.05 顯著差異水準。但進一步以薛費法做事後比較分析，發現並無差異，其原因有可能是機率造成。

2. 在各層面上的差異

不同學歷的國小教育人員在各層面上的得分平均數，以師範或高中職組得分平均數最高；且在量表各層面上的得分平均數，第一、第二、第三、第四、第五及第八層面等，達到.05 顯著差異水準；進一步以薛費法做事後比較分析，發現並無顯著差異，其原有差異恐係機率造成的。其他各層面則未達顯著差異水準。

3. 討論

不同學歷的桃園縣國小教育人員對「校務評鑑」知覺度不論是在總量表或各層面在量表上的得分平均數而言，均無顯著差異。因此學歷對校務評鑑知覺度而言並無太大的影響。

表 4-16 不同學歷的教育人員在『校務評鑑』達成現況差異顯著性考驗分析摘要表

樣本層面	統計量數類別	樣本數	平均數	標準差	變異數		自由 度(df)	分析 均方 (MS)	F
					變異 來源	離均差 平方和			
1. 校務評鑑 目的達成度	研究所 以上	163	3.8957	.6937	組間	10.281	3	3.427	7.110*
					組內	209.654	435	.482	
	大學	252	3.6026	.6917	總和	219.934	438		
	師專	12	4.0917	.6762					
	師範或高 中 職	12	3.6167	.7744					
2. 校務評鑑 項目、重點指 標適切度	研究所 以上	163	4.0537	.6251	組間	9.553	3	3.184	7.524*
					組內	183.680	434	.423	
	大學	252	3.7633	.6672	總和	193.233	437		
	師專	12	4.1792	.7269					
	師範或高 中 職	12	4.0042	.5463					
3. 校務評鑑 項目、重點指 標達成度	研究所 以上	163	3.7000	.7102	組間	8.106	3	2.702	4.990*
					組內	235.575	435	.542	
	大學	252	3.4290	.7519	總和	243.682	438		
	師專	12	3.8000	.6439					
	師範或高 中 職	12	3.5833	.8200					
4. 校務評鑑 自我評鑑適切 度	研究所 以上	163	3.5718	.7674	組間	5.498	3	1.833	3.766*
					組內	211.169	434	.487	
	大學	252	3.6471	.7151	總和	216.666	437		
	師專	12	3.6809	.6932					
	師範或高 中 職	12	3.8327	.5735					
5. 評鑑委員 組成方式認同 度	研究所 以上	163	3.8216	.7619	組間	12.891	3	4.297	7.368*
					組內	253.117	434	.583	
	大學	252	3.7665	.8133	總和	266.008	437		

表 4-16 (續)

	師專	12	3.8982	.7667					
	師範或高中職	12	4.1020	.6639					
6. 校務評鑑 實施流程達成 度	研究所 以上	163	3.6282	.6955	組間	3.511	3	1.170	2.183
	大學	252	3.5219	.7590	組內	232.681	434	.536	
	師專	12	3.6107	.7377	總和	236.193	437		
	師範或高中職	12	3.8653	.6421					
7. 校務評鑑 實施流程達成 度	研究所 以上	163	3.6074	.6222	組間	1.802	3	.601	1.300
	大學	252	3.6284	.6861	組內	199.985	433	.462	
	師專	12	3.5887	.7062	總和	201.787	436		
	師範或高中職	12	3.7781	.6684					
8. 外部評鑑 實施流程適 切度	研究所 以上	163	3.8275	.6996	組間	8.626	3	2.875	6.484*
	大學	252	3.8804	.6749	組內	191.577	432	.443	
	師專	12	3.9516	.6498	總和	200.203	435		
	師範或高中職	12	4.2750	.6458					
9. 校務評鑑 結果與運用 的適切度	研究所 以上	163	3.6056	.6154	組間	2.109	3	.703	1.370
	大學	252	3.5645	.7007	組內	221.771	432	.513	
	師專	12	3.5965	.7417	總和	223.881	435		
	師範或高中職	12	3.7171	.8476					
總 量 表	研究所 以上	163	3.8459	.5501	組間	5.529	3	1.843	5.370*
	大學	252	3.6204	.6106	組內	149.286	435	.343	
	師專	12	3.8881	.5452	總和	154.815	438		
	師範或高中職	12	3.8161	.5573					

*P<.05

1：研究所以上。2：大學。3：師專。4：高中職。

第二節 桃園縣國民小學校務評鑑改進策略調查結果

之分析與討論

本節係根據填答者在問卷調查第三部分對未來評鑑建議填答結果，以平均數及標準差分析，採單選題及複選題方式填答結果，則則採次數分配及百分比分析；並將問卷開放題意見彙整及半結構訪談結果整理分析。

壹、 桃園縣國民小學校務評鑑改進策略分析與討論

一、 桃園縣國民小學教育人員對主管教育行政機關規劃校務評鑑的目的之建議分析

(一) 不同性別的國小教育人員建議之分析

由表 4-17 顯示，不同性別的國小教育人員在量表上的得分平均數有所不同，以男性得分高於女性，計有第二層面「瞭解學校困境並提供協助」、第四層面「學校行政團隊專業服務」及第六層面「行政單位例行業務」；女性得分高於男性，第一層面「監督與視導」、第三層面「教學品質提昇」、第五層面「符合法令要求」及第七層面「評估辦學績效」。並就各層面加以分析：

1. 男性教育人員的得分平均數高低依序為：1.行政單位例行業務(5.49)，2.符合法令要求(4.89)，3.監督與視導(4.80)，4.評估辦學績效(3.90)，5.學校行政團隊專業服務(3.65)。
2. 女性教育人員的得分平均數高低依序為：1.行政單位例行業務(5.36)，2. 監督與視導(5.00)，3. 符合法令要求(4.93)，4.評估辦學績效(4.59)，5.學校行政團隊專業服務(3.30)。

表 4-17 不同性別的教育人員對校務評鑑規劃重點建議分析摘要表

樣 本 項 目	統計 量 數 類 別		樣 本 數	平 均 數	標 準 差
校 務 評 鑑 目 的	1. 監督與視導	男性	197	4.80	2.00
		女性	242	5.00	5.03
	2. 瞭解學校困境並 提供協助	男性	197	2.41	1.69
		女性	242	2.26	1.71
	3. 教學品質提昇	男性	197	2.64	1.53
		女性	242	2.74	1.66
	4. 學校行政團隊專 業服務	男性	197	3.65	1.35
		女性	242	3.30	1.24
	5. 符合法令要求	男性	197	4.89	1.75
		女性	242	4.93	1.79
	6. 行政單位例行業 務	男性	197	5.49	1.54
		女性	242	5.36	1.53
	7. 評估辦學績效	男性	197	3.90	1.94
		女性	242	4.59	1.73

N=439

(二) 不同年齡的國小教育人員建議之分析

由表 4-18 顯示，就各層面加以分析：

- 30 歲以下組的得分平均數高低依序為：1.行政單位例行業務(5.49)，2.符合法令要求(4.95)，3. 評估辦學績效(3.90)，4.監督與視導(4.16)，5.學校行政團隊專業服務(3.33)。
- 31-40 歲組的得分平均數高低依序為：1.行政單位例行業務(5.49)，2. 監督與視導(5.18)，3. 符合法令要求(4.86)，4.評估辦學績效(3.90)， 5.學校行政團隊專業服務(3.46)。
- 41-50 歲組的得分平均數高低依序為：1.行政單位例行業務(5.49)，2.符合法令要求(4.99)，3.監督與視導(4.84)，4.評估辦學績效(3.90)， 5.學校行政團隊專業服務(3.43)。
- 51 歲以上組的得分平均數高低依序為：1.行政單位例行業務(5.49)，2. 監督與視導(5.25)，3. 符合法令要求(4.89)，4.評估辦學績效(3.90)， 5.學校

