

新北市公立教保服務人員幸福感與 正向管教關係之研究

胡雅玉

桃園市三坑國民小學附設幼兒園園主任

摘要

本研究旨在探討新北市公立教保服務人員的幸福感與正向管教之關係，分析教保服務人員幸福感與正向管教關係，是否隨背景變項不同而有所差異。以研究者編制之「新北市公立教保服務人員幸福感與正向管教關係問卷」為研究工具，研究對象為新北市公立教保服務人員，回收資料以描述性統計、t 考驗、單因子變異數分析等統計方式處理與分析。研究發現 1.新北市公立教保服務人員幸福感及正向管教的現況皆屬於較高表現。2.教保服務人員幸福感對正向管教具有預測力。最後，根據本研究提出相關建議。

關鍵詞：幼兒園、正向管教、幸福感、教保服務人員

壹、緒論

幼兒的身心尚未成熟發展，大人易將其視為理應的聽從者，如此易使其陷入被安排、甚至被不當管教或被侵害的不利處境。然而幼兒非任何人的附屬品，其基本人權常受到忽視而需要法律明確保障。臺灣是一個幸福的國家，早早就跟進國際腳步視兒童為獨立主體納入國法，而幸福國家的幼教工作者能否感知自身幸福？能否以正向管教尊重幼兒使其快樂學習、幸福成長？學者指出三到五歲孩子怎麼生活與學習，將可以在五歲時預測未來的可能發現，因此學前教育要常常檢討（黃敦晴，2021）。本研究背景先從國際暨臺灣視角看到《兒童權利公約》（The Convention on the Rights of Children [CRC]）、《兒童及少年福利與權益保障》、《教師法》、《教育基本法》、《幼兒教育及照顧法》皆保護兒童權益，接而將視角切入教育的重要推手－教師，透過幸福教育能讓學生邁向圓滿人生（吳清山，2018），最後聚焦到研究者服務所在地－新北市的整體幼兒教育。選擇新北市做為研究的原因為研究者對新北市較為熟悉外，也因為新北市 110 學年度有 1,127 所幼兒園，相對於其他縣市，所佔全國比相當高，且偏商業、農業、工業等型態的行政區兼具，家長職業與社經地位分布廣泛，擁有多樣的地理環境、族群、產業與生活型態，無論是人口結構、都市鄉鎮分布、文化族群與產業分布，在新北市都可以找到相對應的縮影。然目前搜集各教育階段之教師幸福感與正向管教相關文獻甚少，學前教育更缺乏教師幸福感與正向管教直接關係之實証研究，而正向管教為重要的教育方法，教育人員自身的正向思維及幸福感受極可能影響著正向管教施行成效的關鍵之一，需要更多學者專家加以研究解開這疑惑的繭。為符應幸福感國家及兒童權利，研究者將研究對象由「教師」擴大到「教保服務人員」，將學前教育階段幼兒會接觸到的教育者皆納為研究對象，進而探究幸福感與正向管教之現況及兩者之關係。

貳、文獻探討

一、教保服務人員幸福感之定義、內涵與相關研究

教保服務人員是幼教重要的靈魂人物，老師的一句話甚至勝過父母的千叮嚀萬囑咐，所以教保服務人員更應思慮周全謹言慎行，如同嚴長壽（2011）提及老師的力量看似微不足道，但也最能產生強大之力。然教保服務人員是否熱愛這份工作？對於生活環境是否滿意？是否有穩定的心情？是否有正向積極的態度？是否自覺幸福感？教育是用生命感化生命的職業（丁一顧，2009），幸福的老師也會影響學生的幸福。「幸福」是抽象的感受，Seligman（2002）推崇正向心理學，整合有關幸福感與正向情緒的關係；王皓昀（2020）摘要 Keyes（1998, 2005a）、Keyes & Waterman（2003）等資料指出主觀幸福感的三要素為情緒、心理與社會方面的感受；此外，陸洛（1998）視生活滿足以及正向負向的情緒為主觀幸福感，主觀幸福感包括情緒及生活滿意，情緒可再分為正向及負向情緒；張芳全（2017）認為主觀幸福感是對安全、生活、教育品質及工作等等之滿意程度；余民寧等人（2016）提及主觀幸福感是個人不分從事的行業，覺知與評鑑其生活，涵蓋心理、社會與情緒幸福感。因此，本研究將教保服務人員幸福感定義為園長、教師、教保員等從事幼教工作及生活環境中以正向思維主觀認定情緒、身心、工作及生活層面的滿意感受；在內涵方面，謝靖君（2020）將生活滿意度詮釋為教保服務人員對整體生活的評估結果，以認知活動整體進行評估所得的整體感受，包含主觀認定滿意程度、知足並樂觀面對生活的事，並將身心健康詮釋為幼兒園教保服務人員能知覺生活健康習慣，於身體及心理面有健康的良好狀態，同時將工作成就定義為教師個人面對學校工作包含教學、保育、行政等面向心理知覺感受。洪英雄（2018）認為正向情緒是對現在及未來生活有正向感受與期待。本研究以生活滿意、工作成就、身心健康、正向情緒來研究教保服務人員幸福感，並將生活滿意定義為教保服務人員主觀對於幼教生活、家庭生活及個人生活等整體生活品質知足滿意度；將工作成就定義為教保服務人員從事教學、保育、行

政等工作之自我價值感與愉悅感；將身心健康定義為教保服務人員感知生理無病痛、心理舒適、作息規律、睡眠飲食良好，並能適時抒發壓力；將正向情緒定義為教保服務人員對過去、現在及未來生活的正向喜歡程度與樂觀感知。

二、教保服務人員正向管教之定義、內涵與相關研究

《三字經》云「教不嚴師之惰」，自古以來老師被期待以嚴格的方式教導學生，以塑造子弟兵未來的成就，但嚴格是為了達到什麼目標、嚴格的原則又有何規準？若以他律的方式設置罰則糾正學生，學生會為了避免處罰而遵循，但內心若不知羞恥則無法真心改過，一旦缺少師長的管教則可能再犯，若能以道德感化，禮教涵養讓學生感受羞恥心及良知，便能自律，因此管教要以法治與禮制並行（吳清基，2011）。依據《學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項》第14條，整理摘要管教應尊重四項權利（人格發展、身體自主、受教以及學習權）、考量個別身心差異、讚賞鼓勵及表揚好行為、符合相關法令下對學生行使合理受教育權之限制。當老師難以理解學生想法、感受和動機時，師生關係通常會受到影響，因此理解他人想法、感受和動機能促進師生關係（Gehlbach et al., 2022）。而「正向」一詞在教室中意有鼓勵、且有效的行為之意，是一種積極又雙向而非消極或是上對下的懲罰或控制（傅木龍等，2008）。教師採以正向管教的重要元素，包含尊重孩子、鼓勵主動參與、重視發展及動機並且確保公平性（謝傳崇等，2008）。徐美鈴（2008）認為正向管教有待老師們齊心努力實踐，包括了解法規規範、增進專業知能、深耕班經技巧、相信學生願意學好、開創師生對話、善用學生自治會、建立教師支持系統、遵守公平程序正義以及分享實務正向管教案例。亦有學者建議學前教師應確保在課堂中展現友好和溫暖，採用方法和創造有利的環境，即可改善和加強學前幼兒的學校體驗，並促進幼兒情感及心理領域平穩快速地成長，從而加強全面教育，以適應個體差異和能力（Johnson Tayo Adigun, 2021）。因此，本研究將教保服務人員正向管教定義為教保服務人員以溫和且堅定的態度呈現教育愛

與榜樣，親師合作喚醒、激勵、鼓舞幼兒，使其發展自律、正向的人格。研究對象為新北市公立教保服務人員，因而再參照新北市幼教局所列出的正向管教自我檢核項目，最後綜合自我檢核指標及過去研究內涵指標，將教保服務人員正向管教之內涵歸納定義為「形塑友善氛圍」、「引導正向行為」、「保持正向情緒」、「良好親師溝通」以及「完善支持系統」。

