

第四章 研究結果之分析與討論

本章主旨在根據「私立高職教師因應少子化之意見調查研究問卷」所得之資料進行分析與討論，以瞭解填答者本身對於學校之現況與因應少子化對策各層面（招生策略、類科調整、閒置資源運用、學校轉型）認知之差異情形。

本章共分六節：第一節為臺北市私立高職教師樣本之資料分析；第二節為臺北市私立高職學校之現況分析；第三節為臺北市私立高職教師於少子化對學校影響之認知情形；第四節為臺北市私立高職教師因應少子化在招生策略、類科調整、閒置資源運用及學校轉型之認知情形；第五節為綜合討論。

第一節 臺北市私立高職教師樣本之統計分析

本研究以臺北市私立高級職業學校的教師作為調查對象，採用普查方式，並按教育部統計處（2008a）發佈之「2007年度高級中等學校概況」所登記之臺北市私立高級職業學校，共計有10所學校，實施日期自民國97年5月20日至6月6日完成，歷時約三個星期的時間，而各校問卷份數按教師人數而定，共寄發問卷828份，剔除無效問卷後，共計回收有效問卷403份，有效問卷回收率為48.7%。

4-1-1 正式問卷發放與回收情形摘要

校名	正式問卷 發放數量	正式問卷 回收數量	有效問卷 數量	無效問卷 數量
私立育達家商	200	57	52	5
私立協和工商	107	69	63	6
私立開南商工	122	36	36	0
私立稻江 護理家事學校	81	53	47	6
私立稻江高商	63	43	40	3

4-1-1 正式問卷發放與回收情形摘要（續）

私立開平 餐飲職業學校	42	30	27	3
私立惇敘工商	70	52	44	8
私立喬治工商	63	44	41	3
私立東方工商	48	35	32	3
私立華岡藝校	32	23	21	2
合計	828	442	403	39

資料來源：研究者自行整理。

有效問卷經由 SPSS13.0 for Window 統計套裝軟體作資料庫的轉檔、歸類後，利用次數分配分析法加以瞭解樣本的人數及百分比之分配情形，其臺北市私立高級職業學校的教師有效樣本之基本資料分佈情形如表 4-1-2 所示，說明如下：

壹、性別

本研究填答有效教師樣本中，男性教師有 169 位，佔 41.9%；女性教師有 234 位，佔 58.1%。樣本調查結果顯示，受試者以女性教師居多。

貳、年齡

25 歲(含)以下的教師有 53 位，佔 13.2%；26-35 歲的教師有 210 位，佔 52.1%；36-45 歲的教師有 103 位，佔 25.6%；46-55 歲的教師有 31 位，佔 7.7%；56 歲(含)以上的教師有 6 位，佔 1.5%，從資料顯示 26-35 歲受試者人數佔全體樣本之 52.1%，為大部份人數。

參、最高學歷

就最高學歷而言，教育程度在大學以下（含）之教師為 247 位，佔 61.3%；研究所四十學分班之教師為 4 位，佔 1%；教育程度為碩士之教師為 148 位，佔 36.7%；而學歷為博士者之教師 4 位，佔 1%；從資

料顯示受試者之教育程度以大學以下（含）之教師為大部份。

肆、現任本校服務年資

就本校服務年資而言，服務未滿 5 年者，有 112 位，佔 27.8%；服務 5 到未滿 10 年者，有 83 位，佔 20.6%；服務 10 到未滿 15 年者，有 116 位，佔 28.8%；服務 15 到未滿 20 年者，有 76 位，佔 18.9%；服務 20 年(含)以上者，有 16 位，佔 4%。由上可知，各組之受試人數除服務 20 年(含)以上者外，大致呈平均分佈。

伍、現任職務

現任的職務區別中，專任教師有 122 位，佔 30.3%；教師兼導師有 172 位，佔 42.7%；教師兼主任有 42 位，佔 10.4%；教師兼主任有 42 位，佔 10.4%；教師兼組長有 67 位，佔 16.6%；顯示受試者之擔任職務以兼任導師為大部份。

表 4-1-2 臺北市私立高職教師有效樣本基本資料分佈情形

背景變項	項目	人數	百分比
性別	1. 男	169	41.9
	2. 女	234	58.1
年齡	1. 25 歲以下	53	13.2
	2. 26—35 歲	210	52.1
	3. 36—45 歲	103	25.6
	4. 46—55 歲	31	7.7
	5. 56 歲以上	6	1.5
最高學歷	1. 大學以下	247	61.3
	2. 研究所四十學分班	4	1.0
	3. 碩士	148	36.7
	4. 博士	4	1.0
現任本校服務年資	1. 未滿 5 年	112	27.8
	2. 5 到未滿 10 年	83	20.6
	3. 10 到未滿 15 年	116	28.8
	4. 15 到未滿 20 年	76	18.9
	5. 20 年以上	16	4.0
現任職務	1. 專任教師	122	30.3
	2. 教師兼導師	172	42.7
	3. 教師兼主任	42	10.4
	4. 教師兼組長	67	16.6

上述之臺北市私立高職教師個人背景資料中，年齡變項中，56 歲以上僅 6 人；最高學歷變項中，研究所四十學分班與博士皆各僅有 4 人；現任本校服務年資持有變項中，20 年以上僅有 16 人。在本研究中，樣本數低於 30 人則與其他組合併，故 56 歲以上僅 6 人併入 46—55 歲；研究所四十學分班 4 人與博士 4 人併入碩士；20 年以上 16 人併入 15 到未滿 20 年，以滿足樣本數大於 30 近似於常態分配，其歸併組別之後的基本資料分佈情形如表 4-1-3 所示。

表 4-1-3 本研究樣本併組後之背景變項基本資料分析

背景變項	項目	人數	百分比
性別	1. 男	169	41.9
	2. 女	234	58.1
年齡	1. 25 歲以下	53	13.4
	2. 26—35 歲	210	51.4
	3. 36—45 歲	103	26.1
	4. 46 歲以上	37	9.1
最高學歷	1. 大學以下	248	61.5
	2. 碩士以上	155	38.5
現任本校服務年資	1. 未滿 5 年	112	27.8
	2. 5 到未滿 10 年	82	20.3
	3. 10 到未滿 15 年	118	29.3
	4. 15 年以上	91	22.6
現任職務	1. 專任教師	122	30.3
	2. 教師兼導師	172	42.7
	3. 教師兼主任	42	10.4
	4. 教師兼組長	67	16.6

第二節 臺北市私立高職學校之現況分析

本節將依據填答者於「私立高職教師因應少子化之意見調查研究問卷」第一部分「學校現況」，有關臺北市私立高職教師對於學校之現況的填答結果進行統計分析，本部分之題項共計 15 題，茲分述如下：

壹、臺北市私立高職學校之現況

本研究在學校現況方面，主要針對「招生」、「類科」、「閒置資源」和「學校經營型態」進行調查，統計方法採用次數分配與百分比來了解整體現況，而其統計資料分佈情形如表 4-2-1 所示。

表 4-2-1 臺北市私立高職學校之現況分析

類別	題項內容摘要	是	百分比	否	百分比	不清楚	百分比
招生	本校目前有招生不足額的情況	278	69.0	125	31.0	N/A	N/A
	本校為因應少子化目前有明確的招生策略	193	47.9	106	26.3	104	25.8
類科	本校目前有部份科別面臨逐漸縮減的情況	312	77.4	14	3.5	77	19.1
	本校為因應少子化目前有明確的類科調整方案	297	73.7	45	11.2	61	15.1
閒置資源	本校目前有空教室閒置的情況	93	23.1	310	76.9	N/A	N/A
	本校為因應少子化目前有明顯的閒置資源—「空教室」運用方案	82	20.3	249	61.8	72	17.9
	本校目前有實習工廠相關設備閒置的情況	51	12.7	352	87.3	N/A	N/A
	本校為因應少子化目前有明顯的閒置資源—「實習工廠相關設備」運用方案	14	3.5	297	73.7	92	22.8
學校轉型	本校為因應少子化目前有清楚的學校轉型方案	32	7.9	310	76.9	61	15.1

一、招生

在招生現況各題項的次數分配、百分比如表 4-2-1 所示。整體而言，臺北市私立高職學校的招生情況，在招生不足額的方面，填答「是」者有 278 人，佔 69%；答「否」者有 125 人，佔 31%。故臺北市私立高職學校普遍有招生不足額的情況。

而在學校因應少子化目前是否有明確的招生策略方面，填答「是」者有 193 人，佔 47.9%；「否」者有 106 人，佔 26.3%；「不清楚」者有 104 人，佔 25.8%。故臺北市私立高職學校目前約有近半數的學校為因應少子化有明確的招生策略。

二、類科

在學校類科方面，認為學校目前有部份科別面臨逐漸縮減的情況者，填答「是」者有 312 人，佔 77.4%，答「否」者有 14 人，佔 3.5%；「不清楚」者有 77 人，佔 19.1%。故臺北市私立高職學校普遍有部份科別面臨逐漸縮減的情況。

而認為學校為因應少子化目前有明確的類科調整方案者，填答「是」者有 297 人，佔 73.7%；「否」者有 45 人，佔 11.2%；「不清楚」者有 61 人，佔 15.1%。故臺北市私立高職學校普遍為因應少子化目前有明確的類科調整方案。

三、閒置資源

在閒置資源方面，認為學校目前有空教室閒置的情況者，填答「是」者有 93 人，佔 23.1%；「否」者有 310 人，佔 76.9%。故臺北市私立高職學校普遍無空教室閒置的情況。

而認為學校為因應少子化目前有明顯的閒置資源—「空教室」運用方案者，填答「是」者有 82 人，佔 20.3%；「否」者有 249 人，佔 61.8%；「不清楚」者有 72 人，佔 17.9%。故臺北市私立高職學校普遍尚無為因應少子化有明確的閒置資源—「空教室」運用方案。

認為學校目前有實習工廠相關設備閒置的情況者，填答「是」者有 51 人，佔 12.7%；「否」者有 352 人，佔 87.3%。故臺北市私立高職學校普遍無實習工廠相關設備閒置的情況。

認為學校為因應少子化目前有明顯的閒置資源—「實習工廠相關設備」運用方案，填答「是」者有 14 人，佔 3.5%；「否」者有 297 人，佔 73.7%；「不清楚」者有 92 人，佔 22.8%。故臺北市私立高職學校普遍尚無為因應少子化有明確的閒置資源—「實習工廠相關設備」運用方案。

四、學校經營型態

在學校經營型態方面，認為學校為因應少子化目前有清楚的學校轉型方案者，填答「是」者有 32 人，佔 7.9%；「否」者有 310 人，佔 76.9%；「不清楚」者有 61 人，佔 15.1%。故臺北市私立高職學校普遍尚無為因應少子化有清楚的學校轉型方案。

綜合前述，臺北市私立高職學校目前在「招生」與「類科」方面，均面臨相當程度的挑戰；而在「閒置資源」與「學校經營型態」方面則無太大之改變。

第三節 臺北市私立高職教師於少子化對學校影響之認知情形

本節將依據填答者於「私立高職教師因應少子化之意見調查研究問卷」第二部分「少子化因應對策問卷內容」，有關臺北市私立高職教師於少子化對學校影響之認知情形的填答結果進行統計分析，採五等量表，共計 5 題。統計方法採用次數分配、平均數與標準差來了解整體現況，並進一步以單一樣本 t 考驗（以平均數 3.5 為考驗值）檢驗其各題項之平均數是否達到顯著水準，而由表 4-3-1 之統計資料可知：

表 4-3-1 臺北市私立高職教師於少子化對學校影響之認知情形分析

少子化對學校影響層面	人數	平均數	標準差	t 值
招生結果的影響	403	4.00	1.24	8.12***
招生策略的影響	403	3.04	1.51	-6.10***
類科的影響	403	4.25	0.44	34.28***
空間與設備運用的影響	403	3.98	0.57	16.68***
學校未來經營型態的影響	403	3.72	1.32	3.30**
整體學校的影響	403	3.80	0.53	11.21***

註：**P<.01、***P<.001

一、招生結果的影響方面

臺北市私立高職教師普遍認為少子化對「招生結果的影響」其平均數為 4.00 在平均水準之上，標準差為 1.24，且達到顯著水準

($t=8.12$, $p<.001$)，故臺北市私立高職教師大多認為少子化對學校招生的結果非常具有影響力。

二、招生策略的影響方面

臺北市私立高職教師普遍認為少子化對「招生策略的影響」其平均數為 3.04 在平均水準之下，標準差為 1.51，並達到顯著水準 ($t=-6.10$, $p<.001$)，故臺北市私立高職教師認為少子化對學校招生策略的影響並不大。

三、類科的影響方面

臺北市私立高職教師普遍認為少子化對「類科的影響」其平均數為 4.25 在平均水準之上，標準差為 0.44，且達到顯著水準 ($t=34.28$, $p<.001$)，故臺北市私立高職教師大多認為少子化對學校若干類科非常具有影響力。

四、空間與設備運用的影響方面

臺北市私立高職教師普遍認為少子化對「空間與設備運用的影響」其平均數為 3.98 在平均水準之上，標準差為 0.57，且達到顯著水準 ($t=16.68$, $p<.001$)，故臺北市私立高職教師大多認為少子化對學校在空間與設備運用上非常具有影響力。

五、學校在未來的經營型態的影響方面

臺北市私立高職教師普遍認為少子化對「學校在未來的經營型態之影響」其平均數為 3.72 在平均水準之上，標準差為 1.32，且達到顯著水準 ($t=3.30$, $p<.01$)，故臺北市私立高職教師大多認為少子化對學校在未來的經營型態之影響上非常具有相當的影響力。

綜合上述，臺北市私立高職教師普遍認為少子化對學校影響的程

度以「招生策略的影響」最小（平均數為 3.04），而對「類科的影響」最大（平均數為 4.25），對於其他層面的影響由小到大排序為「學校未來經營型態的影響」（平均數為 3.72）、「空間與設備運用的影響」（平均數為 3.98）、「招生結果的影響」（平均數為 4.00）。整體而言少子化對學校各層面均造成相當程度的影響。

第四節 臺北市私立高職教師因應少子化在招生策略、類科調整、閒置資源運用及學校轉型之認知情形

本節將依據填答者於「私立高職教師因應少子化之意見調查研究問卷」第二部分「少子化因應對策問卷內容」，有關臺北市私立高職教師因應少子化在招生策略、類科調整、閒置資源運用及學校轉型之認知情形的填答結果進行統計分析，採四等量表。本量表有關少子化因應對策內涵之題項共 27 題，四個層面。其中第 1 題至第 8 題為有關「招生策略」之題項；第 9 題至 12 題為有關「類科調整」之題項；第 13 題至第 22 題為有關「閒置資源運用」之題項；第 23 題至第 27 題為有關「學校轉型」之題項。統計方法採用次數分配、平均數、標準差與單一樣本 t 考驗來了解整體現況，並進一步以獨立樣本 t 考驗或單因子變異數分析來了解不同背景變項之差異。

壹、臺北市私立高職教師因應少子化在招生策略之現況分析

為瞭解臺北市私立高職教師因應少子化在招生策略之現況，首先針對現況做一整體性之分析，再逐一深入分析不同背景變項之差異。統計方法採用平均數、標準差與單一樣本 t 考驗（以平均數 2.5 為考驗值）來了解整體現況，並以平均數為 3.5 為考驗值，進一步瞭解臺北市私立高職教師在各策略題項中認為極需採取之行動。再則，以獨立樣本 t 考

驗或單因子變異數分析來了解不同背景變項之差異。

一、整體現況分析

本問卷係採四等量表，因各項層面的題數不一樣，為方便比較，本研究訂定各平均數所代表的意義如下：

- (一) 平均數 1.5 分以下，代表是屬於「非常不同意」的層面。
- (二) 平均數超過 1.5 分至 2.5 分，代表是屬於「不同意」的層面。
- (三) 平均數超過 2.5 分至 3.5 分，代表是屬於「同意」的層面。
- (四) 平均數超過 3.5 分至 4 分，代表是屬於「非常同意」的層面。

私立高職教師因應少子化在招生策略各題項的平均數及標準差及 t 值如表 4-4-1 所示。

表 4-4-1 私立高職教師對招生策略之整體現況分析

招生策略 各題項內涵摘要	平均 數	標 準 差	t 值 (考驗值為 2.5)	t 值 (考驗值為 3.5)
1. 本校應擴大招收外縣市的學生	3.34	0.74	22.62***	-4.39***
2. 本校應與國中締結夥伴關係，能直升本校就讀	3.34	0.72	23.32***	-4.61***
3. 本校應提供高額的獎助學金給表現優異的學生	2.96	0.75	12.40***	-14.53***
4. 本校應提供充足的工讀或工作機會，輔導學生就業	3.46	0.59	32.78***	-1.49
5. 本校應設置專人或專責單位來輔導學生就業	3.40	0.68	26.58***	-3.05**
6. 學生畢業後，能讓學生能直升至合作之大專校院就讀	3.03	0.47	22.52***	-19.99***
7. 應發展多元的學校本位課程，以滿足學生需求	3.16	0.46	28.95***	-14.83***

表 4-4-1 私立高職教師對招生策略之整體現況分析 (續)

8. 時常舉辦學習成果發表會，以鼓勵學生認真學習	3.10	0.40	30.21***	-20.41***
總計	3.22	0.37	39.52***	-15.23***

註：**P<.01、***P<.001

整體而言，招生策略意見的認知情形，整體平均數為 3.22，以平均數 2.5 為考驗值之結果顯示，各題項之平均數明顯大於 2.5(題項 1：t=22.62，P<.001；題項 2：t=23.32，P<.001；題項 3：t=12.40，P<.001；題項 4：t=32.78，P<.001；題項 5：t=26.58，P<.001；題項 6：t=22.52，P<.001；題項 7：t=28.95，P<.001；題項 8：t=30.21，P<.001)，表示臺北市私立高職教師對於招生策略各題項的作法，屬於同意的層面。

進一步，若以平均數 3.5 為考驗值之結果顯示，各題項之平均數明顯小於 3.5(題項 1：t=-4.39，P<.001；題項 2：t=-4.61，P<.001；題項 3：t=-14.53，P<.001；題項 4：t=-1.49，P>.05；題項 5：t=-3.05，P<.01；題項 6：t=-19.99，P<.001；題項 7：t=-14.83，P<.001；題項 9：t=-20.41，P<.001)。可知臺北市私立高職教師對於因應少子化在招生策略各題項作法的認同感，是介於同意至非常同意之間。

