

第一章 緒論

第一節 前言

從九二一大地震、高屏斷橋事件與象神颱風造成基隆、汐止大水患，一再顯現國內工程建設之規劃設計、執行運作與管理仍有相當改善空間。「政府採購法」制定以前我國各機關辦理採購，係以「審計法」、「審計法施行細則」及「機關營繕工程暨購置定製變賣財物稽察條例」為主要作業依據；此等法規，原係規範審計稽察採購程序之用，較不適宜作為規範辦理採購之行政法源依據。而各部會及省、市政府若自訂行命令規範採購作業之程序，易造成各級行政機關間之做法歧異，而生不必要之困擾。

「政府採購法」於八十七年五月一日經立法院三讀通過，並於五月二十七日經總統令公布，於一年後(八十八年五月二十七日)施行。對我國加入世界貿易組織(World Trade Organization, 簡稱WTO)促進政府採購程序標準化與透明化及改善投資環境之努力，具有重大意義。工程採購執行繫於職司的組織，透過人員的運作，始能將政策隱含內容，加以實現，冀以成就政策目標。儘管包爾(Pal)指出：現實世界中可能沒有完美政策執行，完美政策執行不是一種烏托邦，就是一種夢魘，但我們仍應把完美執行視為一種學習標竿。國人亦寄予厚望，盼藉由「政府採購法」之制定，能對近年來頻傳之採購弊案，產生具體防制及對採購人員運作行為產生匡正效果。

人力管理與領導主要功能，在於知人善任，用人唯才，而運用人才重點，則為選用及維持優秀人才。若說教育、經驗是工作上必要條件，工作熱忱與意願就是充分條件，所以有了優秀人才，未必

有濃厚工作熱忱，換言之，組織人員工作表現會受到自身工作情緒、態度、熱忱與滿意感影響。本研究希望了解政府採購法對採購人員之影響為何？及其影響因素為何？

第二節 研究背景

為因應我國加入世界貿易組織(World Trade Organization，簡稱 WTO)後，採購國際化的趨勢，政府制定「政府採購法」，揆其立法精神在於建立公開、透明、公平之政府採購制度，以提昇競爭力；創造良好之競爭環境，使廠商能公平參與；符合國際標準，創新政府採購作業；落實分層負責的採購行政。此一立法，也是近年來立法院通過最重要法案，在各界期盼下，新法將有效遏阻政府採購的弊端。

多年來各機關辦理採購，均係以「機關營繕工程暨購置財物稽察條例」及「審計法施行細則」為主要依據，而此等法規原係規範審計稽察採購程序，較不適宜作為規範辦理採購之行政法源依據，致各機關自行訂定行政命令規範採購作業程序，易造成機關間之作法歧異，滋生流弊，欠缺明確規範，予不肖業者與承辦人員可乘之機，影響政府採購效率。近年來，政府採購連續發生重大弊端，暴露黑金政治與官商勾結的醜陋真相；立法部門適時通過政府採購法，應有其重大意義。茲將「政府採購法」形成相關因素說明如下：

壹、政府採購協定(Agreement on Government Procurement，簡稱 GPA)

世界貿易組織(World Trade Organization，簡稱 WTO) 是目前

參加國家數目僅次於聯合國的世界性經貿組織，至民國八十七年底止，已有一百三十二個會員國，其前身為關稅暨貿易總協定(簡稱 GATT)。西元一九四七年各國制定關稅暨貿易總協定，其目的在於打破各國關稅障礙，以促進世界貿易自由化。逐漸擴大促進貿易自由化之領域，烏拉圭回合談判自一九八六年開始至一九九三年底始達成協議，其更一舉擴展至服務、農業、智慧財產權、投資及爭端解決等議題，並決定成立具有國際法人地位之世界貿易組織，以有效管理及執行各項協定及決議，於是各國簽署設立世界貿易組織協定，世界貿易組織即根據該協定一九九五年一月一日成立，目前我國和中共尚非世界貿易組織會員國，但雙方均在努力爭取加入此一國際組織。

按 WTO 之下總共包含二十九個協定，可分為多邊貿易協定(各會員國並無選擇權，均一律適用)和複邊貿易協定(會員國可以決定是否簽署，並僅適用於簽署國)二類。「政府採購協定」是其中一個複邊貿易協定，其係於一九七九年制定，於一九九四年修訂，並於一九九六年一月一日正式生效實施。我國在申請加入世界貿易組織磋商談判過程中，對手國一直認為我國政府採購作業不合乎國際間通用之平等、公開作法，堅持我國必須先承諾簽署該協定；為配合此一行動，我國乃積極研訂「政府採購法」，將該協定相關規定及精神予以納入。因此我國為加入世界貿易組織，對於「政府採購法」具有催生的作用；而「政府採購協定」對於我國政府採購制度的公開化、透明化及國際化更有正面的影響。

「政府採購協定」主要內容如下：

- 一、適用範圍：適用於各簽署國承諾開放機關之工程、財物及勞務採購。
- 二、國民待遇及不歧視原則：這是政府採購協定最主要的精神，

- 就是各簽署國對於本國與各簽署國廠商，不得差別待遇。
- 三、招標方式：分為公開招標、選擇性招標及限制性招標。
 - 四、選商程序公開透明：招標選商及決標均應於指定刊物公告，以利國內外廠商公平競爭。
 - 五、禁止補償交易：就是不可以有藉本國品質、技術授權、投資需求、相對貿易或類似之要求，以鼓勵當地發展或改善收支平衡之措施。
 - 六、廠商申訴制度：廠商遇採購機關違反本協定之規定時，可向法院或獨立之審議機關申訴。

貳、簽署政府採購協定之影響

政府簽署「政府採購協定」以前對於我國並沒有拘束力，但簽署後，就會受到它的拘束和保障。目前外國廠商無權要求參與我國政府採購，我國廠商也無權要求參與外國政府採購；簽署後我國政府採購開放給簽署國參與，但同時我國廠商也可以參與簽署國的政府採購，據估計各會員國每年採購金額約三千億美元（林鴻銘，1999），另外簽署前我國可以採行補償交易、保護本國廠商措施，簽署後基於國民待遇及不歧視原則、禁止補償交易的規定，將不可對簽署國廠商為前項措施，而且因為簽署國是世界經貿先進國家，也是我國主要貿易國，對於我國具競爭力的產業，無形中有了更大的舞台，但對於具競爭力廠商的經營將會日益困難，我國產業到時自然也將會有一番調整。

第三節 研究動機

公共工程為國家整體建設重要一環，也是國家進步具體指標，

然而由於法令制度未盡周嚴，規劃設計不當，施工品質不良，監造管理不善以及檢查驗收制度未能落實等，致工程品質缺失層出不窮；另特權關說、暴力介入、政治干預、利益團體施壓及不肖廠商高價圍標或低價搶標，嚴重影響工程進度及施工品質，甚至衍生官商勾結圖利情事，這些流弊不僅造成公帑浪費，損害政府形象，同時也破壞產業秩序，妨礙公平競爭，傷害營建產業健全發展機會，儼然成為社會大眾關切和輿論詬病的重要公共議題。

