

國小教師對課稅減課政策之分析研究

施皇羽

彰化縣好修國小教務主任

中文摘要

教育部因應 101 年中小學教師課稅，訂定補助國小課稅減課實施要點之政策，本政策主要用意在於實施社會公平，並藉由課稅所增加之預算編列充實教育品質，希望藉由減課增加教師備課時數，進而提昇教育品質，其政策立意良善，然而在實施推展時能否符合基層教育工作者的期望，且整體政策是否具有合理性。因此，本研究之目的旨在探討教育部實施之國小課稅減課要點，就其整體政策進行分析研究。

研究結果發現，課稅後之整體政策並不能符合教師的期望；其中「薪資調整」的政策是最不符合教師的期望。但教師仍願意配合並投入目前教育工作。課稅減課政策實施之後，教師每週備課時間比課稅前有所增加，但其增加時間差距不大。而課稅後教師願意擔任行政人員的意願降低，此一結果將可能造成學校行政人員難尋的現象。

本研究期待能就「教育部實施補助國小課稅減課實施要點」政策進行研究分析，並就可能造成的影響予以討論，做為學校機關領導者及教育政策制訂者的參考依據並採取預防性的措施，以確保學校教育工作運作順利。

關鍵詞：課室目標結構、知識信念、學習行為

The Study of Teachers' View for the Policy of Taxation and Less Lesson Hours in the Elementary School

Huang-Yu Shih

Primary Teacher, ChuangHua Elementary School

Abstract

The Ministry of Education sets up the policy of taxation and less lesson hours for the teachers in the elementary or secondary school. The main points of this policy hope to increase the budget by taxation and improve the teachers' preparation for teaching by reducing lesson hours to enrich the quality of education. The policy has a good idea. However, if it will meet the expectation of primary educators or not in the process of implementation or whether the overall policy is reasonable. Therefore, the purpose of this study is to investigate the implementation of the Ministry of Education Elementary taxation and reductions lesson hours points on the microscopic analysis of its overall policy.

The results showed that the overall policy after taxation can not meet the expectations of the teachers; most do not meet the expectations of teachers, especially in the "salary adjustment" policies. However, teachers are still willing to cooperate and put the current work. After the policy implementation, teachers preparing for teaching time in a week have increased but not too much. However, teachers have low willing to be a administrators and the result may cause the schools hard to find the administrators.

The study looks forward to analyze the policy of "The Ministry of Education implementation of teachers' taxation and less lesson hours" and discuss on possible effects. Hope this study as a reference of school leader and education policy maker and to take preventive measures to ensure that school education operating smoothly.

Keywords: Elementary School, Education Policy, Taxation, Fuzzy Statistics

壹、前言

「納稅」是國民應盡的義務之一，然而因為早期社會環境及國小教師薪資待遇未達課稅標準等諸多因素，政府於民國三十二年二月十七日首次制定所得稅法時，在第二條規定「小學教職員之薪給免納所得稅」。政府遷台後，由於財政困難，國小教師待遇未見改善，因此繼續沿用此一規定，並在民國四十四年十二月二十三日修法時，比照國小教師免稅的規定，納入薪資相對更微薄的軍人及托兒所和幼稚園教職員。至民國五十七年開始實施九年國民教育，國中教師爭取比照國小教師免稅，直至民國六十八年一月九日立法院三讀通過實施，並且一直延用至今。所以，國小教師薪資所得免稅的實際狀況是有其歷史及法律規定，及因應當年不同階段的現實需要(周信佑，2008)。但因近年來教師薪資已有大幅度之改善，為符合賦稅公平原則，所以，教師納稅議題就又因社會因素而備受討論，直至立法院正式通過所得稅法修正條文，因此，財政部(2011)公布修正所得稅法條文，中華民國一百年一月十九日總統華總一義字第 10000010141 號令，修正公布第 4、17、126 條條文；並自公布日施行；但第 4 條第 1 項第 1 款、第 2 款及第 17 條第 1 項第 1 款第 4 目規定，自一百零一年一月一日施行。依照此一修正條文，中小學教師將於民國 101 年 1 月 1 日正式實施「軍教課稅」，教育

部(2011)為配合教師課稅擬定許多配套措施，其中 100 年 9 月 20 日臺國(四)字第 1000153034C 號令「教育部補助國民中小學調整教師授課節數及導師費實施要點」的頒布，是第一波的配套政策，此一政策推出其實施內容具有二方面「減輕國民中小學教師每週授課節數負擔，增加教師備課時間，並調增導師費」，主要的目的不外乎藉由減輕教師每週授課節數負擔，增加教師備課時間，來強化教師專業發展及教學品質；調增導師費不外乎是縮短從事導師事務與行政工作教師的薪資所得，進而鼓勵教師從事導師事務，提振教師士氣及意願。然而，此舉固然立意良善，但是否真的能達到教育部的目的，抑或將引起其它負面影響，則需要時間及實際執行後才能加以印證。故本研究將針對此一政策，藉由教師層面探究政策本身是否符合教師的期望，以及政策實行對於教師工作投入的現況影響，且將進一步探討政策是否能夠促使教師增加備課時間，並對教育現場可能造成的衝擊性影響予以討論，做為學校領導者及政策修訂者，未來執行與修正調整時參考的依據。

綜上所述，本研究之主要目的可分為四方面。第一、欲瞭解本政策之立意核心價值為何?第二、為探討本政策制定是否符合教師之期待?第三、為瞭解本政策是否會影響教學工作者投入當前教育工作的意願?第四、欲探討本政策是否會影響