行政團隊專業服務(5.09)。

表 4-18 不同年齡的教育人員對校務評鑑規劃重點建議分析摘要表

樣本層面	統計量數類別	樣本數	平均數	標準差	
校務評鑑目的	1. 監督與視導	30 歲以下	74	4.16	2.03
		31-40 歲	205	5.18	5.29
		41-50 歲	128	4.84	1.88
		51 歲以上	32	5.25	1.34
	2. 瞭解學校困境並提供協助	30 歲以下	74	2.55	1.84
		31-40 歲	205	2.31	1.69
		41-50 歲	128	2.22	1.60
		51 歲以上	32	2.06	1.50
	3. 教學品質提昇	30 歲以下	74	2.90	1.81
		31-40 歲	205	2.74	1.63
		41-50 歲	128	2.54	1.46
		51 歲以上	32	2.34	1.31
	4. 學校行政團隊專業服務	30 歲以下	74	3.33	1.35
		31-40 歲	205	3.46	1.30
		41-50 歲	128	3.43	1.30
		51 歲以上	32	3.47	.98
	5. 符合法令要求	30 歲以下	74	4.95	1.94
		31-40 歲	205	4.86	1.78
		41-50 歲	128	4.99	1.69
		51 歲以上	32	5.09	1.51
	6. 行政單位例行業務	30 歲以下	74	5.23	1.61
		31-40 歲	205	5.31	1.54
		41-50 歲	128	5.59	1.49
		51 歲以上	32	5.75	1.63
	7. 評估辦學績效	30 歲以下	74	4.26	1.80
		31-40 歲	205	4.38	1.85
		41-50 歲	128	4.28	1.89
		51 歲以上	32	3.88	1.93

N=439

(三) 不同服務年資的國小教育人員建議之分析

由表 4-19 顯示，就各層面加以分析：

1. 5 年以下組的得分平均數高低依序為：1.行政單位例行業務(5.44)，2.監督與視導(5.31)，3. 符合法令要求(4.83)，4. 評估辦學績效(4.35)，5.學校行政團隊專業服務(3.44)。
2. 6-15 年組的得分平均數高低依序為：1.行政單位例行業務(5.30)，2. 符合法令要求(4.87)，3. 監督與視導(4.57)，4. 評估辦學績效(4.55)，5.學校行政團隊專業服務(3.32)。
3. 16-25 年組的得分平均數高低依序為：1.行政單位例行業務(5.45)，2. 符合法令要求(5.00)，3. 監督與視導(4.99)，4. 評估辦學績效(4.04)，5.學校行政團隊專業服務(3.60)。
4. 26 年以上組的得分平均數高低依序為：1.行政單位例行業務(5.66)，2.監督與視導(5.24)，3. 符合法令要求(5.08)，4. 評估辦學績效(4.16)，5.學校行政團隊專業服務(3.84)。

表 4-19 不同服務年資的教育人員對校務評鑑規劃重點建議分析摘要表

樣本層面	統計量數類別	樣本數	平均數	標準差	
校務評鑑目的	1. 監督與視導	5 年以下	71	5.31	8.62
		6-15 年	187	4.57	1.99
		16-25 年	131	4.99	1.93
		26 年以上	50	5.24	1.57
	2. 瞭解學校困境並提供協助	5 年以下	71	2.63	1.85
		6-15 年	187	2.27	1.77
		16-25 年	131	2.28	1.56
		26 年以上	50	2.24	1.60
	3. 教學品質提昇	5 年以下	71	2.72	1.73
		6-15 年	187	2.88	1.63
		16-25 年	131	2.52	1.49
		26 年以上	50	2.34	1.51
	4. 學校行政團隊專業服務	5 年以下	71	3.44	1.32
		6-15 年	187	3.32	1.26
		16-25 年	131	3.60	1.36
		26 年以上	50	3.48	1.13
	5. 符合法令要求	5 年以下	71	4.83	1.89
		6-15 年	187	4.87	1.82
		16-25 年	131	5.00	1.67
		26 年以上	50	5.08	1.55
	6. 行政單位例行業務	5 年以下	71	5.44	1.43
		6-15 年	187	5.30	1.57
		16-25 年	131	5.45	1.60
		26 年以上	50	5.66	1.49
	7. 評估辦學績效	5 年以下	71	4.35	1.90
		6-15 年	187	4.55	1.81
		16-25 年	131	4.04	1.89
		26 年以上	50	3.84	1.77

N=439

(四) 不同職務的國小教育人員建議之分析

由表 4-20 顯示，就各層面加以分析：

1. 校長組的得分平均數高低依序為：1.行政單位例行業務(5.73)，2. 符合法令要求(5.19)，3. 監督與視導(5.18)，4. 評估辦學績效(3.52)，5.學校行政團隊專業服務(3.36)。
2. 教師兼行政人員組的得分平均數高低依序為：1.行政單位例行業務(5.48)，2. 符合法令要求(4.97)，3. 監督與視導(4.62)，4. 評估辦學績效(4.23)，5. 學校行政團隊專業服務(3.57)。
3. 專任教師組的得分平均數高低依序為：1.行政單位例行業務(5.19)，2.監督與視導(5.09)，3. 符合法令要求(4.77)，4. 評估辦學績效(4.70)，5.學校行政團隊專業服務(3.26)。

表 4-20 不同職務的教育人員對校務評鑑規劃重點建議分析摘要表

樣本層面	統計量數類別	樣本數	平均數	標準差	
校務評鑑目的	1. 監督與視導	校長	67	5.18	1.80
		教師兼行政人員	195	4.62	1.96
		專任教師	177	5.09	5.65
	2. 瞭解學校困境並提供協助	校長	67	2.21	1.47
		教師兼行政人員	195	2.41	1.81
		專任教師	177	2.29	1.66
	3. 教學品質提昇	校長	67	2.33	1.39
		教師兼行政人員	195	2.66	1.64
		專任教師	177	2.85	1.62
	4. 學校行政團隊專業服務	校長	67	3.52	1.28
		教師兼行政人員	195	3.57	1.28
		專任教師	177	3.26	1.29
	5. 符合法令要求	校長	67	5.19	1.41
		教師兼行政人員	195	4.97	1.71
		專任教師	177	4.77	1.92
	6. 行政單位例行業務	校長	67	5.73	1.57
		教師兼行政人員	195	5.48	1.47
		專任教師	177	5.19	1.60
	7. 評估辦學績效	校長	67	3.36	1.75
		教師兼行政人員	195	4.23	1.83
		專任教師	177	4.70	1.81