公共工程建設，涵蓋層面非常廣泛，需要由各機關分工合作確實推動執行，並有賴民間積極參與及配合，惟根據相關資料顯示，當前公共建設推動上主要癥結在於用地取得困難、工程發包不順利、營建人力不足、預算績效不佳、施工品質不良及工程糾紛不斷等都與法規制度息息相關(九十年一月二十九日行政院第八十六次政務會談)。雖然自八十八年五月二十七日「政府採購法」正式實施之後，政府採購已趨公開化、自由化、國際化、透明化，並解決多年來糾纏不清的行政與審計機關間權責問題，兼顧行政效率提升與強化授權並訂定各項處罰規定，對過去的問題當可有所改善。然而工程採購執行是非常複雜的，實非一紙法令而畢功一役，因此，仍有組織上、制度上、採購執行人員的問題亟待克服。

最近幾年，政府所從事各項重大工程建設，不僅經費龐大，內容複雜，且施工期限動輒三、五年，甚至更長期限，這些公共事務的推動，都要仰賴國家力量與政府公權力行使，始能完成政策目標。公共工程執行過程中或有人謀不臧，過失疏漏，非法圖利可能，大部分都與法令制度、機關組織、基層官員的執行有密切關係。為有效推動各項建設，提升國內公共工程執行效率，不僅執行前要有周全準備，以免步驟紊亂，章法不一；更應建構周嚴制度、活化組織及落實的執行，再造執行效率。

政府為改善國內長久以來營建工程之亂象及因應世界經貿之趨勢，爰制定「政府採購法」以規範各級政府、公立學校、國營事業等機構之採購行為。以目前國內加速擴大內需之經濟導向及每年三、五仟億公共工程之龐大市場與七、八千家營造業而言，政府採購法之實施，將使得國內之營建生態及行之有年之作業規範為之改觀；對工程之招標、決標、履約及驗收等過程產生深遠之影響。韋伯曾云：「在現代國家中，真實政府所以能使其自發生效力，既不在於皇帝敕命，而實繫於日常生活中行政事務推動，這事自必操於公務員手中」（蕭家進，2000），房納(H.Finer)也說「國會、內閣、總統是統而不治；公務員是治而不統」（蕭家進，2000），所以在政府職能不斷擴張下，複雜問題處理、需求的回應、與緊張氣氛緩和，有賴官僚人員處理。俗語說：「制而用之存乎法，推而行之繫乎人」，尤其處在複雜變遷環境中，對於詭譎多變招標方式，如何拿捏、判斷，恰到好處，都有賴採購人員專業的培養與訓練。

環境因素會影響採購組織的功能，以中央、地方政府而言，外部因素來自於民眾、選民及其他組織外的因素。內部因素則來自組織本身，這些因素會影響採購功能、道德及作業上的挑戰。一般而言，組織與環境中所常見的複雜現象，大多被依據靜態的觀點來界定其複雜性。一般人常就所觀察現象的本身所涉及之因素或活動數量多寡來決定現象的複雜程度。這種由系統本身的變數多寡而界定的複雜，一般可稱之為「細節性複雜」(detail complexity)(韓釗，2000)。然而在組織生活中所遭遇的許多複雜問題，卻是當我們採取某項政策行動時，並無法立即見到行動所產生的效果。這種因與果之間的關係存在時間與空間上的落差，而非常緊密相連的複雜現象，則是一種所謂的「動態性複雜」(dynamic complexity)(韓釗，2000)。

當前國內在政府採購法的研究重點似乎僅偏向制度法律層面的問題，而有關政府採購法對組織機構中採購人員心理層面之影響的研究卻極為少見。不過，我們可以了解到政府採購法之實施對組織機構中採購人員的心理、人際關係以及工作生活素質各個層面均產生影響。

我國政府採購法之實施正處於萌芽時期，政府採購法目前在國內組織機關實施成效如何？對組織機關採購人員的影響如何？國內應如何面對組織機關採購人員的影響，以期能發揮政府採購法的正面效果而減少其負面效果，上述諸問題均值得進一步去深入研究探討。因此本研究從採購人員心理層面之影響著手來了解組織在「政府採購法」實施以後對內環境與外環境之影響、內部組織管理、採購人員執行等問題，以提升組織之效率。

第四節 研究目的

過去公共政策學者認為政策一旦定案，必然水到渠成，但事實上許多政策失敗關鍵，偏偏在執行環節出了差池，這種概念運用在工程採購上更為貼切，蓋縱有完美、漂亮、整齊的規劃藍圖，欠缺實質建設，也是一幅懸掛在樓閣不切實際的裝飾品而已，所以執行是達成政策目標的重要過程。傳統官僚組織是由上而下垂直、機械的金字塔組織，輕忽人性，漠視成員潛能發揮，且將知識、資源、權力及獎酬高度集中於上層組織，認為監督與物質誘因，為推動及保證工作績效良方，員工只是解決問題的機械或工具，毫無自我管理及控制可言。然而時代變遷，環境的變化與需求，我們不僅不能

一味依賴上層領導，更應重視基層人員的執行技術及能力，讓組織成員更能有效因應環境變化做出策略性回應來創造更高 更好效率

以往採購人員只需具備倫理、道德觀念，不貪不取即可，不需具備專門知識與能力。如今，採購工作複雜性遠較其他部門為甚，良好的採購不僅可以避免不必要麻煩，導正社會扭曲及誤導，亦可幫助業務單位實現組織的目標。所以基層官員擁有來自組織及個人技能專業知識，掌握實際執行的事實及價值前提，且在執行過程中壟斷享有各項資訊權力，因此，採購人員不僅要高於法律標準的品格與道德訴求，更應以積極負責態度，建立非低價就好而是適當才好的正確觀念，發揮自由裁量空間，適時妥適處理，千萬不可畏首畏尾，推諉卸責，誤失良機。

本研究所謂採購人員運作之影響包括：

- 一、採購人員對工作本身的感受（如工作能力、工作壓力、工作成就感、工作責任等）
- 二、採購人員對組織中人際關係的知覺（如上級單位溝通、平行單位的溝通、上級監督等）
- 三、採購人員對工作生活素質的看法（如工作品質、採購效率、採購作業環境等）