教師擔任行政工作的意願？

貳、教師課稅減課的教育政策實施要點、核心立意、教師期望與教育現況

本節將就教師課稅減課政策的實施要點內容、核心立意、教師對於政策的期望，以及目前教育現況分列於下。

一、教育部補助國民中小學調整教師授課節數及導師費實施要點

依據教育部(2011a)所頒訂，本補助要點目的為減輕國民中小學教師每週授課節數負擔，增加教師備課時間，並調增導師費，特訂定本要點。其主要內容為降低授課節數部分，國民中小學教師每週均減二節，國民小學導師每週再減二節，國民中學教師鐘點費以每節新臺幣三百六十元計算，國民小學教師鐘點費以每節新臺幣二百六十元計算，每人每年以四十週計算，勞健保及勞工退休金另以鐘點費之百分之十計算。國民中小學導師每月補助導師費新臺幣一千元（即每月導師費新臺幣三千元）。

實施方式：

(一) 本部：本案執行後，將督導各縣市政府採固定授課節數辦理，國民中小學專任教師之授課節數，依授課領域、科目及學校需求，以每週安排十六節至二十節為原則，不得超過二十節，導師授課節數與專任教師之差距以四節至六節為原則，

且不得高於實施課稅前之授課節數。

(二) 縣市政府：應修正所設國民中小學教師每週授課節數相關規定，各領域採固定節數排課，並減少教師每週授課節數，國民中小學教師每週均減授二節課；國民小學導師每週再減授二節課。另計列國中導師人數以申請導師費補助。

(三) 補助經費運用順位如下：

1、以校為單位，所減授課時數合計達專任教師授課節數（國民中學應同領域或科別）：

(1) 經縣市政府核定教師員額編制，得依教師法聘任專任教師。

(2) 依中小學兼任代課及代理教師聘任辦法聘任三個月以上之代理教師。

2、以校為單位，所減授課節數未達專任教師授課節數（國民中學應同領域或科別）：依中小學兼任代課及代理教師聘任辦法聘任三個月以上之代課或兼任教師。但經公開甄選無人報名或經甄選未通過時，得由校內教師兼任之並領兼課鐘點費。

歸納上述政策實施要點，其主要內容有二，第一是藉由減授課，期望增加教師備課時間；第二是藉由調整導師費，期望縮短導師與行政人員的職務加給。然而，藉由減授課是否就能達到教師增加備課時間，而藉由調整導師費是否就能達到導師與行政人員的勞務等值，仍有待本研究進一步探討。

二、教師課稅減課的核心立意

教師課稅議題紛擾多年，為因應社會價值潮流並符合社會公平正義觀感，教師課稅的主要核心立意，大致可分為六個層面。(一)是基於賦稅制度公平性之考量；(二)是為擴大稅基，豐富稅源；(三)是當今師資培育管道多元，師資不虞匱乏；(四)是教育機關有條件支持廢除教師免稅，得以減輕修法的阻力；(五)是世界各國的教師其實很少有免稅的優惠；(六)是教師薪資水準較以往高，已不需藉由免稅方案保障其基本所需(邱維誠，1998；張秀珍，2005)。

就教育品質層面來看，教師的教學效能和教育品質具有密切的關係(Kyriakides, 2005; Linda, Holtzman, Gatlin & Julian, 2005)，近年來教育部為提昇教師教學效能推出一系列的教育政策方案，從創新教學技能的資訊融入教學，到教師專業發展評鑑，其主要目的都為增進教師教學效能，提高教學品質，讓學生獲取更良善的學習效能，然而從具體研究可得知，要從事創新教學或是要鼓勵教師參與專業發展評鑑，都需要讓教師有更多的額外時間才能達成，從許多的研究結果可以發現，教師專業發展評鑑的主要困境之一是來自於時間不足(王素貞，2012；陳鳳如、羅文蓉，2011；吳和堂、黃翠蓮，2011)。時間明顯不足也影響教師進行資訊融入教學的意願(吳致維、林建仲，2009；溫芳

蘭，2008；謝曜隆，2003)；而課務繁重加上時間有限工作壓力大，也將導致教師配合專業發展的意願低落(田世崇，2007；王善美，2007；台北市民生國小，2007；趙志揚、黃曙東、楊寶琴、賴虹霖；2008；金美琴，2007)。由上述的研究不難發現，以往教師礙於時間因素，未能進一步增進個人專業發展或加強創新教學技能，Petrie(2011)進一步指出，教師礙於時間限制，將使教育政策推展陷入停滯，因此，若能藉由課稅方案以擴大稅基，豐富稅源並配合教育機關有條件支持的配套政策制定，將教師課稅後所增加的稅收財源，投入改善現行教育環境，讓教師能有更多的備課時間與空間，應能有效增進教師專業發展，進而提昇學生學習品質，此部分成為教育主管機關最主要的「課稅減課」配套政策的核心考量。

三、教師對政策的期望

教師課稅修正法條已完成修法通過，然而，早在修法之前大多數教師對於本法案通過皆持樂觀其成的觀點，其重要因素乃在於教師對未來配套的教育政策具有高度的期望，希望藉由課稅所增加之財源進一步來改善目前的教育環境，而就相關研究人員的研究結可洞悉一二。