三、教保服務人員幸福感與正向管教之相關研究

蔡進雄（2012）指出教師知覺生活滿意及保有正念情緒，所呈現的幸福感會感染學生的心情與學習。鄭鈞元（2016）研究發現教保服務人員的主觀幸福感對其創意教學表現具有顯著預測力，顯示當個體感受到較高的生活滿意與正向情緒時，其在教學現場能展現更佳的彈性與創造力。類推至本研究中教保人員的管教行為，正向管教亦需依賴情緒調節與理性判斷，特別是在面對幼兒偏差行為時的因應策略。因此，幸福感不僅能提升創意教學，同樣可視為影響正向管教策略選擇的心理基礎，並具有預測價值。此外，經國內外多篇論文實証指出教師幸福感與教學效能、教育專業知能、工作績效呈正相關（Jalali & Heidari, 2016；程英芬，2019；楊雅婷，2020；呂雨璇，2020；林欣儀，2022）。推論教保服務人員幸福感受可能影響正向管教的施行，若能感受到美好的幸福，應可由內心自發性表現出溫柔且和言悅色，對管教產生正向影響。幼兒園施行正向管教是時下教育的重點方針，唯運用正向的管教才能讓幼兒在自信與快樂中學習。而教保服務人員本身是否是一位正向、自覺幸福的老師、是否能施行正向管教，依蔡譯嫻（2022）文獻顯示教保服務人員幸福感正向影響教學效能、陳月蓮（2015）國小教師之正向管教與幸福感文獻結果顯示為中度正相關。若改以內涵面來探討幸福感與正向管教兩者之關係，本研究之教保服務人員幸福感內涵為生活滿意、工作成就、身心健康及正向情緒，而正向管教內涵為形塑友善氛圍、引導正向行為、保持正向情緒、良好親師溝通以及完善支持系統。分析幸福感與正向管教兩變項內涵之共通性，發現教保服務人員幸福感的生活滿意內涵意指教保服務人員主觀對於幼教生活、家庭生

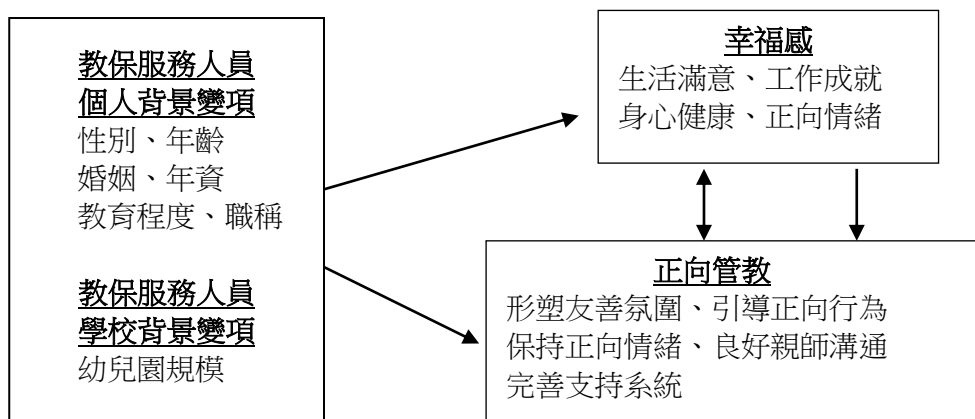
活及個人生活等整體生活品質知足滿意度，其中所言之幼教生活則與正向管教內涵中的友善氛圍、正向情緒、親師溝通及支持系統息息相關，當教保服務人員對於幼教生活感受良好，較能對幼兒營造友善氛圍、保持正向情緒，並且與家長進行良好的溝通，與同儕之間也能彼此分享與支持；此外，幸福感中的工作成就向度之內涵定義為教保服務人員從事教學、保育、行政等構面之自我價值感與愉悅感，此也與正向管教中的良好親師溝通、完善支持系統向度及正向情緒相關，當教保服務人員感受高度工作成就，較能有自信進行親師溝通、與同儕維持正向支持關係，並且保持愉悅正向的情緒；細究再發現，教保服務人員幸福感與正向管教皆同時具有正向情緒向度，因此，由兩造內涵可推論教保服務人員幸福感與正向管教具有正相關性。

參、研究設計與實施

一、研究架構

本研究方法採以問卷調查法，由背景變項、幸福感與正向管教來建立研究架構：背景變向包含教保服務人員背景變項之「性別」、「年齡」、「婚姻」、「年資」、「教育程度」、「職稱」及學校背景變項之「學校規模」；「幸福感」包括「生活滿意」、「工作成就」、「身心健康」、「正向情緒」等四個構面；「正向管教」包括「形塑友善氛圍」、「引導正向行為」、「保持正向情緒」、「良好親師溝通」及「完善支持系統」等五個構面，研究架構如圖 1。

圖 1
研究架構圖



二、研究對象

本研究係以新北市政府統計資訊網於 111 年 3 月 31 日公佈之 110 學年度新北市幼兒園教保服務人員概況報表做為本研究 111 學年度母群體，資料顯示服務於新北市公幼教保服務人員總計 2,327 人。此外，依據新北市幼兒教育資源網公立幼兒園一覽表總計共 280 所，研究者將公立幼兒園依總核定幼生數分為不同規模，區分原則根據《幼兒園行政組織及員額編制標準》第 3 條第 2 款指出公立學校附設幼兒園九十人以下不設置任何組別，因此研究者將其列為小規模學校、九十一人至一百八十人設置教保組，將其歸類為中規模學校、逾一百八十人設置教務組及保育組，將其歸類為大規模學校。依學校規模比例抽取 15 間學校寄出預試問卷紙本，共計發放 150 人做為調查之對象，回收有效問卷 142 份進行預試資料分析，問卷回收率為 95%。

三、研究工具

研究者經文獻分析及歸納等歷程進行問卷設計，繼而函請 8 位精通教育之專家學者惠予指導，審核量表之內涵、語意、詞彙等表達是否適當，並提供建議後予以修正，以形成效度之依據，作為編製預試問卷之參考基礎，統整意見形成預試問卷之編製並進行施測。問卷題目採用李克特（Likert）五點量表的填答方式，量表的題目皆為正向題，填答者閱讀完題目，在「非常同意」至「非常不同意」等五個選項中勾選，計分依次給予 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分，分數越高表示新北市教保服務人員幸福感受正向管教影響因素各個層面愈強，反之則愈弱。4 分以上列為高程度影響，3 分至 4 分列為中高程度影響，2 分至 3 分以下列為中低程度影響，2 分以下則列為低程度影響。透過項目分析、因素分析及信度分析等刪除不合適的題目。教保服務人員幸福感量表原 24 題在項目分析顯示皆具顯著差異（ $p < .05$ ），接續因素分析決定題目歸屬於哪一個因素，保留適切的題目並刪除不適切的題目。其中 2 題分別為「我會適時抒發壓力」及「我感受到週遭的人及環境是友善的」，經因素分析自動形成的構面不符合原先歸類的構面，與指導教授討論題目之內容後予以刪除此 2 題。刪除後項目分析之 22 題內容見下表 2。刪除兩題後，分析結果之 KMO 值為 .915，Bartlett 球形檢定的近似卡方分配為 2340.830，自由度為 231，顯著性 $p < .001$ ，表示刪題後的資料適合進行因素分析。因素分析四個共同因素的旋轉平方和荷量分別為 8.384、7.041、7.834、7.639，四個共同因素總計可以解釋測量題目的 70.164%。而教保服務人員正向管教量表 25 題項目分析皆具顯著差異（ $p < .05$ ），接續因素分析決定題目歸屬於哪一個因素，保留適切的題目並刪除不適切的題目。其中 2 題分別為「在處理幼兒問題前，我會先關切幼兒發生負向行為背後的原因」及「我對身邊的人、事、物充滿感恩」，研究者依據理論架構及檢視問卷題目的屬性並與指導教授討論後予以刪除此 2 題。刪除後項目分析共 23 題的內容見下表 3。經刪除兩題後分析結果之 KMO 值為 .921，Bartlett 球形檢定的近似卡方分配為 2301.390，自由度為