N=439

(五) 不同學歷的國小教育人員建議之分析

由表 4-21 顯示，就各層面加以分析：

1. 研究所以上組的得分平均數高低依序為：1.行政單位例行業務(5.50)，2. 符合法令要求(4.94)，3. 監督與視導(4.93)，4. 評估辦學績效(3.91)，5.學校行政團隊專業服務(3.50)。
2. 大學組的得分平均數高低依序為：1.行政單位例行業務(5.36)，2. 監督與視導(4.91)，3. 符合法令要求(4.89)，4. 評估辦學績效(4.50)，5.學校行政團隊專業服務(3.40)。
3. 師專組的得分平均數高低依序為：1.符合法令要求(5.42)，2. 行政單位例行業務(5.33)，3. 監督與視導(4.67)，4. 評估辦學績效(3.92)，5.學校行政團隊專業服務(3.50)。
4. 師範或高中職組的得分平均數高低依序為：1.行政單位例行業務(5.25)，2. 評估辦學績效(5.17)，3. 符合法令要求(5.00)，4. 監督與視導(4.25)，5.學校行政團隊專業服務(3.17)。6. 教學品質提昇(3.08)。

表 4-21 不同學歷的教育人員對校務評鑑規劃重點建議分析摘要表

	樣 本 層面	統計 量數 類別	樣 本 數	平 均 數	標 準 差
校 務 評 鑑 目 的	1. 監督與視導	研究所以上	163	4.93	1.95
		大學	252	4.91	4.84
		師專	12	4.67	2.02
		師範或高中職	12	4.25	2.05
	2. 瞭解學校困境並提供協助	研究所以上	163	2.36	1.64
		大學	252	2.32	1.75
		師專	12	2.42	1.78
		師範或高中職	12	2.08	1.68
	3. 教學品質提昇	研究所以上	163	2.57	1.54
		大學	252	2.73	1.65
		師專	12	2.83	1.47
		師範或高中職	12	3.08	1.68
	4. 學校行政團隊專業服務	研究所以上	163	3.50	1.31
		大學	252	3.40	1.26
		師專	12	3.50	1.62
		師範或高中職	12	3.17	1.47
	5. 符合法令要求	研究所以上	163	4.94	1.77
		大學	252	4.89	1.74
		師專	12	5.42	1.78
		師範或高中職	12	5.00	1.95
	6. 行政單位例行業務	研究所以上	163	5.50	1.63
		大學	252	5.36	1.51
		師專	12	5.33	1.23
		師範或高中職	12	5.25	1.36
	7. 評估辦學績效	研究所以上	163	3.91	1.84
		大學	252	4.50	1.82
		師專	12	3.92	2.19
		師範或高中職	12	5.17	1.70

N=439

(六) 不同學校規模的國小教育人員建議之分析

由表 4-22 顯示，就各層面加以分析：

1. 12 班以下組的得分平均數高低依序為：1.行政單位例行業務(5.50)，2. 符合法令要求(5.24)，3. 監督與視導(4.43)，4. 評估辦學績效(3.91)，5.學校行政團隊專業服務(3.93)。
2. 13-36 班組的得分平均數高低依序為：1.行政單位例行業務(5.50)，2. 監督與視導(5.36)，3. 符合法令要求(4.95)，4. 評估辦學績效(4.09)，5.學校行政團隊專業服務(3.50)。
3. 37-72 班組最高的得分平均數高低依序為：1.行政單位例行業務(5.25)，2. 符合法令要求(4.82)，3. 監督與視導(4.80)，4. 評估辦學績效(4.43)，5.學校行政團隊專業服務(3.30)。
4. 73 班以上組的得分平均數高低依序為：1.行政單位例行業務(5.68)，2. 評估辦學績效(4.95)，3. 監督與視導(4.95)，4. 符合法令要求(3.37)，5.學校行政團隊專業服務(3.37)。

表 4-22 不同學校規模的教育人員對校務評鑑規劃重點建議分析摘要表

樣 本 層面	統計 量數 類別	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	
校務評鑑	1. 監督與視導	12 班以下	86	4.43	2.14
		13-36 班	121	5.36	6.67
		37-72 班	194	4.80	1.88
		73 班以上	38	4.95	1.89
目的	2. 瞭解學校困境並提供協助	12 班以下	86	2.35	1.64
		13-36 班	121	2.36	1.66
		37-72 班	194	2.38	1.81
		73 班以上	38	1.89	1.39
	3. 教學品質提昇	12 班以下	86	2.51	1.55
		13-36 班	121	2.72	1.62
		37-72 班	194	2.83	1.67
		73 班以上	38	2.29	1.16
	4. 學校行政團隊專業服務	12 班以下	86	3.70	1.29
		13-36 班	121	3.50	1.29
		37-72 班	194	3.30	1.30
		73 班以上	38	3.37	1.17
	5. 符合法令要求	12 班以下	86	5.24	1.47
		13-36 班	121	4.95	1.87
		37-72 班	194	4.82	1.79
		73 班以上	38	4.63	1.76
	6. 行政單位例行業務	12 班以下	86	5.50	1.65
		13-36 班	121	5.50	1.47
		37-72 班	194	5.25	1.57
		73 班以上	38	5.68	1.38
	7. 評估辦學績效	12 班以下	86	3.93	1.84
		13-36 班	121	4.09	1.84
		37-72 班	194	4.43	1.88
		73 班以上	38	4.95	1.64

N=439

二、 桃園縣國民小學教育人員對校務評鑑實施意義之建議分析

(一) 不同性別的國小教育人員建議之分析

由表 4-23 顯示，不同性別的國小教育人員在量表上的得分平均數有所不同，以男性教育人員得分高於女性教育人員得分，計有第二層面「接受上級行政單位考核」、第四層面「加強提供學校的行政團隊專業服務」及第五層面「協助學校經營困境及改進設施」；女性教育人員得分高於男性教育人員得分，第一層面「檢驗辦學績效」及第三層面「協助學校經營困境及改進設施」。就各層面加以分析：

1. 男性教育人員的得分平均數高低依序為：1.接受上級行政單位考核(4.15)，
2. 檢驗辦學績效(3.13)。
2. 女性教育人員的得分平均數高低依序為：1.接受上級行政單位考核(4.05)，
2. 檢驗辦學績效(3.36)。

表 4-23 不同性別的教育人員建議未來校務評鑑實施意義分析摘要表

項目	統計 本量數 類別		樣本數	平均數	標準差
校 務 評 鑑 實 施 意 義	1. 檢驗辦學績效	男性	197	3.13	3.15
		女性	242	3.36	1.28
	2. 接受上級行政單位考核	男性	197	4.15	1.38
		女性	242	4.05	1.36
	3. 促使教學品質的提昇	男性	197	2.38	1.19
		女性	242	2.47	1.28
	4. 加強提供學校的行政團隊專業服務	男性	197	2.88	1.06
		女性	242	2.61	1.00
	5. 協助學校經營困境及改進設施	男性	197	2.62	1.41
		女性	242	2.43	1.33

N=439

(二) 不同年齡的國小教育人員建議之分析

由表 4-24 顯示，就各層面加以分析：30 歲以下組、31-40 歲組、41-50 歲組及 51 歲以上組各組的得分平均數高低依序均為：1. 接受上級行政單位考核(3.84、4.00、4.33、4.22)，2. 檢驗辦學績效(3.27、3.11、3.51、3.00)。