依據魏鈺(2005)研究表示，教師對於課稅後之配套政策期望的面向有以下幾點。(一)提高教師員額編制。(二)減少教師授課節數。(三)免除教師與教學無關之工

作項目。(四)降低班級人數。(五)提高導師費。而蔡佩彰(2005)的研究結果，也顯示出教師對政策的期望有：(一)國小教育人員的工作條件與教育環境應比照高中職。(二)降低國小班級人數較降低國小教師每週授課節數應具較高政策優先性。(三)落實國小輔導工作，建置心輔社工人力。(四)調增國中小學及幼稚園導師費。(五)補助公私立國小約聘僱行政人力，讓教師回歸教學專業。

綜合上述研究者的研究結果，不難發現教師主要期望包括五大面向，就是「降低授課節數」、「薪資待遇調整」、「教師員額編制」、「回歸教學專業工作」以

表 1 國小教師課稅前後授課節數比較表

教師職務類別	導師	導師兼組長(註 1)	一般科任	組長(註 1)	主任(註 1)
課稅前節數	20	15-20	22	10-23	2-11
課稅後節數	16	12	20	8-14	1-8
減授節數	4	3-8	2	2-9	1-3

註 1：導師兼組長、組長與主任者，其授課節數依不同縣市教師編制與不同學校規模大小，而有所不同。

揭窺上述情況，學校為避免超額教師再依國民教育法規定，得控管 5%的教師員額，意即每 20 位教師至少有 1 位是代課，實際上根據教育部(2011b)的統計資料，99 學年度全國國小教師中專任合格教師為 92165 人，長期代課教師有 7248 人，也就是說大約每 14 名教師中就有 1 位是代課教師，若加上減授課後學校增聘的兼課教師，如此一來代課教師比例將提高至

及「改善工作環境」；因此，本研究將就此五大層面加以調查，以瞭解課稅後之配套政策是否符合教師期望。

四、當前國民小學教育現況

教師課稅後其配套政策，包括二大面向，其一為降低教師授課節數如表 1 所示，其減少教師授課節數規範為，國民小學教師均減授 2 節；國小擔任導師者再減 2 節，並以增加教師備課時間為原則。依此減課標準國民小學的部分，全國總減課節數為每週 28 萬節，自 101 學年度開始，每年若釋出十分之一(2.8 萬節課)，將可聘 1500 名全職教師。

10 分之 1 左右，這個教育現況對於國小教育現場的影響為何？是否會使學校充斥過多的兼代課教師，而造成教學品質滑落的現象？

首先，就代課教師比例提高可能影響教育現況的困境，其一是代課教師年年更換，造成學生學習難接續；其次是代課教師若兼任行政工作，將造成每年行政業務難以銜接影響校務發展；再者代課教師愈

多，許多校務發展工作就需由正式老師加以分擔，負擔也相對變大；最後是師資無法流動校園新陳代謝停滯(張瀨文，2011)。其次，就教育品質層面，代課教師因缺乏工作保障，因此，當有更好的工作機會時，將有可能犧牲學生的教育品質，張瀨文曾訪談代課老師的結果可以發現，許多代課老師對於目前教育工作是具有不確定感，更有許多人表明每當教師甄試的日子靠近，只能將心力放在準備考試無力於教學。由此看來，代課教師比例偏高對學校的教育品質將會有一定程度的影響。趙佳韻(2012年1月3日)報導也指出，在蘭嶼東清國小校長提到「同樣是合格教師，正式教師可以領較高薪資，上課節數較多的鐘點教師，卻領不到兩萬元的薪水？而且，就算是鐘點教師也需要備課，若為了備課需要，只上16節課，鐘點教師的薪資不就更低了？」

因此，未來學校若聘得到鐘點教師，正式教師將獲得更多的教學準備時間及研習的時間，教師專業可得以提升；相較之下，聘不到鐘點教師的學校，正式教師必需以超鐘點方式進行教學，無形中，就是拉大了原本就存在的城鄉差距。針對此現況，當前國小教師對於個人工作投入的情況為何是一值得探討的問題；加上短時間內，因減授課所增加的節數，若學校聘不到相關之兼課教師時，校內教師是否有意願擔任超鐘點的兼課教師，也是當前需要

關注的問題。

本次配套政策另一層面是只增加導師之薪資，加上導師減授課節數為4節比行政人員減授課節數2節較多，相對而言，導師於此配套政策中成為較大的獲益者，而針對此種現象學者研究顯示，當工作條件越有利時將促使工作者增加工作投入的意願，並增加其工作滿意度(Chiu & Chen, 2005; Huang & Hsiao, 2007; Karsh, Booske & Sainfort, 2005)，因此在課稅後工作條件改變的情況下，是否會影響未來教師擔任級任導師或行政職務之意願，也是本研究將深入瞭解的一大重點。

參、研究方法

本研究運用模糊統計加以分析研究樣本，樣本將抽取不同職務類型的教師，包括導師、導師兼組長、一般科任及行政人員(組長或主任)，預計抽樣人數為50人。研究針對研究目的的一部分將採問卷方式調查不同教師類型的「工作期望」1為非常不符合，2為不符合，3為符合，4為非常符合，以4點量表所得數值進行研究分析。針對研究目的二的部分將以問卷方式調查一般教師與代課教師的「工作投入」及「備課時間」1為非常不符合，2為不符合，3為符合，4為非常符合，以4點量表所得數值進行研究分析，藉此分析不同教師職務的差異。針對第三個部分將就教師課稅減課後，教師是否有意願兼任超鐘點