本研究希望對政府採購法的實施對採購人員運作的影響，作一全面之彙整與釐清，並冀望能對此一全新機制之運作，有所助益。

第五節 研究概念界定

基於前述本研究目的與方法，本研究指在探討「政府採購法」實施對政府採購人員運作影響，茲將重要名詞加以界定如下，以利

資料的呈現與說明。

壹、政府採購

政府採購係指政府機關以預算撥款換取民間提供物品或勞務、服務而言，亦即是一個動態的過程，開始於政府機關認定有採購之需要而終於採購契約履行完畢，政府機關本身依法定程序辦理結案為止（高育麟,1997）。質言之，各機關執行政府預算辦理各項工程之定作，財物之購置、定製、勞務服務之採購，經由法定的動態過程，包括滿足機關需求之計劃、要件描述、招標、審標、決標、簽約，契約履行與管理，以及其他與運用契約滿足需求目的直接相關之技術管理及機制功能等行為均可稱為政府採購程序。

由於政府機關存在的目的就是要達成組織目標，就是要完成社會功能，因此必須從外在環境輸入有關原物料、物品和器材設備等，在此輸入的過程中必須依照法令規章，透過選擇過程作採購行為。因而政府採購對於機關組織存在功能發揮則具有重要影響因素。

貳、採購人員

辦理採購業務之人員，就是指在政府機關從事公共工程業務、儀器設備、定製品、勞務採購者。如國立大學中之營繕組、事務組辦理採購業務人員。本研究係以國立大專院校採購人員為對象。國立大專院校採購人員所面臨環境與其他公務機關不同之處如下：

- 一、國立大專院校採購人員所面臨外在環境之影響不若其他公務機關，換言之，組織外在環境開放程度較小。國立大專院校採購人員受居民抗爭，民意代表人情關說壓力較小，但上述情況在政府採購法實施之後有減少之勢。
- 二、國立大專院校首長之異動較一般公務機關頻繁，因國立

大專院校一級單位主管及部份二級單位主管之任期隨校長任期而異動，其主要工作為教職，行政工作為兼任，但一般公務機關單位主管任期較久且其主要工作即為採購工作，對政府採購法熟悉程度比國立大專院校一級單位主管及二級單位主管深入，所以國立大專院校採購人員與主管溝通協調次數較多，其主要原因由訪談得之一級單位主管及二級單位主管對政府採購法不熟悉。

三、各公務單位多成立統一發包中心，將發包流程移由統一發包中心辦理，而國立大專院校無統一發包中心，案件從成立、設計規劃參與、發包、監工、驗收、結算等過程都由採購人員一手包辦，此點與第一點有連帶關係所致。

參、運作之定義(Operational Definition)

運作之意義在本研究指採購人員在採購過程中，辦理相關業務所必須注意工作內容、工作流程、人際關係等與採購人員有直接而密切關係的工作和環境因素。

肆、態度

態度是指在認知、情感、行為這三項成份上，對該人、事、物觀點的持久傾向。其中，認知成份是指人對態度主體的事實了解、知識及信念等；情感成份是指人對態度主體或情緒，尤其是指對他的評價；行為成份則是指這個人針對該主體所預備採取的反應或行動傾向。

本研究所要探討之「政府採購法」對採購人員之影響，是指採購人員在日常生活中，從報章雜誌、媒體報導、「政府採購法」及相

關法令之下對於「政府採購法」在認知、行為上所抱持的一種持久傾向。在組織中，採購人員的態度非常重要，因為態度會影響到他們的工作行為。

第六節 研究問題

對採購人員影響有南轅北轍不同因素甚多；首先，政府採購法是政府近年制定之法律，因此有關這方面的研究尚在啟蒙階段；其次，由現有的研究資料來看，只有少部分是態度嚴謹的實證研究，且都從制度著手研究，其他大部份皆屬於報導性，也因而有眾說紛紜難以取捨之矛盾，換言之，這些都是造成現有研究資料破碎不全，無法提供整體性或具體看法的原因。因此本研究係以「政府採購法」及其相關法規為主軸，以其對採購人員在運作上所產生的問題作探討及提出改進之方法，本研究之研究問題如下：

政府採購法對採購人員運作影響為何？

- 1、 政府採購法實施後採購人員對工作本身的感受為何？
其內涵為工作能力、工作壓力、工作成就感、工作責任、利益迴避、招標案件數、鼓勵勇於任事。
- 2、 政府採購法實施後採購人員對組織中人際關係的知覺為何？
其內涵為上級單位溝通、平行單位溝通、同組同仁溝通、組織氣候、上級監督、使用單位(服務對象)。
- 3、 政府採購法實施後採購人員對工作生活素質的看法為何？
其內涵為工作品質、採購效率、採購作業環境、工作內容、對政府採購法的滿意度、工作的挑戰性。

第七節 研究方法

本研究係針對「政府採購法」實施之後，透過文獻之回顧、靜態資料之歸納整理、國內外相關研究，以國立大專院校採購人員為對象，目的期望瞭解政府採購法對採購人員運作的影響，但因每單位採購人員並不多，且每單位分佈區域較為廣，故不採用面對面之深入訪談，而採以自行編制之問卷及電話訪談為研究工具，以抽樣方式進行問卷調查。

表 1-1 研究方法與研究問題之對照表

研究方法	研究問題
問卷調查法及電話深入訪談	政府採購法實施後採購人員對工作本身的感受為何？
問卷調查法及電話深入訪談	政府採購法實施後採購人員對組織中人際關係的知覺為何？
問卷調查法及電話深入訪談	政府採購法實施後採購人員對工作生活素質的看法為何？

資料來源：研究者自製

第八節 本研究的重要性

近年來，組織外在環境的變化愈趨激烈，如炙熱化的國際競爭壓力、不確定性的財務危機，基於國際互動頻繁所造成的員工文化

型態與人口結構的多樣化，乃至於資訊與電子通訊科技的普及等都對人員工作造成衝擊。傳統的上令下行模式可以稱之為皮球模式 (gum boll model)，政府只要研擬計畫，編列預算，下放權力，然後就等著驗收成果，很少人從結果角度審視這樣的模式是否運作有效。

「政府採購法」是政府近年來所制定重要法典之一，亦是採購人員工作上所必須依循之主要規範。所以對採購人員之工作上必定會產生程度上的影響，本研究以採購人員工作本身的感受、組織中人際關係的知覺、工作生活素質的看法為研究界面，探討對採購人員之工作能力、工作壓力、人員溝通、採購品質、採購效率等等之影響為何？所以必須了解目前採購人員運作影響程度及如何強化成員的承諾感、參與感與認同感，將成員整合於組織策略中，才可使這套採購制度運作配合時勢演進以達成國家發展需求。

第九節 研究限制

因「政府採購法」於八十八年五月二十七日實施至今時間尚屬短暫，其有關研究仍處於發展時期，相關報導及期刊論文則付之闕如，且目前所發表文章多係針對制度面進行探討，對組織面及人員心理層面並無研究，所以在國內外尋找與採購人員影響相關文獻不易。

本研究對象為國立大專院校採購人員，因大專院校分布區域較廣，不易以面對面深入訪談作探討，只能以郵寄問卷及電話深入訪談方式進行研究，較不易了解採購人員對「政府採購法」之內心反應。