253，顯著性 $p < .001$ ，表示刪題後的資料適合進行因素分析。因素分析四個共同因素的旋轉平方和荷量分別為 4.982、3.742、3.515、3.293，四個共同因素總計可以解釋測量题目的 67.532%。

教保服務人員正向管教經上述分析後由原有的五個構面減少為四個，「保持正向情緒」構面中原設計兩題改歸類於「引導正向行為」構面，原設計之一題改為「形塑友善氛圍」構面，另一題改歸類於「良好親師溝通」構面，再一題的因素負荷量小於 0.5，故予以刪題。至此，「保持正向情緒」構面之下已無適合之題目，故刪除「保持正向情緒」構面。本問卷經過上述編制的過程即具備好的內容效度及建構效度，各量表刪題後的信度也相當優良，各構面之題數、量表信度及因素負荷量摘要表如表 1 所示。

表 1
教保服務人員幸福感、正向管教信度、因素負荷量摘要表

變 項	構 面	題數	Cronbach's α	總量表 α 係數	因素負荷量範圍
教保服務人員 幸福感	生活滿意	6	.874	.947	.759~.842
	工作成就	6	.928		.826~.868
	身心健康	5	.858		.561~.892
	正向情緒	5	.888		.741~.857
教保服務人員 正向管教	形塑友善氛圍	5	.836	.951	.530~.796
	引導正向行為	8	.919		.574~.781
	良好親師溝通	5	.891		.603~.809
	完善支持系統	5	.839		.516~.796

正式問卷共計發放 440 人，並採取二階段抽樣法。第一階段是採用分層比例抽樣，以學校規模為分層比例抽樣原則；第二階段按照學校規模大小，試算可能之教保服務人員人數，委請各校負責人從樣本學校中抽取適當的教師數量來進行問卷施測。回收 429 份，總回收率為 98%。以平均數、標準差、百分比、次數分配等描述性統計，瞭解新北市公立教保服務人員

於「新北市公立教保服務人員幸福感」及「新北市公立教保服務人員正向管教」的填答情形。運用 t 檢定，分析新北市不同「性別」、「婚姻」之公立教保服務人員於「新北市公立教保服務人員幸福感」及「新北市公立教保服務人員正向管教」各層面及整體之得分，以瞭解其差異情形。以單因子變異數分析之統計方法，考驗不同教保服務人員之「年齡」、「服務年資」、「教育程度」及「職稱」等個人背景變項，及不同學校規模背景變項在「新北市公立教保服務人員幸福感」及「新北市公立教保服務人員正向管教」是否達顯著差異。以皮爾森積差相關之統計方法，來分析新北市公立教保服務人員在幸福感與正向管教之整體層面及各層面，探討二者之間的相關情形。以多元迴歸分析新北市公立教保服務人員幸福感對正向管教整體及各向度之預測力。本研究以教保服務人員幸福感為預測變項，教保服務人員正向管教為效標變項，分別進行多元迴歸分析。

四、研究限制

本研究調查法採以問卷方式進行，會因受試者當時的心情或感受而產生偏差，研究學校型態不包含非營利幼兒園、準公共幼兒園及私立幼兒園，研究區域不包含新北市以外之其他縣市，且研究對象限制為公立幼兒園之園長、教師及教保員，無細分專任主任、教師兼主任、兼任組長等職務，園所型態亦無細分為市立幼兒園或國小附幼，在研究推論上不免有所限制，因不同工作職務或園所型態亦可能影響其幸福感與管教方式。

肆、結果分析與討論

一、教保服務人員幸福感與正向管教之現況分析

（一）教保服務人員幸福感之現況分析

由下表 2 可見新北市教保服務人員生活滿意度最佳（4.13）、工作成就與正向情緒（4.10）次之，但皆差異不大，屬於高度表現。最低的向

度為身心健康（3.68），屬於中高度表現。以個別題項進行比較，教保服務人員對於「1.我覺得我的家庭生活是和樂融洽的。」（4.39）認同呈度最高。而對於「17. 我有運動的習慣。」（3.19）認同呈度最低。

綜合而言，整體幸福感具有高度表現，而各向度亦有中高度至高度的表現，顯示在新北市的公立教保服務人員具較高度幸福感，相比公立教保服務人員幸福感之文獻，此與謝靖君（2020）所提出「中部地區公立教保服務人員整體幸福感屬中高程度」、許乃文（2020）所提出「雲嘉地區教保服務人員幸福屬於中上程度」相似。推究其原因，應與公立幼兒園環境有關，欲進入公幼服務，皆是經過重重的檢定及考試才能成為正式人員，項目在僧多粥少的公幼環境，能考進者無論在工作或薪水方面皆較有保障，對於努力獲得的一切亦會珍惜，而願意持續留在幼教職場未轉換跑道者定當是喜愛幼兒的，此喜愛之心不僅止於自己的孩子，更擴及幼兒園每一位孩子。因此對於幼教、家庭、個人的「生活滿意」能有較高的感受，但在「我對目前生活感到滿意。」（3.97）及「我對目前的教保服務工作感到有成就感」（3.97）認同度呈現中高度，顯示仍有期待更高幸福感的空間。

在幸福感各向度中，以身心健康向度最低，此與謝靖君（2020）所提出「身心健康層面感受度最低」相同。以問卷推論教保服務人員照顧幼兒的責任重大，於心靈上不易放輕鬆，因而在健康活力、睡眠品質、飲食及運動習慣等身心健康向度皆有相對低的感受。

表 2
教保服務人員幸福感現況分析表

向度	題 號 及 題 目	平均數	標準差	偏態	峰度	總排序	向度 平均	整體 平均
生活滿意	1. 我覺得我的家庭生活是和樂融洽的。	4.39	0.74	-1.11	1.12	1	4.13	
	2. 我喜歡教保服務人員的工作模式。	3.90	0.82	-0.48	0.09	18		
	3. 我能掌控自己想要的生活方式。	4.04	0.78	-0.49	-0.06	10		
	4. 我對目前生活感到滿意。	3.97	0.80	-0.63	0.46	16		
	5. 我的職場工作有保障，讓我的生活具有安全感。	4.10	0.84	-0.86	0.65	8		
	6. 我享受並珍惜現在生活中所擁有的一切。	4.37	0.66	-0.61	-0.41	2		
工作成就	7. 家長信任我的教學與班級經營能力。	4.10	0.66	-0.262	-0.133	9	4.10	
	8. 我有能力解決工作上的問題。	4.14	0.64	-0.178	-0.35	7		
	9. 我對目前的教保服務工作感到有成就感。	3.97	0.78	-0.562	0.607	17		
	10. 我肯定自己在教保服務工作上的價值。	4.15	0.70	-0.505	0.378	6		
	11. 在工作上，我可以協助幼兒成長。	4.26	0.60	-0.189	-0.557	3		4.01
	12. 我的專業付出常受到別人的肯定。	4.00	0.74	-0.201	-0.636	14		
身心健康	13. 我覺得自己健康有活力。	3.89	0.88	-0.443	-0.193	19	3.68	
	14. 我的起居作息有規律。	3.98	0.92	-0.774	0.186	15		
	15. 我有充足的睡眠且品質良好。	3.54	1.02	-0.42	-0.251	21		
	16. 我有良好的飲食習慣。	3.82	0.89	-0.378	-0.497	20		
	17. 我有運動的習慣。	3.19	1.12	-0.158	-0.668	22		
正向情緒	18. 我常保持正向的心情。	4.04	0.77	-0.533	0.29	11	4.10	
	19. 我會以正向態度來面對生活中的不如意。	4.03	0.74	-0.334	-0.123	12		
	20. 我覺得現在的幸福是掌握在自己的手中。	4.16	0.76	-0.54	-0.309	5		
	21. 我覺得過去生活中的困境都是我生命的養份，幫助我成長。	4.24	0.70	-0.575	-0.057	4		
	22. 我覺得我未來的理想是可以獲得實現的。	4.03	0.76	-0.279	-0.632	13		