教師。針對第四部分將採「意願調查」問卷瞭解課稅後的政策是否會對教師擔任行政工作造成影響。

本研究之樣本數僅為 50 人，屬於小型樣本，加上本問卷主要探究內容是偏向教師個人內心的真實感受及具有區間的模糊數據，因此，相較於傳統集合的特徵函數，本研究利用模糊集合的隸屬度函數來解釋，是更適當的(吳柏林，2005)。以下茲就本研究所採用之模糊隸屬度、離散模糊數據去模糊化、模糊樣本平均數及梯形函數模糊數實數化四部分加以說明。

一、模糊隸屬度

受訪者選擇一個單一的答案或一定範圍的答案在傳統的抽樣調查。但是，傳統的方法是無法真實地反映複雜的想法每個申請人。如果人們可以表達自己的感受程度利用隸屬函數，給出的答案將接近真實的人的想法。但不幸的是在民意的學者不同意有關建設不斷模糊的數據。許多研究沒有使用連續模糊描述的施工方法。核心問題是所有的數據確定其模糊隸屬函數，但施工的隸屬函數是相當主觀的。

隸屬度函數是模糊理論最基本的概念，隸屬度函數是模糊理論的基礎，它是從傳統集合中的特徵函數(characteristic function)所衍生出來的，用以表達元素對模糊集合的隸屬度(membership grade)，其範圍介於 0 到 1 之間。它不僅可以描述模糊集合的性質，更可以對模糊集合進行量

化，並且利用精確的數學方法，來分析和處理模糊性資訊。隸屬度函數可分為離散化(discretization)與連續化(continuous)兩類。離散型隸屬度函數是直接給定有限模糊集合內每個元素的隸屬度，並以向量的形式表現出來，而連續型隸屬度函數則有幾種常用的函數形式(S-函數、Z-函數、 π -函數、三角形函數、梯形函數、高斯(指數)函數)來描述模糊集合。

要建立一個足以表達模糊概念的隸屬度函數，並不是一件容易的事。其原因在於隸屬度函數脫離不了個人的主觀意識，故沒有通用的定理或公式，通常是根據經驗或統計來加以確定。因此，隸屬度函數的建立經常是具有爭議性的，也沒有一種隸屬度函數是可以被廣泛接受而使用(吳柏林，2005)。

二、離散模糊數據去模糊化

令 D 是一個模糊樣本域 U 上的具有順序的連續變量 $\{L_i; i=1, \dots, k\}$ 。 $\mu_D(L_i) = m_i$

就是隸屬度對應數 L_i ， $\sum_{i=1}^n \mu_D(L_i) = 1$ 。我們

稱 $D_f = \sum_{i=1}^k m_i L_i$ 是離散模糊樣本 D 的去模糊化值

例題：令 $D = \frac{0}{1} + \frac{0.2}{2} + \frac{0.5}{3} + \frac{0.3}{4} + \frac{0}{5}$ 是離

散模糊樣本上的具有順序的變量 $\{L_1 = 1, L_2 = 2, L_3 = 3, L_4 = 4, L_5 = 5\}$ 。那麼離

散模糊數據 D 去模糊化的值應為

$$D_f = \sum_{i=1}^k m_i L_i =$$

$$0 \cdot 1 + 0.2 \cdot 2 + 0.5 \cdot 3 + 0.3 \cdot 4 + 0 \cdot 5 = 3.1 \text{ (引自}$$

吳柏林, 2005)

三、模糊樣本平均數

設 U 為一論域, 令 $\{L_1, L_2, \dots, L_k\}$ 為佈於

論域 U 上的 k 個等距尺度變數,

$\{x_1, x_2, \dots, x_n\}$ 為一組模糊樣本, 且每個樣本

x_i 對應變數 L_j 之隸屬度為 m_{ij} , 其中

$$\sum_{j=1}^k m_{ij} = 1 \quad \text{。令 } M_j \text{ 為 } L_j \text{ 的組中點, 若}$$

$$F\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^k m_{ij} M_j \in L_j \quad \text{, 我們定義模糊樣本}$$

$\{x_1, x_2, \dots, x_n\}$ 之模糊樣本均數為: $F\bar{x} = L_k$

(引自吳柏林, 2005)

四、梯形函數模糊數實數化

吳柏林(2005)指出, 梯形函數模糊集可以被看作是一個連續的模糊集合, 從而進一步表示不確定事件。當樣本梯形數據列, 我們是很有趣的擴大其價值實線。在一些實際應用, 但是, 它是合理的考慮, 而不是原本的所有線性重新結構, 更普遍的一類非線性變換之間的尺度。例如, 地震的能量, 可以說無論是在通常的能量單位和對數 (Richter) 規模。同樣, 功率信號和/或聲音可以測量瓦, 也可以在對數尺度衡量, 單位為分貝。當我們考慮合理的

和有意義的條件梯形地圖數據進入真正的路線, 我們需要確定兩個條件。這意味著, 轉換數據應為 (1) 有限維 (2) 依賴這些參數必須是通順 (可微分)。在數學方面, 這意味著我們的變換群集是一個 Lie 群集。一旦這種轉變被選中, 而不是原來的梯形數據, 我們有一個新的值 $y = F(x)$ 。在理想的情況下, 這種新的數量 y 是正態分佈的。(實際上, 一個正常的分佈 Y 可能是一個良好的第一近似值。) 當選擇轉型, 我們必須考慮到, 由於一個重新調整的可能性, 數值的數量 x 不是唯一確定的。