本研究在探討「政府採購法」實施之後採購人員運作之影響，受訪者可能與實施之前相比較，而產生事後回溯情形發生，此一事後回溯方式所得結果有時不見得非常確實，也許會有遺忘或記憶扭曲的現象發生。

礙於筆者個人能力、時間及經費上的局限，且筆者現職為營繕工程採購人員，對採購人員的瞭解可能受到筆者服務單位組織文化的影響，會有部分主觀性的偏差。

我國大專院校，地域分布較廣，欲作一跨地域的研究及探訪，達到一定的深度及廣度，實有困難。僅希冀藉由此份的研究報告，能對學術界及實務界有所助益。

第二章 文獻探討

第一節 政府採購的概念

壹、採購的定義

採購其意義與內涵包括工程之定作、財物之買受、定製、承租及勞務之委任或僱傭，但財物之變賣及出租，因國有財產法及省市政府相關法令已有規定，不列入適用範圍（尹章華,劉家熒,1998）。

- 一、工程：指在地面上下新建、增建、改建、修建、拆除構造物與其所屬設備及改變自然環境之行為，包括建築、土木、水利、環境、交通、機械、電氣、化工及其他經主管機關認定之工程。
- 二、財物：指各種物品、材料、設備、機具與其他動產、不動產、權利及其他經主管機關認定之財物。
- 三、勞務：指專業服務、技術服務、資訊服務、研究發展、營運管理、維修、訓練、勞力及其他經主管機關認定之勞務。

貳、政府採購之概念

政府採購係指政府機關以預算撥款換取民間提供物品或勞務、服務而言，亦即是一個動態的過程，開始於政府機關認定有採購之需要而終於採購契約履行完畢，政府機關本身依法定程序辦理結案為止（高育麟,1997）。質言之，各機關執行政府預算辦理各項工程之定作，財物之購置、定製、勞務服務之採購，經由法定的動態過程，包括滿足機關需求之計劃、要件描

述、招標、審標、決標、簽約，契約履行與管理，以及其他與運用契約滿足需求目的直接相關之技術管理及機制功能等行為均可稱為政府採購程序。

由於政府機關存在的目的就是要達成組織目標，就是要完成社會功能，因此必須從外在環境輸入有關原物料、物品和器材設備等，在此輸入的過程中必須依照法令規章，透過選擇過程作採購行為。因而政府採購對於機關組織存在功能發揮則具有重要影響因素。

第二節 國內相關研究

由於「政府採購法」於八十八年五月二十七日正式實施，因此有關它與採購人員運作影響研究仍然處於萌芽時期，在國外這方面實證研究多朝制度方面，國內則付之闕如，所以在國內甚至國外要尋找與採購人員影響相關文獻並不容易，加上本研究是在探討「政府採購法」對採購人員運作之影響，在文獻的尋找上難找到相符者，所以筆者把與研究之範圍稍有相關之文獻，即納入本研究參考、依據的重點。

早期便有人針對政府採購議題做過許多相關的討論，但由於皆討論政府採購法實施以前---即在稽察條例下進行探討與本研究主題較不能相容，所以筆者找到的資料大都是以八十七年五月以後的期刊方式呈現報告內容。

根據陳文雄之「政府在採購制度扮演的角色」可以發現政府採購法制定的精神，是在建立專家採購的基礎上，即以工程及採購專

業判斷作為規範標準，則專家採購的精神要能真正落實，必須在採購行政組織上作大力改革，同時更需要一套精密的作業規範及內部監督體系，才能真正實現採購法公平公開的採購程序，創造良好競爭環境，使廠商能公平參與競爭。

根據林清波先生「政府採購法與提升採購績效」政府採購法係新制定的法律，無論業者或採購人員，都必須要熟悉此部法律，雖然法律的制定不可能盡善盡美，但是只要採購人員能確實、公平執行政府採購法，所以訓練專責的相關執行人員是當務之急。

在周肇熙「談政府採購品質提升」可以發現政府採購法為建立政府機關採購制度，依公平、公開之採購程序，提升採購效率與功能，確保採購品質，既有別我國以前的制度，且更為複雜，各政府機關與採購人員，有必要熟悉其規定，檢討相關作業以因應調整，培訓專業之採購人員，唯有建立專業之採購人員，配合良好的採購政策與制度，方能有效的提升政府採購品質。

根據黃永泰「政府採購制度改造之研究」可以發現近十多年來，民主轉型中的台灣正處於急遽轉變的國際潮流中，社會型態暨政治體制亦有潛移默化而不自知，尚有部分經大聲疾呼而風行草偃。行政機關強調政府再造之同時，除提升行政效率簡化作業流程與降低法令束縛外，對於現有體制應儘速嚴定各項「開放興利」的條文以取代現有各項以「僵化防弊」為主的政府採購法令外，更應授權與課責相關政府專業採購人員，促使以顧客優先，成果導向的企業精神，邁開改革創新的步伐，早日依據改造藍圖建立彈性、有應變能力、產生具體成效的新政府。

第三節 國內學者就國外採購制度之相關研究

在陳建良「英國政府採購制度之介紹」採購人員之培訓與管理可發現政府的稅收是來自人民，公共支出的結果，直接影響政府施政之成效。公共支出除了薪水係依據規定直接轉移給各級公務員外，大部分政府支出(包括取得有形的設備以及無形的勞務)，均係透過訂約採購方式為之。為了有效達成施政目標，各國政府均投擲相當多的人力、物力制定各項法令規章，以期政府採購在符合法令要求之前提下能配合施政政策，滿足施政之需求；因此追求支出的效益便成為採購首要任務。近年來，我國政府預算規模日漸龐大，採購人員責任愈來愈重，如何透過「在職訓練」提高採購人員的能力，是刻不容緩的事宜。

第四節 國外相關研究

Hackman & Lawler (1971) 對多種組織機構的員工進行工作特性與工作滿足之研究，其研究結果發現：核心工作構面對於工作者之工作投入，具有顯著的正相關。

Agho, Muller & Price (1993) 由離職模式研究中發現：自治、分配公平性、平等支持、升遷機會、薪資、人際關係與工作滿足呈正相關；但與工作重複性與工作滿足呈負相關。

Igbaria & Greehans (1992) 從資訊人員之離職模式研究發現：薪資、升遷機會與工作滿足呈正相關。

綜合上述的實證研究，可知道組織成員本身的自發行為原動力在於工作上的滿足，一旦在工作上獲得滿足後，成員會更清楚自己在工作上哪些地方需要改善，進而對工作更加投入；同樣地，更明確的作業程序工作規範與實行促進工作團隊能力的在職訓練，在員工工作上獲得滿足後，亦會使員工更樂於全心投入工作；相反地，成員對工作滿意程度不高時，會影響其對工作投入的意願。