（二）教保服務人員正向管教之現況分析

由下表 3 可知新北市教保服務人員正向管教現況，四個向度中以引導正向行為向度最佳（4.42），完善支持系統向度次之（4.31），接續為形塑友善氛圍向度（4.21），最低為良好親師溝通向度（4.12），然此四個向度皆差異不大，屬於高度表現。以個別題項進行比較，教保服務人員對於「10. 我會提醒幼兒生活常規上表現的正向行為。」（4.49），此題項認同呈度最高。而對於「14. 當情緒來時，我會轉移注意力舒緩情緒。」（4.02），此題項認同程度最低。

綜合而言，無論對於整體或各向度正向管教皆具有高度表現，顯示新北市公立教保服務人員正向管教認同程度高。以正向管教各向度來看，以「引導正向行為」得分為最高，其內涵是以鼓勵、提醒的策略引導幼兒產生正向行為表現，此與王蕙琪（2018）所提出「合理的管教策略」相似。研究者分析成效最佳的引導正向行為及次之的完善支持系統兩個向度，得分第二的「完善支持系統」面向中以參加教保專業正向管教研習分數最高，因此「引導正向行為」表現最好的原因應來自於新北市教育局對幼兒園安排多場正向管教研習，邀請專業講師進行實體研習宣導相關法令、實例及示範正向管教做法外，亦體恤教保服務人員而辦理多場線上研習，使其免於舟車勞頓，並且每每辦理研習皆會以公文知會各校以免錯過訊息。至此推論教保服務人員經研習後對於「引導正向行為」向度能產生更多專業知能及具體的做法，進而才會有較高的認同。

表 3
教保服務人員正向管教現況分析表

向度	題 號 及 題 目	平均數	標準差	偏態	峰度	總排序	向度 平均	整體 平均
形塑友善氛圍	1. 我會提供幼兒均等機會參與學習活動	4.27	0.64	-0.42	-0.16	15	4.21	
	2. 我會避免使用情緒性語言和幼兒互動	4.19	0.64	-0.29	-0.14	17		
	3. 我會與幼兒共同訂定班級公約。	4.22	0.63	-0.33	-0.13	16		
	4. 我會和善引導幼兒確認是否聽懂指令	4.28	0.60	-0.26	-0.22	13		
	5. 我會適時且適切的處理幼兒情緒，讓自己的情緒不受幼兒影響。	4.10	0.69	-0.31	-0.26	22		
引導正向行為	6. 我會適時給予幼兒關懷和協助。	4.40	0.54	-0.10	-1.02	5	4.42	4.28
	7. 我會讚美幼兒良好的行為。	4.46	0.56	-0.39	-0.89	3		
	8. 我會引導幼兒合宜的行為表達需求，並回應幼兒的需求或給予鼓勵。	4.41	0.58	-0.37	-0.74	4		
	9. 我會經常公開鼓勵幼兒良好的表現。	4.47	0.59	-0.59	-0.60	2		
	10. 我會提醒幼兒表現的正向行為。	4.49	0.56	-0.48	-0.82	1		
	11. 我會以正向的態度協助幼兒學習發展	4.37	0.61	-0.42	-0.66	7		
	12. 我會觀察幼兒的努力與好行為表現。	4.38	0.59	-0.33	-0.70	6		
	13. 我會主動讓家長知道幼兒正向表現。	4.36	0.61	-0.41	-0.66	8		
良好親師溝通	14. 當情緒來時，我會轉移注意舒緩情緒	4.02	0.68	-0.29	-0.02	23	4.12	
	15. 我會與家長合作處理幼兒負面情緒。	4.15	0.62	-0.23	0.03	19		
	16. 我會了解並鼓勵家長合宜的方式管	4.13	0.66	-0.29	-0.10	20		
	17. 我會與家長建立多元溝通管道。	4.16	0.70	-0.35	-0.45	18		
	18. 我會適時提供家長教養知識及技巧。	4.13	0.68	-0.43	0.12	21		

(續下頁)

表 3
教保服務人員正向管教現況分析表（續）

向度	題 號 及 題 目	平均數	標準差	偏態	峰度	總排序	向度 平均	整體 平均
完 善 支 持 系 統	19. 我會與同儕研究討論幼兒的管教問題	4.33	0.64	-0.57	0.18	9	4.31	
	20. 我會參加教保及特教相關研習。	4.33	0.67	-0.77	1.00	10		
	21. 我會參加正向管教相關研習。	4.30	0.73	-0.99	1.51	11		
	22. 我會主動向他人請教或尋求支援。	4.28	0.68	-0.55	-0.18	14		
	23. 我會與同事交流正向管教策略。	4.30	0.68	-0.67	0.25	12		

二、不同背景變項的教保服務人員在幸福感之差異分析

本研究就不同個人背景變項（性別、年齡、婚姻、年資、教育程度和職稱）和學校背景變項（幼兒園規模）來作探討。差異檢定以單因子變異數分析或獨立樣本 t 檢定進行，如果產生顯著性差異，即進行事後比較，方法以 Scheffé 法為主，若比較無果，則進一步採用 LSD 再次比較。

回收問卷的男性只有 10 位，占 2% 人數比例，避免數量過少而產生推論誤差，因而不進行性別項目的差異分析。「年齡」變項採單因子變異數分析，幸福感屬於「高度」程度，樣本變異數 F 值為 9.37，達.001 顯著標準，經 Scheffé 法進行事後比較發現，「41-50 歲」及「51 歲以上」的幸福感顯著高於「30 歲以下」及「31-40 歲」者。「婚姻」變項採獨立樣本 t 檢定，幸福感屬於「高度」程度，樣本變異數 t 值為 2.33 達.05 顯著水準，「已婚」者顯著高於「未婚」者。「年資」變項採單因子變異數分析，幸福感屬於「高度」程度， F 值為 7.01 達.001 顯著水準，不同「年資」對於「整體」幸福感情形具有顯著差異性，採用 Scheffé 法做事後比較，發現服務年資在「16 年以上」的整體幸福感顯著高於「5 年以下」、「6-10 年」及「11-15 年」。「教育程度」變項採單因子變異數分析，幸福感屬「高度」程度，變異數 F 值為 2.26，未達.05 顯著水準，顯示在整體幸福感向度

並不會受到教育程度的影響而產生差異。「職稱」變項採單因子變異數分析，幸福感屬「高度」程度，變異數資料 F 值為 1.16 未達.05 顯著水準，顯示整體幸福感並不受到職稱的影響而產生差異。「幼兒園規模」採單因子變異數分析，幸福感屬「高度」程度，變異數 F 值為 2.063，未達.05 顯著水準，意即「幼兒園規模」對「整體」幸福感未有顯著性差異。不同背景變項的教保服務人員在幸福感整體與各項度的差異如表 4 所示。

表 4
不同背景變項的教保服務人員在幸福感整體與各向度的差異分析

背景變項	分 類	幸福感 整體	生活滿意	工作成就	身心健康	正向情緒
年齡	(1)30 歲以下					
	(2)31-40 歲	3=4>1=2	3>2	3=4>1	3=4>1=2	3=4>1=2
	(3)41-50 歲					
	(4)51 歲以上					
婚姻	(1)已婚	1>2		1>2		1>2
	(2)未婚					
年資	(1)5 年以下					
	(2)6-10 年	4>1,2,3	4>1,2,3	4>1,2,3	4>2	4>2
	(3)11-15 年					
	(4)16 年以上					
教育程度	(1)專科					
	(2)大學			3>2		
	(3)研究所以上					
職稱	(1)園長或專任主任					
	(2)教師			2>3		
	(3)教保員					
園所規模	(1)90 人以下					
	(2)91-180 人				1,2>3	
	(3)181 人以上					