至於各題項的認知情形方面，以本校應提供高額的獎助學金給表現優異的學生(題項 3)的平均數為 2.96 最低；本校應提供充足的工讀或工作機會，輔導學生就業(題項 4)」的平均數 3.46 最高，其他由低而高依次為題項 6、題項 8、題項 7、題項 1、題項 2(與題項 1 相等)、題項 5。

綜合上述，臺北市私立高職教師認為在招生策略上的作法中，以下列兩項最為迫切需要(趨近於考驗值 3.5 以上之題項)：

- (一) 本校應提供充足的工讀或工作機會，輔導學生就業。
- (二) 本校應設置專人或專責單位來輔導學生就業。

二、不同背景變項之差異分析

就「性別」、「年齡」、「學歷」、「現任學校服務年資」和「現任職務」等背景變項，並經由獨立樣本 t 考驗、單因子變異數分析(one-way ANOVA)等統計方法，進行差異性分析，藉以瞭解不同背景變項之教師對因應少子化在招生策略之差異情形。

(一) 不同性別之教師

不同性別（男、女）之私立高職教師對因應少子化在招生策略之差異情形，如表 4-4-2 所示。茲就平均數、標準差、獨立樣本 t 考驗來說明其差異情形：

表 4-4-2 不同性別之教師對招生策略之差異分析

招生策略 各題項內涵摘要	性別	人數	平均數	標準差	t 值
1. 本校應擴大招收外縣市的學生	女	234	3.35	0.77	0.42
	男	169	3.32	0.71	
2. 本校應與國中締結夥伴關係，能直升本校就讀	女	234	3.41	0.75	2.70**
	男	169	3.22	0.65	
3. 本校應提供高額的獎助學金給表現優異的學生	女	234	2.91	0.84	-1.82
	男	169	3.04	0.59	
4. 本校應提供充足的工讀或工作機會，輔導學生就業	女	234	3.54	0.56	3.52***
	男	169	3.34	0.60	
5. 本校應設置專人或專責單位來輔導學生就業	女	234	3.48	0.70	3.08**
	男	169	3.28	0.63	
6. 學生畢業後，能讓學生能直升至合作之大專校院就讀	女	234	3.09	0.54	3.49**
	男	169	2.94	0.34	
7. 應發展多元的學校本位課程，以滿足學生需求	女	234	3.22	0.48	3.02**
	男	169	3.08	0.41	
8. 時常舉辦學習成果發表會，以鼓勵學生認真學習	女	234	3.17	0.47	4.72***
	男	169	3.00	0.22	
總計	女	234	3.27	0.39	3.39**
	男	169	3.15	0.31	

註：**P<.01、***P<.001

1、就整體招生策略意見的認知情形而言，顯示不同性別之私立高職教師，對因應少子化在招生策略上的認知有顯著的差異（ $t=3.39, p<.05$ ），且女性教師的平均數為 3.27，男性教師的平均數為 3.15，表示女性教師對因應少子化在招生策略的認同感是高於男性教師。

2、至於各題項的認知情形方面，以題項 2（ $t=2.70, p<.01$ ）、題項 4（ $t=3.52, p<.01$ ）、題項 5（ $t=3.08, p<.01$ ）、題項 6（ $t=3.49, p<.01$ ）、題項 7（ $t=3.02, p<.01$ ）、題項 8（ $t=4.72, p<.001$ ）有顯著的差異，且女性教師的平均數皆高於男性教師，表示女性教師在各題項的認同感是高於男性教師。

（二）不同年齡之教師

不同年齡（25 歲以下、26-35 歲、36-45 歲、45 歲以上）之臺北市私立高職教師對因應少子化在招生策略之差異情形，如表 4-4-3、4-4-4 所示。茲就平均數、標準差、單因子變異數分析來說明其差異情形：

表 4-4-3 不同年齡之教師對招生策略之差異分析

招生策略各題項內涵摘要	年齡	人數	平均數	標準差
1. 本校應擴大招收外縣市的學生	25 歲以下	54	3.24	0.51
	26-35 歲	207	3.31	0.78
	36-45 歲	105	3.43	0.78
	46 歲以上	37	3.35	0.72
2. 本校應與國中締結夥伴關係，能直升本校就讀	25 歲以下	54	3.37	0.62
	26-35 歲	207	3.30	0.75
	36-45 歲	105	3.34	0.73
	46 歲以上	37	3.43	0.65

表 4-4-3 不同年齡之教師對招生策略之差異分析 (續)

3. 本校應提供高額的獎助學金給表現優異的學生	25 歲以下	54	2.98	0.14
	26-35 歲	207	3.02	0.78
	36-45 歲	105	2.82	0.83
	46 歲以上	37	3.00	0.82
4. 本校應提供充足的工讀或工作機會，輔導學生就業	25 歲以下	54	3.37	0.71
	26-35 歲	207	3.44	0.54
	36-45 歲	105	3.53	0.64
	46 歲以上	37	3.46	0.51
5. 本校應設置專人或專責單位來輔導學生就業	25 歲以下	54	3.44	0.54
	26-35 歲	207	3.36	0.72
	36-45 歲	105	3.44	0.68
	46 歲以上	37	3.41	0.64
6. 學生畢業後，能讓學生能直升至合作之大專校院就讀	25 歲以下	54	2.87	0.39
	26-35 歲	207	3.00	0.40
	36-45 歲	105	3.12	0.62
	46 歲以上	37	3.14	0.42
7. 應發展多元的學校本位課程，以滿足學生需求	25 歲以下	54	3.00	0.19
	26-35 歲	207	3.12	0.41
	36-45 歲	105	3.34	0.53
	46 歲以上	37	3.14	0.59
8. 時常舉辦學習成果發表會，以鼓勵學生認真學習	25 歲以下	54	2.94	0.23
	26-35 歲	207	3.06	0.36
	36-45 歲	105	3.22	0.50
	46 歲以上	37	3.16	0.37
總計	25 歲以下	54	3.15	0.24
	26-35 歲	207	3.20	0.36
	36-45 歲	105	3.28	0.41
	46 歲以上	37	3.26	0.38

表 4-4-4 年齡與招生策略變異數分析事後比較摘要

招生策略各題項內涵摘要	來源	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
		SS	DF	MS		
1. 本校應擴大招收外縣市的學生	組間	1.50	3	0.50	0.90	

表 4-4-4 年齡與招生策略變異數分析事後比較摘要 (續)

2.	組內	220.61	399	0.55		
	全體	222.10	402			
3. 本校應與國中締結夥伴關係，能直升本校就讀	組間	0.62	3	0.21		
	組內	207.16	399	0.52	0.40	
	全體	207.78	402			
4. 本校應提供高額的獎助學金給表現優異的學生	組間	2.90	3	0.97		
	組內	220.47	399	0.55	1.75	
	全體	223.36	402			
5. 本校應提供充足的工讀或工作機會，輔導學生就業	組間	1.08	3	0.36		
	組內	136.91	399	0.34	1.05	
	全體	137.99	402			
6. 本校應設置專人或專責單位來輔導學生就業	組間	0.55	3	0.18		
	組內	183.93	399	0.46	0.40	
	全體	184.48	402			
7. 學生畢業後，能讓學生能直升至合作之大專校院就讀	組間	2.84	3	0.95		
	組內	86.80	399	0.22	4.35**	3>1
	全體	89.64	402			
8. 應發展多元的學校本位課程，以滿足學生需求	組間	5.32	3	1.77		
	組內	79.20	399	0.20	8.93***	3>1,2
	全體	84.52	402			
9. 時常舉辦學習成果發表會，以鼓勵學生認真學習	組間	3.22	3	1.07		
	組內	60.01	399	0.15	7.14***	3>1,2
	全體	63.23	402			
整體招生策略總計	組間	0.75	3	0.25		
	組內	53.29	399	0.13	1.88	
	全體	54.04	402			

註：**P<.01、***P<.001

事後考驗組別：「1」為25歲以下、「2」為26-35歲、「3」為36-45歲、「4」為46歲以上

1、就整體招生策略意見的認知情形而言，不同年齡之臺北市私立高職教師，對因應少子化在招生策略上的認知，無顯著的差異存在 (F=1.88, p>.05)。

2、至於各題項的認知情形方面，以題項 6、題項 7 和題項 8，在不同年齡之臺北市私立高職教師，對因應少子化在招生策略上的

認知有顯著的差異，茲將各題項之年齡差異情形說明如下：

(1) 學生畢業後，能讓學生能直升至合作之大專校院就讀(題項 6) 顯示：其中臺北市私立高職教師年齡在「36-45 歲」者，其對於因應少子化在招生策略上的認同感顯著高於年齡在「25 歲以下」之教師 ($F=4.35, p<.01$)。

(2) 應發展多元的學校本位課程，以滿足學生需求(題項 7) 顯示：其中臺北市私立高職教師年齡在「36-45 歲」者，其對於因應少子化在招生策略上的認同感顯著高於年齡在「25 歲以下」和「26-35 歲」之教師 ($F=8.93, p<.001$)。

(3) 時常舉辦學習成果發表會，以鼓勵學生認真學習(題項 8) 顯示：其中臺北市私立高職教師年齡在「36-45 歲」者，其對於因應少子化在招生策略上的認同感顯著高於年齡在「25 歲以下」和「26-35 歲」之教師 ($F=7.14, p<.001$)。

(三) 不同學歷之教師

不同學歷(大學以下、碩士以上)之私立高職教師對因應少子化在招生策略之差異情形，如表 4-4-5 所示。茲就平均數、標準差、獨立樣本 t 考驗來說明其差異情形：

表 4-4-5 不同學歷之教師對因應少子化在招生策略之差異分析

招生策略 各題項內涵摘要	最高學歷	人數	平均數	標準差	t 值
1. 本校應擴大招收外縣市的學生	碩士以上	155	3.41	0.67	1.67
	大學以下	248	3.29	0.78	
2. 本校應與國中締結夥伴關係，能直升本校就讀	碩士以上	155	3.37	0.68	0.87
	大學以下	248	3.31	0.75	
3. 本校應提供高額的獎助學金給表現優異的學生	碩士以上	155	2.86	0.73	-2.19*
	大學以下	248	3.02	0.75	

表 4-4-5 不同學歷之教師對因應少子化在招生策略之差異分析 ((續))

4. 本校應提供充足的工讀或工作機會，輔導學生就業	碩士以上	155	3.55	0.54	2.68**
	大學以下	248	3.40	0.61	
5. 本校應設置專人或專責單位來輔導學生就業	碩士以上	155	3.43	0.63	0.83
	大學以下	248	3.38	0.70	
6. 學生畢業後，能讓學生能直升至合作之大專校院就讀	碩士以上	155	3.05	0.53	0.52
	大學以下	248	3.02	0.44	
7. 應發展多元的學校本位課程，以滿足學生需求	碩士以上	155	3.22	0.47	1.99*
	大學以下	248	3.13	0.45	
8. 時常舉辦學習成果發表會，以鼓勵學生認真學習	碩士以上	155	3.11	0.48	0.48
	大學以下	248	3.09	0.34	
總計	碩士以上	155	3.25	0.36	1.26
	大學以下	248	3.20	0.37	

註：*P<.05、**P<.01

1、就整體招生策略意見的認知情形而言，不同學歷之私立高職教師，對因應少子化在招生策略上的認知無顯著的差異存在 ($t=1.26$, $p>.05$)。

2、至於各題項的認知情形方面，以題項 3 ($t=-2.19$, $p<.05$)、題項 4 ($t=2.68$, $p<.01$)、題項 7 ($t=1.99$, $p<.05$) 有顯著的差異，其中本校應提供高額的獎助學金給表現優異的學生 (題項 3) 碩士以上的平均數皆低於大學以下學歷的教師，表示學歷為碩士以上之教師在各題項的認同感是低於大學以下學歷的教師；本校應提供充足的工讀或工作機會，輔導學生就業 (題項 4)、應發展多元的學校本位課程，以滿足學生需求 (題項 7) 碩士以上的平均數皆高於大學以下學歷的教師，表示學歷為碩士以上之教師在各題項的認同感是高於大學以下學歷的教師。

(四) 不同服務年資之教師

不同服務年資 (未滿 5 年、5 到未滿 10 年、10 到未滿 15 年、15 年以上) 之私立高職教師對因應少子化在招生策略之差異情形，

如表 4-4-6、4-4-7 所示。茲就平均數、標準差、單因子變異數分析來說明其差異情形：

表 4-4-6 不同服務年資之教師對招生策略之差異分析

招生策略各題項內涵摘要	服務年資	人數	平均數	標準差
1. 本校應擴大招收外縣市的學生	未滿 5 年	112	3.27	0.73
	5 到未滿 10 年	82	3.44	0.82
	10 到未滿 15 年	118	3.42	0.77
	15 年以上	91	3.22	0.63
2. 本校應與國中締結夥伴關係，能直升本校就讀	未滿 5 年	112	3.25	0.80
	5 到未滿 10 年	82	3.41	0.65
	10 到未滿 15 年	118	3.37	0.70
	15 年以上	91	3.32	0.70
3. 本校應提供高額的獎助學金給表現優異的學生	未滿 5 年	112	3.17	0.75
	5 到未滿 10 年	82	2.76	0.87
	10 到未滿 15 年	118	2.87	0.81
	15 年以上	91	3.00	0.39
4. 本校應提供充足的工讀或工作機會，輔導學生就業	未滿 5 年	112	3.33	0.49
	5 到未滿 10 年	82	3.62	0.56
	10 到未滿 15 年	118	3.53	0.62
	15 年以上	91	3.36	0.62
5. 本校應設置專人或專責單位來輔導學生就業	未滿 5 年	112	3.30	0.79
	5 到未滿 10 年	82	3.48	0.59
	10 到未滿 15 年	118	3.45	0.66
	15 年以上	91	3.37	0.61
6. 學生畢業後，能讓學生能直升至合作之大專校院就讀	未滿 5 年	112	2.96	0.19
	5 到未滿 10 年	82	3.18	0.50
	10 到未滿 15 年	118	3.13	0.62
	15 年以上	91	2.85	0.39
7. 應發展多元的學校本位課程，以滿足學生需求	未滿 5 年	112	2.96	0.28
	5 到未滿 10 年	82	3.37	0.51
	10 到未滿 15 年	118	3.33	0.57

表 4-4-6 不同服務年資之教師對招生策略之差異分析（續）

8.	15 年以上	91	3.01	0.18
	未滿 5 年	112	2.97	0.21
9. 時常舉辦學習成果發表會，以鼓勵學生認真學習	5 到未滿 10 年	82	3.22	0.50
	10 到未滿 15 年	118	3.23	0.50
	15 年以上	91	2.97	0.18
總計	未滿 5 年	112	3.15	0.37
	5 到未滿 10 年	82	3.31	0.34
	10 到未滿 15 年	118	3.29	0.41
	15 年以上	91	3.14	0.29

表 4-4-7 服務年資與招生策略變異數分析事後比較摘要

招生策略各題項內涵摘要	來源	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
		SS	DF	MS		
1. 本校應擴大招收外縣市的學生	組間	3.53	3	1.18	2.15	
	組內	218.58	399	0.55		
	全體	222.10	402			
2. 本校應與國中締結夥伴關係，能直升本校就讀	組間	1.52	3	0.51	0.98	
	組內	206.25	399	0.52		
	全體	207.78	402			
3. 本校應提供高額的獎助學金給表現優異的學生	組間	9.37	3	3.12	5.83*	1>2,3
	組內	213.99	399	0.54		
	全體	223.36	402			
4. 本校應提供充足的工讀或工作機會，輔導學生就業	組間	5.54	3	1.85	5.56*	2>1,4
	組內	132.45	399	0.33		
	全體	137.99	402			
5. 本校應設置專人或專責單位來輔導學生就業	組間	1.86	3	0.62	1.35	
	組內	182.62	399	0.46		
	全體	184.48	402			
6. 學生畢業後，能讓學生能直升至合作之大專校院就讀	組間	6.59	3	2.20	10.55****	2>1,4 3>4
	組內	83.05	399	0.21		
	全體	89.64	402			
7. 應發展多元的學校本位課程，以滿足學生需求	組間	13.62	3	4.54	25.54****	2>1,4 3>1,4
	組內	70.90	399	0.18		

表 4-4-7 服務年資與招生策略變異數分析事後比較摘要 (續)

8.	全體	84.52	402			
9. 時常舉辦學習成果發表會，以鼓勵學生認真學習	組間	6.53	3	2.18		
	組內	56.69	399	0.14	15.33***	2>1,4 3>1,4
	全體	63.23	402			
總計	組間	2.42	3	0.81		
	組內	51.62	399	0.13	6.22***	2>1,4 3>1,4
	全體	54.04	402			

註：*P<.05、***P<.001

事後考驗組別：「1」為未滿5年、「2」為5到未滿10年、「3」為10到未滿15年、「4」為15年以上

1、就整體招生策略意見的認知情形而言，不同服務年資之臺北市私立高職教師，對因應少子化在招生策略上的認知有顯著的差異存在 ($F=6.22$, $p<.001$)，其中臺北市私立高職教師服務年資為「5到未滿10年」、「10到未滿15年」者，其對於因應少子化在招生策略上的認同感顯著高於服務年資為「未滿5年」、「15年以上」之教師。

2、至於各題項的認知情形方面，以題項3、題項4、題項6、題項7和題項8，在不同服務年資之臺北市私立高職教師，對因應少子化在招生策略上的認知有顯著的差異，茲將各題項之年齡差異情形說明如下：

(1) 本校應提供高額的獎助學金給表現優異的學生 (題項3) 顯示：其中臺北市私立高職教師服務年資在「未滿5年」者，其對於因應少子化在招生策略上的認同感顯著高於年齡在「5到未滿10年」、「10到未滿15年」之教師 ($F=5.83$, $p<.05$)。

(2) 本校應提供充足的工讀或工作機會，輔導學生就業 (題項4) 顯示：其中臺北市私立高職教師服務年資在「5到未滿10年」者，其對於因應少子化在招生策略上的認同感顯著高於年齡在「未滿5年」、「15年以上」之教師 ($F=5.56$, $p<.05$)。

(3) 學生畢業後，能讓學生能直升至合作之大專校院就讀(題項 6) 顯示：其中臺北市私立高職教師服務年資在「5 到未滿 10 年」者，其對於因應少子化在招生策略上的認同感顯著高於年齡在「未滿 5 年」、「15 年以上」之教師；另外，服務年資在「10 到未滿 15 年」者，其對於因應少子化在招生策略上的認同感顯著高於年齡在「15 年以上」之教師 ($F=10.55$, $p<.001$)。