第五節 本研究相關理論

美國往往假設一旦通過法律，創設官僚機關、花費預算，則法律、官僚機關、支出的目的就能達成。我國常假定一旦立法院通過一項政策並加以撥款，且當行政部門組織了一套計畫、僱用人員、花費金錢，並進行各項活動以執行政策，社會就會感受到政策的影響，且將獲得可望的影響。不幸的是，這些假設並不能保證為真。全國許多公共計畫的經驗顯示，我們有必須對公共政策的真正影響進行審慎評估。

壹、政策評估的意義(丘昌泰，2000)

納許彌爾斯等人(Nachmias&Nachimas，1979)曾提出廣義的概念，他們認為政策評估是指「客觀、系統與經驗地檢視現行政策，並以目標成就檢視公共計劃的標的。」政策評估的方法上必須是客觀、系統與經驗；政策評估的對象則是現行的公共政策；至於衡量的方式必須是以目標實現(goal achievement)的程度加以衡量。

根據羅西與福利曼(Rossi and Freeman，1993)的看法，政策評估是指「系統運用社會研究程序，以評估社會干預計畫

的概念化、設計、執行與效用。」由此可知，政策評估的方法上必須運用社會科學的研究程序，評估的對象為足以干預社會發展的公共計劃、評估的程序包括社會計畫概念的形成、設計、執行與效用。

政策評估包括下列內涵：(丘昌泰，2000)

- 一、政策評估的對象為足以影響社會發展的公共政策與計劃，私人計劃如果影響公共利益，仍然是政策評估探討的範圍。
- 二、政策評估必須存在於政策空間(Policy space)政策評估活動必須發生在政策問題所生存的空間，可能是時間上的空間，也可能是地理上的空間，無論如何政策評估者都必須有一個明確的界限，決定是否要讓該項議題納入政策空間的議題。
- 三、政策評估必須以政策利害關係人(policy stakeholders)為基礎，依此而論，政策評估絕對不是僅是顧及機關本身立場的自家內評估(in-house evaluation)，而是一份能夠以多元政策利害關係觀點為導向的評估活動。
- 四、政策評估是要評鑑公共計劃的效果(effectiveness)或影響(impact)
- 五、政策評估必須是有效度(validity)的科學活動，一個有效度的政策評估乃是表示政策效果的評估是有信用的，可以接受科學檢驗的。
- 六、政策評估的內容包括政策產出與結果(policy output and outcome)兩方面，其中尤其以政策結果的評估最為重要。
- 七、政策評估重視因果推論模式，所有政策評估的活動必須說明的是：某項政策方案何以會發生該政策結果？不過，必須了解的是：社會現象是複雜的，很多的政策結

果可能是由多種原因所造成，因此可能形成一個相當複雜的因果網絡(causal network)

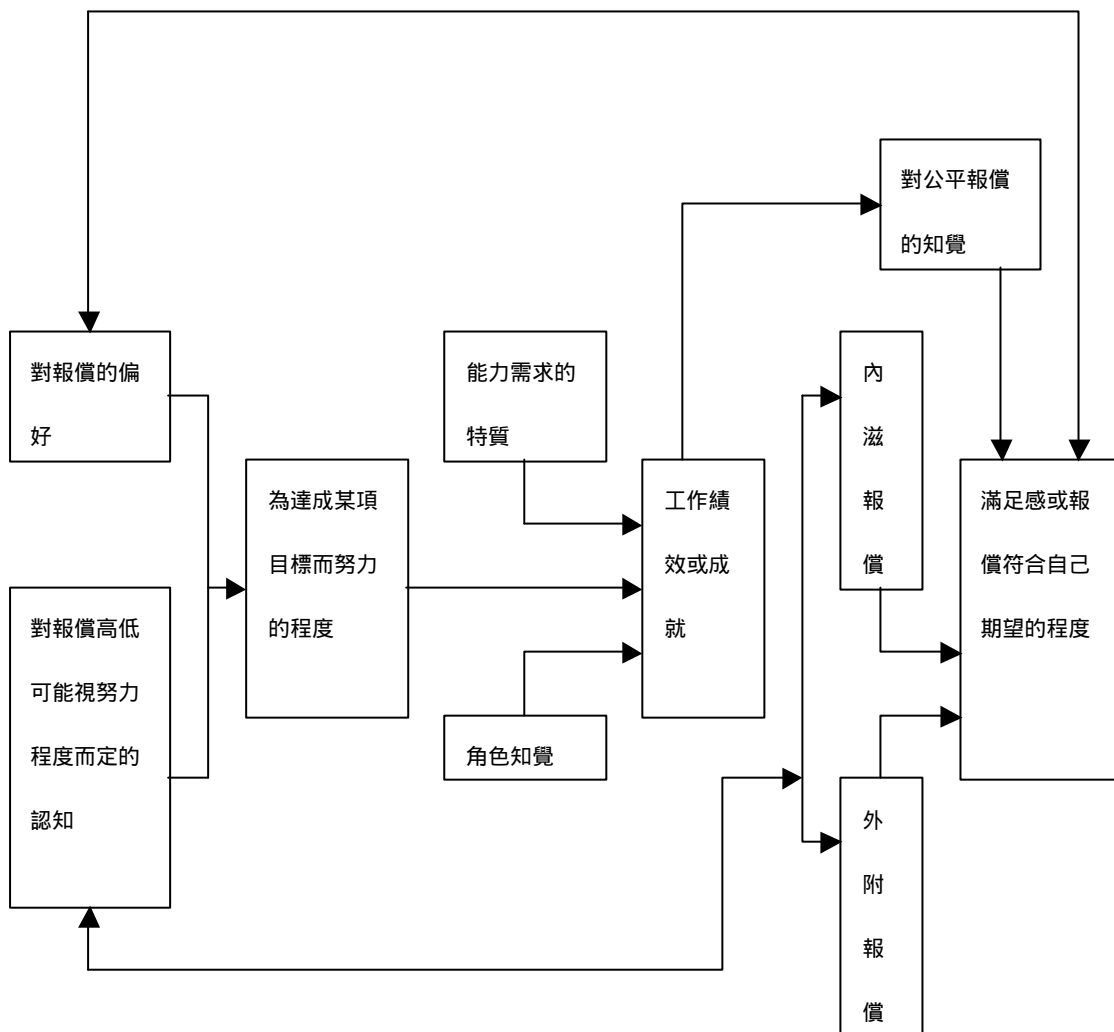
八、政策評估者包括內部與外部評估者，前者是指政府部門所從事的官方評估。後者是指民間智庫、非營利組織、壓力團體、傳播媒體以及各大學校園的評估研究機構等非官方的評估。