表 4-24 不同年齡的教育人員建議未來校務評鑑實施意義分析摘要表

樣本層面	統計量數類別	樣本數	平均數	標準差	
校務評鑑實施意義	1. 檢驗辦學績效	30 歲以下	74	3.27	1.23
		31-40 歲	205	3.11	1.33
		41-50 歲	128	3.51	3.69
		51 歲以上	32	3.00	1.41
	2. 接受上級行政單位考核	30 歲以下	74	3.84	1.45
		31-40 歲	205	4.00	1.44
		41-50 歲	128	4.33	1.18
		51 歲以上	32	4.22	1.39
	3. 促使教學品質的提昇	30 歲以下	74	2.51	1.42
		31-40 歲	205	2.56	1.22
		41-50 歲	128	2.26	1.13
		51 歲以上	32	2.09	1.28
	4. 加強提供學校的行政團隊專業服務	30 歲以下	74	2.58	1.20
		31-40 歲	205	2.79	1.03
		41-50 歲	128	2.68	1.01
		51 歲以上	32	2.94	.80
	5. 協助學校經營困境及改進設施	30 歲以下	74	2.52	1.24
		31-40 歲	205	2.48	1.43
		41-50 歲	128	2.53	1.37
		51 歲以上	32	2.72	1.22

N=439

(三) 不同服務年資的國小教育人員建議之分析

由表 4-25 顯示，5 年以下組、6-15 年組、16-25 年組及 26 年以上組各組的得分平均數高低依序均為：1.接受上級行政單位考核(3.86、3.92、4.26、4.48)，2. 檢驗辦學績效(3.14、3.18、3.35、3.28)。

表 4-25 不同服務年資的教育人員建議未來校務評鑑實施意義分析摘要表

樣本層面	統計量數類別	樣本數	平均數	標準差	
校務評鑑實施意義	1. 檢驗辦學績效	5 年以下	71	3.14	1.30
		6-15 年	187	3.18	1.32
		16-25 年	131	3.35	3.65
		26 年以上	50	3.28	1.34
	2. 接受上級行政單位考核	5 年以下	71	3.86	1.51
		6-15 年	187	3.92	1.45
		16-25 年	131	4.26	1.28
		26 年以上	50	4.48	1.05
	3. 促使教學品質的提昇	5 年以下	71	2.51	1.48
		6-15 年	187	2.60	1.20
		16-25 年	131	2.29	1.18
		26 年以上	50	2.08	1.07
	4. 加強提供學校的行政團隊專業服務	5 年以下	71	2.77	1.12
		6-15 年	187	2.70	1.04
		16-25 年	131	2.78	1.04
		26 年以上	50	2.72	.93
	5. 協助學校經營困境及改進設施	5 年以下	71	2.47	1.14
		6-15 年	187	2.50	1.48
		16-25 年	131	2.58	1.37
		26 年以上	50	2.52	1.27

N=439

(四) 不同職務的國小教育人員建議之分析

由表 4-26 顯示，教師兼行政人員組及專任教師組二組的得分平均數高低依序均為：1.接受上級行政單位考核(3.97、4.01)，2. 檢驗辦學績效(3.29、3.27)；另校長組得分平均數較高僅接受上級行政單位考核(4.55)一項。

表 4-26 不同職務的教育人員建議未來校務評鑑實施意義分析摘要表

樣本層面	統計量數類別	樣本數	平均數	標準差	
校務評鑑實施意義	1. 檢驗辦學績效	校長	67	2.99	1.38
		教師兼行政人員	195	3.29	3.08
		專任教師	177	3.27	1.29
	2. 接受上級行政單位考核	校長	67	4.55	1.08
		教師兼行政人員	195	3.97	1.42
		專任教師	177	4.01	1.41
	3. 促使教學品質的提昇	校長	67	2.15	1.06
		教師兼行政人員	195	2.43	1.25
		專任教師	177	2.55	1.28
	4. 加強提供學校的行政團隊專業服務	校長	67	2.73	.97
		教師兼行政人員	195	2.82	1.05
		專任教師	177	2.65	1.05
	5. 協助學校經營困境及改進設施	校長	67	2.50	1.24
		教師兼行政人員	195	2.71	1.47
		專任教師	177	2.32	1.28

N=439

(五) 不同學歷的國小教育人員建議之分析

由表 4-27 顯示，研究所以上組、大學組及師範或高中職組三組的得分平均數高低依序均為：1.接受上級行政單位考核(4.27、3.96、4.08)，2. 檢驗辦學績效(3.21、3.24、3.17)；另師專組最高得分平均數高低依序均為：1.接受上級行政單位考核(3.92)，2. 檢驗辦學績效(3.50)，3. 加強提供學校的行政團隊專業服務(3.25)。

表 4-27 不同學歷的教育人員建議未來校務評鑑實施意義分析摘要表

樣本層面	統計量數類別	樣本數	平均數	標準差	
校務評鑑實施意義	1. 檢驗辦學績效	研究所以上	163	3.21	3.34
		大學	252	3.24	1.29
		師專	12	3.50	1.31
		師範或高中職	12	3.17	1.19
	2. 接受上級行政單位考核	研究所以上	163	4.27	1.26
		大學	252	3.96	1.43
		師專	12	3.92	1.62
		師範或高中職	12	4.08	1.68
	3. 促使教學品質的提昇	研究所以上	163	2.39	1.25
		大學	252	2.47	1.26
		師專	12	2.25	.87
		師範或高中職	12	2.42	1.08
4. 加強提供學校的行政團隊專業服務	研究所以上	163	2.69	1.01	
	大學	252	2.73	1.06	
	師專	12	3.25	.87	
	師範或高中職	12	2.83	1.11	
5. 協助學校經營困境及改進設施	研究所以上	163	2.57	1.35	
	大學	252	2.51	1.38	
	師專	12	2.25	1.48	
	師範或高中職	12	2.50	1.51	

N=439

(六) 不同學校規模的國小教育人員建議之分析

由表 4-28 顯示，12 班以下組、13-36 班組、37-72 班組及 73 班以上組四組的得分平均數高低依序均為：1.接受上級行政單位考核(4.12、4.04、4.08、4.03)，2. 檢驗辦學績效(3.03、3.36、3.29、3.00)。

表 4-28 不同學校規模的教育人員建議未來校務評鑑實施意義分析摘要表

樣本層面	統計量數類別	樣本數	平均數	標準差	
校務評鑑實施意義	1. 檢驗辦學績效	12 班以下	86	3.03	1.26
		13-36 班	121	3.36	3.77
		37-72 班	194	3.29	1.33
		73 班以上	38	3.00	1.36
	2. 接受上級行政單位考核	12 班以下	86	4.12	1.42
		13-36 班	121	4.04	1.49
		37-72 班	194	4.08	1.35
		73 班以上	38	4.03	1.17
	3. 促使教學品質的提昇	12 班以下	86	2.25	1.12
		13-36 班	121	2.44	1.35
		37-72 班	194	2.53	1.21
		73 班以上	38	2.42	1.24
	4. 加強提供學校的行政團隊專業服務	12 班以下	86	2.86	1.06
		13-36 班	121	2.85	.95
		37-72 班	194	2.56	1.04
		73 班以上	38	2.95	1.14
	5. 協助學校經營困境及改進設施	12 班以下	86	2.59	1.45
		13-36 班	121	2.65	1.30
		37-72 班	194	2.45	1.36
		73 班以上	38	2.37	1.46

N=439

三、 桃園縣國民小學教育人員對校務評鑑小組成員人選之建議分析

由表 4-29 顯示，有關建議校務評鑑小組成員人選，經統計次數分配與百分比結果依序為：1、學者專家(84.3)，2、評鑑專家(82.4)，3、學校行政人員(80.6)，4、主管行政機關代表(督學、課長)(78.8)，5、其他(17.4)。

表 4-29 教育人員建議未來校務評鑑小組成員人選認同人數與百分比分析摘要表

項目	統計 量數	次數	次數 百分比	百分比
1.學者專家		371	24.6	84.3
2.主管行政機關代表(督學、課長)		345	22.9	78.8
3.評鑑專家		361	24.0	82.4
4.學校行政人員		353	23.4	80.6
5.其他		76	5.0	17.4
總計		1506	100.0	343.8