(4) 應發展多元的學校本位課程，以滿足學生需求(題項 7) 顯示：其中臺北市私立高職教師服務年資在「5 到未滿 10 年」者，其對於因應少子化在招生策略上的認同感顯著高於年齡在「未滿 5 年」、「15 年以上」之教師；另外，服務年資在「10 到未滿 15 年」者，其對於因應少子化在招生策略上的認同感顯著高於年齡在「未滿 5 年」、「15 年以上」之教師 ($F=25.54$, $p<.001$)。

(5) 時常舉辦學習成果發表會，以鼓勵學生認真學習(題項 8) 顯示：其中臺北市私立高職教師服務年資在「5 到未滿 10 年」者，其對於因應少子化在招生策略上的認同感顯著高於年齡在「未滿 5 年」、「15 年以上」之教師；另外，服務年資在「10 到未滿 15 年」者，其對於因應少子化在招生策略上的認同感顯著高於年齡在「未滿 5 年」、「15 年以上」之教師 ($F=15.33$, $p<.001$)。

(五)、不同職務之教師

不同職務之私立高職教師對因應少子化在招生策略之差異情形，如表 4-4-8、4-4-9 所示。茲就平均數、標準差、單因子變異數分析來說明其差異情形：

表 4-4-8 不同職務之教師對招生策略之差異分析

招生策略各題項內涵摘要	年齡	人數	平均數	標準差
1. 本校應擴大招收外縣市的學生	專任教師	122	3.35	0.71
	教師兼導師	172	3.36	0.72
	教師兼主任	42	3.24	0.79
	教師兼組長	67	3.31	0.82
2. 本校應與國中締結夥伴關係，能直升本校就讀	專任教師	122	3.01	0.60
	教師兼導師	172	3.59	0.71
	教師兼主任	42	3.38	0.66
	教師兼組長	67	3.25	0.75
3. 本校應提供高額的獎助學金給表現優異的學生	專任教師	122	3.05	0.56
	教師兼導師	172	2.85	0.79
	教師兼主任	42	2.76	0.82
	教師兼組長	67	3.19	0.80
4. 本校應提供充足的工讀或工作機會，輔導學生就業	專任教師	122	3.25	0.51
	教師兼導師	172	3.68	0.59
	教師兼主任	42	3.45	0.63
	教師兼組長	67	3.25	0.47
5. 本校應設置專人或專責單位來輔導學生就業	專任教師	122	3.02	0.61
	教師兼導師	172	3.73	0.48
	教師兼主任	42	3.29	0.77
	教師兼組長	67	3.28	0.75
6. 學生畢業後，能讓學生能直升至合作之大專校院就讀	專任教師	122	2.93	0.31
	教師兼導師	172	3.12	0.60
	教師兼主任	42	3.00	0.49
	教師兼組長	67	3.00	0.25
7. 應發展多元的學校本位課程，以滿足學生需求	專任教師	122	3.15	0.46
	教師兼導師	172	3.24	0.47
	教師兼主任	42	3.12	0.55
	教師兼組長	67	3.01	0.33
8. 時常舉辦學習成果發表會，以鼓勵學生認真學習	專任教師	122	3.00	0.13
	教師兼導師	172	3.20	0.54
	教師兼主任	42	3.07	0.34
	教師兼組長	67	3.01	0.21

表 4-4-8 不同職務之教師對招生策略之差異分析 (續)

總計	專任教師	122	3.10	0.33
	教師兼導師	172	3.35	0.36
	教師兼主任	42	3.16	0.31
	教師兼組長	67	3.17	0.38

表 4-4-9 職務與招生策略變異數分析事後比較摘要

招生策略各題項內涵摘要	來源	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
		SS	DF	MS		
1. 本校應擴大招收外縣市的學生	組間	0.57	3	0.19	0.34	
	組內	221.53	399	0.56		
	全體	222.10	402			
2. 本校應與國中締結夥伴關係，能直升本校就讀	組間	24.50	3	8.17	17.78***	2>1,4
	組內	183.27	399	0.46		
	全體	207.78	402			
3. 本校應提供高額的獎助學金給表現優異的學生	組間	8.20	3	2.73	5.07***	4>2,3
	組內	215.17	399	0.54		
	全體	223.36	402			
4. 本校應提供充足的工讀或工作機會，輔導學生就業	組間	16.36	3	5.45	17.89***	2>1,4
	組內	121.63	399	0.30		
	全體	137.99	402			
5. 本校應設置專人或專責單位來輔導學生就業	組間	37.67	3	12.56	34.13***	2>2,3,4
	組內	146.81	399	0.37		
	全體	184.48	402			
6. 學生畢業後，能讓學生能直升至合作之大專校院就讀	組間	2.49	3	0.83	3.80*	2>1
	組內	87.15	399	0.22		
	全體	89.64	402			
7. 應發展多元的學校本位課程，以滿足學生需求	組間	2.56	3	0.85	4.15**	2>4
	組內	81.96	399	0.21		
	全體	84.52	402			
8. 時常舉辦學習成果發表會，以鼓勵學生認真學習	組間	3.58	3	1.19	7.98***	2>1,4
	組內	59.65	399	0.15		
	全體	63.23	402			

表 4-4-9 職務與招生策略變異數分析事後比較摘要 (續)

	組間	4.95	3	1.65		
總計	組內	49.09	399	0.12	13.42***	2>1,3,4
	全體	54.04	402			

註：*P<.05、**P<.01、***P<.001

事後考驗組別：「1」為專任教師、「2」為教師兼導師、「3」為教師兼主任、「4」為教師兼組長

1、就整體招生策略意見的認知情形而言，不同職務之臺北市私立高職教師，對因應少子化在招生策略上的認知有顯著的差異存在 ($F=13.42, p<.001$)，其中臺北市私立高職教師職務為「教師兼導師」者，其對於因應少子化在類科調整上的認同感顯著高於職務為「專任教師」、「教師兼主任」、「教師兼組長」之教師。

2、至於各題項的認知情形方面，除題項 1 外，以題項 2 至題項 8，在不同職務之臺北市私立高職教師，對因應少子化在招生策略上的認知有顯著的差異，茲將各題項之年齡差異情形說明如下：

(1) 本校應與國中締結夥伴關係，能直升本校就讀 (題項 2) 顯示：其中臺北市私立高職教師職務為「教師兼導師」者，其對於因應少子化在招生策略上的認同感顯著高於職務為「專任教師」、「教師兼組長」之教師 ($F=17.78, p<.001$)。

(2) 本校應提供高額的獎助學金給表現優異的學生 (題項 3) 顯示：其中臺北市私立高職教師職務為「教師兼組長」者，其對於因應少子化在招生策略上的認同感顯著高於職務為「教師兼導師」、「教師兼主任」之教師 ($F=5.07, p<.001$)。

(3) 本校應提供充足的工讀或工作機會，輔導學生就業 (題項 4) 顯示：其中臺北市私立高職教師職務為「教師兼導師」者，其對於因應少子化在招生策略上的認同感顯著高於職務為「專任教師」、「教師兼組長」之教師 ($F=17.89, p<.001$)。

(4) 本校應設置專人或專責單位來輔導學生就業 (題項 5) 顯示：其中臺北市私立高職教師職務為「教師兼導師」者，其對於因

應少子化在招生策略上的認同感顯著高於職務為「專任教師」、「教師兼主任」、「教師兼組長」之教師 ($F=34.13, p<.001$)。

(5) 學生畢業後，能讓學生能直升至合作之大專校院就讀(題項 6)：其中臺北市私立高職教師職務為「教師兼導師」者，其對於因應少子化在招生策略上的認同感顯著高於職務為「專任教師」之教師 ($F=3.80, p<.05$)。

(6) 應發展多元的學校本位課程，以滿足學生需求(題項 7)顯示：其中臺北市私立高職教師職務為「教師兼導師」者，其對於因應少子化在招生策略上的認同感顯著高於職務為「教師兼組長」之教師 ($F=4.15, p<.05$)。

(7) 時常舉辦學習成果發表會，以鼓勵學生認真學習(題項 8)顯示：其中臺北市私立高職教師職務為「教師兼導師」者，其對於因應少子化在招生策略上的認同感顯著高於職務為「專任教師」、「教師兼組長」之教師 ($F=7.98, p<.001$)。

貳、臺北市私立高職教師因應少子化在類科調整之現況分析

為瞭解臺北市私立高職教師因應少子化在類科調整之現況，首先針對現況做一整體性之分析，再逐一深入分析不同背景變項之差異。統計方法採用次數分配、平均數與標準差來了解整體現況，並進一步以獨立樣本 t 考驗(以平均數 2.5 為符合程度之參照點)或單因子變異數分析來了解不同背景變項之差異。

一、整體現況分析

為瞭解臺北市私立高職教師因應少子化在類科調整之現況，首先針對現況做一整體性之分析，再逐一深入分析不同背景變項之差異。統計方法採用平均數、標準差與單一樣本 t 考驗(以平均數 2.5 為考驗值)來了解整體現況，並以平均數為 3.5 為考驗值，進一步瞭解臺北市私立高職教師在各策略題項中認為極需採取之行動。再則，以獨立樣本 t 考

驗或單因子變異數分析來了解不同背景變項之差異。

一、整體現況分析

本問卷係採四等量表，因各項層面的題數不一樣，為方便比較，本研究訂定各平均數所代表的意義如下：

- (一) 平均數 1.5 分以下，代表是屬於「非常不同意」的層面。
- (二) 平均數超過 1.5 分至 2.5 分，代表是屬於「不同意」的層面。
- (三) 平均數超過 2.5 分至 3.5 分，代表是屬於「同意」的層面。
- (四) 平均數超過 3.5 分至 4 分，代表是屬於「非常同意」的層面。

私立高職教師因應少子化在類科調整各題項的平均數及標準差及 t 值如表 4-4-10 所示。

表 4-4-10 私立高職教師因應少子化在類科調整之整體現況分析

類科調整 各題項內涵摘要	平均 數	標 準 差	t 值	t 值
			(考驗值為 2.5)	(考驗值為 3.5)
9. 調整類科或增設相關類科	3.64	0.49	46.79***	5.57***
10. 利用學校本位課程，將適合之類科進行課程整合	3.50	0.51	39.66***	-0.05
11. 本校應將若干類科區分為學術走向或技術走向	3.19	0.54	25.77***	-11.65***
12. 本校應將類科對應到大專校院之系別	3.13	0.79	15.97***	-9.42***
總計	3.36	0.45	38.50***	-6.12***

註：***P<.001

整體而言，類科調整意見的認知情形，整體平均數為 3.36，以平均數 2.5 為考驗值之結果顯示，各題項之平均數明顯大於 2.5(題項 9： $t=46.79$ ， $P<.001$ ；題項 10： $t=39.66$ ， $P<.001$ ；題項 11： $t=25.77$ ， $P<.001$ ；題項 12： $t=15.97$ ， $P<.001$)，表示臺北市私立高職教師對於類科調整各題項的作法，屬於同意的層面。

進一步，若以平均數 3.5 為考驗值之結果顯示，各題項之平均數明顯小於 3.5(題項 9： $t=5.57$ ， $P<.001$ ；題項 10： $t=-0.05$ ， $P>.001$ ；題項 11： $t=-11.65$ ， $P<.001$ ；題項 12： $t=-9.42$ ， $P<.001$)。可知臺北市私立高職教師對於因應少子化在類科調整各題項作法的認同感，是介於同意至非常同意之間。

至於各題項的認知情形方面，以本校應將類科對應到大專校院之系別(題項 12)的平均數為 3.13 最低；本校應調查產業實際人才需求，進而調整類科或增設相關類科(題項 9)的平均數 3.64 最高，其他由低而高依次為題項 11、題項 10。

而臺北市私立高職教師認為在類科調整上的作法中，以下列兩項最為迫切需要(趨近於考驗值 3.5 以上之題項)：

- (一) 應調查產業實際人才需求，進而調整類科或增設相關類科。
- (二) 利用學校本位課程，將適合之類科進行課程整合。

二、不同背景變項之差異分析

就「性別」、「年齡」、「學歷」、「現任學校職務」和「現任職務」等背景變項，並經由獨立樣本 t 考驗、單因子變異數分析(one-way ANOVA)等統計方法，進行差異性分析，藉以瞭解不同背景變項之教師對因應少子化在類科調整之差異情形。

(一) 不同性別之教師

不同性別(男、女)之私立高職教師對因應少子化在類科調整之差異情形，如表 4-4-11 所示。茲就平均數、標準差、獨立樣本 t

考驗來說明其差異情形：

表 4-4-11 不同性別之教師對類科調整之差異分析

類科調整各題項內涵摘要	性別	人數	平均數	標準差	t 值
9. 調整類科或增設相關類科	女	234	3.65	0.48	0.49
	男	169	3.62	0.50	
10. 利用學校本位課程，將適合之類科進行課程整合	女	234	3.54	0.50	1.86
	男	169	3.44	0.51	
11. 本校應將若干類科區分為學術走向或技術走向	女	234	3.16	0.54	-1.15
	男	169	3.22	0.53	
12. 本校應將類科對應到大專校院之系別	女	234	3.13	0.79	0.10
	男	169	3.12	0.79	
總計	女	234	3.37	0.44	0.35
	男	169	3.35	0.47	

註：*P<.05、**P<.01、***P<.001

1、就整體類科調整意見的認知情形而言，顯示不同性別之私立高職教師，對因應少子化在類科調整上的認知無顯著的差異存在（ $t=0.35$ ， $p>.05$ ）。

2、至於各題項的認知情形方面，以題項 9（ $t=0.49$ ， $p>.05$ ）、題項 10（ $t=1.86$ ， $p>.05$ ）、題項 11（ $t=-1.15$ ， $p>.05$ ）、題項 12（ $t=0.10$ ， $p>.05$ ）均無顯著的差異存在。

（二）不同年齡之教師

不同年齡（25 歲以下、26-35 歲、36-45 歲、45 歲以上）之私立高職教師對因應少子化在類科調整之差異情形，如表 4-4-12、4-4-13 所示。茲就平均數、標準差、單因子變異數分析來說明其差異情形：

表 4-4-12 不同年齡之教師對類科調整之差異分析

類科調整各題項內涵摘要	年齡	人數	平均數	標準差
9. 調整類科或增設相關類科	25 歲以下	54	3.76	0.47
	26-35 歲	207	3.62	0.49
	36-45 歲	105	3.62	0.49
	46 歲以上	37	3.57	0.50
10. 利用學校本位課程，將適合之類科進行課程整合	25 歲以下	54	3.72	0.49
	26-35 歲	207	3.43	0.50
	36-45 歲	105	3.51	0.50
	46 歲以上	37	3.51	0.51
11. 本校應將若干類科區分為學術走向或技術走向	25 歲以下	54	3.19	0.59
	26-35 歲	207	3.19	0.49
	36-45 歲	105	3.17	0.61
	46 歲以上	37	3.22	0.48
12. 本校應將類科對應到大專校院之系別	25 歲以下	54	3.28	0.86
	26-35 歲	207	3.09	0.79
	36-45 歲	105	3.14	0.78
	46 歲以上	37	3.08	0.76
總計	25 歲以下	54	3.49	0.47
	26-35 歲	207	3.33	0.44
	36-45 歲	105	3.36	0.46
	46 歲以上	37	3.34	0.43

表 4-4-13 年齡與類科調整變異數分析事後比較摘要

類科調整各題項內涵摘要	來源	平方和 SS	自由度 DF	均方 MS	F 值	事後 比較
9. 調整類科或增設相關類科	組間	1.06	3	0.35	1.49	
	組內	94.32	399	0.24		
	全體	95.38	402			
10. 利用學校本位課程，將適合之類科進行課程整合	組間	3.71	3	1.24	4.98**	2>1
	組內	99.04	399	0.25		

表 4-4-13 年齡與類科調整變異數分析事後比較摘要 (續)

	全體	102.75	402		
11. 本校應將若干類科區分為學術走向或技術走向	組間	0.06	3	0.02	
	組內	115.60	399	0.29	0.07
	全體	115.67	402		
12. 本校應將類科對應到大專校院之系別	組間	1.59	3	0.53	
	組內	249.70	399	0.63	0.85
	全體	251.29	402		
總計	組間	1.00	3	0.33	
	組內	80.36	399	0.20	1.65
	全體	81.36	402		

註：**P<.01

事後考驗組別：「1」為25歲以下、「2」為26-35歲、「3」為36-45歲、「4」為46歲以上

1、就整體類科調整意見的認知情形而言，不同年齡之臺北市私立高職教師，對因應少子化在類科調整上的認知，無顯著的差異存在 ($F=1.65$, $p>.05$)。

2、至於各題項的認知情形方面，僅有題項 10 在不同年齡之臺北市私立高職教師，對因應少子化在類科調整上的認知有顯著的差異，茲將該題項之年齡差異情形說明如下：

(1) 利用學校本位課程，將適合之類科進行課程整合 (題項 10) 顯示：其中臺北市私立高職教師年齡在「26-35 歲」者，其對於因應少子化在類科調整上的認同感顯著高於年齡在「25 歲以下」之教師 ($F=4.98$, $p<.01$)。

(三) 不同學歷之教師

不同學歷 (大學以下、碩士以上) 之私立高職教師對因應少子化在類科調整之差異情形，如表 4-4-14 所示。茲就平均數、標準差、獨立樣本 t 考驗來說明其差異情形：

表 4-4-14 不同學歷之教師對類科調整之差異分析

招生策略 各題項內涵摘要	最高學歷	人數	平均數	標準差	t 值
	9. 調整類科或增設相關類科	碩士以上	155	3.68	0.47
	大學以下	248	3.60	0.50	
10. 利用學校本位課程，將適合之類科進行課程整合	碩士以上	155	3.57	0.50	2.38*
	大學以下	248	3.45	0.51	
11. 本校應將若干類科區分為學術走向或技術走向	碩士以上	155	3.18	0.56	-0.23
	大學以下	248	3.19	0.52	
12. 本校應將類科對應到大專校院之系別	碩士以上	155	3.18	0.81	1.04
	大學以下	248	3.10	0.78	
總計	碩士以上	155	3.40	0.44	1.48
	大學以下	248	3.34	0.45	

註：*P<.05

1、就整體類科調整意見的認知情形而言，不同學歷之私立高職教師，對因應少子化在招生策略上的認知無顯著的差異存在（ $t=1.48$ ， $p>.05$ ）。

2、至於各題項的認知情形方面，僅有題項 10（ $t=-2.38$ ， $p<.05$ ）有顯著的差異，其中利用學校本位課程，將適合之類科進行課程整合（題項 10）碩士以上的平均數皆高於大學以下學歷的教師，表示學歷為碩士以上之教師在該題項的認同感是高於大學以下學歷的教師。