三、不同背景變項的新北市公立教保服務人員正向管教差異分析

本回收問卷的男性只有 10 位，占 2% 人數比例，避免數量過少而產生推論誤差，因而不進行性別項目的差異分析。「年齡」變項採單因子變異數分析，正向管教情形屬「高度」程度，樣本變異數 F 值為 4.57 達.01 顯著水準，經過 Scheffé 法事後發現，年齡為「51 歲以上」在整體正向管教顯著高於年齡為「31-40 歲」，顯示於整體正向管教會受到年齡的影響而產生差異。「婚姻」變項採獨立樣本 t 檢定，正向管教屬「高度」程度，樣本變異數 t 值為 1.51 未達.05 顯著水準，顯示整體正向管教並不會受到婚姻的影響而產生差異。「年資」變項採單因子變異數分析，正向管教屬「高度」程度。樣本變異數 F 值為 3.23 達.05 顯著水準，但經由 Scheffé 進行事後比較時，可見每一組皆無差異，因此進一步採用 LSD 做事後比較，「年資」為「16 年以上」者在「整體」正向管教顯著高於年資在「6-10 年」以及「11-15 年」者。「教育程度」變項採單因子變異數分析，正向管教屬「高度」程度，樣本變異數 F 值為 1.27 未達.05 顯著水準，顯示在整體正向管教並不會受到教育程度的影響而產生差異。「職稱」變項採單因子變異數分析，正向管教屬「高度」程度，樣本的變異數 F 值為.52 未達.05 顯著性水準，顯示在整體正向管教並不會受到職稱的影響而產生差異。「幼兒園規模」變項採單因子變異數分析，正向管教屬「高度」程度，樣本變異數 F 值為 1.20 未達.05 顯著性，對「整體」正向管教未有顯著差異性。不同背景變項的教保服務人員在正向管教整體與各項度的差異如表 5 所示。

表 5

不同背景變項的教保服務人員在正向管教整體與各向度的差異分析

背景變項	分 類	整體正向 管教	形塑友善 氛圍	引導正向 行為	良好親師 溝通	完善支持 系統
年齡	(1)30 歲以下					
	(2)31-40 歲					
	(3)41-50 歲	4>2	4>2	4>2	3=4>1	3=4>1=2
	(4)51 歲以上					
婚姻	(1)已婚				1>2	
	(2)未婚					
年資	(1)5 年以下					
	(2)6-10 年					
	(3)11-15 年	4>2,3	4>2,3	4>2,3		
	(4)16 年以上					
教育 程度	(1)專科					
	(2)大學					
	(3)研究所以上					
職稱	(1)園長或專任主任					
	(2)教師					
	(3)教保員					
園所 規模	(1)90 人以下					
	(2)91-180 人					
	(3)181 人以上					

四、教保服務人員幸福感與教保服務人員正向管教之相關分析

分別以教保服務人員幸福感整體量表、各向度與教保服務人員正向管教整體量表、各向度間進行積差相關分析，以瞭解幸福感與正向管教兩者間的關係。

（一）教保服務人員幸福感與教保服務人員正向管教整體量表之相關分析

表 6 為教保服務人員幸福感與教保服務人員正向管教整體及各向度相關係數摘要表。由表可知，整體幸福感與正向管教間的相關係數為.71，達.001 顯著水準，因達.7 以上，顯示整體幸福感與正向管教有顯著高度正相關，可知新北市公立教保服務人員幸福感愈佳，教保服務人員正向管教也愈佳，反之亦然。就幸福感各向度與正向管教整體量表而言，「生活滿意」、「工作成就」、「身心健康」、「正向情緒」四個向度與教保服務人員正向管教整體間的係數分別為.59、.67、.51、.65，均已達.001 顯著水準，顯示出教保服務人員幸福感各向度與正向管教整體量表間有顯著正相關。

幸福感整體量表與正向管教各向度「形塑友善環境」、「引導正向行為」、「良好親師溝通」、「完善支持系統」的相關係數分別為.67、.62、.64、.62，均達到.001 顯著水準，可知整體教保服務人員幸福感與教保服務人員正向管教各向度有顯著正相關。

（二）教保服務人員幸福感各向度與教保服務人員正向管教各向度之相關

在「生活滿意」與正向管教各向度方面的相關係數分為.55、.51、.53、.52，均達到.001 顯著水準，顯示生活滿意與正向管教各個向度之間具有顯著正相關。在「工作成就」與正向管教各向度方面的相關係數依序為.60、.59、.61、.56，均達到.001 顯著水準，顯示工作成就與正向管教各個向度之間具有顯著正相關性。在「身心健康」與正向管教各向度方面的相關係數分別為.49、.43、.47、.45，均達到.001 顯著水準，顯示身心健康與正向管教各個向度之間具有顯著正相關。在「正向情緒」與正向管教各向度方面的相關係數分別為.62、.57、.57、.56，均達到.001 顯著水準，顯示正向情緒與正向管教各個向度之間具有顯著正相關。

表 6
幸福感與正向管教整體及各向度之相關係數摘要表

	幸福感 整體量表	生活滿意	工作成就	身心健康	正向情緒
正向管教 整體量表	.71**	.59**	.67**	.51**	.65**
形塑友善氛圍	.67**	.55**	.60**	.49**	.62**
引導正向行為	.62**	.51**	.596**	.43**	.57**
良好親師溝通	.64**	.53**	.61**	.47**	.57**
完善支持系統	.62**	.52**	.56**	.45**	.56**

**表在顯著水準為 0.01 時(雙尾)，相關顯著。

由教保服務人員幸福感與教保服務人員正向管教之積差相關結果可發現，幸福感與正向管教的整體以及各個向度之間都有顯著高度正相關，亦即新北市公立教保服務人員的幸福感知覺程度愈高，則正向管教知覺程度也愈高。足見教保服務人員若能覺得生活上的滿意、獲得工作上的成就、繼續保持的正向情緒以及維持身心健康狀態，如此不但能獲得較好的幸福感受，更能藉此提升正向管教的施行。

此外，各向度間以幸福感之「正向情緒」與正向管教之「形塑友善氛圍」的相關程度最高，而以幸福感之「身心健康」與正向管教之「引導正向行為」的相關程度最低。教保服務人員的正向情緒若能提昇，可營造幼兒園友善的教育環境氛圍，引響教學品質（丁學勤、陳春鳳，2018）。推究其原因，教保服務人員若能以正向思維來看待生活中的不如意、以樂觀的態度保持正向心情，便能將正向樂觀的氛圍感染全班，亦能妥善引導幼兒情緒與行為。因此，教保服務人員每日持有正向情緒投入教育工作，和善、耐心引導幼兒，善用輔導策略引導幼兒正向行為是相當重要的事，因此在幸福感的「正向情緒」向度與正向管教的「形塑友善氛圍」相關程度最高；然而另一方面，因公立幼兒園施行課綱是採取適齡適性的方式設計課程，培養其六大核心素養（幼兒園教保活動課程大綱，2018），不使用

坊間制式教材，更拋棄過去早年傳統填鴨式讀寫算的教學方式，因此下班後花費許多時間備課，其睡眠及運動方面皆有不足之現象，即便這些不足造成身心健康向度較低，但因對幼教工作的熱愛，面對幼兒時仍秉持著教育的初衷持續引導其正向行為，以致造成「身心健康」向度與「引導正向行為」向度的相關程度最低。

五、教保服務人員幸福感與教保服務人員正向管教之迴歸分析

由前述的相關分析中得知，教保服務人員幸福感各向度與整體教保服務人員正向管教間皆達顯著正相關，表示教保服務人員幸福感各向度可為預測變項，教保服務人員正向管教整體及各向度為效標變項，以多元逐步迴歸分析，考驗教保服務人員幸福感對教保服務人員正向管教的預測力。表 7 為幸福感預測整體正向管教之多元逐步迴歸摘要表。由表可知，教保服務人員幸福感四向度投入變項，其中「身心健康」向度未進入迴歸方程式，其餘三個皆進入方程式中，三個依序為「工作成就」、「正向情緒」、「生活滿意」，整體迴歸模式檢定（ F 值為 168.46， $p < .001$ ）達顯著，代表整個模式具備意義，多元相關係數（ R ）為.73，決定係數（ R^2 ）為.54，亦即表示工作成就、正向情緒、生活滿意等能聯合預測整體教保服務人員正向管教，其可解釋依變項教保服務人員正向管教 54%，因此若能加強教保服務人員幸福感將有助於整體教保服務人員正向管教的提升。為確認此為品質良好的迴歸模型，研究者進行共線性診斷及殘差分析。在共線性診斷方面，因 VIF 值低於 10，因此無重大共線性問題；在殘差分析方面則進行常態性檢定、恆等性檢定及獨立性檢定。結果發現 Kolmogorov-Smirnov Z 檢定為.034，其顯著性大於.05，因此可接受殘差具常態性的假設。而標準化殘差值大致分佈於（-2, 2）之間，可認為殘差具有恆等性。此外，Durbin-Watson 檢定值為 1.99，其數值在 2 的附近，表示殘差之間是獨立的。依據上開共線性診斷及殘差分析，確認可建立出品質良好之迴歸模型。表 7 三項投入變項之標準化迴歸係數（ β ）皆是正數， F 值均達.001 具顯著水