四、 桃園縣國民小學教育人員對校務評鑑辦理單位之建議分析

由表 4-30 顯示，有關建議校務評鑑辦理單位，經統計次數分配與百分比結果依序為：1、行政機關籌組評鑑小組(81.3)，2、師範院校或評鑑中心辦理(62.4)，3、民間認可機構(21.9)，4、其他(4.3)。

表 4-30 教育人員建議未來校務評鑑應單位認同人數與百分比分析摘要表

統計量數 項目	次數	次數 百分比	百分比
1. 行政機關籌組評鑑小組	357	47.9	81.3
2. 師範院校或評鑑中心辦理	274	36.7	62.4
3. 民間認可機構	96	12.9	21.9
4. 其他	19	2.5	4.3
總合	746	100.0	169.9

五、 桃園縣國民小學教育人員對校務評鑑實施週期之建議分析

由表 4-31 顯示，有關建議校務評鑑實施週期，經統計次數分配與百分比結果依序為：1、配合校長任期(42.1)，2、四學年(20.3)，3、一學年(16.4)，4、其他(16.1)，5、二學年(9.3)，6、三學年(7.3)，7、一學期(3.2)。

表 4-31 教育人員建議未來校務評鑑實施週期認同人數與百分比分析摘要表

項目	統計 量數	次數	百分比	累積 百分比
1.一學期		14	3.2	3.2
2.一學年		72	16.4	19.6
3.二學年		41	9.3	28.9
4.三學年		32	7.3	36.2
5.四學年		89	20.3	56.5
6.配合校長任期		185	42.1	98.6
7.其他		6	16.1	100.0
總合		439	100.0	

六、 桃園縣國民小學教育人員對校務評鑑辦法公布時間之建議分析

由表 4-32 顯示，有關建議校務評鑑辦法公布時，經統計次數分配與百分比結果依序為：1、一年前(52.8)，2、半年前(29.8)，3、三個月前(10.5)，4、一個月前(3.9)，5、其他(1.8)，6、二週前(1.1)。

表 4-32 教育人員建議未來校務評鑑辦法公布時間認同人數與百分比分析摘要表

項目	統計 量數	次數	百分比	累積 百分比
1. 一年前		232	52.8	52.8
2. 半年前		131	29.8	82.7
3. 三個月前		46	10.5	93.2
4. 一個月前		17	3.9	97.0
5. 二週前		5	1.1	98.2
6. 其他		8	1.8	100.0
總合		439	100.0	

七、 桃園縣國民小學教育人員對校務評鑑採行方式之建議分析

由表 4-33 顯示，有關建議校務評鑑採行方式，經統計次數分配與百分比結果依序為：1、實地訪視(80.5)，2、學校自評(76.8)，3、追蹤評鑑(44.8)，4、實施複評(41.4)，5、文件資料審查(30.8)，6、他校互評(26.9)，7、抽樣訪評(26.9)，8、其他(.7)。

表 4-33 教育人員建議未來校務評鑑採行方式認同人數與百分比分析摘要表

項目	統計 量數	次數	次數 百分比	百分比
1. 學校自評		334	23.2	76.8
2. 他校互評		129	8.9	29.7
3. 實地訪視		350	24.3	80.5
4. 實施複評		180	12.5	41.4
5. 追蹤評鑑		195	13.5	44.8
6. 抽樣訪評		117	8.1	26.9
7. 文件資料審查		134	9.3	30.8
8.其他		3	.2	.7
總合		1442	100.0	331.5

八、 桃園縣國民小學教育人員對校務評鑑實施日數之建議分析

由表 4-34 顯示，有關建議校務評鑑實施日數，經統計次數分配與百分比結果依序為：1、一天(56.7)，2、二天(56.7)，3、一週(11.4)，4、三天(8.9)，5、其他(1.6)。

表 4-34 教育人員建議未來校務評鑑實施日數認同人數與百分比分析摘要表

項目	統計 量數	次數	百分比	累積 百分比
1. 一天		249	56.7	56.7
2. 二天		94	21.4	78.1
3. 三天		39	8.9	87.0
4. 一週		50	11.4	98.4
5. 其他		7	1.6	100.0
總合		439	100.0	

九、 桃園縣國民小學教育人員對校務評鑑受評通知之建議分析

由表 4-35 顯示，有關建議校務評鑑實施應否事先通知，經統計次數分配與百分比結果依序為：1、需通知(78.8)，2、無需通知(11.2)，3、無意見(8.0)，4、其他(2.0)。

表 4-35 教育人員建議未來校務評鑑受評通知認同人數與百分比分析摘要表

項目	統計 量數	次數	百分比	累積 百分比
1. 無需通知		49	11.2	11.2
2. 需通知		346	78.8	90.0
3. 無意見		35	8.0	97.9
4. 其他		9	2.0	100.0
總合		439	100.0	

十、 桃園縣國民小學教育人員對校務評鑑書面資料呈現之建議分析

由表 4-36 顯示，有關建議校務評鑑書面資料呈現，經統計次數分配與百分比結果依序為：1、各校特色呈現(86.6)，2、各校優缺點(69.9)，3、不作評比(25.5)，4、成績比較(8.0)，5、列入懲處依據(5.2)，6、其他(1.8)。

表 4-36 教育人員建議未來校務評鑑書面資料呈現認同人數與百分比分析摘要表

項目	統計 量數	次數	次數 百分比	百分比
1. 各校優缺點		307	35.5	69.9
2. 不作評比		112	12.9	25.5
3. 列入懲處依據		23	2.7	5.2
4. 成績比較		35	4.0	8.0
5. 各校特色呈現		380	43.9	86.6
6. 其他		8	.9	1.8
總合		865	100.0	197.0

十一、桃園縣國民小學教育人員對受評學校改進計畫之配套措施之建議分析

由表 4-37 顯示，有關建議校務評鑑受評學校改進計畫之配套措施，經統計次數分配與百分比結果依序為：1、提供專家學者諮詢服務(75.5)，2、事先宣導(65.6)，3、改進計畫說明會(60.4)，4、改進計畫研習(52.2)，5、其他(1.1)。

表 4-37 教育人員建議未來校務評鑑受評學校改進計畫之配套措施認同人數與百分比分析摘要表

項目	統計 量數	次數	次數 百分比	百分比
1. 事先宣導		288	25.8	65.6
2. 改進計畫 說明會		265	23.7	60.4
3. 改進計畫研習		229	20.5	52.2
4. 提供專家學者 諮詢服務		330	29.5	75.5
5. 其他		5	.4	1.1
總合		1117	100.0	254.4

十二、桃園縣國民小學教育人員對校務評鑑後續措施之建議分析

由表 4-38 顯示，有關建議校務評鑑後續措施，經統計次數分配與百分比結果依序為：1、協助學校改善經營問題(75.5)，2、編列經費改善各校軟硬體設施(71.3)，3、學者專家諮詢服務(65.4)，4、參訪辦學績優學校(62.8)，5、追蹤評鑑(53.2)，6、後設評鑑(40.6)，7、教授駐校輔導(21.3)，8、其他(.7)。