（四）不同服務年資之教師

不同服務年資（未滿 5 年、5 到未滿 10 年、10 到未滿 15 年、15 年以上）之私立高職教師對因應少子化在類科調整之差異情形，如表 4-4-15、4-4-16 所示。茲就平均數、標準差、單因子變異數分析來說明其差異情形：

表 4-4-15 不同服務年資之教師對類科調整之差異分析

類科調整各題項內涵摘要	年齡	人數	平均數	標準差
9. 調整類科或增設相關類科	未滿 5 年	112	3.59	0.49
	5 到未滿 10 年	82	3.66	0.48
	10 到未滿 15 年	118	3.64	0.48
	15 年以上	91	3.67	0.50
10. 利用學校本位課程，將適合之類科進行課程整合	未滿 5 年	112	3.46	0.50
	5 到未滿 10 年	82	3.50	0.50
	10 到未滿 15 年	118	3.49	0.50
	15 年以上	91	3.55	0.52
11. 本校應將若干類科區分為學術走向或技術走向	未滿 5 年	112	3.20	0.53
	5 到未滿 10 年	82	3.22	0.47
	10 到未滿 15 年	118	3.16	0.58
	15 年以上	91	3.19	0.54
12. 本校應將類科對應到大專校院之系別	未滿 5 年	112	3.13	0.76
	5 到未滿 10 年	82	3.12	0.81
	10 到未滿 15 年	118	3.09	0.80
	15 年以上	91	3.19	0.82
總計	未滿 5 年	112	3.34	0.45
	5 到未滿 10 年	82	3.38	0.44
	10 到未滿 15 年	118	3.35	0.45
	15 年以上	91	3.40	0.47

表 4-4-16 服務年資與類科調整變異數分析事後比較摘要

類科調整各題項內涵摘要	來源	平方和 SS	自由度 DF	均方 MS	F 值	事後 比較
9. 調整類科或增設相關類科	組間	0.39	3	0.13	0.55	
	組內	94.99	399	0.24		
	全體	95.38	402			

表 4-4-16 服務年資與類科調整變異數分析事後比較摘要（續）

10. 利用學校本位課程，將適合之類科進行課程整合	組間	0.37	3	0.12	0.48
	組內	102.38	399	0.26	
	全體	102.75	402		
11. 本校應將若干類科區分為學術走向或技術走向	組間	0.18	3	0.06	0.20
	組內	115.49	399	0.29	
	全體	115.67	402		
12. 本校應將類科對應到大專校院之系別	組間	0.46	3	0.15	0.24
	組內	250.83	399	0.63	
	全體	251.29	402		
總計	組間	0.20	3	0.07	0.33
	組內	81.16	399	0.20	
	全體	81.36	402		

註：事後考驗組別：「1」為未滿5年、「2」為5到未滿10年、「3」為10到未滿15年、「4」為15年以上

1、就整體招生策略意見的認知情形而言，不同服務年資之臺北市私立高職教師，對因應少子化在類科調整上的認知無顯著的差異存在（ $F=0.33$ ， $p>.05$ ）。

2、至於各題項的認知情形方面，題項 9（ $F=0.55$ ， $p>.05$ ）、題項 10（ $F=0.48$ ， $p>.05$ ）、題項 11（ $F=0.20$ ， $p>.05$ ）、題項 12（ $F=0.24$ ， $p>.05$ ），故在不同服務年資之臺北市私立高職教師，對因應少子化在招生策略上的認知均無顯著的差異存在。

（五）不同職務之教師

不同職務之私立高職教師對因應少子化在類科調整之差異情形，如表 4-4-17、4-4-18 所示。茲就平均數、標準差、單因子變異數分析來說明其差異情形：

表 4-4-17 不同職務之教師對類科調整之差異分析

類科調整各題項內涵摘要	年齡	人數	平均數	標準差
9. 調整類科或增設相關類科	專任教師	122	3.48	0.52

表 4-4-17 不同職務之教師對類科調整之差異分析 (續)

10.	教師兼導師	172	3.77	0.42
	教師兼主任	42	3.64	0.48
	教師兼組長	67	3.57	0.50
11. 利用學校本位課程，將適合之類科進行課程整合	專任教師	122	3.24	0.45
	教師兼導師	172	3.75	0.43
	教師兼主任	42	3.45	0.50
	教師兼組長	67	3.36	0.48
12. 本校應將若干類科區分為學術走向或技術走向	專任教師	122	3.20	0.51
	教師兼導師	172	3.19	0.54
	教師兼主任	42	3.14	0.57
	教師兼組長	67	3.19	0.56
13. 本校應將類科對應到大專學院之系別	專任教師	122	2.99	0.71
	教師兼導師	172	3.27	0.84
	教師兼主任	42	3.02	0.81
	教師兼組長	67	3.09	0.75
總計	專任教師	122	3.23	0.45
	教師兼導師	172	3.49	0.41
	教師兼主任	42	3.32	0.45
	教師兼組長	67	3.30	0.46

表 4-4-18 職務與類科調整變異數分析事後比較摘要

類科調整各題項內涵摘要	來源	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
		SS	DF	MS		
9. 調整類科或增設相關類科	組間	6.12	3	2.04	9.13***	2>1,4
	組內	89.26	399	0.22		
	全體	95.38	402			
10. 利用學校本位課程，將適合之類科進行課程整合	組間	20.59	3	6.86	33.32***	2>1,3,4
	組內	82.16	399	0.21		
	全體	102.75	402			
11. 本校應將若干類科區分為學術走向或技術走向	組間	0.10	3	0.03	0.11	
	組內	115.57	399	0.29		
	全體	115.67	402			

表 4-4-18 職務與類科調整變異數分析事後比較摘要 (續)

12. 本校應將類科對應到大專校院之系別	組間	6.16	3	2.05	3.34*	2>1
	組內	245.13	399	0.61		
	全體	251.29	402			
總計	組間	5.54	3	1.85	9.72***	2>4
	組內	75.82	399	0.19		
	全體	81.36	402			

註：*P<.05、***P<.001

事後考驗組別：「1」為專任教師、「2」為教師兼導師、「3」為教師兼主任、「4」為教師兼組長

1、就整體類科調整意見的認知情形而言，不同職務之臺北市私立高職教師，對因應少子化在類科調整上的認知有顯著的差異存在 ($F=9.72, p<.001$)，其中臺北市私立高職教師職務為「教師兼導師」者，其對於因應少子化在類科調整上的認同感顯著高於職務為「教師兼組長」之教師。

2、至於各題項的認知情形方面，除題項 11 外，以題項 9、題項 10、題項 12，在不同職務之臺北市私立高職教師，對因應少子化在類科調整上的認知有顯著的差異，茲將各題項之職務差異情形說明如下：

(1) 調整類科或增設相關類科 (題項 9)：其中臺北市私立高職教師職務為「教師兼導師」者，其對於因應少子化在類科調整上的認同感顯著高於職務為「專任教師」、「教師兼組長」之教師 ($F=9.13, p<.001$)。

(2) 利用學校本位課程，將適合之類科進行課程整合 (題項 10) 顯示：其中臺北市私立高職教師職務為「教師兼導師」者，其對於因應少子化在類科調整上的認同感顯著高於職務為「專任教師」、「教師兼主任」、「教師兼組長」之教師 ($F=33.32, p<.001$)。

(3) 本校應將類科對應到大專校院之系別 (題項 12) 顯示：其中臺北市私立高職教師職務為「教師兼導師」者，其對於因應少子化在類科調整上的認同感顯著高於職務為「專任教師」之教師

($F=3.34$, $p<.05$)。

參、臺北市私立高職教師因應少子化在閒置資源運用之現況分析

為瞭解臺北市私立高職教師因應少子化在閒置資源運用之現況，首先針對現況做一整體性之分析，再逐一深入分析不同背景變項之差異。統計方法採用平均數、標準差與單一樣本 t 考驗（以平均數 2.5 為考驗值）來了解整體現況，並以平均數為 3.5 為考驗值，進一步瞭解臺北市私立高職教師在各策略題項中認為極需採取之行動。再則，以獨立樣本 t 考驗或單因子變異數分析來了解不同背景變項之差異。

一、整體現況分析

本問卷係採四等量表，因各項層面的題數不一樣，為方便比較，本研究訂定各平均數所代表的意義如下：

- (一) 平均數 1.5 分以下，代表是屬於「非常不同意」的層面。
- (二) 平均數超過 1.5 分至 2.5 分，代表是屬於「不同意」的層面。
- (三) 平均數超過 2.5 分至 3.5 分，代表是屬於「同意」的層面。
- (四) 平均數超過 3.5 分至 4 分，代表是屬於「非常同意」的層面。

私立高職教師因應少子化在閒置資源運用各題項的平均數、標準差與 t 值如表 4-4-19 所示。

表 4-4-19 私立高職教師對閒置資源之整體現況分析

閒置資源運用 各題項內涵摘要	平均 數	標 準 差	t 值	t 值
			(考驗值為 2.5)	(考驗值為 3.5)
13. 應將空教室作為合作社委外經營之用	2.88	0.60	12.79***	-20.57***
14. 應將空教室作為社區大學教學教室之用	3.13	0.34	36.96***	-22.03***
15. 應將空教室作為辦公空間調整之用	3.32	0.75	22.02***	-4.91***

表 4-4-19 私立高職教師對閒置資源之整體現況分析 (續)

16. 應將空教室作為專科教室之用	3.40	0.68	26.62***	-2.81**
17. 應將空教室作為簡易運動教室之用	3.30	0.69	23.21***	-5.79***
18. 應將空教室作為社區學習中心之用	3.00	0.70	14.20***	-14.34***
19. 應將空教室作為學生午餐室之用	3.01	0.50	20.53***	-19.73***
20. 應將閒置設備轉賣，以作為學校經費來源之用	3.01	0.87	11.70***	-11.35***
21. 應將閒置設備承租給其他學校相關類科之用	2.90	1.04	7.76***	-11.49***
22. 應將閒置設備承租給其他學校作為技能檢定訓練之用	2.78	0.82	6.80***	-17.79***
總計	3.10	0.51	23.42***	-15.87***

註：** $P < .01$ 、*** $P < .001$

整體而言，閒置資源運用意見的認知情形，整體平均數為 3.10，以平均數 2.5 為考驗值之結果顯示，各題項之平均數明顯大於 2.5(題項 13： $t=12.79$ ， $P < .001$ ；題項 14： $t=36.96$ ， $P < .001$ ；題項 15： $t=22.02$ ， $P < .001$ ；題項 16： $t=26.62$ ， $P < .001$ ；題項 17： $t=23.21$ ， $P < .001$ ；題項 18： $t=14.20$ ， $P < .001$ ；題項 19： $t=20.53$ ， $P < .001$ ；題項 20： $t=11.70$ ， $P < .001$ ；題項 21： $t=7.76$ ， $P < .001$ ；題項 22： $t=6.80$ ， $P < .001$)，表示臺北市私立高職教師對於閒置資源運用各題項的作法，屬於同意的層面。

進一步，若以平均數 3.5 為考驗值之結果顯示，各題項之平均數明顯小於 3.5(題項 13： $t = -20.57$ ， $P < .001$ ；題項 14： $t = -22.03$ ， $P < .001$ ；題項 15： $t = -4.19$ ， $P < .001$ ；題項 16： $t = -2.81$ ， $P < .05$ ；題項 17： $t = -5.79$ ， $P < .001$ ；題項 18： $t = -14.34$ ， $P < .001$ ；題項 19： $t = -19.73$ ， $P < .001$ ；

題項 20：t= -11.35，P<.001；題項 21：t= -11.49，P<.001；題項 22：t= -17.79，P<.001)。可知臺北市私立高職教師對於因應少子化在閒置資源運用各題項作法的認同感，是屬同意的層面。

至於各題項的認知情形方面，以應將閒置設備承租給其他學校作為技能檢定訓練之用（題項 22）的平均數為 2.78 最低；應將空教室作為專科教室之用（題項 16）的平均數 3.40 最高，其他由低而高依次為題項 13、題項 21、題項 18、題項 19、題項 20、題項 14、題項 17、題項 15。

而臺北市私立高職教師認為在閒置資源運用上的作法中，以下列兩項最為迫切需要（趨近於考驗值 3.5 以上之題項）：

（一）應將空教室作為專科教室（音樂、外語、美術、電腦等）之用。

二、不同背景變項之差異分析

就「性別」、「年齡」、「學歷」、「現任學校職務」和「現任職務」等背景變項，並經由獨立樣本 t 考驗、單因子變異數分析(one-way ANOVA)等統計方法，進行差異性分析，藉以瞭解不同背景變項之教師對因應少子化在閒置資源運用之差異情形。

（一）不同性別之教師

不同性別之私立高職教師對因應少子化在閒置資源運用之差異情形，如表 4-4-20 所示。茲就平均數、標準差、獨立樣本 t 考驗來說明其差異情形：

表 4-4-20 不同性別之教師對閒置資源運用之差異分析

閒置資源運用各題項內涵摘要	性別	人數	平均數	標準差	t 值
13. 應將空教室作為合作社委外經營之用	女	234	2.79	0.59	-3.69***
	男	169	3.01	0.60	

表 4-4-20 不同性別之教師對閒置資源運用之差異分析 (續)

14. 應將空教室作為社區大學教學教室之用	女	234	3.09	0.29	-2.44***
	男	169	3.18	0.40	
15. 應將空教室作為辦公空間調整之用	女	234	3.33	0.72	0.50
	男	169	3.30	0.78	
16. 應將空教室作為專科教室之用	女	234	3.40	0.67	-0.24
	男	169	3.41	0.70	
17. 應將空教室作為簡易運動教室之用	女	234	3.29	0.69	-0.18
	男	169	3.31	0.70	
18. 應將空教室作為社區學習中心之用	女	234	3.00	0.69	0.08
	男	169	2.99	0.72	
19. 應將空教室作為學生午餐室之用	女	234	3.00	0.42	-0.47
	男	169	3.02	0.59	
20. 應將閒置設備轉賣，以作為學校經費來源之用	女	234	2.96	0.86	-1.36
	男	169	3.08	0.89	
21. 應將閒置設備承租給其他學校相關類科之用	女	234	2.81	1.07	-2.17*
	男	169	3.04	0.99	
22. 應將閒置設備承租給其他學校作為技能檢定訓練之用	女	234	2.70	0.83	-2.20*
	男	169	2.88	0.79	
總計	女	234	3.07	0.46	-1.37
	男	169	3.14	0.57	

註：*P<.05、***P<.001

1、就整體學校資源運用意見的認知情形而言，顯示不同性別之私立高職教師，對因應少子化在學校資源運用上的認知無顯著的差異存在 ($t=-1.37$, $p>.05$)。

2、至於各題項的認知情形方面，以題項 13 ($t=-3.69$, $p<.001$)、題項 14 ($t=-2.44$, $p<.001$)、題項 21 ($t=-2.17$, $p<.05$)、題項 22 ($t=-2.20$, $p<.05$) 有顯著的差異存在，且女性教師的平均數皆低於男性教師，表示女性教師在各題項的認同感是低於男性教師。

(二) 不同年齡之教師

不同年齡 (25 歲以下、26-35 歲、36-45 歲、45 歲以上) 之私立高職教師對因應少子化在閒置資源運用之差異情形，如表 4-4-21、4-4-22 所示。茲就平均數、標準差、單因子變異數分析來說明其差

異情形：

表 4-4-21 不同年齡之教師對閒置資源運用之差異分析

閒置資源運用各題項內涵摘要	年齡	人數	平均數	標準差
13. 應將空教室作為合作社委外經營之用	25 歲以下	54	2.52	0.50
	26-35 歲	207	2.97	0.59
	36-45 歲	105	2.91	0.61
	46 歲以上	37	2.86	0.63
14. 應將空教室作為社區大學教學教室之用	25 歲以下	403	2.88	0.60
	26-35 歲	54	2.98	0.14
	36-45 歲	207	3.15	0.36
15. 應將空教室作為辦公空間調整之用	46 歲以上	105	3.14	0.35
	25 歲以下	37	3.14	0.35
	26-35 歲	403	3.13	0.34
16. 應將空教室作為專科教室之用	36-45 歲	54	3.43	0.54
	46 歲以上	207	3.26	0.79
	25 歲以下	105	3.33	0.74
17. 應將空教室作為簡易運動教室之用	26-35 歲	37	3.43	0.73
	36-45 歲	403	3.32	0.75
	46 歲以上	54	3.46	0.50
18. 應將空教室作為社區學習中心之用	25 歲以下	207	3.38	0.72
	26-35 歲	105	3.41	0.69
	36-45 歲	37	3.46	0.69
19. 應將空教室作為學生午餐室之用	46 歲以上	403	3.40	0.68
	25 歲以下	54	3.19	0.70
	26-35 歲	207	3.30	0.68
20. 應將閒置設備轉賣，以作為學校經費來源之用	36-45 歲	105	3.32	0.70
	46 歲以上	37	3.38	0.72
	25 歲以下	403	3.30	0.69
20. 應將閒置設備轉賣，以作為學校經費來源之用	26-35 歲	54	2.91	0.71
	36-45 歲	207	3.00	0.68
	46 歲以上	105	3.02	0.73
20. 應將閒置設備轉賣，以作為學校經費來源之用	25 歲以下	37	3.08	0.76
	26-35 歲	403	3.00	0.70

表 4-4-21 不同年齡之教師對閒置資源運用之差異分析（續）

21.	36-45 歲	54	2.98	0.14
	46 歲以上	207	3.01	0.55
22. 應將閒置設備承租給其他學校相關類科之用	25 歲以下	105	3.03	0.51
	26-35 歲	37	3.00	0.53
	36-45 歲	403	3.01	0.50
	46 歲以上	54	2.69	0.84
23. 應將閒置設備承租給其他學校，以作為技能檢定訓練之用	25 歲以下	207	3.07	0.88
	26-35 歲	105	3.03	0.86
	36-45 歲	37	3.05	0.85
	46 歲以上	403	3.01	0.87
總計	25 歲以下	54	2.56	1.08
	26-35 歲	207	3.01	0.99
	36-45 歲	105	2.90	1.06
	46 歲以上	37	2.78	1.16