定義: 縮放為梯形模糊數的 R

令 $A = [a, b, c, d]$ 是在一個 U 集合中的梯形函數模糊數列, 其中心點數據如公式所

$$\text{示: } (cx, cy) = \left(\frac{\int x u_A(x) dx}{\int u_A(x) dx}, \frac{\int \frac{1}{2} (u_A(x))^2 dx}{\int u_A(x) dx} \right) \text{。}$$

那此梯形模糊數據實數化的公式如下,

RA 代表梯形模糊數據 $A = [a, b, c, d]$ 的實數化, 其計算公式如下:

$$RA = cx + \left(1 - \frac{\ln(1 + \|A\|)}{\|A\|}\right) \text{, 此公式可簡化}$$

$$\text{為: } RA = \frac{-(a+b)^2 + (c+d)^2 + (ab - cd)}{3((c+d) - (a+b))} \text{,}$$

假設 A 是一個三角函數的模糊數據時, 其

$$\text{實數化公式為: } RA = \frac{a+b+d}{3} \text{, 當 } A \text{ 是一}$$

個間段時， $R(A) = \frac{b+c}{2}$ ，為其實數化之公式。

。例如， $A_1 = [2,2,3,3]$ ， $A_2 = [1,1,4,4]$ ， $A_3 = [1,2.5,2.5,4]$ ， $A_4 = [1,2.5,2.5,8]$ ， $A_5 = [1,2,3,4]$ ， $A_6 = [1,2,3,8]$ 那麼，上述梯形模糊數據實數化的計算數值如下。

$$RA_1 = 2.5 + (1 - \frac{\ln(1+1)}{1}) = 2.5 + 0.3069 = 2.8069,$$

$$RA_2 = 2.5 + (1 - \frac{\ln(1+3)}{3}) = 2.5 + 0.5379 = 3.0379$$

$$RA_3 = 2.5 + (1 - \frac{\ln(1+1.5)}{1.5}) = 2.5 + 0.3891 = 2.8891,$$

$$RA_4 = 3.83 + (1 - \frac{\ln(1+3.5)}{3.5}) = 3.83 + 0.5703 = 4.3$$

$$RA_5 = 2.5 + (1 - \frac{\ln(1+2)}{2}) = 2.5 + 0.4507 = 2.9507,$$

$$RA_6 = 3.79 + (1 - \frac{\ln(1+4)}{4}) = 3.79 + 0.5976 = 4.3876.$$

表 2 樣本結構描述性統計

教師職務類別	導師	導師兼組長	一般科任	行政人員
男	5	1	4	2
女	17	4	7	2
合計	22	5	11	4
佔樣本之比例	52%	12%	26%	10%

肆、研究結果與討論

本問卷分為「工作期望」、「工作投入」、「備課時間」及「工作意願」四個部份，均以模糊問卷填答方式，研究對象係中部地區國小教師，填答前由研究者實施問卷填答說明。問卷共發放 50 份，回收樣本 45 份，去除填答不完整之問卷，合計有效樣本 42 份。

一、研究樣本結構描述性統計分析

依表 2 可知，本研究有效抽樣本共計 42 份，其中導師 22 人佔全樣本 52%，導師兼組長 5 人佔全樣本 12%，一般科任 11 人佔全樣本 26%，行政人員 4 人，佔全樣本 10%；以實際國民小學而言，整體導師與行政人員的比例大致為 2：1；而本研究樣本，導師(含兼組長)的人數為 22+5=27 人，行政人員(含兼導師)4+5=9 人，比例大約為 3：1，就此結果而言，行政人員抽取樣本稍嫌不足，其主要原因來自填答不完整之問卷 3 份，皆為行政人員，因此導致本研究抽樣比例有所偏差。

二、教師對課稅後教育工作期望情況

由表 3 統計結果可知，全部教師對於課稅後之配套政策的期望值為 $M=1.48$ ，此數值代表課稅後的配套政策是「不符合」教師的期望。細就節數期望、薪資期望、編制期望、工作期望及環境期望五個

層面，其調查數值分別為 1.70、1.29、1.36、1.63、1.40，由此看來「薪資調整」的政策是最不符合教師的期望($M=1.29$)，再來是教師編制政策、教育環境改善、教師回歸教學專業工作以及節數調整政策。

表 3 教師對課稅後教育工作期望隸屬度模糊平均數

工作期望項目	節數期望	薪資期望	編制期望	工作期望	環境期望	整體期望
導師	1.86	1.36	1.55	1.59	1.37	1.55
導師兼組長	1.26	1.44	0.66	1.52	1.34	1.24
一般科任	1.72	1.29	1.43	1.85	1.44	1.54
行政	1.35	0.70	1.08	1.43	1.50	1.21
全部教師	1.70	1.29	1.36	1.63	1.40	1.48

若就不同職務者的觀點來看上述研究結果分析，可知「授課節數的調整政策」最不符合導師兼組長的期望($M=1.26$)；而「薪資調整的政策」讓行政人員最為失望($M=0.70$)，主要因素應該是本政策並未調整行政人員的薪資；而對「教師編制政策」感到最為失落者的是導師兼組長($M=0.66$)，可能的原因是他們兼任兩種職務相對工作壓力較大，應該會更為期望藉由提高教師編制後，可以不用再兼任 2 種工作職務，因此造成此一結果。而對於「教師回歸教學專業工作」的期望中，則以行政人員的期望($M=1.43$)最低；而「改善整體教學環境」的期望，以導師兼組長的期望值最低($M=1.34$)。因此，整體而言導師兼組長對於本政策配套感覺最為失落，主要的因素應該是導師兼組長的教師，肩負導師職務與行政工作兩大工作，