本研究是以政策評估類型中之影響評估作為評估，影響評估(impact evaluation)是針對已執行的政策「政府採購法」最後結果所進行的評估，評估焦點在於政策目標是否達成？政策是否對標的團體（採購人員）提供預期的服務水準？其主要目的是希望了解政策對實際現象所產生的效果。影響評估所關心的問題為：是否達成政策目標？對政府採購人員的影響為何？

貳、激勵理論---整合理論（林欽榮，1999）

激勵員工努力工作，從而達成組織的目標，並滿足員工的種種需要，乃是管理的任務。激勵的內容理論和過程理論，都各有其目標指向的涵義。惟各項理論的差異甚大。且都只顧及激勵的某些層面，其含有各自的觀點。心理學家波特爾和羅勒爾（Lyman W.Porter&Edward E.Lawler）則提供了整合各種激勵理論的理念、變數和關係，其涵蓋了需求層級論、兩因素論、ERG論、期望理論、增強理論和公平理論等觀點。

圖 2-1 激勵的整合理論



(資料來源：林欽榮，1999)

不過，波氏和羅氏的理論，在基本上仍以期望理論為其基礎。他們認為個人之所以獲得激勵，主要乃是依據過去的習得經驗，而產生對未來的期望。其中包含幾項變數，即對報償的偏好、努力、績效、對公平的知覺、以及滿足感等，其關係如圖 2-1 所示。

圖 2-1 除了顯示個人對報償的偏好、努力、績效、報償和滿足感之間的關係外，其績效尚受到個人能力、需求和特質以及角色知覺的影響；而一旦有了績效之後，個人對公平報償的知覺，也同樣影響了滿足感。在有了滿足感或報償符合自己的期望時，將增強個

人努力的程度和動機。

此外，該理論將報償分為內滋報償與外附報償。所謂內滋報償（intrinsic rewards），乃為職位設計能使個人只要有工作表現，即可自行滋生成就感。至於外附報償（extrinsic rewards），是指工作有了良好的績效，而由外界獲得報償，如加薪即是。此部分即是內容理論所探討的主題。

再者，整合激勵模式已充分運用了激勵的概念。假如個人知覺到努力績效之間、績效和報償之間，以及報償和滿足之間、滿足和努力之間等，均有強烈關係存在，則個人必須清楚自己所期望的角色、能力、需求和其他特質。此種績效和報償的關係，在個人能知覺到報償的公平性時，尤為強烈。假如已知覺到公平性，則個人的滿足感就產生了。此時，受到增強而得到滿足的報償，將形成未來對目標導向行為的努力。這些部分乃涵蓋了整個過程理論。

該理論也強調：工作有了績效，才容易使員工獲致滿足；而滿足感也能產生良好的工作努力和績效。在理論上，它已解決了滿足和績效何者為先，何者為後的問題，可說是相當完整的模式。顯然地，激勵是一項相當複雜的過程。管理者在運用整合理論時，宜綜合掌握所有變數的相關性，以便對部屬作有效的激勵，以達成組織的目標。

一般人之工作動力乃受不同的刺激及需要所驅策，可是每個人的欲望和需求隨著年紀、思想、價值觀而異，且又時時變動，因此應先了解人類願意付出辛勞勤奮工作的原因，才能對於採購人員運作(怠惰、規避、壓力、工作滿足、工作自主、工作責任)等種種現象，予以了解。

影響採購人員工作態度與行為的因素很多，當我們在研究組織，將態度的概念運用在工作環境時，可以發現這些因素彼此間會產生相互的影響，形成一種複雜且變化迅速的系統。可藉由採購人員的參與能凝聚採購人員的向心力，減少階級間的距離，與累積解決實際工作上問題的能力。由此培養出每個人能獨立運作並且解決問題的能力，可使採購人員對本身的工作負責且更加積極主動去完成應作的工作。

此外，也重視上對下、下對上及水平多向溝通，而跨部門的全員參與關鍵在於是否能誠懇地和上司、同事進行協調。如果採購人員本身在工作上無法獲得滿足時，除了影響到本身對工作的投入意願外，在一些與同事相處的人際處理上，也會因工作的不滿足而有負面的影響。所以可藉由採購人員工作滿意度的提高，可以使採購人員更加努力嘗試去改善工作熱忱以及提升自我能力的意願，並設法尋求解決工作上的難題。

第六節 本章小結

由於政府機關存在的目的就是要達成組織目標，就是要完成社會功能，因此必須從外環境中輸入有關原物料、物品和器材設備等，在此輸入的過程中必須依照法令規章，透過選擇過程作採購行為。因而政府採購對於機關組織存在功能發揮則具重要影響因素。

社會變遷迅速，各種生產工具、技術和人類的思想、行為亦無時無刻在變化之中，其中尤以技術變遷對現實社會產生的影響為最大，因此，必須不斷的發掘適應變遷的組織設計、管理方法和心理

調適之道，面對變遷，謀求問題解決而非逃避、害怕問題才是生存與發展的憑藉。

為了使政府採購法的成效更為彰顯，除了引進適當的硬體設備外，亦不可忽視採購人員心理層面的影響，期能促使我國政府採購法順利推展。

第三章 政府採購法概述

第一節 政府採購制度之背景

「政府採購法」實施以前各機關辦理營繕工程之主要法令係依據「機關營繕工程及購置變賣稽察條例」(簡稱稽察條例，法源依據為審計法五十九條)及「審計法施行細則」；施行已近五十年，不但無法滿足社會變遷之所需，且因依附在審計法規體系下，而非行政部門自身之工程法令，實施多年來不但弊端叢生，糾紛不斷，更嚴重損害政府採購威信、效率及品質，無形中浪費諸多行政資源。「政府採購法」制定之背景有其時空上之主、客觀因素，可分別從內部本身之需求及外在環境之趨勢等兩方面來說明。對內而言，主要在於改善國內長期以來紊亂的營建秩序，低劣的工程品質、惡性循環的建築生態以及不健全的工程法令；對外則在於因應加入世界貿易組織、參與國際經貿活動以及經濟自由化與市場開放之壓力。茲將「政府採購法」制定的背景說明如下：

壹、基於內部本身之需求

一、配合審計及監察部門之立場

在稽察條例行之多年後，審計及監察部門已逐漸體會該法在營建工程上所衍生之亂象及遭人詬病之處，事前審計的觀點及過於著重防弊之制度設計，實無助於營建生態之健康發展及促進政府採行效能；因此於民國八十年左右陸續提出由行政部門自訂採購法規之意見，故在民國八十六年十一月，監察院將審計法第五十九條修正草案函送立法院審議，進一步宣示審監部門希望採購法規由行政部門訂定之立場，以取代寄生於審計法令內之採購法令。

二、建立一套完善之採購法令

由於長期以來缺乏統一且完善的採購法令，以致中央、省（市）及鄉鎮等各級政府各自為政，從中央到地方訂定上百種之行政命令，不但因人、因地、因時而異，造成各機關及工程承辦人員難以適從，且徒增廠商之困擾並招惹民怨，實有建立一套完善通用以統一採購權責。