表 4-4-22 年齡與閒置資源運用變異數分析事後比較摘要

閒置資源運用各題項內涵摘要	來源	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
		SS	DF	MS		
13. 本校應將空教室作為合作社委外經營之用	組間	8.72	3	2.91	8.48***	2>1 3>1
	組內	136.80	399	0.34		
	全體	145.52	402			
14. 應將空教室作為社區大學教學教室之用	組間	1.33	3	0.44	3.91**	2>1 3>1
	組內	45.22	399	0.11		
	全體	46.55	402			
15. 應將空教室作為辦公空間調整之用	組間	1.81	3	0.60	1.09	
	組內	221.53	399	0.56		
	全體	223.34	402			
16. 應將空教室作為專科教室之用	組間	0.46	3	0.15	0.33	
	組內	186.61	399	0.47		
	全體	187.07	402			
17. 應將空教室作為簡易運動教室之用	組間	1.00	3	0.33	0.70	
	組內	191.67	399	0.48		
	全體	192.67	402			

表 4-4-22 年齡與閒置資源運用變異數分析事後比較摘要（續）

18. 應將空教室作為社區學習中心之用	組間	0.75	3	0.25	0.50	
	組內	198.25	399	0.50		
	全體	199.00	402			
19. 應將空教室作為學生午餐室之用	組間	0.08	3	0.03	0.11	
	組內	99.88	399	0.25		
	全體	99.96	402			
20. 應將閒置設備轉賣，以作為學校經費來源之用	組間	6.61	3	2.20	2.95*	2>1
	組內	298.37	399	0.75		
	全體	304.98	402			
21. 應將閒置設備承租給其他學校相關類科之用	組間	9.62	3	3.21	2.99*	2>1
	組內	427.61	399	1.07		
	全體	437.23	402			
22. 應將閒置設備承租給其他學校，以作為技能檢定訓練之用	組間	4.73	3	1.58	2.39	
	組內	263.17	399	0.66		
	全體	267.90	402			
總計	組間	1.40	3	0.47	1.80	
	組內	103.55	399	0.26		
	全體	104.95	402			

註：*P<.05、**P<.01、***P<.001

事後考驗組別：「1」為25歲以下、「2」為26—35歲、「3」為36—45歲、「4」為46歲以上

1、就整體閒置資源運用意見的認知情形而言，不同年齡之臺北市私立高職教師，對因應少子化在閒置資源運用上的認知，無顯著的差異存在（ $F=1.80$ ， $p>.05$ ）。

2、至於各題項的認知情形方面，以題項 13、題項 14、題項 20 和題項 21，在不同年齡之臺北市私立高職教師，對因應少子化在閒置資源運用上的認知有顯著的差異，茲將各題項之年齡差異情形說明如下：

（1）應將空教室作為合作社委外經營之用（題項 13）顯示：其中臺北市私立高職教師年齡在「26-35 歲」和「36-45 歲」者，其對於因應少子化在閒置資源運用上的認同感顯著高於年齡在「25 歲以下」之教師（ $F=8.48$ ， $p<.001$ ）。

(2) 應將空教室作為社區大學教學教室之用 (題項 14) 顯示：其中臺北市私立高職教師年齡在「26-35 歲」和「36-45 歲」者，其對於因應少子化在閒置資源運用上的認同感顯著高於年齡在「25 歲以下」之教師 ($F=3.91, p<.01$)。

(3) 應將閒置設備轉賣，以作為學校經費來源之用 (題項 20) 顯示：其中臺北市私立高職教師年齡在「26-35 歲」者，其對於因應少子化在閒置資源運用上的認同感顯著高於年齡在「25 歲以下」之教師 ($F=2.95, p<.05$)。

(4) 應將閒置設備承租給其他學校相關類科之用 (題項 21) 顯示：其中臺北市私立高職教師年齡在「26-35 歲」者，其對於因應少子化在閒置資源運用上的認同感顯著高於年齡在「25 歲以下」之教師 ($F=2.99, p<.05$)。

(三) 不同學歷之教師

不同學歷之私立高職教師對因應少子化在閒置資源運用之差異情形，如表 4-4-23 所示。茲就平均數、標準差、獨立樣本 t 考驗來說明其差異情形：

表 4-4-23 不同學歷之教師對閒置資源運用之差異分析

閒置資源運用 各題項內涵摘要		最高學歷	人數	平均數	標準差	t 值
13. 應將空教室作為合作社委外經營之用	碩士以上	155	2.80	0.62	-2.18*	
	大學以下	248	2.94	0.59		
14. 應將空教室作為社區大學教學教室之用	碩士以上	155	3.11	0.31	-0.79	
	大學以下	248	3.14	0.36		
15. 應將空教室作為辦公空間調整之用	碩士以上	155	3.35	0.72	0.79	
	大學以下	248	3.29	0.76		
16. 應將空教室作為專科教室之用	碩士以上	155	3.45	0.61	1.14	
	大學以下	248	3.38	0.73		

表 4-4-23 不同學歷之教師對閒置資源運用之差異分析（續）

17. 應將空教室作為簡易運動教室之用	碩士以上	155	3.31	0.71	0.22
	大學以下	248	3.29	0.68	
18. 應將空教室作為社區學習中心之用	碩士以上	155	3.02	0.70	0.49
	大學以下	248	2.98	0.71	
19. 應將空教室作為學生午餐室之用	碩士以上	155	3.03	0.43	0.75
	大學以下	248	3.00	0.54	
20. 應將閒置設備轉賣，以作為學校經費來源之用	碩士以上	155	2.96	0.87	-0.84
	大學以下	248	3.04	0.87	
21. 應將閒置設備承租給其他學校相關類科之用	碩士以上	155	2.83	1.07	-1.08
	大學以下	248	2.95	1.02	
22. 應將閒置設備承租給其他學校，以作為技能檢定訓練之用	碩士以上	155	2.75	0.83	-0.55
	大學以下	248	2.79	0.81	
總計	碩士以上	155	3.09	0.48	-0.32
	大學以下	248	3.10	0.53	

註：*P<.05

1、就整體閒置資源運用意見的認知情形而言，不同學歷之私立高職教師，對因應少子化在閒置資源運用上的認知無顯著的差異存在（ $t = -0.32$ ， $p > .05$ ）。

2、至於各題項的認知情形方面，僅有題項 13（ $t = -2.18$ ， $p < .05$ ）有顯著的差異，其中利用應將空教室作為合作社委外經營之用（題項 13）碩士以上的平均數皆低於大學以下學歷的教師，表示學歷為碩士以上之教師在該題項的認同感是低於大學以下學歷的教師。

（四）不同服務年資之教師

不同服務年資（未滿 5 年、5 到未滿 10 年、10 到未滿 15 年、15 年以上）之私立高職教師對因應少子化在閒置資源運用之差異情形，如表 4-4-24、4-4-25 所示。茲就平均數、標準差、單因子變異數分析來說明其差異情形：

表 4-4-24 不同服務年資之教師對閒置資源運用之差異分析

閒置資源運用 各題項內涵摘要	職務	人數	平均數	標準差
-------------------	----	----	-----	-----

表 4-4-24 不同服務年資之教師對閒置資源運用之差異分析 (續)

	未滿 5 年	112	3.01	0.64
13. 應將空教室作為合作社委外經營之用	5 到未滿 10 年	82	2.87	0.60
	10 到未滿 15 年	118	2.90	0.59
	15 年以上	91	2.73	0.54
	未滿 5 年	112	3.21	0.41
14. 應將空教室作為社區大學教學教室之用	5 到未滿 10 年	82	3.12	0.33
	10 到未滿 15 年	118	3.13	0.33
	15 年以上	91	3.03	0.23
	未滿 5 年	112	3.32	0.80
15. 應將空教室作為辦公空間調整之用	5 到未滿 10 年	82	3.27	0.80
	10 到未滿 15 年	118	3.36	0.72
	15 年以上	91	3.30	0.66
	未滿 5 年	112	3.43	0.71
16. 應將空教室作為專科教室之用	5 到未滿 10 年	82	3.41	0.72
	10 到未滿 15 年	118	3.44	0.66
	15 年以上	91	3.32	0.65
	未滿 5 年	112	3.39	0.65
17. 應將空教室作為簡易運動教室之用	5 到未滿 10 年	82	3.26	0.75
	10 到未滿 15 年	118	3.36	0.69
	15 年以上	91	3.15	0.68
	未滿 5 年	112	3.12	0.71
18. 應將空教室作為社區學習中心之用	5 到未滿 10 年	82	2.98	0.70
	10 到未滿 15 年	118	3.02	0.70
	15 年以上	91	2.85	0.68
	未滿 5 年	112	3.07	0.58
19. 應將空教室作為學生午餐室之用	5 到未滿 10 年	82	2.99	0.51
	10 到未滿 15 年	118	3.03	0.48
	15 年以上	91	2.93	0.39
	未滿 5 年	112	3.15	0.84
20. 應將閒置設備轉賣，以作為學校經費來源之用	5 到未滿 10 年	82	2.99	0.90
	10 到未滿 15 年	118	3.06	0.86
	15 年以上	91	2.78	0.87
	未滿 5 年	112	3.00	1.05
21. 應將閒置設備承租給其他學校相關類科之用	5 到未滿 10 年	82	2.89	1.05
	10 到未滿 15 年	118	2.94	1.06
	15 年以上	91	2.75	1.01

表 4-4-24 不同服務年資之教師對閒置資源運用之差異分析 (續)

22. 應將閒置設備承租給其他學校，以作為技能檢定訓練之用	未滿 5 年	112	2.86	0.87
	5 到未滿 10 年	82	2.77	0.81
	10 到未滿 15 年	118	2.77	0.83
	15 年以上	91	2.69	0.74
總計	未滿 5 年	112	3.18	0.56
	5 到未滿 10 年	82	3.08	0.52
	10 到未滿 15 年	118	3.12	0.50
	15 年以上	91	2.97	0.44

表 4-4-25 服務年資與閒置資源運用變異數分析事後比較摘要

閒置資源運用各題項內涵摘要	來源	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
		SS	DF	MS		
13. 本校應將空教室作為合作社委外經營之用	組間	4.09	3	1.36	3.85*	4>1,3
	組內	141.43	399	0.35		
	全體	145.52	402			
14. 應將空教室作為社區大學教學教室之用	組間	1.49	3	0.50	4.41*	1>4
	組內	45.05	399	0.11		
	全體	46.55	402			
15. 應將空教室作為辦公空間調整之用	組間	0.50	3	0.17	0.30	
	組內	222.85	399	0.56		
	全體	223.34	402			
16. 應將空教室作為專科教室之用	組間	0.90	3	0.30	0.64	
	組內	186.17	399	0.47		
	全體	187.07	402			
17. 應將空教室作為簡易運動教室之用	組間	3.44	3	1.15	2.42	
	組內	189.23	399	0.47		
	全體	192.67	402			
18. 應將空教室作為社區學習中心之用	組間	3.74	3	1.25	2.55	
	組內	195.25	399	0.49		
	全體	199.00	402			
19. 應將空教室作為學生午餐室之用	組間	1.02	3	0.34	1.37	
	組內	98.94	399	0.25		
	全體	99.96	402			

表 4-4-25 服務年資與閒置資源運用變異數分析事後比較摘要（續）

20. 應將閒置設備轉賣，以作為學校經費來源之用	組間	7.38	3	2.46	3.30*	1>4
	組內	297.60	399	0.75		
	全體	304.98	402			
21. 應將閒置設備承租給其他學校相關類科之用	組間	3.44	3	1.15	1.06	
	組內	433.78	399	1.09		
	全體	437.23	402			
22. 應將閒置設備承租給其他學校，以作為技能檢定訓練之用	組間	1.38	3	0.46	0.69	
	組內	266.52	399	0.67		
	全體	267.90	402			
總計	組間	2.17	3	0.72	2.81*	1>4
	組內	102.78	399	0.26		
	全體	104.95	402			

註：* $P < .05$

事後考驗組別：「1」為未滿5年、「2」為5到未滿10年、「3」為10到未滿15年、「4」為20年以上

1、就整體閒置資源運用意見的認知情形而言，不同職務年資之臺北市私立高職教師，對因應少子化在閒置資源運用上的認知有顯著的差異存在（ $F=2.81, p < .05$ ），其中臺北市私立高職教師服務年資為「未滿5年」者，其對於因應少子化在閒置資源運用上的認同感顯著高於服務年資為「15年以上」之教師。

2、至於各題項的認知情形方面，以題項 13、題項 14、題項 20 在不同服務年資之臺北市私立高職教師，對因應少子化在閒置資源運用上的認知有顯著的差異，茲將各題項之職務差異情形說明如下：

（1）本校應將空教室作為合作社委外經營之用（題項 13）顯示：其中臺北市私立高職教師服務年資為「15年以上」者，其對於因應少子化在閒置資源運用上的認同感顯著高於服務年資為「未滿5年」、「10到未滿15年」之教師（ $F=3.85, p < .05$ ）。

（2）應將空教室作為社區大學教學教室之用（題項 14）顯示：其中臺北市私立高職教師服務年資為「未滿5年」者，其對於因應少子化在閒置資源運用上的認同感顯著高於服務年資為「15年以上」

之教師 ($F=4.41, p<.05$)。

(3) 應將閒置設備轉賣，以作為學校經費來源之用 (題項 20) 顯示：其中臺北市私立高職教師服務年資為「未滿 5 年」者，其對於因應少子化在閒置資源運用上的認同感顯著高於服務年資為「15 年以上」之教師 ($F=3.30, p<.05$)。

(五) 不同職務之教師

不同職務之私立高職教師對因應少子化在閒置資源運用之差異情形，如表 4-4-26、4-4-27 所示。茲就平均數、標準差、單因子變異數分析來說明其差異情形：

表 4-4-26 不同職務之教師對閒置資源運用之差異分析

閒置資源運用各題項內涵摘要	年齡	人數	平均數	標準差
13. 應將空教室作為合作社委外經營之用	專任教師	122	3.24	0.45
	教師兼導師	172	2.51	0.50
	教師兼主任	42	2.83	0.54
	教師兼組長	67	3.22	0.55
14. 應將空教室作為社區大學教學教室之用	專任教師	403	2.88	0.60
	教師兼導師	122	3.24	0.45
	教師兼主任	172	3.00	0.00
	教師兼組長	42	3.07	0.26
15. 應將空教室作為辦公空間調整之用	專任教師	67	3.28	0.45
	教師兼導師	403	3.13	0.34
	教師兼主任	122	3.20	0.85
	教師兼組長	172	3.42	0.58
16. 應將空教室作為專科教室之用	專任教師	42	3.26	0.80
	教師兼導師	67	3.28	0.85
	教師兼主任	403	3.32	0.75
	教師兼組長	122	3.33	0.81
17. 應將空教室作為簡易運動教室之用	專任教師	172	3.47	0.53

表 4-4-26 不同職務之教師對閒置資源運用之差異分析 (續)

18.	教師兼導師	42	3.36	0.73
	教師兼主任	67	3.42	0.74
	教師兼組長	403	3.40	0.68
19. 應將空教室作為社區學習中心之用	專任教師	122	3.22	0.73
	教師兼導師	172	3.24	0.72
	教師兼主任	42	3.45	0.55
	教師兼組長	67	3.49	0.56
20. 應將空教室作為學生午餐室之用	專任教師	403	3.30	0.69
	教師兼導師	122	3.00	0.70
	教師兼主任	172	2.97	0.70
	教師兼組長	42	2.93	0.68
21. 應將閒置設備轉賣，以作為學校經費來源之用	專任教師	67	3.10	0.72
	教師兼導師	403	3.00	0.70
	教師兼主任	122	3.00	0.70
	教師兼組長	172	3.00	0.00
22. 應將閒置設備承租給其他學校相關類科之用	專任教師	42	2.95	0.44
	教師兼導師	67	3.09	0.69
	教師兼主任	403	3.01	0.50
	教師兼組長	122	3.25	0.83
23. 應將閒置設備承租給其他學校，以作為技能檢定訓練之用	專任教師	172	2.73	0.84
	教師兼導師	42	3.00	0.88
	教師兼主任	67	3.28	0.83
	教師兼組長	403	3.01	0.87
總計	專任教師	122	3.25	0.83
	教師兼導師	172	2.53	1.11
	教師兼主任	42	2.90	1.05
	教師兼組長	67	3.24	0.91

表 4-4-27 職務與閒置資源運用變異數分析事後比較摘要

閒置資源運用各題項內涵摘要	來源	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
		SS	DF	MS		
13. 本校應將空教室作為合作社委外經營之用	組間	46.96	3	15.65	63.37***	1>2,3
	組內	98.56	399	0.25		3>2 4>2

表 4-4-27 職務與閒置資源運用變異數分析事後比較摘要 (續)

14.	全體	145.52	402			
15. 應將空教室作為社區大學教學教室之用	組間	6.04	3	2.01	19.84***	1>2,3 4>2,3
	組內	40.50	399	0.10		
	全體	46.55	402			
16. 應將空教室作為辦公空間調整之用	組間	3.72	3	1.24	2.25	
	組內	219.63	399	0.55		
	全體	223.34	402			
17. 應將空教室作為專科教室之用	組間	1.45	3	0.48	1.04	
	組內	185.62	399	0.47		
	全體	187.07	402			
18. 應將空教室作為簡易運動教室之用	組間	4.75	3	1.58	3.36*	
	組內	187.92	399	0.47		
	全體	192.67	402			
19. 應將空教室作為社區學習中心之用	組間	1.09	3	0.36	0.73	
	組內	197.91	399	0.50		
	全體	199.00	402			
20. 應將空教室作為學生午餐室之用	組間	0.59	3	0.20	0.79	
	組內	99.37	399	0.25		
	全體	99.96	402			
21. 應將閒置設備轉賣，以作為學校經費來源之用	組間	25.05	3	8.35	11.90***	1>2 4>2
	組內	279.93	399	0.70		
	全體	304.98	402			
22. 應將閒置設備承租給其他學校相關類科之用	組間	45.95	3	15.32	15.62***	1>2 4>2
	組內	391.28	399	0.98		
	全體	437.23	402			
23. 應將閒置設備承租給其他學校，以作為技能檢定訓練之用	組間	20.60	3	6.87	11.08***	1>2 4>2
	組內	247.30	399	0.62		
	全體	267.90	402			
總計	組間	5.47	3	1.82	7.31***	1>2 4>2
	組內	99.49	399	0.25		
	全體	104.95	402			