表 4-38 教育人員建議未來校務評鑑後續措施認同人數與百分比分析摘要表

項目	統計 量數	次數	次數 百分比	百分比
1.後設評鑑		177	10.4	40.6
2.追蹤評鑑		232	13.6	53.2
3.教授駐校輔導		93	5.5	21.3
4.學者專家 諮詢服務		285	16.7	65.4
5.編列經費改善 各校軟硬體設施		311	18.3	71.3
6.協助學校 改善經營問題		329	19.3	75.5
7.參訪辦學績優 學校		274	16.1	62.8
8.其他		3	1.3	.7
總合		1704	100.0	390.8

貳、問卷調查開放問題之分析

係就本研究問卷調查開放問題意見部分彙整如下：

- 一、校務評鑑定位應與校長評鑑作區分，並與校長考核與遴選脫勾。
- 二、明定輔導、追蹤，協助改善之辦法，方能吸引全體師職員共同投入；另建議校長遴選前要擬定新任學校之校務發展及經營計畫，依其原校務發展及經營計畫檢視學校發展及經營成效，供校長遴選參考，以確保具正確辦學，校務正常發展，落實校務評鑑之意義與功能。
- 三、配合 E 化革新，推廣數位資料檔案取代傳統紙本資料整理，書面文件應精簡，避免影響校務及教學工作；再者，評鑑應深入了解學校現況，避免流於書面、形式的表面工夫。
- 四、評鑑目的在改進，本縣於校務評鑑實施後，未提供實質協助以引導學校改進，評鑑結果應個別通知受評學校，以幫助學校改善困境，提昇教學品質。
- 五、依據評鑑報告書協助學校改善軟硬體設施，以公平原則給予經費補助，至於以試辦或績優補助，將教育資源過度集中於幾所中心學校，缺乏真正意義，恐浪費公帑之嫌。
- 六、評鑑委員應兼具理論與實務專業，對受評學校應不分親疏均能詳實評鑑；委員以輔導及鼓勵立場，可藉由相關資料、訪談過程、校舍建築與組織氣氛等，一窺該校全貌。
- 七、重視歷程績效之評鑑，隨機抽查以瞭解學校辦學是否用心，落實平時考核；
- 八、採駐校協助解決問題及不定期到校輔導。
- 九、整合各項評鑑，避免勞師動眾。
- 十、校務評鑑項目須整合，評鑑指標宜兼顧學校地域性或本位課程發展，並以評量特色、績效、未來發展...大方向為主，可增列教學評鑑的部分。

十一、針對評鑑相關重點提供或辦理研習，赴績優學校辦理觀摩研習，且當年度受評學校全部參加主管機關辦理的總檢討會。

十二、適時予以獎勵，受評績優學校頒發網路獎章。

第三節 訪談結果分析與討論

本研究以問卷調查為主，並佐以半結構式的訪談法為輔，以期透過訪談，以補足問卷未能達成的部分，意即彌補量化研究之不足；茲就訪談內容與訪談結果進行分析與討論，訪談內容係以了解受訪者針對桃園縣國民小學接受校務評鑑學校實施上相關問題的看法，提出六個問題，採行半結構性訪談方式予以進行，問題內容如對桃園縣實施國民小學校務評鑑之目的及其達成程度的看法以及改進建議、對於校務評鑑之內容設計的適切性看法以及改進建議、對於校務評鑑之實施流程的適切性以及改進建議、對於校務評鑑資料蒐集、分析與解釋以及改進建議、對於校務評鑑結果呈現與運用以及改進建議，最後係針對校務評鑑整體成效以及改進建議事項等。

壹、桃園縣國民小學校務評鑑目的及其達成程度

本小節係就受訪人員針對是項評鑑目的及其達成程度進行訪談，蒐集具體看法、意見及建議事項。

一、校務評鑑目的受肯定，釐清辦學方向，形塑團隊合作，了解辦學績效，促進校務興革，提升行政效能；受評學校可以針對缺失加以改進，優點或是機會點，加以保持或是突破

可以釐清實際辦學的方向，對學校教育方向的確立有助益；就整體而言，評鑑設計的五向，都能掌握到基本要達到的標準。(1A)

校務評鑑的實施有其必要性，評鑑結果八成所代表的就是校長在任期中的校務經營與辦學的成果呈現，它代表普遍性校務的績效外，針對特色發展、課程的創新、社區的互動與問題的解決，校務評鑑應該更賦予學校實質的幫助，無論是優質學校的獎勵或經驗分享，藉由觀摩研討等方式，校與校之間激勵分享，對教育品質提昇是有幫助的。(2A)

桃園縣校務評鑑可以了解校長辦學績效以及團隊合作情形，其目的是正確。(3A)

透過此次的準備評鑑的過程，將原本不以為意的努力過程資料加以保留，作為日後自己與學校的參考。(4A)

個人覺得校務評鑑的施行，其目的至少有二：1.對於管理機關而言，了解學校推行教育工作是否正常，辦學的缺失，或辦學共通的優缺點，作為主管機關的重要參考。2.受評學校可以針對缺失加以改進，優點或是機會點，加以保持或是突破。對於實施國民小學校務評鑑工作，本是行政體系必然的工作，也是促使教學進步的方法，目前縣內每四年對學校評鑑一次，頻率適中。評鑑結果也列為主官辦學的重要參考，應屬合理。(5A)

目的是對的。(6A)

參與評鑑工作各校有所不同，本校能呈現教學績效，檢核缺失，作為下次的改進。(7A)

校務評鑑至少有下列目的：了解學校辦學績效，促進校務興革，提升行政效能。展現學校特色文化，帶動多元發展。給了學校內部一定程度的壓力，同仁之間也會有所討論，交換想法與意見。基本上，這是對於學校組織辦學的檢視工作。(8A)

就目的而言很完善，但達成率應不是很高；第四項評析學校特色，就教學而言，具建設性的效果，以本校而言，學校特色有扯鈴、舞獅、閱讀等，學生心靈上屬於較為荒蕪，故具有推動的動力，讓學校能勇往直前。(9A)

桃園縣的校務評鑑個人覺得還算適切，指標總其大綱也不會太細瑣，同時有學校發揮特色的空間，總體上可以表現學校運作的概況。(10A)

二、評鑑目的欲完全涵蓋學校教育有其困難度，且學校未必全員參與，建議

平時到校進行訪視，則效果應更佳

至於改進部分，沒有進行前後對照；應儘量減輕資料部分，也對老師、學生進行評鑑。本縣評鑑工作似乎較為重視書面資料的整理。(1A)

但在學校中校務評鑑工作部份，由行政人員參與較多，級任導師部份參與較少。(3A)

對大部分教師而言，評鑑是對校長四年一次的考核，未全員參與，所以，多是行政人員參與，所以未能達成評鑑之目的。(6A)

評鑑目的部分很多沒有辦法呈現，建議於平時常到學校進行訪視，效果應更佳。(7A)

第一項了解辦學績效及第三項整合例行性評鑑工作而言，無法看得很具體，第一線的老師

而言，感受不到。(9A)

可是就其達成程度，可能因各校而異，本縣校數眾多，安排評鑑進行，本來就不容易了，尤其學校覺得校務評鑑四年才一次，作完評鑑後續追蹤配套較不足，校長也可能異動，所以部分可能流於形式，要達到促進校務發展的功能也就有限了。改進方面，如果能有一專設編組單位，長年建置資料，協助評鑑工作推動，邀請專家一同協助，以補足教育局人力流動頻繁的問題，其後增加後續追蹤配套，並能搭配學校中長期計畫之編修，相信功能更能發揮。(10A)