準，因此幸福感三個向度對整體正向管教產生相當的預測力，建立非標準化及標準化迴歸模型如下：

非標準化迴歸模型：偏迴歸系表呈現常數值為 1.65，因此教保服務人員正向管教 = $1.65 + 0.29 \times \text{工作成就} + 0.22 \times \text{正向情緒} + 0.12 \times \text{生活滿意}$ 。

標準化的迴歸模型：教保服務人員正向管教 = $0.36 \times \text{工作成就} + 0.30 \times \text{正向情緒} + 0.15 \times \text{生活滿意}$ 。

由迴歸模型可得知工作成就為正向管教最主要預測力之來源，推論因工作上產生信心與能力，便能於工作時間展現愉悅心情，更能以和悅的態度對待幼兒，以施行正向管教。

表 7

教保服務人員幸福感對預測整體正向管教之多元逐步迴歸摘要表

投入變項	原始 β	標準化 β	R	R^2	R^2 改變量	F 值	共線性檢定 VIF 值
工作成就	.29	.36	.67	.45	-	350.30***	1.99
正向情緒	.22	.305	.72	.53	.08	241.00***	2.24
生活滿意	.12	.159	.73	.54	.01	168.46***	2.03

*** $p < .001$

六、教保服務人員幸福感對教保服務人員正向管教各向度預測分析

預測變項為幸福感各個向度，效標變項為正向管教各個向度，以此基準進行多元逐步迴歸分析，用以獲知各種預測變項對於效標變項的預測力為何，統整如下所示：

（一）教保服務人員幸福感對形塑友善氛圍之多元逐步迴歸分析

由表 8 可知，教保服務人員幸福感四向度中只有三個進入方程式，整體迴歸模型檢定（F 值為 125.04， $p < .001$ ）為顯著性，三個自變項可解釋

依變項 46.9%的變異量，不存在重大共線性的問題。藉由標準化係數（ β ）來辨識自變項之重要性由大而小依序為正向情緒（ $\beta=.32$ ）、工作成就（ $\beta=.29$ ）、生活滿意（ $\beta=.14$ ），對於正向管教皆具備正向的解釋力或預測力。此外，由表得知正向情緒為形塑友善環境最主要預測力之來源，推論有正向穩定的情緒，較能在教學環境營造出和樂友善的氣氛。

表 8

教保服務人員幸福感對預測形塑友善氛圍之多元逐步迴歸摘要表

投入變項	原始 β	標準化 β	R	R^2	R^2 改變量	F 值	共線性檢定 VIF 值
正向情緒	0.27	0.32	.62	0.39	-	275.89***	2.24
工作成就	0.27	0.29	.67	0.45	0.06	180.11***	1.99
生活滿意	0.13	0.14	.68	0.46	0.01	125.04***	2.03

*** $p < .001$

（二）教保服務人員幸福感對引導正向行為之多元逐步迴歸分析

由表 9 可知教保服務人員幸福感四向度中只有三個進入迴歸方程式，整體迴歸模型檢定（F 值為 102.23， $p < .001$ ）為顯著，即三個自變項可解釋依變項 41%的變異量，並且不存在重大的共線性問題。重要性由大而小依序為工作成就（ $\beta=.34$ ）、正向情緒（ $\beta=.26$ ）、生活滿意（ $\beta=.12$ ），對引導正向行為全然都具備正向解釋力或預測力。而工作成就為引導正向行為最主要預測力之來源，推論因工作上產生信心與能力，便能於工作時間展現愉悅心情，更能以和悅的態度對待幼兒，引導其正向行為的展現。

表 9

教保服務人員幸福對預測引導正向行為之多元逐步迴歸摘要表

投入變項	原始 β	標準化 β	R	R^2	R^2 改變量	F 值	共線性檢定 VIF 值
工作成就	0.28	0.34	.59	0.35	-	235.58***	1.993
正向情緒	0.19	0.26	.64	0.41	0.05	149.30***	2.246
生活滿意	0.09	0.12	.64	0.41	0.007	102.23***	2.038

*** $p < .001$

(三) 教保服務人員幸福感對良好親師溝通之多元逐步迴歸分析

由表 10 可知教保服務人員幸福感四向度中只有三個進入迴歸方程式，整體迴歸模型檢定（F 值為 111.63， $p < .001$ ）為顯著，三個自變項可解釋依變項 44% 的變異量，且不存在重大共線性的問題。由標準化係數（ β ）來辨識自變項之重要性由大而小依序為工作成就（ $\beta = .37$ ）、正向情緒（ $\beta = .23$ ）、生活滿意（ $\beta = .14$ ），對於正向管教都具備正向的解釋力或預測力。工作成就為良好親師溝通最主要預測力之來源，推論因工作上產生信心與能力，較能與家長溝通時展現自信的專業見解，因此易於取得家長信任，讓溝通更順暢。

表 10

教保服務人員幸福感對預測良好親師溝通之多元逐步迴歸摘要表

投入變項	原始 β	標準化 β	R	R^2	R^2 改變量	F 值	共線性檢定 VIF 值
工作成就	0.34	0.37	.61	0.38	-	262.11***	1.99
正向情緒	0.2	0.23	.65	0.43	0.05	161.24***	2.24
生活滿意	0.13	0.14	.66	0.44	0.01	111.63***	2.03

*** $p < .001$

(四) 教保服務人員幸福感對完善支持系統之多元逐步迴歸分析

由表 11 可知教保服務人員幸福感四向度中只有三個被選入迴歸方程式，整體迴歸模型檢定（F 值為 94.69， $p<.001$ ）為顯著，三個自變項可解釋依變項 40.1%的變異量，不存在重大共線性的問題。可藉由標準化係數（ β ）來辨識自變項之重要性由大而小依序為正向情緒（ $\beta=.26$ ）、工作成就（ $\beta=.29$ ）、生活滿意（ $\beta=.16$ ），對於正向管教皆具備正向的解釋力或預測力。正向情緒為完善支持系統最主要預測力之來源，推論有正向穩定的情緒，較能與同事、校方有好的互動，彼此形成支持的力量。

表 11
教保服務人員幸福感對預測完善支持系統之多元逐步迴歸摘要表

投入變項	原始 β	標準化 β	R	R^2	R^2 改變量	F 值	共線性檢定 VIF 值
正向情緒	0.23	0.26	.56	0.32	-	203.80***	2.24
工作成就	0.27	0.29	.62	0.38	0.06	134.76***	1.99
生活滿意	0.15	0.16	.63	0.40	0.01	94.69***	2.03

*** $p<.001$

七、綜合討論

根據本研究發現，幼兒園教保服務人員普遍具有較高幸福感與良好的正向管教能力。首先，在幸福感現況部分，研究顯示教保人員以「生活滿意」最佳，這可能與公幼工作穩定、薪資保障及對幼兒教育的熱愛有關，與黃政傑（2013）及蔡佩蓉（2017）所指出，穩定的教職體系與生活保障有助於提升生活滿足感的觀點一致。其次，正向管教方面則以「引導正向行為」表現最高，呼應陳玉芬（2020）與陳妙香（2018）所述，具備專業知能與在職訓練的教保人員更能有效實施正向教養策略。