三、成立專責機構以統一採購權責

我國因無採購主管機關，導致政出多門、多頭馬車及群龍無首之局面，無法面對諸多工程問題及採購弊端時，斷然採取有效的防制措施及精進作為；更無法對承辦人員及廠商進行管考作業，即使在面對行徑惡劣、素行不良之廠商，政府仍無法加以有效約束，助長劣幣驅除良幣之歪風。此外在缺乏統籌處理招標糾紛、統一解釋法令以及公正調處工程爭議之主管機關，更迫使近年來工程仲裁、訴訟等案例層出不窮；而採購訊息、商情資訊及各種工程資料庫付之闕如，亦暴露出缺乏事權統一之主管機關，遲遲無法將營建生態導入正軌之窘態。因此，為因應日漸龐大的工程業務量及導正國內營建秩序，實應建立公共工程主管機關以統一採購權責。

四、導正各種紊亂之營建生態

「政府採購法」實施以前整個公共工程之運作形態，從招標、決標履約管理至驗收等各階段，均可謂層層有亂象、關關皆有問題；圍標、綁標、低價搶標、借牌承包、轉包、特權關說、暴力介入以及偷工減料等不法情事，不但時有耳聞且常見報端，對政府之威信及工程品質一再造成傷害。至於，在稽察條例及審計法施行細則的框架下，不論

廠商或機關承辦人員，在執行工程業務過程中，更隱藏著諸多潛在問題。諸如：事前審計浪費行政資源、時間及效率，造成工程師不願真實估價，不願以專業觀點確實檢討標價；招標過程及作業非完全的公開、公平及合理，造成少數廠商的壟斷或圍標，優良廠商反而無緣獲取承攬權；關說特權或暴力介入工程，造成承辦人或廠商無法行使自由意志，工程品質自無法確保；不法利益輸送，造成廠商或承辦人利用職權之便圖私人之利 等等不一而足。更甚者，部分機關或營建市場瀰漫著一股你猜我賭、你走後門我送紅包、你靠關係我用特權、你圍標我搶標等歪風，在在顯示需政府痛定思痛地制定一完善法令加以規範，以導正良善之工程競爭環境。

貳、因應外在環境之趨勢

加入僅次於聯合國之世界第二大國際組織世界貿易組織 (World Trade Organization, 簡稱 WTO)，一直是政府多年來努力的目標，惟加入過程涉及國與國之間的經貿活動、出口政策、市場開放及諸多配套措施。美、加、歐聯、挪威、日本、韓國等國即認為，我國各機關政府之採購規模甚大，但彼等之作業卻有不合國家作法，妨礙世界經貿，歧視外商及不公開透明等情形，因此堅持我國必須承諾簽署「政府採購協定」(Agreement on Government Procurement, 簡稱 GPA)，以作為支持我國入會的條件之一。且以目前我國外匯存底、經濟成長率及國民生產毛額等經貿實力，實無任何理由自外於 GPA 之外，迫使我國必須擬定合於國際經貿活動之採購法。

所以「政府採購法」之誕生，除了順應全世界先進國家開放政府採購市場之潮流，並設立主管機關，統一政府採購事權，更可

藉此區隔行政與審計職責，進而建立公平、公開之採購程序，及扶助弱勢團體參與政府採購等多重目標。

第二節 政府採購法之特色

「政府採購法」確實是國內一項重要立法，不但能釐清審計與行政權分際，攸關我國加入世界貿易組織外，最重要的是它建立了公開化、透明化、合理化、國際化的採購制度，對於弊案的防杜、政府施政，乃至未來國家建設發展均有深遠的影響，誠如本法宣示之立法目的在於「建立政府採購制度，依公平、公開之採購程序，提升採購效率與功能，確保採購品質」（政府採購法第一條）。茲將其較具特色之要點列述如下：（部分參考自法務通訊，1998）

壹、建立採購法規體系：

政府各機關所辦理之工程、財物及勞務採購均納入本法規範，其適用對象較稽察條例為廣，凡是以政府預算辦理之採購均可適用本法。

貳、設主管機關統一事權：

規定「行政院採購暨公共工程委員會」為主管機關，掌理採購政策及法令之研訂與修正、標準採購契約檢討及審定、各機關採購事務之協調、中央各機關採購申訴之處理、政府採購專業人員之訓練、採購資訊之蒐集、公告及統計等工作。

參、改進決標方式：

依以前規定，決標以底價內最低為得標原則，以致底價成為決標關鍵，容易造成廠商低價搶標，導致降低品質

危害安全。本法設計之決標方式有四種，必要時得採最有利標決標，不以最低標價為決標唯一方式。

肆、採購資訊透明化：

為提高招標決標之品質，使招標過程更符合公平合理之原則，發行全國性之政府採購公報，建立採購資訊公開於網路，以改善目前之公告制度。

伍、創立異議及申訴制度：

政府採購作業流程包括招標、審標、決標、履約及驗收等程序，其中任何一階段都有可能產生爭議，形成糾紛，由於政府採購行為過去一向被認為是私經濟行為，因此廠商與機關之間如有爭議，本應遵循民事訴訟程序解決，程序冗長，時間延宕，尤其以招標、審標及決標階段，與機關並無契約關係，尚無可資提起訴訟標的，為解決現行廠商投訴無門之窘境，特創設此一制度，並設立公正專業之採購申訴審議委員會，以專責處理申訴事件。

陸、不法行為之懲處：

「政府採購法」為端正社會風氣，維持公平交易採購秩序，對於圍標、綁標行為明文加以處罰；另外亦可拒絕不肖廠商參與投標或不列為決標或分包對象及相關迴避制度，藉以營造公平、公開、公平、透明的競爭環境。

組織不論在組織架構、管理方法、或科技、法律規定導入上任何的變更，都會對組織和人員造成不同程度的衝擊，「政府採購法」的導入自然也不例外。

就人的天性而言，一般比較喜歡穩定的環境，而當環境變化時，人們常因需要調適自己的狀況以順應環境的需求，而產生不等的壓力及影響。「政府採購法」的導入，改變組織的工作內容、工作技術、工作流程、人際關係、工作結構等與採購人員有直接而密切關係的工作和環境因素。

組織導入「政府採購法」時，硬體的設置和科技的運用常成為組織決策者關注的重點，反而「政府採購法」應用的主角「採購人員」，往往是被忽略的一群，更加重其心理和生理的影響。值得重視的是，不當而且過高的工作壓力不僅損害採購人員的身心健康、降低其適應力、工作績效、滿足感、向心力。因此，在「政府採購法」導入組織的情況下，探究「政府採購法」對採購人員運作的影響，不僅有助於瞭解「政府採購法」對採購人員影響的形成原因，也能提供決策者和組織在規劃和實施「政府採購法」的過程中，妥善處理人員方面的問題。