綜合受訪者對桃園縣國民小學校務評鑑目的及其達成程度的看法，普遍是肯定此項評鑑工作，認為有其具體成效，對受評學校而言，可藉由評鑑的實施，清楚瞭解辦學績效與學校團隊合作情形，將有助於教育品質的提昇，也強化主管教育行政機關對此政策的實施；換言之，本研究所探討桃園縣國民小學校務評鑑目的達成情形係屬普遍獲得肯定。但也提及評鑑目的難以全完涵蓋學校各項教育事務，如能讓全體教職員參與，則可以免受人事更迭的限制，再者可增列後續配套措施並重視平日訪視，則校務評鑑整體成效將可更佳。

貳、 桃園縣國民小學校務評鑑內容設計的適切性

本小節係就受訪人員針對是項評鑑內容設計的適切性進行訪談，蒐集具體看法、意見及建議事項。

一、 校務評鑑內容設計具體可行，週延完善，兼顧學校特色發展的空間以及學校運作概況

評鑑的設計，評鑑指標適切性大致上都已涵蓋。(1A)

我覺得校務評鑑的內容設計蠻週延的，無論是量化或質性表現都可呈現出績效。(2A)

校務評鑑內容設計整體說來是完善的。(3A)

校務評鑑之內容設計包含週延，可以看出是由專家所細心設計，各處室具體成果皆列為評鑑項目，評鑑指標並不模糊，以此內容評鑑可以清楚看見各校所發展的特色與優缺點。(5A)

很好，很豐富，不過行政人員可能要細心的將各項資料準備妥當。(8A)

內容似乎面面俱到，細目具體可行，不會讓老師覺得太抽象，讓人無所適從，覺得設計適

切性挺具體的，好操作，可遵行辦理，知道努力方向在哪裡。(9A)

- 二、 評鑑設計如欲窺視學校全貌，則部分評鑑指標可再明確，俾利遵行學校公共關係、人文或人性互動，較不容易被評鑑到，且缺少心靈、精神層面。(1A)

至於改進意見我覺得如果設計內容再細分對象為教師、家長、學生等自評的部分，或許對學校行政而言才不至於承擔太多壓力，而讓校務評鑑更客觀與多元參與。(2A)

就評鑑內容設計上，仍不免感覺與實際教育現場有些差距，指標部分可以再增加且再明確。(4A)

評鑑時間僅有一天，且以書面資料審查為主，其深度、廣度皆有不足。可否將書面事前審查，實地訪視、輔導時間加強，以真正達到評鑑的目的。(6A)

指標感覺有些模糊，有些似乎是重疊；評鑑指標沒有明確的呈現，就教師而言，解讀不是件容易的事，且感覺部分指標好像沒有貼近學校正常運作，建議刪除。(7A)

綜合受訪者對桃園縣國民小學校務評鑑內容設計的適切性之看法，普遍認為內容設計週延完善，學校特色有其發展空間，並建議部分評鑑指標可再具體明確，則將有助於各校遵行辦理。

參、 桃園縣國民小學校務評鑑實施流程的適切性

本小節係就受訪人員針對是項評鑑實施流程的適切性進行訪談，蒐集具體看法、意見及建議事項。

- 一、 校務評鑑實施流程的適切可行，實施期程可與校長遴選作業有所區隔

評鑑實施流程尚可，可召集受評學校進行深入的討論對話，如採分區的方式辦理，參與的校數不宜過多。(1A)

校務評鑑的實施流程應該還好啦，若是能提早於評鑑當年度年初應該會更好，剛好對任期內作一反省與檢討，若有加強處還能繼續做補強，而不會淪為一般認為與校長遴選有絕對相關。(2A)

評鑑實施流程在程序是可行的。(3A)

在流程上，評鑑應是受到學校重視，而不僅是忙幾個月來為評鑑而評鑑，所以，校方應將

評鑑列入學校中程計畫中，予以執行、考核及追蹤。(6A)

受訪當日評鑑小組與師生座談感覺很好，教師可以暢所欲言。(7A)

本縣校務評鑑實施流程：雖然評鑑小組可進行第二次到校評鑑工作，但通常只有一次安排。實施流程上還算適切，提供網路平台供評鑑委員與學校交換資料之用，時間允許可安排多一點時間。(10A)

二、 評鑑天數僅一天，恐有所不足，未能全面了解學校全貌，可酌予調整，以應實需

各校為因應評鑑工作花了很長的時間，但委員因限於時間，多數只在書面資料審查，而無法做實際上了解。建議委員除在事先先花較長時間去審閱各校資料，當天應重視與教師、家長、學生的對話以充分了解各校的實務。(3A)

評鑑實施流程較為可惜的是----「只有一天」，如果能增加時間與次數，相信更能「抓住」學校日常的真實面貌。(4A)

評鑑委員預先瀏覽學校資料是很好的規劃，但是在短短一天內仍屬於走馬看花，最後安排的座談時間應該是最重要的溝通機會。(5A)

評鑑時間過於短暫，是否可看出學校缺失，以及對評鑑結果是否客觀等。(9A)

三、 評鑑委員組成考量宜採多元化，並具教學實務經驗，以提供學校教學實務的輔導

外部評鑑上，成員的組成應加強具有教學實務的專家，提供學校教學實務的輔導。(6A)

覺得評鑑委員一元似乎不夠，評鑑時間過於短暫，是否可看出學校缺失，以及對評鑑結果是否客觀等，本人亦有所存疑；站在第一線老師，具有實務工作經驗，也可以納為評鑑委員人選之一。(9A)

綜合受訪者對桃園縣國民小學校務評鑑實施流程的適切性之看法，認為適切可行；唯所提及建議事項計有，評鑑實施期程與校長遴選作業應有所區隔，則可避免因其實務期程相近，而認定其關聯性而產生混淆；評鑑天數可再行研議，以符實需；而評鑑委員的組成宜兼具教育專業與實務經驗，則受評學校可實質受惠。

肆、 桃園縣國民小學校務評鑑資料蒐集、分析與解釋

本小節係就受訪人員針對是項評鑑資料蒐集、分析與解釋進行訪談，蒐集具

體看法、意見及建議事項。

一、 校務評鑑資料蒐集，學校可依據評鑑的各項指標，規劃及記錄平常的活動，將書面資料真實呈現，於整理資料同時，可進行檢核工作

就本校而言，儘量就評鑑的五大項目來做準備，是請同仁的核實蒐集，就學校已經有做的部分，要的是真實呈現；至於改進的方面，是提醒學校更有效的去處理所做的事情，將有利於本身工作的傳承。(1A)

我覺得本校這次透過校務評鑑作資料的彙整與呈現時，在時間與活動的紀錄當中，點點滴滴看到學校同仁的努力與付出。整個準備校務評鑑過程與結果非常清晰明確。(2A)

各國中小學藉由自我評鑑，可以將已經辦理的各項成果有系統的彙整成各指標項目下的記錄。同時藉由整理與分析資料，也釐清了自己學校的優劣勢，行政團隊可以檢視辦學的成績。(5A)

平常的活動記錄已經有具體成果，提供給學校彙整即可。如果可以依據評鑑的各項指標來分析，應該可以對教學有所助益。(8A)

就本校而言，行政團隊素養高，行政資料、檔案等，歷年來均有整理；就教師個人而言，亦有個人教學歷程檔案資料。(9A)

資料的蒐集因指標已經確定，學校平時就可以依照指標整理資料，而且每年都需將自評表送縣政府備查，還有本縣設有網路平台，各校需將自評內容及相關附件檔案傳送至平台上。(10A)