本身承受較大的工作壓力，所以，對於課稅後的配套政策有較高的期望，隨之而來的不滿可能也較一般教師高。

三、教師對目前教育工作投入情況

由表 4 結果可知，全部教師皆願意投入目前教育工作($M=2.23$)，而就五個細項來看，工作性質、付出心力、個人需求、額外付出、長期從事，其模糊平均數分別為 2.31、2.43、2.23、2.07、2.10，由此結果看來，教師熱愛目前工作性質、也願意為工作付出心力、工作職位符合個人需求、願額外付出心力且長期從事當前工作，換句話說，教師願意投入當前工作，其中又以願意為工作付出心力，最符合教師的想法。

若就不同職務者的觀點來看上述研究結果分析，可得知在「熱愛工作性質」中以一般科任教師最熱愛其工作性質

(M=2.42)；而在「願意付出心力」此項也是以一般科任教師最符合(M=2.55)；而就「符合個人需求」項目中以一般科任得分最高(M=2.36)，而行政人員(M=1.90)及導師兼組長(M=1.94)則認為目前的工作並不符合其個人需求。而在「願意為工作額外付出心力」此項結果顯示，行政人員較願意額外付出心力(M=2.15)，而導師兼組長

則不願再額外付出心力(M=1.90)，此一結果可能是行政工作較偏向於服務性質，而導師兼組長擔負兩種工作，工作時間及精力已被壓縮，因而無其餘心力可額外付出。最後，就「長期從事目前工作」此項，以行政人員最為願意(M=2.38)，而導師兼組長則不願意長期從事(M=1.90)。

表 4 教師對目前教育工作投入隸屬度模糊平均數

工作投入項目	工作性質	付出心力	個人需求	額外付出	長期從事	工作投入
導師	2.31	2.45	2.29	2.07	2.06	2.24
導師兼組長	2.06	2.02	1.94	1.90	1.90	1.96
一般科任	2.42	2.55	2.36	2.12	2.15	2.32
行政	2.35	2.43	1.90	2.15	2.38	2.24
全部教師	2.31	2.43	2.23	2.07	2.10	2.23

四、教師課稅前後備課時間之比較分析

針對教師課後減課政策，教師課稅前後每週備課時間，如表 5，經由梯形模糊數據分析可見，課稅減課前，教師每週最少的備課時間約為 2.83 小時，平均而言每週備課時間維持在 3.37 小時至 5.56 小時之間，最高備課時間約為 6.46 小時；整體而言在課稅減課政策實施之前教師每週備課時間約為 5.06 小時。而課稅減課政策實施之後，教師每週最少的備課時間約為 3.15 小時，平均而言每週備課時間維持在 3.79 小時至 6.02 小時之間，最高備課時間約

為 6.77 小時；整體而言在課稅減課政策實施之前教師每週備課時間約為 5.43 小時。

從上述結果看來，國小教師課稅減課實施前後，教師每週備課時間皆有所增加，但其增加時間差距不大，可能是本研究調查時間為 101 年 1 月，此時大部分教師仍以兼領超鐘點方式進行授課，尚未能正式將授課節數減至教育部所規定時數，因此，未來教師授課節數應按教育部規定辦理，才能增加教師備課時間，提振教學效能。

表 5 國小教師課稅減課前後每週備課時間梯形模糊數分析

每週備課時間	每週最低備課時間	平均每週備課時間	平均每週備課時間	每週最高備課時間	每週備課模糊平均數
教師課稅前	2.83	3.37	5.56	6.46	5.06
教師課稅後	3.15	3.79	6.02	6.77	5.43

五、教師課稅前後職務意願分析

由表 6 結果可知，課稅前教師對於擔任職務意願，由高至低分別為，導師(M=4.29)、一般科任(M=3.93)、行政人員(M=1.21)、導師兼組長(0.60)；而課稅後教師對於擔任職務意願，由高至低分別為導

師(M=4.52)、一般科任(M=4.00)、行政人員(M=0.83)、導師兼組長(0.67)。此結果顯示，課稅後教師願意擔任行政人員的意願降低從(M=1.21)降至(M=0.83)，其餘則微幅上升，此一結果將可能造成學校行政人員難尋的結果。

表 6 教師課稅前後職務意願隸屬度模糊平均數

工作職務項目	導師		導師兼組長		一般科任		行政(組長或主任)	
	前	後	前	後	前	後	前	後
導師	6.55	6.55	0.14	0.14	2.95	3.09	0.36	0.23
導師兼組長	2.40	2.40	4.20	4.20	1.40	2.20	2.20	1.40
一般科任	1.27	1.82	0.09	0.36	7.18	6.73	1.45	1.09
行政(組長或主任)	2.5	3.5	0	0	3.5	3.75	4	2.75
全部教師	4.29	4.52	0.60	0.67	3.93	4.00	1.21	0.83

再進一步分析課稅前擔任導師者，在課稅後，其擔任一般科任教師的意願提高，而擔任行政人員的意願降低。而課稅前擔任導師兼組長者，在課稅後，其擔任一般科任教師的意願提高，而擔任行政人員的意願降低。而課稅前擔任一般科任者，在課稅後，其擔任導師或導師兼組長的意願提高，而擔任一般科任或行政人員的意願降低。至於課稅前擔任行政人員者，在課稅後，其擔任導師或一般科任教師的意願提高，而擔任行政人員的意願降幅最為明顯。此結果正如同陳瑋婷(2011)的研究發現，兼任行政工作教師，其工作壓力不僅來自於教學工作，再加上其兼任行政工作的行政負荷，將加重教師的工作壓力，而當教師承受過大的壓力時，其常見的因應策略之一即為「消極逃避」，換