在變項差異分析方面，本研究發現幸福感在年齡、婚姻與年資等層面具顯著差異，已婚者可能因家庭支持及享有政府提供之家庭福利，幸福感較高，而年齡年資高者可能與其豐富的人生閱歷與工作經驗有關，與邱怡婷（2015）和劉純純（2016）之研究相符，說明隨年齡與經驗增長，教保服務人員在情緒與生活調適方面更趨成熟。正向管教在年齡與年資等面向亦呈現顯著差異，與李芳瑜（2020）所述資深教保人員較能展現正向與溫和的管教態度之發現一致。已婚者在親師溝通上的優勢亦與張文玲（2019）指出婚姻角色有助於同理心建立的論點互相呼應。另一方面，教育程度與職稱僅在工作成就向度上有所差異，研究所以上的教師工作成就感較高，職稱為教師的工作成就顯著高於教保員，可能因教師諸多保障皆優於教保員，例如教保員適用勞基法，與教師的薪資福利有所差別，並且各公立各幼兒園之教保員的工作內容與教師可能有其不同規範，造成教師在工作成就方面高於教保員。

此外，本研究亦發現幸福感與正向管教具有顯著正相關，與潘怡君（2014）及吳思儀（2019）提出幸福感越高者越能展現正向教學行為的觀點相符。進一步迴歸分析顯示，幸福感中的「工作成就」對正向管教具有最強預測力，此一結果也與朱怡臻（2017）及黃昱婷（2020）強調工作成就感可強化內在動機並轉化為教學實踐之研究成果一致。

伍、結論與建議

一、結論

本研究結果顯示，幸福感對正向管教在整體或各向度中，「生活滿意」、「工作成就」、「正向情緒」皆被選入迴歸方程式，而「身心健康」都沒有被選入方程式之中，此代表在提高正向管教的過程中，宜提升教保服務人員的生活滿意、工作成就及正向情緒，尤其應致力加強「工作成就」，

以便能更有效率提升正向管教的實施，因工作成就向度佔最主要的解釋力來源，推論因工作上產生信心與能力，便能於工作時間展現愉悅心情，更能以和悅的態度對待幼兒，以施行正向管教；而教保服務人員的身心健康部分仍有改善空間，研究結果呼應了本研究教保服務人員幸福感整體現況的分析討論，身心健康的部分較低。研究者認為，充滿幸福感的教師，走進教室內散發出正向的影響，定會感染學生的學習，影響學生的態度，因此幸福感對教師自身及學生的學習皆是重要的。此外，當教保服務人員擁有較高的幸福感時，他們往往能以更積極、溫暖和創新的方式與幼兒互動，從而促進正向管教策略的有效執行。這種積極情緒也有助於建立更融洽的師生關係，讓幼兒在安全且支持的環境中更快地發展社交與情緒調適能力。

整體而言，本研究不僅印證了既有文獻對教保人員幸福感與正向管教之觀察，亦發現工作成就與正向管教間的密切關係。提升教保人員的幸福感知，尤其是工作成就感部份，將有助於強化正向管教的施行，提供未來研究方向之參考依據。

二、建議

（一）對教育行政機關

建議可藉由辦理「幸福感」相關研習及工作坊，喚醒教保服務人員感知自身幸福，並且持續舉辦「正向管教」相關研習，以提升教保服務人員正向管教之施行。此外，「工作成就」對整體教保服務人員正向管教有最佳的預測力，現今新北市皆實施融合教育將特殊生安排與一般生共融上課，對於教保服務人員的班級經營、親師溝通等工作形成莫大挑戰，雖每學期可申請巡迴輔導老師、特教助理員及團康治療團隊，但實際提供的服務時數寥寥可數，倘若能配置完善足夠的支援時數，同時降低師生比例，可提昇班級經營能力、解決工作方面的問題、獲得工作成就感，更能在共融教育的環境下協助一般生及特殊生共同成長，以提昇正向管教的施行。

（二）對學校行政單位

本研究問卷顯示教保服務人員缺乏運動的習慣，推論可能在心靈上較不易放輕鬆，因此鼓勵教保服務人員應要注重自己的身心健康，可與幼兒、同儕或家人一起養成規律的運動，同時，睡眠、飲食與休閒也應注重，養成健康的身心，進而獲得更佳的幸福感受，以提昇教保服務人員正向管教之施行。此外，除了參加前開所建言提昇幸福感及正向管教相關研習外，亦可多參與親師溝通研習，藉由增強本身之專業溝通能力，即能提昇工作成就，更能進一步增加本身幸福感，同時達到提升教保服務人員正向管教成效。

（三）對未來研究的建議

正向管教原有的五個向度（形塑友善氛圍、引導正向行為、保持正向情緒、良好親師溝通、完善支持系統）中，部分題目可能與幸福感構念存在共變異性，尤其在「保持正向情緒」的項目中更為明顯。由於幸福感與情緒狀態在理論上存在高度相關性，此共系性問題可能會導致兩者間的關聯性被高估，進而影響研究結果的解釋與內部效度。未來研究可考慮採用更具鑑別力的測量工具或進行結構效度分析，以降低潛在混淆變項對結果的影響。

（本文係改寫自作者碩士學位論文）

參考文獻

Seligman, M.E.P. (2020)。真實的快樂（3版）。（洪蘭譯）。遠流出版。（原著出版於2002年）<https://doi.org/10.3966/181665042017121304002>

丁一顧（2009）。教學導師運用認知教練提升初任教師心智能力之策略初探。銘傳教育電子期刊，32-50。

<http://web.tep.mcu.edu.tw/sites/default/files/u3/15journal/1/%E6%95%99%E5%AD%B8%E5%B0%8E%E5%B8%AB%E9%81%8B%E7%94%A8%E8%AA%8D%E7%9F%A5%E6%95%99%E7%B7%B4%E6%8F%90%E5%8D%87%E5%88%9D%E4%BB%BB%E6%95%99%E5%B8%AB%E5%BF%83%E6%99%BA%E8%83%BD%E5%8A%9B%E4%B9%8B%E7%AD%96%E7%95>

%A5%E5%88%9D%E6%8E%A2.pdf

丁學勤，陳春鳳（2018）。教保服務人員的生活滿意度對正向情緒之影響-以感恩為中介變項。**教育行政論壇**，10（2），15-32。

http://ir.nptu.edu.tw/bitstream/987654321/19840/2/201812_V10_NO2_02.pdf

王皓昀（2020）。以組織層次玩興為調節變項探討幼兒園教保服務人員玩興對創意教學行為及主觀幸福感影響之跨層次分析研究〔未出版之碩士論文〕。國立臺灣師範大學。

王蕙琪（2018）。高雄市國小高年級學生知覺教師正向管教與班級氣氛關係之研究〔未出版之碩士論文〕。國立屏東大學。

幼兒教育及照顧法（2022年1月29日）修正。

<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0070031&kw=%e5%b9%bc%e7%85%a7%e6%b3%95>

幼兒園行政組織及員額編制標準（2023年2月27日）修正。

<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0070046>

朱怡臻（2017）。工作成就感對教保教養方式之影響。**教育測驗與評量**，20，98-117。

余民寧、陳柏霖、陳玉樺（2017）。量表長度簡化研究:「簡式中小學教師主觀幸福感量表」修訂。**教育研究與發展期刊**，13（4），27-56。

吳思儀（2019）。幼教教師幸福感與教學實踐之關聯。**學校輔導暨教育研究**，16(3)，45-62。

吳清山（2018）。幸福教育的實踐。智勝。

吳清基（2011）。站在教育高峰上。師友月刊雜誌社。

呂雨璇（2020）。嘉義地區國小教師幸福感與教學效能之相關研究〔未出版之碩士論文〕。國立嘉義大學。

李芳瑜（2020）。資深教保人員正向管教行為之質性研究。**教育行政與評鑑學刊**，22，201-223。

兒童及少年福利與權益保障法（2021年1月20日）修正。

<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=D0050001&kw=%e5%85%92%e7%ab%a5%e5%8f%8a%e5%b0%91%e5%b9%b4%e7%a6%8f%e5%88%a9%e8%88%87%e6%ac%8a%e7%9b%8a%e4%bf%9d%e9%9a%9c%e6%b3%95>