二、 校務評鑑資料蒐集後宜進行後續系統研究分析，藉以提供主管教育行政機關及受評學校建議事項，作為改進之參考

但是後續對校務發展的重點與整體現象的分析並沒有透過統計學上的數據作分析是蠻可惜的。(2A)

評鑑的時間、評鑑委人員的組成都是關鍵，所蒐集的資料才能符合協助學校改進與改善的需求。(3A)

資料的蒐集上，對整日埋首於教師教學需求的協助，以及照顧弱勢學生、提昇學習效果的行政人員而言，的確有些吃力。(4A)

評鑑的時間是否充分，人員的組成深度、廣度是否足夠，所蒐集的資料符合學校的需求。

(6A)

就資料蒐集等，由於學校活動很多，且很多工作是持續進行，如果未將書面資料妥善留存，是會產生很多困難的。(7A)

建議每年辦理的評鑑工作能讓老師也瞭解，藉以檢視自己教學的成果可以符合哪些指標。

(8A)

本府另召開檢討會研議後將評鑑結果送校長遴選委員會，至於分析及解釋目前除提供教育局各業務單位參酌外，尚缺乏系統性之分析研究。建議可委託教育專業機構進行資料分析，或可鼓勵桃園縣的行政人員或老師將評鑑結果進行長期研究。(10A)

綜合受訪者對桃園縣國民小學校務評鑑資料蒐集、分析與解釋的看法，認為經由書面資料的整理，除記錄著學校平時的工作重點，同時可就校務推動進行檢核事宜，因此給予肯定的支持；並提及建議事項為教育主管機關宜就後續作業應予重視，方得協助學校進行改進事宜。

伍、桃園縣國民小學校務評鑑結果呈現與運用

本小節係就受訪人員針對是項評鑑結果呈現與運用進行訪談，蒐集具體看法、意見及建議事項。

一、校務評鑑結果未公布，受評學校未能據以改善，以促進校務發展，甚為可惜

評鑑結果可分為兩部分，一為當天訪視的結果，二為最後書面結果。因最後書面結果未得知，當天委員與學校老師座談部分而言，這對學校是很受用的；已就委員的建議逐一做改進。(1A)

目前評鑑結果書面資料並未公佈，學校無法據以改善。(3A)

當天的綜合座談時間，評鑑委員們即給了我們許多的鼓勵與建議，最後的綜合評鑑結果卻「至今」尚未公布，未能清楚瞭解學校在評鑑過後的全貌，作為日後校務發展的參考。(4A)

由於評鑑結果尚未被知會，所以，不了解評鑑結果為何。(7A)

學校對於校務評鑑結果並未廣泛讓老師們知道與討論。(8A)

因為沒有評鑑結果的公布，所以不甚瞭解。(9A)

二、 評鑑結果應妥為善用，非僅作為校長遴選之參考，並能建立學校輔導機制，促使全面提升教育品質

校務評鑑結果可以呈現出歷年來辦學的成果，學校行政團隊也可運用此呈現的結果，激勵教師以及檢討改進。(5A)

評量的結果並非針對校長的辦學優劣，而是針對學校的經營成效進行考評，有則嘉勉，經營不善者，應有一套輔導機制介入追蹤輔導，以收評鑑之功效。(6A)

資料呈現側重書面及網路上的彙整，運用上也僅供各業務主管單位或校長遴選時參考，較為有限，同時也回饋及獎勵機制也不足。(10A)

綜合受訪者對桃園縣國民小學校務評鑑結果呈現與運用的看法，評鑑結果能否妥善應用實為關鍵，並認為是項評鑑實施以來，囿於評鑑結果均未公布，受評學校因而未能據以改善；且建議能建立受評鑑學校輔導機制，以協助期改進，藉以提升教育品質，而非如現行僅作為校長遴選之參考，以收評鑑之效。

陸、 桃園縣國民小學校務評鑑整體成效

本小節係就受訪人員針對是項評鑑整體成效進行訪談，蒐集具體看法、意見及建議事項。

一、 肯定校務評鑑整體成效，具一定成效，就現行校務評鑑的設計與實施而言，能符應評鑑的宗旨與的目，係促進校務發展等

整體而言，評鑑有其功能，評鑑工作的實施行之有年，愈來愈成熟，並於說明會時特別強調及指引方向，評鑑過程對教師士氣的鼓舞，評鑑後對教育所發展之方向，確實具有指引的功能；目前，校務評鑑與校長任期配合，恐會與校長遷調有所牽連。建議評鑑的實施不要與校長任期搭配，就不會僅是注意立即成果、表面效度，而造成教育工作的偏頗，再者，校長若能為採二任期，則對學校的教育將更有所助益。(1A)

對校務評鑑整體成效而言應該是水準之上吧，當然鄰近學校互相觀摩可以成長學習，如果由縣府編列經費辦理校務評鑑績優學校研習或出版專刊，應該會讓校務評鑑整體愈趨嚴謹與週延。(2A)

桃園縣校務評鑑可以讓學校作一番檢視，其成效應予以肯定。(3A)

此次的校務評鑑進步了許多，也增加了許多「質」的部分，因為資料不見得會說真話，但

人的部分，卻可透過適度的訪談引導，看出些端倪。(4A)

自然有其一定的成效，起碼讓校長們能夠有所依據而推展其辦學的抱負，也警惕懈怠者不敢鬆懈其職責。評鑑工作最需要分辨出踏實辦學還是陽奉陰違者，如此才不會導致教育資源的浪費，學生學習的落差。(5A)

評鑑工作是對學校辦學績效的瞭解，流程上想要順利進行，各項書面資料的留存很重要。(7A)

應該是有成效的，站在主管機關來看，才可以瞭解學校辦學的績效。學校也可以知道自己辦學的成果。(8A)

整體上桃園縣校務評鑑模式已經上軌道並穩定實施。(10A)

二、建議深入評估評鑑實施，讓現行校務評鑑的設計與實施更為完善

委員的建議學校應採納，但也希望評鑑小組能重視實務，並非只重視書面資料審查，應實際深入了解各校作為，並考量城鄉差距，予受評學校多一點指導與鼓勵。(3A)

在評鑑流程的時間與設計上，如能再多些時間，讓評鑑委員充分瞭解學校狀況，才能提出具體可行的建議。(4A)

個人建議：身為專家學者的評鑑委員，其個人資歷是否具有實際接觸國民中小學實務的經驗至關重要。因此，建議評鑑委員能有更長的駐校觀察時間，深入體驗學校的文化。教育的對象是人人不同的個體，完全的量化容易忽略了教育重「質」的本質，評鑑的內容設計再週延，也需要委員們深入的去瞭解，才能做出正確的結果。(5A)

評鑑最後的目的是提高學校的經營成效，而非做為校長遴選之主要參考。(6A)

至於改進部分，評鑑結果請讓受評鑑學校知道，不一定要公告。(7A)

至於如何改進，大約只需提供大方向。(8A)

應該從減化評鑑頻繁程度，整合相關評鑑工作並增加評鑑的深度方向努力。(10A)

綜合受訪者對桃園縣國民小學校務評鑑整體成效的看法，肯定有其具體成效，符合評鑑設計的宗旨與目的；所提及建議則就校務評鑑的實施進行深入評估，包括流程設計、實施期程、委員組成及教育評鑑工作的整合等，可以作為主管教育機關未來就校務評鑑的實施之改進參考。