言之，教師有可能選擇不兼任行政工作做為因應方式。由此可見，此次課稅後的配套政策對於擔任行政人員的意願打擊最大，尚待進一步深入瞭解並改善，以避免影響學校行政工作之推展。

六、教師課稅後兼任超鐘點意願調查

由表 7 結果可知，教師對於是否兼任超鐘點，調查個人意願強度由 1 至 10，結果顯示意願強度屬於可有(M=3.74)可無(M=3.64)的想法，意即配合學校實務狀況辦理，若學校能遴聘適當兼課教師，則由兼課教師授課；若學校無法遴聘時，則仍願協助兼任超鐘點授課事宜。若就不同職務類型之教師來看，導師以不願意(M=3.86)兼任超鐘點居多；導師兼組長則以願意居多(M=6.00)；一般科任則以不願意(M=4.82)居多；至於行政人員則以非常

表 7 教師課稅後是否超鐘點意願隸屬度模糊平均數

超鐘點意願項目	非常不願意	不願意	願意	非常願意
導師	0.95	3.86	3.27	1.91
導師兼組長	0.00	3.80	6.00	0.20
一般科任	0.00	4.82	4.27	0.91
行政(組長或主任)	2.5	0	1	6.5
全部教師	0.74	3.74	3.64	1.88

願意(M=6.5)居多，由此可見，以行政人員最願意兼任超鐘點節數。但全國家長團體聯盟理事長謝國清認為，減課的目的是為了讓老師有更多時間備課，如因找不到代課老師，就找原本的老師超鐘點，形同「變相加薪」(林曉雲、胡清暉，2012年1月4日)。因此，教師課稅後，其授課節數應以教育部規定辦理，儘可能避免教師兼任超鐘點節數，以免影響教師形象造成社會觀感不佳。

伍、結論

本研究主要是針對課稅後，教育部所制訂之補助國民中小學調整教師授課節數及導師費實施要點，其中兩大議題減課與提高導師費，可能造成的影響加以研究分析，所得結果可分為三個部份，茲分述如下。

一、政策欠缺完整套配措施，影響未來教育品質。

學校的本質在於維護良好的教育品質，但此波教育改革議題中，首當其衝的就屬課務安排，「減課」後多出的課務，若能以增聘合格教師提高教

師編制的方式來處理，一來能改善本研究中教師對「編制期望」的失落(M=1.36)，二來較能確保教育品質；然而，目前實際情況是教師編制尚未能提高，而有意願擔任兼課的流浪合格教師人數不足以支應，雖然校內教師對於是否兼任超鐘點的意願屬於可有(M=3.74)可無(M=3.64)的想法，但若要避免造成「課多少補多少」的負面形象，本政策之實施仍應朝向增加教師編制，才能維護良好教育品質。

二、工作條件待遇改變，影響未來教師投入行政工作意願。

本政策的實施並未能全面考慮相關人員的實際感受及工作內容，根據本研究結果可發現，課稅減課後之整體政策未能符合教師的期望(M=1.48)，其中「薪資調整」的政策是最不符合教師的期望(M=1.29)，尤其是兼任行政工作之教師，其減授課務節數(減授2節)不如級任導師(減授4節)，加上未能調整薪資，因此，針對政策整體性滿意度最低(M=1.21)。研究結果進一

步顯示出，在課稅後教師兼任職務意願，由高至低分別為導師(M=4.52)、一般科任(M=4.00)、行政人員(M=0.83)、導師兼組長(0.67)；從研究結果明顯可見，課稅後教師願意擔任行政人員的意願降低從(M=1.21)降至(M=0.83)，其餘則微幅上升，此結果將可能造成未來學校行政人員難尋的現象。

三、備課時間尚待改善，以符合政策推動核心價值。

本政策實施之預期想法之一是期待教師能有更充足的時間用於備課工作，以提昇教學品質，但本研究發現政策實施之後，教師每週最少的備課時間約為 3.15 小時，平均而言每週備課時間維持在 3.79 小時至 6.02 小時之間，最高備課時間約為 6.77 小時；而課稅減課政策實施之前教師每週備課時間約為 5.43 小時。整體而言，教師每週備課時間皆較課稅前有些微增加，但其增加時間差距並不大。

就上述研究結果，提出以下幾點建議。

- 一、本研究之樣本數較少，故以模糊統計進行分析研究，未來研究可再行增加研究樣本數，並增加行政人員的樣本數，以避免造成研究結果偏差。
- 二、本研究之抽樣時間為 101 年 1 月，其課稅後的政策要點大都未能即時執行，因此，建議在 1 年後再進行一次

抽樣調查，應可更有效瞭解本政策是能否夠落實，並可瞭解執行是否有所困難之處。

參考資料

- 王素貞(2012)。國民小學教師專業發展評鑑的實施現況、困境與因應之道。學校行政，77，182-215。
- 王善美(2007)。屏東縣東興國小實施教師專業發展評鑑計畫之經驗分享。教育部 96 年度試辦中小學教師專業發展評鑑經驗分享與檢討會計畫書(中區)。2011 年 6 月 5 日，取自：<http://140.111.34.34/docdb/files/dma7ffffff030.pdf>。
- 台北市民生國小(2007)。評鑑是教師邁向專業發展必經之路--臺北市民生國小試辦經驗分享。教育部 96 年度試辦中小學教師專業發展評鑑經驗分享與檢討會計畫書(中區)。2011 年 6 月 5 日，取自：<http://140.111.34.34/docdb/files/dma7ffffff030.pdf>。
- 田世崇(2007)。新竹縣寶石國小教師專業發展評鑑實施與成效。教育部 96 年度試辦中小學教師專業發展評鑑經驗分享與檢討會計畫書(中區)。2011 年 6 月 5 日，取自：<http://140.111.34.34/docdb/files/dma7ffffff030.pdf>。
- 吳和堂、黃翠蓮(2011)。國中教師專業發展評鑑態度與困境關係之研究。教育