兒童權利公約（2014年11月2日）生效。

<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=Y0000062>

兒童權利公約施行法（2019年6月19日）修正。

<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=D0050193&kw=%e5%85%92%e7%ab%a5%e6%ac%8a%e5%88%a9%e5%85%ac%e7%b4%84%e6%>

96%bd%e8%a1%8c%e6%b3%95

林欣儀（2022）。教保服務人員融合教育專業知能與幸福感之相關研究〔未出版之碩士論文〕。國立臺中教育大學。

邱怡婷（2015）。年齡與婚姻對教師幸福感之影響。**教育心理學研究**，29（1），89-107。

洪英雄（2018）。臺灣原住民地區國民小學校長真誠領導、教師幸福感、組織健康與學校效能關係之研究〔未出版之碩士論文〕。國立高雄師範大學。

張芳全（2017）。幸福感與學習成就之跟國分析。**教育研究與發展期刊**，13（3），31-66。doi 10.3966/181665042017091303002

教育基本法（2013年12月11日）修正。

<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=h0020045>

教育部。（2017）。**幼兒園教保活動課程大綱**。教育部國民及學並教育署。

教師法（2019年6月5日）修正。

<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0020040>

許乃文（2020）。雲嘉地區幼兒教保服務人員工作壓力與幸福感之研究〔未出版之碩士論文〕。南華大學。

陳月蓮（2015）。新北市國民小學教師正向管教與幸福感相關之研究〔未出版之碩士論文〕。國立臺東大學。

陳玉芬（2020）。專業研習對正向教養策略之影響。**幼教學刊**，12，112-130。

陳妙香（2018）。幼教教師正向教養與自我效能關聯性研究〔教育博士論文〕。國立臺中教育大學。

陸洛（1998）。中國人主觀幸福感之內涵、測量及相關因素探討。**國家科學委員會研究彙刊**，8（1），115-137。

<http://web.ba.ntu.edu.tw/luolu/1998%20The%20meaning%20measure%20and%20correlates%20of%20happiness%20among%20Chinese%20people.pdf>

傅木龍、鄭崇趁、徐美鈴（2008）。正向管教與班級經營。**學生輔導季刊**，（52），6-92。

<https://www.guide.edu.tw/media/attachments/4934e263-3ade-4a2d-8500-fef6a9271532/%E5%AD%B8%E7%94%9F%E8%BC%94%E5%B0%8E%E5%AD%A3%E5%88%8A%E7%AC%AC105%E6%9C%9F.pdf>

程英芬（2019）。學前教保服務人員休閒活動參與、幸福感與教學效能之相關研究—以台南市國小附幼為例〔未出版之碩士論文〕。南華大學。

黃政傑。（2013）。教師幸福感與生活滿意之差異性研究〔未出版之碩士論文〕。臺灣師範大學。

黃昱婷（2020）。教師成就感、內在動機與正向教養策略之關連性分析。**教育**

心理與輔導期刊，25(2)，55-79。

黃敦晴(2021年3月16日)。OECD調查：五歲之前的影響，超過你的想象！。

親子天下。<https://www.parenting.com.tw/article/5089048>

新北市政府統計資訊網。(2022,3月31日)。新北市幼兒園教保服務人員概況報表。

https://oas.bas.ntpc.gov.tw/NTPCT/Page/kcg01_2.aspx?Mid1=382040000E&p=2&y=2021/12/25%20%E4%B8%A%E5%8D%88%2012:00:00

楊雅婷(2020)。高級中學校長正向領導、教師幸福感與學校效能關係之研究〔未出版之碩士論文〕。國立政治大學。

劉純純(2016)。教保人員年資與幸福感之變異分析。幼教研究，18，77-95。

潘怡君(2014)。教師幸福感與教學情緒管理。教學與學習季刊，40，33-55。

蔡佩蓉(2017)。公立體系教保人員工作保障與生活滿意之關係。教育研究期刊，23(2)，45-68。

蔡進雄(2012)。論幸福感的意涵及價值。國家教育研究院電子報，(51)

https://epaper.naer.edu.tw/print.php?edm_no=51&content_no=1437

蔡譯嫻(2022)。教保服務人員參與休閒活動、幸福感與教學效能之相關研究—以新北市公立幼兒園為例〔未出版之碩士論文〕。華梵大學。

鄭鈞元(2016)。工作動機與主觀幸福感對教保服務人員創意教學表現之影響：階層線性模式分析。幼兒教保研究期刊，16，1-29。

鄭鈞元(2016)。主觀幸福感對創意教學表現之預測研究〔未出版之碩士論文〕。國立臺灣師範大學。

<https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/JournalContentDetail?SysId=A16033951>

學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項，臺教學(二)字第1132800520號函修正(2024年2月25日)。

<https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL002147&kw=%E5%AD%B8%E7%94%9F%E8%BC%94%E5%B0%8E>

謝傳崇、李慧潔、蘇芳儀(2021)。國民小學校長正念與情緒智慧對幸福感影響研究。臺北市立大學學報，教育類53(1)，1-21。

<http://utaieir.lib.utaiei.edu.tw/dspace/bitstream/987654321/18126/1/1.%E5%9C%8B%E6%B0%91%E5%B0%8F%E5%AD%B8%E6%A0%A1%E9%95%B7%E6%AD%A3%E5%BF%B5%E8%88%87%E6%83%85%E7%B7%92%E6%99%BA%E6%85%A7%E5%B0%8D%E5%B9%B8%E7%A6%8F%E6%84%9F%E5%BD%B1%E9%9F%BF.pdf>

謝靖君(2020)。中部地區公立幼兒園教保服務人員組織氣氛與幸福感之相關研究〔未出版之碩士論文〕。國立台中教育大學。

嚴長壽(2011)。教育應該不一樣。天下文化。

- Gehlbach, H., Mascio, B., & McIntyre, J. (2022). Social perspective taking: A professional development induction to improve teacher–student relationships and student learning. *Journal of Educational Psychology*, 115(2), 330-348. <https://doi.org/10.1037/edu0000762>
- Jalali, H., & Heidari, A. (2016). The relationship between happiness, subjective well-being, creativity and job performance of primary school teachers in Ramhormoz City. *International Education Studies*, 9(6). <https://doi.org/10.5539/ies.v9n6p45>
- Johnson Tayo Adigun (2021). The impact of classroom Practices on the affective and psychomotor Domains of pre-school pupils in Ekiti State, Nigeria. *International Journal of Educational Research*. <https://www.ijojournals.com/index.php/er/article/view/477/235>
- Seligman, M. E. P. (2002). *Positive psychology, positive prevention, and positive therapy*. In C.R. Snyder & S.J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (p.3-9). Oxford University.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness. and well-being*. Free.

A Study on the Relationship between Well-being and Positive Discipline of Public Preschool Educators in New Taipei City

Ya-Yu Hu

Preschool Director, Taoyuan City Sankeng Elementary School Attached Nursery School

Abstract

This study explores the relationship between well-being and positive discipline among public preschool educators in New Taipei City, with a focus on whether this relationship varies according to demographic variables. The research employed a self-developed questionnaire titled The Relationship Between Well-Being and Positive Discipline Among Public Preschool Educators in New Taipei City. Data were collected from public preschool educators and analyzed using descriptive statistics, t-tests, and one-way ANOVA. The findings revealed that: (1) both the well-being and positive discipline practices of preschool educators in New Taipei City are generally high; (2) educator well-being significantly predicts the application of positive discipline. Based on these results, the study offers practical suggestions for enhancing the well-being and disciplinary strategies of preschool educators.

Keywords: preschool, positive discipline, well-being, preschool educator

Ya-Yu Hu, E-mail: dorishu888@gmail.com

(Manuscript received: December 11, 2024; Revised: September 09, 2025; Accepted: June 09, 2025)