註：*P<.05、***P<.001

事後考驗組別：「1」為專任教師、「2」為教師兼導師、「3」為教師兼主任、「4」為教師兼組長

1、就整體閒置資源運用意見的認知情形而言，不同職務之臺北市私立高職教師，對因應少子化在閒置資源運用上的認知有顯著

的差異存在 ($F=7.31, p<.001$)，其中臺北市私立高職教師職務為「專任教師」、「教師兼組長」者，其對於因應少子化在閒置資源運用上的認同感顯著高於職務為「教師兼導師」之教師。

2、至於各題項的認知情形方面，以題項 13、題項 14、題項 20、題項 21、題項 22，在不同職務之臺北市私立高職教師，對因應少子化在閒置資源運用上的認知有顯著的差異，茲將各題項之職務差異情形說明如下：

(1) 本校應將空教室作為合作社委外經營之用 (題項 13) 顯示：其中臺北市私立高職教師職務為「專任教師」者，其對於因應少子化在閒置資源運用上的認同感顯著高於職務為「教師兼導師」、「教師兼主任」之教師；而職務為「教師兼主任」、「教師兼組長」者的認同感顯著高於職務為「教師兼導師」($F=63.37, p<.001$)。

(2) 應將空教室作為社區大學教學教室之用 (題項 14) 顯示：其中臺北市私立高職教師職務為「專任教師」、「教師兼組長」者，其對於因應少子化在閒置資源運用上的認同感顯著高於職務為「教師兼導師」、「教師兼主任」之教師 ($F=19.84, p<.001$)。

(3) 應將閒置設備轉賣，以作為學校經費來源之用 (題項 20) 顯示：其中臺北市私立高職教師職務為「專任教師」、「教師兼組長」者，其對於因應少子化在閒置資源運用上的認同感顯著高於職務為「教師兼導師」之教師 ($F=11.90, p<.001$)。

(4) 應將閒置設備承租給其他學校相關類科之用 (題項 21) 顯示：其中臺北市私立高職教師職務為「專任教師」、「教師兼組長」者，其對於因應少子化在閒置資源運用上的認同感顯著高於職務為「教師兼導師」之教師 ($F=15.62, p<.001$)。

(5) 應將閒置設備承租給其他學校，以作為技能檢定訓練之用 (題項 22)：其中臺北市私立高職教師職務為「專任教師」、「教

師兼組長」者，其對於因應少子化在閒置資源運用上的認同感顯著高於職務為「教師兼導師」之教師（ $F=11.08$ ， $p<.001$ ）。

肆、臺北市私立高職教師因應少子化在學校轉型之現況分析

為瞭解臺北市私立高職教師因應少子化在學校轉型之現況，首先針對現況做一整體性之分析，再逐一深入分析不同背景變項之差異。統計方法採用平均數、標準差與單一樣本 t 考驗（以平均數 2.5 為考驗值）來了解整體現況，並以平均數為 3.5 為考驗值，進一步瞭解臺北市私立高職教師在各策略題項中認為極需採取之行動。再則，以獨立樣本 t 考驗或單因子變異數分析來了解不同背景變項之差異。

一、整體現況分析

本問卷係採四等量表，因各項層面的題數不一樣，為方便比較，本研究訂定各平均數所代表的意義如下：

- （一）平均數 1.5 分以下，代表是屬於「非常不同意」的層面。
- （二）平均數超過 1.5 分至 2.5 分，代表是屬於「不同意」的層面。
- （三）平均數超過 2.5 分至 3.5 分，代表是屬於「同意」的層面。
- （四）平均數超過 3.5 分至 4 分，代表是屬於「非常同意」的層面。

私立高職教師因應少子化在學校轉型各題項的平均數、標準差與 t 值如表 4-4-28 所示。

表 4-4-28 私立高職教師對學校轉型之整體現況分析

學校轉型各題項內涵摘要	平均數	標準差	t 值	t 值
			（考驗值為 2.5）	（考驗值為 3.5）
23. 本校若無法以原有經營型態運作，應與鄰近學校進行整併	2.57	0.77	1.92	-24.25***
24. 本校應轉型為綜合高中	2.12	0.52	-14.88***	-53.70***

表 4-4-28 私立高職教師對學校轉型之整體現況分析 (續)

25. 本校應轉型為社區大學	3.09	0.63	18.82***	-13.12***
26. 本校應轉型為具產學合作特色之學校	3.36	0.49	35.54***	-5.79***
27. 本校應轉型為技術訓練中心	2.55	0.84	1.16	-22.82***
總計	2.77	0.40	13.72***	-36.49***

註：*** $P < .001$

整體而言，學校轉型意見的認知情形，整體平均數為 2.77，以平均數 2.5 為考驗值之結果顯示，僅有題項 25 ($t=18.82$, $P < .001$)、題項 26 ($t=35.54$, $P < .001$) 之平均數明顯大於 2.5，而題項 23、題項 27 雖未達顯著，但亦屬於同意的層面；至於題項 24 ($t=-14.88$, $P < .001$) 則是明顯低於整體平均數，屬於不同意的層面。表示臺北市私立高職教師對於學校轉型各題項的作法，差異頗大，但大致上仍屬於同意的層面。

進一步，若以平均數 3.5 為考驗值之結果顯示，各題項之平均數明顯小於 3.5 (題項 23: $t = -24.25$, $P < .001$; 題項 24: $t = -53.70$, $P < .001$; 題項 25: $t = -13.12$, $P < .001$; 題項 26: $t = -5.79$, $P < .001$; 題項 27: $t = -22.82$, $P < .001$)。可知臺北市私立高職教師對於因應少子化在學校轉型各題項作法的認同感，是介於同意至非常同意之間。

至於各題項的認知情形方面，以本校應轉型為綜合高中 (題項 24) 的平均數為 2.12 最低；本校應轉型為具產學合作特色之學校 (題項 26) 的平均數 3.36 最高，其他由低而高依次為題項 27、題項 23、題項 25。

而臺北市私立高職教師認為在學校轉型上的作法中，雖未有明顯達到非常同意層面的題項，但研究者仍以下列一項做法列為學校轉型之迫

切需要參考（趨近於考驗值 3.5 以上之題項）：「本校應轉型為具產學合作特色之學校」。

二、不同背景變項之差異分析

就「性別」、「年齡」、「學歷」、「現任學校職務」和「現任職務」等背景變項，並經由獨立樣本 t 考驗、單因子變異數分析(one-way ANOVA)等統計方法，進行差異性分析，藉以瞭解不同背景變項之教師對因應少子化在學校轉型之差異情形。

（一）不同性別之教師

不同性別（男、女）之私立高職教師對因應少子化在學校轉行之差異情形，如表 4-4-29 所示。茲就平均數、標準差、獨立樣本 t 考驗來說明其差異情形：

表 4-4-29 不同性別之教師對學校轉型之差異分析

學校轉型各題項內涵摘要	性別	人數	平均數	標準差	t 值
23. 本校若無法以原有經營型態運作，應與鄰近學校進行整併	女	234	2.47	0.74	-3.21**
	男	169	2.72	0.78	
24. 本校應轉型為綜合高中	女	234	2.14	0.53	0.92
	男	169	2.09	0.50	
25. 本校應轉型為社區大學	女	234	3.11	0.60	0.82
	男	169	3.06	0.67	
26. 本校應轉型為具產學合作特色之學校	女	234	3.33	0.47	-1.48
	男	169	3.40	0.50	
27. 本校應轉型為技術訓練中心	女	234	2.56	0.79	0.20
	男	169	2.54	0.91	
總計	女	234	2.74	0.37	-2.16*
	男	169	2.82	0.43	

註：*P<.05、**P<.01

1、就整體學校轉型意見的認知情形而言，顯示不同性別之私

立高職教師，對因應少子化在學校轉型上的認知有顯著的差異存在 ($t = -2.16, p < .05$)，且女性教師的平均數皆低於男性教師，表示女性教師在各題項的認同感是低於男性教師。

2、至於各題項的認知情形方面，以本校若無法以原有經營型態運作，應與鄰近學校進行整併（題項 23）有顯著的差異存在，且女性教師的平均數皆低於男性教師，表示女性教師在各題項的認同感是低於男性教師。（ $t = -3.21, p < .05$ ）；而題項 24（ $t = 0.92, p > .05$ ）、題項 25（ $t = 0.82, p > .05$ ）、題項 26（ $t = -1.48, p > .05$ ）、題項 27（ $t = 0.20, p > .05$ ）均無顯著的差異存在。

（二）不同年齡之教師

不同年齡之私立高職教師對因應少子化在學校轉型之差異情形，如表 4-4-30、4-4-31 所示。茲就平均數、標準差、單因子變異數分析來說明其差異情形：

表 4-4-30 不同年齡之教師對學校轉型之差異分析

學校轉型各題項內涵摘要	年齡	人數	平均數	標準差
23. 本校若無法以原有經營型態運作，應與鄰近學校進行整併	25 歲以下	54	2.20	0.41
	26—35 歲	207	2.65	0.78
	36—45 歲	105	2.58	0.83
	46 歲以上	37	2.65	0.79
24. 本校應轉型為綜合高中	25 歲以下	54	2.00	0.64
	26—35 歲	207	2.11	0.47
	36—45 歲	105	2.17	0.55
	46 歲以上	37	2.19	0.46
25. 本校應轉型為社區大學	25 歲以下	54	3.19	0.44
	26—35 歲	207	3.05	0.63
	36—45 歲	105	3.10	0.66
	46 歲以上	37	3.11	0.74

表 4-4-30 不同年齡之教師對學校轉型之差異分析 (續)

26. 本校應轉型為具產學合作特色之學校	25 歲以下	54	3.19	0.44
	26-35 歲	207	3.37	0.48
	36-45 歲	105	3.39	0.49
	46 歲以上	37	3.46	0.51
27. 本校應轉型為技術訓練中心	25 歲以下	54	2.52	0.72
	26-35 歲	207	2.52	0.91
	36-45 歲	105	2.58	0.79
	46 歲以上	37	2.65	0.72
總計	25 歲以下	54	2.56	0.29
	26-35 歲	207	2.81	0.40
	36-45 歲	105	2.79	0.42
	46 歲以上	37	2.81	0.40

表 4-4-31 年齡與學校轉型變異數分析事後比較摘要

學校轉型各題項內涵摘要	來源	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
		SS	DF	MS		
23. 本校若無法以原有經營型態運作，應與鄰近學校進行整併	組間	8.88	3	2.96	5.19**	2>1 3>1
	組內	227.71	399	0.57		
	全體	236.59	402			
24. 本校應轉型為綜合高中	組間	1.27	3	0.42	1.59	
	組內	106.25	399	0.27		
	全體	107.52	402			
25. 本校應轉型為社區大學	組間	0.81	3	0.27	0.68	
	組內	157.98	399	0.40		
	全體	158.78	402			
26. 本校應轉型為具產學合作特色之學校	組間	2.14	3	0.71	3.08*	
	組內	92.69	399	0.23		
	全體	94.83	402			
27. 本校應轉型為技術訓練中心	組間	0.68	3	0.23	0.32	
	組內	281.13	399	0.70		
	全體	281.81	402			

表 4-4-31 年齡與學校轉型變異數分析事後比較摘要 (續)

總計	組間	2.88	3	0.96	6.25***	2>1
	組內	61.39	399	0.15		3>1
	全體	64.27	402			4>1

註：*P<.05、**P<.01、***P<.001

事後考驗組別：「1」為25歲以下、「2」為26-35歲、「3」為36-45歲、「4」為46歲以上

1、就整體學校轉型意見的認知情形而言，不同年齡之臺北市私立高職教師，對因應少子化在學校轉型上的認知，有顯著的差異存在 (F=6.25, p<.001)，且「26-35歲」、「36-45歲」和「46歲以上」者，其對於因應少子化在學校轉型上的認同感顯著高於年齡在「25歲以下」之教師。

2、至於各題項的認知情形方面，以題項 13 在不同年齡之臺北市私立高職教師，對因應少子化在學校轉型上的認知有顯著的差異，茲將各題項之年齡差異情形說明如下：

(1) 本校若無法以原有經營型態運作，應與鄰近學校進行整併 (題項 23) 顯示：其中臺北市私立高職教師年齡在「26-35歲」和「36-45歲」者，其對於因應少子化在學校轉型上的認同感顯著高於年齡在「25歲以下」之教師 (F=5.19, p<.01)。

(三) 不同學歷之教師

不同學歷之私立高職教師對因應少子化在學校轉型之差異情形，如表 4-4-32 所示。茲就平均數、標準差、獨立樣本 t 考驗來說明其差異情形：

表 4-4-32 不同學歷之教師對學校轉型之差異分析

學校轉型 各題項內涵摘要	最高學歷	人數	平均數	標準差	t 值
	23. 本校若無法以原有經營型態運作， 應與鄰近學校進行整併	碩士以上	155	2.48	0.76
	大學以下	248	2.63	0.77	

表 4-4-32 不同學歷之教師對學校轉型之差異分析 (續)

24. 本校應轉型為綜合高中	碩士以上	155	2.15	0.47	1.17
	大學以下	248	2.09	0.54	
25. 本校應轉型為社區大學	碩士以上	155	3.12	0.61	0.68
	大學以下	248	3.07	0.64	
26. 本校應轉型為具產學合作特色之學校	碩士以上	155	3.33	0.47	-1.02
	大學以下	248	3.38	0.49	
27. 本校應轉型為技術訓練中心	碩士以上	155	2.55	0.82	.000
	大學以下	248	2.55	0.85	
總計	碩士以上	155	2.74	0.39	-1.19
	大學以下	248	2.79	0.40	

註：*P<.05

1、就整體學校轉型意見的認知情形而言，不同學歷之私立高職教師，對因應少子化在學校轉型上的認知無顯著的差異存在 ($t=-1.19$, $p>.05$)。

2、至於各題項的認知情形方面，僅有本校若無法以原有經營型態運作，應與鄰近學校進行整併(題項 23)有顯著的差異($t=-1.99$, $p<.05$)，其中碩士以上的平均數皆低於大學以下學歷的教師，表示學歷為碩士以上之教師在該題項的認同感是低於大學以下學歷的教師。

(四) 不同服務年資之教師

不同服務年資之私立高職教師對因應少子化在學校轉型之差異情形，如表 4-4-33、4-4-34 所示。茲就平均數、標準差、單因子變異數分析來說明其差異情形：

表 4-4-33 不同服務年資之教師對學校轉型之差異分析

學校轉型各題項內涵摘要	年齡	人數	平均數	標準差
-------------	----	----	-----	-----

表 4-4-33 不同服務年資之教師對學校轉型之差異分析 (續)

	未滿 5 年	112	2.78	0.82
23. 本校若無法以原有經營型態運作，應與鄰近學校進行整併	5 到未滿 10 年	82	2.55	0.76
	10 到未滿 15 年	118	2.53	0.81
	15 年以上	91	2.40	0.58
	未滿 5 年	112	2.15	0.49
24. 本校應轉型為綜合高中	5 到未滿 10 年	82	2.07	0.41
	10 到未滿 15 年	118	2.17	0.53
	15 年以上	91	2.04	0.61
	未滿 5 年	112	3.15	0.67
25. 本校應轉型為社區大學	5 到未滿 10 年	82	3.02	0.67
	10 到未滿 15 年	118	3.10	0.63
	15 年以上	91	3.05	0.52
	未滿 5 年	112	3.45	0.50
26. 本校應轉型為具產學合作特色之學校	5 到未滿 10 年	82	3.37	0.48
	10 到未滿 15 年	118	3.36	0.48
	15 年以上	91	3.25	0.46
	未滿 5 年	112	2.69	0.87
27. 本校應轉型為技術訓練中心	5 到未滿 10 年	82	2.37	0.92
	10 到未滿 15 年	118	2.62	0.76
	15 年以上	91	2.45	0.78
	未滿 5 年	112	2.89	0.42
總計	5 到未滿 10 年	82	2.76	0.39
	10 到未滿 15 年	118	2.78	0.40
	15 年以上	91	2.64	0.34

表 4-4-34 服務年資與學校轉型變異數分析事後比較摘要

學校轉型各題項內涵摘要	來源	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
		SS	DF	MS		
23. 本校若無法以原有經營型態運作，應與鄰近學校進行整併	組間	7.74	3	2.58	4.50**	1>4
	組內	228.85	399	0.57		
	全體	236.59	402			
24. 本校應轉型為綜合高中	組間	1.10	3	0.37	1.38	
	組內	106.41	399	0.27		

表 4-4-34 服務年資與學校轉型變異數分析事後比較摘要（續）

	全體	107.52	402			
	組間	0.91	3	0.30		
25. 本校應轉型為社區大學	組內	157.88	399	0.40	0.77	
	全體	158.78	402			
	組間	1.89	3	0.63		
26. 本校應轉型為具產學合作特色之學校	組內	92.94	399	0.23	2.70*	1>4
	全體	94.83	402			
	組間	6.35	3	2.12		
27. 本校應轉型為技術訓練中心	組內	275.45	399	0.69	3.07*	
	全體	281.81	402			
	組間	3.26	3	1.09		
總計	組內	61.01	399	0.15	7.11***	1>4
	全體	64.27	402			

註：*P<.05、**P<.01、***P<.001

事後考驗組別：「1」為未滿5年、「2」為5到未滿10年、「3」為10到未滿15年、「4」為15年以上

1、就整體學校轉型意見的認知情形而言，不同職務年資之臺北市私立高職教師，對因應少子化在學校轉型上的認知有顯著的差異存在 ($F=7.11, p<.001$)，其中臺北市私立高職教師服務年資為「未滿5年」者，其對於因應少子化在學校轉型上的認同感顯著高於服務年資為「15年以上」之教師。

2、至於各題項的認知情形方面，以題項 23、題項 26 在不同服務年資之臺北市私立高職教師，對因應少子化在學校轉型上的認知有顯著的差異，茲將各題項之職務差異情形說明如下：

(1) 本校若無法以原有經營型態運作，應與鄰近學校進行整併（題項 23）顯示：其中臺北市私立高職教師服務年資為「未滿5年」者，其對於因應少子化在學校轉型上的認同感顯著高於服務年資為「15年以上」之教師 ($F=4.5, p<.05$)。

(2) 本校應轉型為具產學合作特色之學校（題項 26）顯示：其中臺北市私立高職教師服務年資為「未滿5年」者，其對於因應少子化在學校轉型上的認同感顯著高於服務年資為「15年以上」之教