- 研究月刊，208，5-19。
- 吳柏林(2005)。模糊統計導論：方法與應用。台北：五南。
- 吳致維、林建仲(2009)。互動式電子白板在國小教學之探討。生活科技教育月刊，42(6)，14-25。
- 吳雪琴(1999)。國中小教師課稅之研究。國立臺灣師範大學公民訓育研究所碩士論文：台北。
- 周信佑(2008)。關於取消軍教免稅的再思考：公平性觀點。財金(評) 097-100 號。
- 林曉雲、胡清暉(2012年1月4日)。教師課稅減課 元月兼課 2 週領 2 億鐘點費。自由時報。引自 [http://tw.news.yahoo.com/教師課稅減課-元月兼課 2 週領 2 億鐘點費-203122835.html](http://tw.news.yahoo.com/教師課稅減課-元月兼課2週領2億鐘點費-203122835.html)。
- 邱維誠(1998)。中小學教師課所得稅的政治經濟分析。師友，374，40-45。
- 金美琴(2007)。凡努力過的，必留下痕跡。教育部 96 年度試辦中小學教師專業發展評鑑經驗分享與檢討會計畫書(中區)。2011年6月5日，取自：<http://140.111.34.34/docdb/files/dma7ffffff030.pdf>。
- 財政部(2011)。修正所得稅法條文，2011年1月19日。引自 http://law.moj.gov.tw/News/news_detail.aspx?id=69319
- 張秀珍(2005)。政策行銷之研究—以取消國民中小學教師免稅為例。國立東華大學公共行政研究所碩士論文：花蓮。
- 張瀨文(2011)。代課老師浮濫當老師變成臨時工。親子天下，30，132-137。
- 陳鳳如、羅文蓉(2011)。中部地區國小教師未參與教師專業發展評鑑之探究。教育研究月刊，208，20-34。
- 陳瑋婷(2011)。教師工作壓力及因應策略相關性之後設分析。教育心理學報，43(2)，439-456。
- 教育部(2011a)。教育部補助國民中小學調整教師授課節數及導師費實施要點。教育部，中華民國 100 年 9 月 20 日臺國(四)字第 1000153034C 號函。
- 教育部(2011b)。教育統計(100 年版)。2012 年 1 月 10 日。引自 http://www.edu.tw/statistics/content.aspx?site_content_sn=27359
- 溫芳蘭(2008)。新竹縣資訊種子學校資訊教育之推動現況與困境之研究。新竹教育大學教育學系碩士班論文集，13，463-486。
- 趙志揚、黃曙東、楊寶琴、賴虹霖(2008)。我國高級中等學校試辦教師專業發展評鑑之成效評估。教育部研究成果報告。2011年6月5日，取自：<http://tepd.moe.gov.tw/upfiles/fileupload/39/downf01251464209.pdf>
- 趙佳韻(2012)。教師減授課上路 離島教師超鐘點上課問題多。教育廣播電台，

- 2012年1月3日。引自 <http://tw.news.yahoo.com/教師減授課上路-離島教師超鐘點上課問題多-105050900.html>
- 蔡佩彰(2005)。臺南縣市國民小學教育人員對取消教師免稅政策意見之研究。國立台南大學教育經營與管理研究所碩士論文：台南。
- 謝曜隆(2003)。國小教師應用資訊融入教學影響因素之個案研究。國立高雄師範大學工業科技教育學系碩士論文，未出版。
- 魏鈺(2005)。台中縣市國小教育人員對「取消教師免稅政策及配套措施」意見之研究。國立台南大學教育經營與管理研究所碩士論文：台南。
- 蘇筱玲(2010)中小學教師專業發展現況與未來可發展策略之探討。雲林國教第55期。引自 <http://ceag.ylc.edu.tw/~wupig/ylc55/fdf/4-2.pdf>。
- Chiu, S. F., & Chen, H. L. (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The mediational role of job satisfaction. *Social Behavior and Personality*, 33(6), 523-540.
- Huang, T. C., & Hsiao, W. J. (2007). The causal relationship between job satisfaction and organization commitment. *Social Behavior and Personality*, 35(9), 1265-1276.
- Kyriakides, L. (2005). Extending the comprehensive model of educational effectiveness by an empirical investigation. *School Effectiveness and School Improvement*, 16(2), 103-152.
- Karsh, B., Booske, B. C., & Sainfort, F. (2005). Job and organizational determinants of nursing home employee commitment, job satisfaction and intent to turnover. *Ergonomics*, 48(10), 1260-1281.
- Linda, D. H.; Holtzman, D. J.; Gatlin, S. J.; Julian, V. H. (2005). Does Teacher Preparation Matter? Evidence about Teacher Certification, Teach for America, and Teacher Effectiveness. *Education Policy Analysis Archives*, 13(42), 1-51.
- Petrie, K. (2011). Primary teachers, policy, and physical education. *European Physical Education Review*, 17(3), 325-329.