師 ($F=2.7, p<.05$)。

(五) 不同職務之教師

不同職務之私立高職教師對因應少子化在學校轉型之差異情形，如表 4-4-35、4-4-36 所示。茲就平均數、標準差、單因子變異數分析來說明其差異情形：

表 4-4-35 不同職務之教師對學校轉型之差異分析

學校轉型各題項內涵摘要	年齡	人數	平均數	標準差
23. 本校若無法以原有經營型態運作，應與鄰近學校進行整併	專任教師	122	2.95	0.78
	教師兼導師	172	2.18	0.50
	教師兼主任	42	2.48	0.67
	教師兼組長	67	2.96	0.84
24. 本校應轉型為綜合高中	專任教師	122	2.20	0.49
	教師兼導師	172	2.06	0.52
	教師兼主任	42	2.17	0.54
	教師兼組長	67	2.09	0.54
25. 本校應轉型為社區大學	專任教師	122	2.95	0.74
	教師兼導師	172	3.22	0.45
	教師兼主任	42	3.07	0.56
	教師兼組長	67	3.03	0.78
26. 本校應轉型為具產學合作特色之學校	專任教師	122	3.48	0.52
	教師兼導師	172	3.23	0.42
	教師兼主任	42	3.31	0.47
	教師兼組長	67	3.51	0.50
27. 本校應轉型為技術訓練中心	專任教師	122	2.48	0.96
	教師兼導師	172	2.54	0.70
	教師兼主任	42	2.36	0.79
	教師兼組長	67	2.81	0.91
總計	專任教師	122	2.95	0.42
	教師兼導師	172	2.59	0.28
	教師兼主任	42	2.71	0.35
	教師兼組長	67	2.97	0.43

表 4-4-36 職務與學校轉型變異數分析事後比較摘要

學校轉型各題項內涵摘要	來源	平方和 SS	自由度 DF	均方 MS	F 值	事後 比較
23. 本校若無法以原有經營型態運作，應與鄰近學校進行整併	組間	54.13	3	18.04	39.46***	1>2,3 3>2 4>2,3
	組內	182.46	399	0.46		
	全體	236.59	402			
24. 本校應轉型為綜合高中	組間	1.53	3	0.51	1.91	
	組內	105.99	399	0.27		
	全體	107.52	402			
25. 本校應轉型為社區大學	組間	5.31	3	1.77	4.60**	2>1
	組內	153.47	399	0.38		
	全體	158.78	402			
26. 本校應轉型為具產學合作特色之學校	組間	5.98	3	1.99	8.96***	1>2 4>2
	組內	88.85	399	0.22		
	全體	94.83	402			
27. 本校應轉型為技術訓練中心	組間	6.50	3	2.17	3.14*	
	組內	275.30	399	0.69		
	全體	281.81	402			
總計	組間	12.36	3	4.12	31.68***	1>2,3 4>2,3
	組內	51.91	399	0.13		
	全體	64.27	402			

註：*P<.05、**P<.01、***P<.001

事後考驗組別：「1」為專任教師、「2」為教師兼導師、「3」為教師兼主任、「4」為教師兼組長

1、就整體學校轉型意見的認知情形而言，不同職務之臺北市私立高職教師，對因應少子化在學校轉型上的認知有顯著的差異存在（ $F=31.68, p<.001$ ），其中臺北市私立高職教師職務為「專任教師」、「教師兼組長」者，其對於因應少子化在學校轉型上的認同感顯著高於職務為「教師兼導師」、「教師兼主任」之教師。

2、至於各題項的認知情形方面，以題項 23、題項 25、題項 26 在不同職務之臺北市私立高職教師，對因應少子化在學校轉型上的認知有顯著的差異，茲將各題項之職務差異情形說明如下：

(1) 本校若無法以原有經營型態運作，應與鄰近學校進行整併(題項 23)顯示：其中臺北市私立高職教師職務為「專任教師」、「教師兼組長」者，其對於因應少子化在學校轉型上的認同感顯著高於職務為「教師兼導師」、「教師兼主任」之教師；且職務為「教師兼主任」者，認同感顯著高於「教師兼導師」之教師。(F=39.46, $p<.001$)。

(2) 本校應轉型為社區大學(題項 25)顯示：其中臺北市私立高職教師職務為「教師兼導師」者，其對於因應少子化在學校轉型上的認同感顯著高於職務為「專任教師」之教師(F=4.60, $p<.01$)。

(3) 本校應轉型為具產學合作特色之學校(題項 26)顯示：其中臺北市私立高職教師職務為「專任教師」、「教師兼組長」者，其對於因應少子化在學校轉型上的認同感顯著高於職務為「教師兼導師」之教師(F=8.96, $p<.001$)。

伍、臺北市私立高職教師因應少子化之現況分析

為瞭解臺北市私立高職教師因應少子化之現況，首先針對現況做一整體性之分析，再逐一深入分析不同背景變項之差異。統計方法採用次數分配、平均數與標準差來了解整體現況，並進一步以獨立樣本 t 考驗或單因子變異數分析來了解不同背景變項之差異。

一、整體現況分析

因應少子化對策各題項的次數分配、平均數及標準差如表 4-4-37。

表 4-4-37 私立高職教師因應少子化之整體現況分析

層 面	題 號	各題項內涵摘要	累 計 次 數				各 題 項		有 效 樣 本
			非 常 不 同 意 1	不 同 意 2	同 意 3	非 常 同 意 4	平 均 數	標 準 差	
招 生 策 略	1	本校應擴大招收外縣市的學生	4	54	147	198	3.34	0.74	403
	2	本校應與國中締結夥伴關係，提供部分名額國中畢業生能直升本校就讀	5	44	165	189	3.34	0.72	403
	3	本校應提供高額的獎助學金給表現優異的學生	31	27	272	73	2.96	0.75	403
	4	本校應提供充足的工讀或工作機會，輔導學生就業	5	4	196	198	3.46	0.59	403
	5	本校應設置專人或專責單位來輔導學生就業	5	29	170	199	3.40	0.68	403
	6	學生畢業後，本校應提供一定名額讓學生能直升合作之大專校院就讀	5	24	328	46	3.03	0.47	403
	7	本校應發展多元的學校本位課程，以滿足學生需求	4	3	320	76	3.16	0.46	403
	8	本校應時常舉辦學習成果發表會，以鼓勵學生認真學習	3	5	345	50	3.10	0.40	403
		合計					3.22	0.37	403
類 科 調 整	9	本校應調查產業實際人才需求，進而調整類科或增設相關類科	0	1	145	257	3.64	0.49	403
	10	本校應利用學校本位課程，將適合之類科進行課程整合	0	1	200	202	3.50	0.51	403
	11	本校應將若干類科區分為學術走向或技術走向	2	21	279	101	3.19	0.54	403
	12	本校應將類科對應到大專校院之系別，使學生升學無銜接之困難	0	103	145	155	3.13	0.79	403
		合計					3.36	0.45	403

表 4-4-37 私立高職教師因應少子化之整體現況分析 (續)

閒 置 資 源 運 用	13	本校應將空教室作為合作社委外經營之用	0	99	252	52	2.88	0.60	403
	14	本校應將空教室作為社區大學教學教室之用	0	1	350	52	3.13	0.34	403
	15	本校應將空教室作為辦公空間調整之用	5	53	154	191	3.32	0.75	403
	16	本校應將空教室作為專科教室(音樂、外語、美術、電腦等)之用	3	36	159	205	3.40	0.68	403
	17	本校應將空教室作為簡易運動教室之用	8	30	198	167	3.30	0.69	403
	18	本校應將空教室作為社區學習中心之用	0	100	204	99	3.00	0.70	403
	19	本校應將空教室作為學生午餐室之用	0	48	303	52	3.01	0.50	403
	20	本校應將閒置設備轉賣，以作為學校經費來源之用	0	151	98	154	3.01	0.87	403
	21	本校應將閒置設備承租給其他學校相關類科之用	47	99	103	154	2.90	1.04	403
22	本校應將閒置設備承租給其他學校，以作為技能檢定訓練之用	47	48	256	52	2.78	0.82	403	
合計							3.10	0.51	403
學 校 轉 型	23	本校若無法以原有經營型態運作，應與鄰近學校進行整併	17	190	144	52	2.57	0.77	403
	24	本校應轉型為綜合高中	33	290	80	0	2.12	0.52	403
	25	本校應轉型為社區大學	5	48	256	94	3.09	0.63	403
	26	本校應轉型為具產學合作特色之學校	0	1	256	146	3.36	0.49	403
	27	本校應轉型為技術訓練中心	59	96	216	32	2.55	0.84	403
合計							2.77	0.40	403
整體							2.99	0.25	403

整體而言，私立高職教師因應少子化的認知情形，整體平均數為 2.99，至於各層面的認知情形方面，以「學校轉型」層面的平均數為 2.77 最低；「類科調整」層面的平均數 3.36 最高，其他由低而高依次為「招生策略」、「閒置資源運用」。

二、不同背景變項之差異分析

就「性別」、「年齡」、「學歷」、「現任學校職務」和「現任職務」等背景變項，並經由獨立樣本 t 考驗、單因子變異數分析(one-way ANOVA)等統計方法，進行差異性分析，藉以瞭解不同背景變項之教師對因應少子化之差異情形。

(一) 不同性別之教師

不同性別(男、女)之私立高職教師對因應少子化之差異情形，如表 4-4-38 所示。茲就平均數、標準差、獨立樣本 t 考驗來說明其差異情形：

表 4-4-38 不同性別之教師對因應少子化之差異分析

層面	性別	人數	平均數	標準差	t 值
招生策略	女	234	3.27	0.39	3.39**
	男	169	3.15	0.31	
類科調整	女	234	3.37	0.44	0.35
	男	169	3.35	0.47	
閒置資源運用	女	234	3.07	0.46	-1.37
	男	169	3.14	0.57	
學校轉型	女	234	2.74	0.37	-2.16*
	男	169	2.82	0.43	
總計	女	234	2.99	0.22	-0.04
	男	169	2.99	0.29	

註：*P<.05、**P<.01

1、就整體教師對因應少子化的認知情形而言，顯示不同性別之私立高職教師，對因應少子化的認知無顯著的差異存在（ $t = -0.04$ ， $p > .05$ ）。

2、至於各層面的認知情形方面，以「招生策略」（ $t = 3.39$ ， $p < .01$ ）、「學校轉型」（ $t = -2.16$ ， $p < .05$ ）有顯著的差異存在。且「招生策略」女性教師的平均數皆高於男性教師，表示女性教師在該層面的認同感是高於男性教師；且「學校轉型」女性教師的平均數皆低於男性教師，表示女性教師在該層面的認同感是低於男性教師。

（二）不同年齡之教師

不同年齡之私立高職教師對因應少子化之差異情形，如表 4-4-39、4-4-40 所示。茲就平均數、標準差、單因子變異數分析來說明其差異情形：

表 4-4-39 不同年齡之教師對因應少子化之差異分析

層面	年齡	人數	平均數	標準差
招生策略	25 歲以下	54	3.15	0.24
	26—35 歲	207	3.20	0.36
	36—45 歲	105	3.28	0.41
	46 歲以上	37	3.26	0.38
類科調整	25 歲以下	54	3.49	0.47
	26—35 歲	207	3.33	0.44
	36—45 歲	105	3.36	0.46
	46 歲以上	37	3.34	0.43
閒置資源運用	25 歲以下	54	2.95	0.34
	26—35 歲	207	3.13	0.54
	36—45 歲	105	3.11	0.51
	46 歲以上	37	3.10	0.52

表 4-4-39 不同年齡之教師對因應少子化之差異分析（續）

學校轉型	25 歲以下	54	2.56	0.29
	26-35 歲	207	2.81	0.40
	36-45 歲	105	2.79	0.42
	46 歲以上	37	2.81	0.40
總計	25 歲以下	54	2.91	0.15
	26-35 歲	207	2.99	0.26
	36-45 歲	105	3.01	0.25
	46 歲以上	37	3.01	0.26

表 4-4-40 年齡與教師對因應少子化變異數分析事後比較摘要

層面	來源	平方和 SS	自由度 DF	均方 MS	F 值	事後比較
招生策略	組間	0.75	3	0.25	1.88	
	組內	53.29	399	0.13		
	全體	54.04	402			
類科調整	組間	1.00	3	0.33	1.65	
	組內	80.36	399	0.20		
	全體	81.36	402			
閒置資源運用	組間	1.40	3	0.47	1.80	
	組內	103.55	399	0.26		
	全體	104.95	402			
學校轉型	組間	2.88	3	0.96	6.25***	2>1
	組內	61.39	399	0.15		
	全體	64.27	402			
總計	組間	0.40	3	0.13	2.19	
	組內	24.47	399	0.06		
	全體	24.87	402			

註：***P<.001

事後考驗組別：「1」為25歲以下、「2」為26-35歲、「3」為36-45歲、「4」為46歲以上

1、就整體私立高職教師對因應少子化意見的認知情形而言，不同年齡之臺北市私立高職教師，對因應少子化的認知無顯著的差異存在（F=2.19，p>.05）。

2、至於各層面的認知情形方面，僅有「學校轉型」層面在不同年齡之臺北市私立高職教師，對因應少子化的認知有顯著的差異 ($F=6.25, p<.001$)，茲將該層面之年齡差異情形說明如下：

(1) 學校轉型層面顯示：其中臺北市私立高職教師年齡在「26-35歲」、「36-45歲」、「46歲以上」者，其對於因應少子化在類科調整上的認同感顯著高於年齡在「25歲以下」之教師 ($F=6.25, p<.001$)。

(三) 不同學歷之教師

不同學歷之私立高職教師對因應少子化之差異情形，如表 4-4-41 所示。茲就平均數、標準差、獨立樣本 t 考驗來說明其差異情形：

表 4-4-41 不同學歷之教師對因應少子化之差異分析

層面	年齡	人數	平均數	標準差	t 值
招生策略	碩士以上	155	3.25	0.36	1.26
	大學以下	248	3.20	0.37	
類科轉型	碩士以上	155	3.40	0.44	1.48
	大學以下	248	3.34	0.45	
閒置資源運用	碩士以上	155	3.09	0.48	-0.32
	大學以下	248	3.10	0.53	
學校轉型	碩士以上	155	2.74	0.39	-1.19
	大學以下	248	2.79	0.40	
總計	碩士以上	155	3.00	0.23	0.53
	大學以下	248	2.98	0.26	

1、就整體教師對因應少子化意見的認知情形而言，不同學歷之私立高職教師，對因應少子化在招生策略上的認知無顯著的差異存在

($t=0.53$, $p>.05$)。

2、至於各層面的認知情形方面，均無顯著的差異存在。

(四) 不同服務年資之教師

不同服務年資（未滿 5 年、5 到未滿 10 年、10 到未滿 15 年、15 年以上）之私立高職教師對因應少子化之差異情形，如表 4-4-42、4-4-43 所示。茲就平均數、標準差、單因子變異數分析來說明其差異情形：

表 4-4-42 不同服務年資之教師對因應少子化之差異分析

層面	年齡	人數	平均數	標準差
招生策略	未滿 5 年	112	3.15	0.37
	5 到未滿 10 年	82	3.31	0.34
	10 到未滿 15 年	118	3.29	0.41
	15 年以上	91	3.14	0.29
類科轉型	未滿 5 年	112	3.34	0.45
	5 到未滿 10 年	82	3.38	0.44
	10 到未滿 15 年	118	3.35	0.45
	15 年以上	91	3.40	0.47
閒置資源運用	未滿 5 年	112	3.18	0.56
	5 到未滿 10 年	82	3.08	0.52
	10 到未滿 15 年	118	3.12	0.50
	15 年以上	91	2.97	0.44
學校轉型	未滿 5 年	112	2.89	0.42
	5 到未滿 10 年	82	2.76	0.39
	10 到未滿 15 年	118	2.78	0.40
	15 年以上	91	2.64	0.34
總計	未滿 5 年	112	3.01	0.29
	5 到未滿 10 年	82	3.00	0.25
	10 到未滿 15 年	118	3.02	0.24
	15 年以上	91	2.91	0.18

表 4-4-43 服務年資與教師對因應少子化變異數分析事後比較摘要

層面	來源	平方和 SS	自由度 DF	均方 MS	F 值	事後比較
招生策略	組間	2.42	3	0.81	6.22***	2>1,4 3>1,4
	組內	51.62	399	0.13		
	全體	54.04	402			
類科調整	組間	0.20	3	0.07	0.33	
	組內	81.16	399	0.20		
	全體	81.36	402			
閒置資源運用	組間	2.17	3	0.72	2.81*	1>4
	組內	102.78	399	0.26		
	全體	104.95	402			
學校轉型	組間	3.26	3	1.09	7.11***	1>4
	組內	61.01	399	0.15		
	全體	64.27	402			
總計	組間	0.76	3	0.25	4.22**	1>4 3>4
	組內	24.10	399	0.06		
	全體	24.87	402			

註：*P<.05、**P<.01、***P<.001

事後考驗組別：「1」為25歲以下、「2」為26-35歲、「3」為36-45歲、「4」為46歲以上

1、就整體教師對因應少子化意見的認知情形而言，不同服務年資之臺北市私立高職教師，在教師對因應少子化上的認知有顯著的差異存在（F=4.22，p<.01），其中臺北市私立高職教師服務年資為「未滿5年」、「10到未滿15年」者，其在教師對因應少子化上的認同感顯著高於服務年資為「15年以上」之教師。

2、至於各層面的認知情形方面，以「招生策略」、「閒置資源運用」、「學校轉型」層面在不同服務年資之臺北市私立高職教師，在教師對因應少子化上的認知有顯著的差異，茲將各題項之職務差異情形說明如下：

(1) 招生策略層面：其中臺北市私立高職教師服務年資為「5年到未滿10年」、「10到未滿15年」者，其在教師對因應少子化上

的認同感顯著高於服務年資為「未滿五年」、「15 年以上」之教師 (F=6.22, p<.001)。

(2) 閒置資源運用層面：其中臺北市私立高職教師服務年資為「未滿五年」者，其在教師對因應少子化上的認同感顯著高於服務年資為「15 年以上」之教師 (F=2.81, p<.05)。

(3) 學校轉型層面：其中臺北市私立高職教師服務年資為「未滿五年」、「10 到未滿 15 年」者，其在教師對因應少子化上的認同感顯著高於服務年資為「15 年以上」之教師 (F=7.11, p<.001)。

(五) 不同職務之教師

不同職務之私立高職教師對因應少子化之差異情形，如表 4-4-44、4-4-45 所示。茲就平均數、標準差、單因子變異數分析來說明其差異情形：

表 4-4-44 不同職務之教師對因應少子化之差異分析

層面	職務	人數	平均數	標準差
招生策略	專任教師	122	3.10	0.33
	教師兼導師	172	3.35	0.36
	教師兼主任	42	3.16	0.31
	教師兼組長	67	3.17	0.38
類科轉型	專任教師	122	3.23	0.45
	教師兼導師	172	3.49	0.41
	教師兼主任	42	3.32	0.45
	教師兼組長	67	3.30	0.46
閒置資源運用	專任教師	122	3.19	0.63
	教師兼導師	172	2.97	0.31
	教師兼主任	42	3.07	0.48
	教師兼組長	67	3.25	0.62
學校轉型	專任教師	122	2.95	0.42

表 4-4-44 不同職務之教師對因應少子化之差異分析 (續)

	教師兼導師	172	2.59	0.28
	教師兼主任	42	2.71	0.35
	教師兼組長	67	2.97	0.43
總計	專任教師	122	2.98	0.33
	教師兼導師	172	2.98	0.12
	教師兼主任	42	2.94	0.20
	教師兼組長	67	3.05	0.32

表 4-4-45 職務與教師對因應少子化分析事後比較摘要

層面	來源	平方和 SS	自由度 DF	均方 MS	F 值	事後比較
招生策略	組間	4.95	3	1.65	13.42***	2>1,3,4
	組內	49.09	399	0.12		
	全體	54.04	402			
類科調整	組間	5.54	3	1.85	9.72***	2>1,4
	組內	75.82	399	0.19		
	全體	81.36	402			
閒置資源運用	組間	5.47	3	1.82	7.31***	1>2 4>2
	組內	99.49	399	0.25		
	全體	104.95	402			
學校轉型	組間	12.36	3	4.12	31.68***	1>2,3 4>2,3
	組內	51.91	399	0.13		
	全體	64.27	402			
總計	組間	0.35	3	0.12	1.92	
	組內	24.51	399	0.06		
	全體	24.87	402			

註：***P<.001

事後考驗組別：「1」為25歲以下、「2」為26-35歲、「3」為36-45歲、「4」為46歲以上

1、就整體教師對因應少子化意見的認知情形而言，不同職務之臺北市私立高職教師，對因應少子化的認知無顯著的差異存在 (F=1.92, p>.05)。

2、至於各層面的認知情形方面，以四個層面，在不同職務之臺北市私立高職教師，對因應少子化在閒置資源運用上的認知均有顯著的差異，茲將各層面之職務差異情形說明如下：

(1) 招生策略層面：其中臺北市私立高職教師職務為「教師兼導師」者，其對於因應少子化的認同感顯著高於職務為「專任教師」、「教師兼主任」、「教師兼組長」之教師 ($F=13.42, p<.001$)。

(2) 類科調整層面：其中臺北市私立高職教師職務為「教師兼導師」者，其對於因應少子化的認同感顯著高於職務為「專任教師」、「教師兼組長」之教師 ($F=9.72, p<.001$)。

(3) 閒置資源運用層面：其中臺北市私立高職教師職務為「專任教師」、「教師兼組長」者，其對於因應少子化的認同感顯著高於職務為「教師兼導師」之教師 ($F=7.31, p<.001$)。

(4) 學校轉型層面：其中臺北市私立高職教師職務為「專任教師」、「教師兼主任」者，其對於因應少子化的認同感顯著高於職務為「教師兼導師」、「教師兼主任」之教師 ($F=31.68, p<.001$)。

第五節 問卷開放性問題的彙整與討論

為瞭解臺北市私立高職學校教師對於少子化因應對策之內容，本研究於「私立高職教師因應少子化之意見調查研究問卷」中，擬定開放性問題，以補問卷設計題項之不足與限制，並期使能藉由開放性問題的方式，瞭解從教師本身的角度看待私立高職因應少子化之意見。詳細內容將在下文中逐一說明。

壹、除「招生」、「類科」、「空間與設備運用」和「經營型態」外，受試者認為少子化將對學校未來的「其他方面」產生重大影響

一、入學學生之素質可能降低。

二、人員縮編，教師聘用員額數量的衝擊。

三、在教學上，應走向精緻化教學，強調個別差異（在每班學生數較少的情況下）。

四、對於教師的薪資、福利恐有影響。

貳、除「招生」、「類科調整」、「閒置空間與設備運用」和「學校轉型」上的對策外，受試者認為學校應擬訂因應少子化在「其他方面」的對策

一、將來十二年國教正式實施後，在高中職社區化，學區該如何規劃之相關方案（屆時恐因少子化緣故，不同地區的入學人口皆會受影響）。

二、將來應強調學校品牌，建立學校口碑，並減少與社會脫軌之類科，並積極發展學校特色。

三、強化師資素質的相關對策，並先穩定內部人員編制，以降低流動率。

四、應執行學生員額管控，以利學生有效運用各項學校資源。

五、公私立高中職教育經費配額、核定招生人數如何公平分配等相關方案，及公私立高職未來在類科調整上要以不衝突的方向做調整。

六、關於對策部份，應直接匯集相關問題至教育局討論。

參、受試者對於因應少子化在「招生策略」上的其他建議

一、招生工作應適才適所，因人之專才而定，而非授課教師進行招生，或可以委外方式，招募專業行銷人員負責招生工作。

二、學校若要真正落實招生策略，相關工作人員必須有足夠的心力應對，才能有理想的成績表現，而平日在授課的教師，難以負荷與面對招生工作，因而成效不佳。

三、強調以學生為主體做為招生的標榜，並採多元服務性質（例如提供接送、午餐、課輔、就業等服務）。

肆、對於因應少子化在「類科調整」上的其他建議

- 一、目前教育政策多變，高職類科之分類過於多元，導致學習成效不彰，或不同類科在課程上的重複性過高，故部分類科應適度整合。
- 二、學校應開設具吸引力、前瞻性與實用性之類科，引領潮流。

伍、對於因應少子化在「閒置資源運用」上的其他建議

- 一、若有閒置空教室，應以擴增為圖書館、閱覽室為首要之用，以及網路查詢資料室等閱覽用途之空間，以增進職校生閱讀之風氣。
- 二、可做為各科教師與學生諮商輔導或課輔教室之用（因在辦公室輔導學生，周圍往來的人太過吵雜，且無法尊重學生之隱私）。

陸、對於因應少子化在「學校轉型」上的其他建議

- 一、以永續經營及經營成效做為將來學校經營之重點考量。
- 二、若職校要轉型，則可以社區大學作為優先考量，因社區大學將來可朝普及化方向發展，以實踐我國終身教育的理念。

綜合上述，除了本研究問卷之因應對策作法外，受試者也提供了許多不同面向的意見供本研究參考之用，例如少子化對於學校未來在招生上的影響，不僅僅是入學人數的問題，在入學學生之素質也會受到影響，這可能是由於少子化的緣故使得學生就學選擇機會的提高，以往可能無法進入公立學校就讀者，將來可能大幅提升進入公立學校就讀的機會，致使最後選擇進入私立學校就讀之學生，其在學習表現上的素質是較差的；而由於少子化緣故，將來班級人數的數量也可能朝向小班制，故在教學方法上也會受其影響，可朝向精緻化教學，教師能注重個別差異進而因材施教的理念更易實現；而在因應對策上的意見，受試者則提

出可匯集相關問題直接至教育主管機關討論較為實際。諸如上述列舉之問題與意見可知，普遍教師認為少子化對於學校的影響甚大且深遠，而且影響的層面更是包羅萬象，故學校與教育主管單位更應及早正視少子化問題，並提供相關因應之道以消弭私立學校的憂慮。

第六節 綜合討論

本節根據待答問題與研究結果進行綜合討論。本節共分兩個部分：一、臺北市私立高職學校現況分析；二、臺北市私立高職教師因應少子化之現況分析。綜合討論分析如下：

壹、臺北市私立高職學校現況分析

根據問卷調查結果分析，解答「研究目的一」所提出之待答問題 1 至 4：

一、待答問題 1「少子化對臺北市私立高職學校在若干招生的影響情形為何？」

根據問卷調查結果進行單一樣本 t 考驗，臺北市私立高職教師普遍認為少子化對「招生結果的影響」其平均數為 4.00 在平均水準之上，標準差為 1.24，且達到顯著水準 ($t=8.12, p<.001$)，故臺北市私立高職教師大多認為少子化對學校招生的結果非常具有影響力，但其意見差異頗大，可能是因為私立高職學校招生上的影響因素，並非單單僅受少子化影響，其還包括國人升學主義價值觀、產業變遷快速以及學校口碑等因素的影響。

而少子化對「招生策略的影響」方面，平均數為 3.04，標準差為 1.51，並達到顯著水準 ($t=-6.10, p<.001$)，故臺北市私立高職教師認為少子化對學校招生策略的影響並不大，但意見差異頗大，究其原因，可能由於私立高職在招生上的策略擬定早已做好準備，不管有無

少子化，私立高職學校皆得不斷的檢討與改進其招生之策略，而非僅針對少子化量身訂作其招生策略。

二、待答問題 2「少子化對臺北市私立高職學校在若干類科的影響情形為何？」

根據問卷調查結果進行單一樣本 t 考驗，臺北市私立高職教師普遍認為少子化對「類科的影響」其平均數為 4.25 在平均水準之上，標準差為 0.44，且達到顯著水準 ($t=34.28$, $p<.001$)，故臺北市私立高職教師大多認為少子化對學校若干類科非常具有影響力，而由本研究在文獻探討的內文中，也可得知目前普遍臺北市私立高職學校的科別，不斷隨著產業變遷與國人喜好等因素影響，有逐年採取類科調整的實際行動（停招部分科別、改設其他科別、擴增部分科別的班級數等）。

三、待答問題 3「少子化對臺北市私立高職學校在空間與設備運用的影響情形為何？」

根據問卷調查結果進行單一樣本 t 考驗，臺北市私立高職教師普遍認為少子化對「空間與設備運用的影響」其平均數為 3.98 在平均水準之上，標準差為 0.57，且達到顯著水準 ($t=16.68$, $p<.001$)，故臺北市私立高職教師大多認為少子化對學校在空間與設備運用上非常具有影響力，究其原因可能是少子化緣故，將使得與業界脫節或對於尋覓工作不利之部分科別招不到學生，進而停招，而將產生空教室與停招科別實習設備無人使用等閒置現象產生，由此可知少子化對其影響甚大。

四、待答問題 4「少子化對臺北市私立高職學校在未來的經營型態

之影響情形為何？」

根據問卷調查結果進行單一樣本 t 考驗，臺北市私立高職教師普遍認為少子化對「學校在未來的經營型態之影響」其平均數為 3.72 在平均水準之上，標準差為 1.32，且達到顯著水準 ($t=3.30$, $p<.01$)，故臺北市私立高職教師大多認為少子化對學校在未來的經營型態之影響上非常具有相當的影響力，由於本研究是針對臺北市私立高職學校進行調查，大部分皆屬中小型學校，其中更有幾所學校實屬小型學校，將來若少子化的情況加劇，恐將使部分學校面臨無法經營的困境，進而可朝向轉型為社區大學或具產學合作之特色學校等方式持續經營。

貳、臺北市私立高職教師因應少子化之現況分析

根據問卷調查結果分析，解答「研究目的二」所提出之待答問題 1 至 4：

一、待答問題 1「臺北市私立高職教師為因應少子化在招生策略方面所提出之意見為何？」

臺北市私立高職教師為因應少子化在招生策略方面所提出最迫切重要之作法有兩項：

- (一) 提供充足的工讀或工作機會，輔導學生就業。
- (二) 設置專人或專責單位來輔導學生就業。

二、待答問題 2「臺北市私立高職教師為因應少子化在類科調整方面所提出之意見為何？」

臺北市私立高職教師為因應少子化在類科調整方面所提出最迫切重要之作法有兩項：

- (一) 調查產業實際人才需求，進而調整類科或增設相關類科。
- (二) 利用學校本位課程，將適合之類科進行課程整合。

三、待答問題 3「臺北市私立高職教師為因應少子化在閒置空間與設備運用方面所提出之意見為何？」

臺北市私立高職教師為因應少子化在閒置空間與設備運用方面所提出最迫切重要之作法有一項：

將空教室作為專科教室（音樂、外語、美術、電腦等）之用。

四、待答問題 4「臺北市私立高職教師為因應少子化在學校轉型方面所提出之意見為何？」

臺北市私立高職教師為因應少子化在學校轉型方面所提出最迫切重要之作法有一項：

轉型為具產學合作特色之學校。

根據問卷調查結果分析，解答「研究目的三」所提出之待答問題 1 至 4：

一、待答問題 1「不同背景變項之臺北市私立高職教師，為因應少子化在招生策略方面所提出之意見是否有所差異？」

（一）在性別變項中：本研究發現，不同性別之私立高職教師，對因應少子化在招生策略整體上的認知有顯著的差異（ $t=3.39$ ， $p<.05$ ），且女性教師的平均數為 3.27，男性教師的平均數為 3.15，表示女性教師對因應少子化在招生策略的認同感是高於男性教師。

（二）在年齡變項中：本研究發現，不同年齡之臺北市私立高職教師，對因應少子化在招生策略上的認知，無顯著的差異存在（ $F=1.88$ ， $p>.05$ ）。

（三）在最高學歷變項中：本研究發現，不同學歷之私立高職教師，對因應少子化在招生策略上的認知無顯著的差異存在（ $t=1.26$ ， $p>.05$ ）。

（四）在服務年資變項中：本研究發現，不同服務年資之臺北市私立高職教師，對因應少子化在招生策略上的認知有顯著的差異存在（ $F=6.22$ ， $p<.001$ ），其中臺北市私立高職教師服務年資為「5 到未

滿 10 年」、「10 到未滿 15 年」者，其對於因應少子化在招生策略上的認同感顯著高於服務年資為「未滿 5 年」、「15 年以上」之教師。

(五) 在職務變項中：本研究發現，不同職務之臺北市私立高職教師，對因應少子化在招生策略上的認知有顯著的差異存在 ($F=13.42$, $p<.001$)，其中臺北市私立高職教師職務為「教師兼導師」者，其對於因應少子化在類科調整上的認同感顯著高於職務為「專任教師」、「教師兼主任」、「教師兼組長」之教師。

二、待答問題 2「不同背景變項之臺北市私立高職教師，為因應少子化在類科調整方面所提出之意見是否有所差異？」

(一) 在性別變項中：本研究發現，不同性別之私立高職教師，對因應少子化在類科調整整體上的認知無顯著的差異存在 ($t=0.35$, $p>.05$)。

(二) 在年齡變項中：本研究發現，不同年齡之臺北市私立高職教師，對因應少子化在類科調整上的認知，無顯著的差異存在 ($F=1.65$, $p>.05$)。

(三) 在最高學歷變項中：本研究發現，不同學歷之私立高職教師，對因應少子化在招生策略上的認知無顯著的差異存在 ($t=1.48$, $p>.05$)。

(四) 在服務年資變項中：本研究發現，不同服務年資之臺北市私立高職教師，對因應少子化在類科調整上的認知無顯著的差異存在 ($F=0.33$, $p>.05$)。

(五) 在職務變項中：本研究發現，不同職務之臺北市私立高職教師，對因應少子化在類科調整上的認知有顯著的差異存在 ($F=9.72$, $p<.001$)，其中臺北市私立高職教師職務為「教師兼導師」者，其對於因應少子化在類科調整上的認同感顯著高於職務為「教師兼組長」之教師。

三、待答問題 3「不同背景變項之臺北市私立高職教師，為因應少

子化在閒置空間與設備運用方面所提出之意見是否有所差異？」

(一) 在性別變項中：本研究發現，不同性別之私立高職教師，對因應少子化在學校資源運用整體上的認知無顯著的差異存在 ($t=-1.37$, $p>.05$)。

(二) 在年齡變項中：本研究發現，不同年齡之臺北市私立高職教師，對因應少子化在閒置資源運用上的認知，無顯著的差異存在 ($F=1.80$, $p>.05$)。

(三) 在最高學歷變項中：本研究發現，不同學歷之私立高職教師，對因應少子化在閒置資源運用上的認知無顯著的差異存在 ($t=-0.32$, $p>.05$)。

(四) 在服務年資變項中：本研究發現，不同職務年資之臺北市私立高職教師，對因應少子化在閒置資源運用上的認知有顯著的差異存在 ($F=2.81$, $p<.05$)，其中臺北市私立高職教師服務年資為「未滿5年」者，其對於因應少子化在閒置資源運用上的認同感顯著高於服務年資為「15年以上」之教師。

(五) 在職務變項中：本研究發現，不同職務之臺北市私立高職教師，對因應少子化在閒置資源運用上的認知有顯著的差異存在 ($F=7.31$, $p<.001$)，其中臺北市私立高職教師職務為「專任教師」者，其對於因應少子化在閒置資源運用上的認同感顯著高於職務為「教師兼導師」之教師；而職務為「教師兼組長」者的認同感顯著高於職務為「教師兼導師」。

四、待答問題4「不同背景變項之臺北市私立高職教師，為因應少子化在學校轉型方面所提出之意見是否有所差異？」

(一) 在性別變項中：本研究發現，顯示不同性別之私立高職教師，對因應少子化在學校轉型上的認知有顯著的差異存在 ($t=-2.16$, $p<.05$)，且女性教師的平均數皆低於男性教師，表示女性教師在學校

轉型整體上的認同感是低於男性教師。

(二) 在年齡變項中：本研究發現，不同年齡之臺北市私立高職教師，對因應少子化在學校轉型上的認知，有顯著的差異存在 ($F=6.25$ ， $p<.001$)，且「26-35 歲」、「36-45 歲」和「46 歲以上」者，其對於因應少子化在學校轉型上的認同感顯著高於年齡在「25 歲以下」之教師。

(三) 在最高學歷變項中：本研究發現，不同學歷之私立高職教師，對因應少子化在學校轉型上的認知無顯著的差異存在 ($t= -1.19$ ， $p>.05$)。

(四) 在服務年資變項中：本研究發現，不同職務年資之臺北市私立高職教師，對因應少子化在學校轉型上的認知有顯著的差異存在 ($F=7.11$ ， $p<.001$)，其中臺北市私立高職教師服務年資為「未滿 5 年」者，其對於因應少子化在學校轉型上的認同感顯著高於服務年資為「15 年以上」之教師。

(五) 在職務變項中：本研究發現，不同職務之臺北市私立高職教師，對因應少子化在學校轉型上的認知有顯著的差異存在 ($F=31.68$ ， $p<.001$)，其中臺北市私立高職教師職務為「專任教師」、「教師兼組長」者，其對於因應少子化在學校轉型上的認同感顯著高於職務為「教師兼導師」、「教師兼主任」之教師。