第三節 政府採購法與稽察條例之差異

除了「防弊」機制外，「政府採購法」也從「興利」的角度，提出多項改革措施，為我國建立一套更為完備的政府採購制度。其有沿用稽察條例規定者，亦有諸多屬於新穎創意者。以下謹就與稽察條例採購制度差異性較大部分，摘述如次：

壹、適用範圍：

「政府採購法」適用於工程之定作、財物之買受、定製、承租及勞務之委任或僱傭等（政府採購法第 2 條），較稽察條例適用於各機關一定金額以上營繕工程及購置定製變賣財物案件

之規定廣泛。惟其中變賣財物部分，因其與政府採購性質不同，故政府採購法未予納入，將來有關財物變賣或出租，將是由各機關依循國有財產法及國有財產法施行細則等相關規定辦理。

日後「審計法」第五十九條修正草案完成立法程序後，有關審計機關如何對於各機關採購，實施隨時稽察之審計技術與方法及稽察程序，將於審計法施行細則或審計章則中規定之，稽察條例也將伴隨政府採購法及審計法第五十九條之實施予以廢止，主管機關對於國有財產法及其施行細則有關財物變賣之規定，允應就其規範不足部分配合檢討修訂，俾利各機關變賣財物作業之依據。

貳、招標方式：

「政府採購法」規定招標方式(政府採購法第 18 條)，分為公開招標、選擇性招標及限制性招標三種，主要係參考「政府採購協定」而來。較諸現行體制，公開招標用詞相同，「比價」及「議價」則屬限制性招標，至於選擇性招標，為一新增加的招標方式，意指以公告方式預先依一定資格條件辦理廠資格審查後，再行邀請符合資格之廠商投標。揆諸國內招標制度，雖無選擇性招標一詞，然實務上如電信設備採購規定投標廠商須經主辦機關依公告程序辦理生產能力調查合格者、重大交通建設以資格預審方式辦理招標，或焚化爐等環保設備先進行資格審查，邀請資格符合之廠商提送規格標與價格標等，皆與選擇性招標之辦理原則是相同的。

依「政府採購法」規定(政府採購法第 20 條)，選擇性招標之適用條件，包括經常性採購、投標文件審查，須費時長久始能完成者、廠商準備投標需高額費用者與廠商資格條件複雜者

等四種，其在公告金額以上者，應報經上級機關核准。限制性招標，則以屬專利權、獨家製造或供應、藝術品、秘密諮詢，無其他合適之替代標的者等十三種為適用情況(政府採購法第 22 條)，其辦理程序，應報經上級機關核准，始可採用，辦理方式與稽察條例比、議價制度相若。至於未達公告金額之招標方式，在中央由主管機關定之；在地方機關由直轄市或縣(市)政府定之。地方未定者，比照中央規定辦理(政府採購法第 23 條)。

參、底價訂定：

「政府採購法」對底價訂定，與稽察條例規定有極大的差異。依照稽察條例規定(機關營繕工程暨購置財物稽察條例第 15 條)，底價係由主辦機關與監視人員(包括上級機關與審計機關)會商核定，「政府採購法」施行後，底價則由機關首長或其授權人核定(政府採購法第 46 條)，以往因上級機關或審計機關監視人員參與會核底價，引發會核底價偏低或監視人員以打折方式刪減底價等爭議，將不復存在。這項新的規定，使得主辦機關有充分權限擬定採購底價，同時也要為其底價覈實性負完全責任，其若有底價浮濫不實情事，責任容易釐清，不必像「政府採購法」實施以前一樣糾葛不清；又「政府採購法」對於訂定底價確有困難特殊或複雜案件、以最有利標決標之採購及小額採購等三種情形，明定允許各機關免訂底價之彈性處理原則(政府採購法第 40 條)。其中對於訂定底價確有困難之採購，行政院版草案尚無「特殊或複雜案件」等字，立法院審議時，為避免各機關運用浮濫，爰作文字修正。惟對於「特殊或複雜案件」應如何定義，日後辦理時恐怕爭議仍多，主管機關允應界定清楚，俾各機關辦理時有所準據。

肆、底價保密：

稽察條例規定(機關營繕工程暨購置財物稽察條例第 17 條)，開標前預估底價應嚴守秘密，對於決標後之預估底價是否應予保密，尚無明定規定，取決於主辦機關。「政府採購法」規定(政府採購法第 34 條)，機關辦理招標，不得於開標前洩漏底價，以及開標後至決標前，底價仍應保密。但機關依實際需要，經上級機關同意，得於招標文件公告底價。此一公告底價之規定，係制度的一大改變，按行政院相關資料說明，基於公開採購之預算數額，可協助廠商估算其報價是否具競爭力，決定是否參與競標，並避免廠商到處打聽預算數額之困擾，爰規定預算數額得於招標公告中一併公開(政府採購法第 27 條)? 至於採購底價，行政院考量訂定一個反映招標標的之合理底價，並不容易，偏高灌水之底價，可能拉高廠商報價，浪費公帑。

偏低縮水之底價，可能嚇阻廠商，減少競爭，且即使規定由招標機關自行決定是否預先公開，也會造成廠商向機關請託、關說之困擾等因素，故未在草案規定開標前公開底價。惟立法院審查會從公告底價制度公開資訊方式，可以促進公平競爭之正面考量，增列「機關依實際需要，經上級機關同意，得於招標文件公告底價」。一項制度的推動，皆有其正反兩面，在國內現行營造風氣不振與營建管理未臻落實之際，推動公告底價制度之時機是否已經成熟以及該項制度的實施，是否可以達到促進競爭的立法原意，或是造成廠商私下勾串藉以抬高報價，致使公帑支出增加，有待日後觀察。又對於公開底價之適用範圍，有無必要明定清楚，抑或全由上級機關同意，毋需加

以任何規範，主管機關允應深思熟慮，以免立法美意反成弊端之淵藪。

伍、決標方式：

稽察條例規定(機關營繕工程暨購置財物稽察條例第 15 條)，營繕工程及購置、定製財物，應以合於投標須知之規定，並在底價以內之最低標價為得標原則。此最低標價決標方式在國內已行之數十多年，卻常受到各界質疑與詬病，屢屢遭受指責為造成工程或財物品質低落之原因，惟探究其癥結所在，影響採購品質因素眾多，諸如招標規範不夠周嚴、工程層層轉包、偷工減料、監造不力、驗收不實、官商勾結與營造業管理未落實，皆是間接或直接影響原因之一。但是一有偷工減料、品質低落情事發生，大家往往將其原因歸責於最低標價決標制度所致，而模糊了問題的焦點。

內政部為避免廠商惡性競爭，以提高工程品質，在民國七十九年間曾訂定「行政院暨所屬各機關營繕工程底價訂定及決標方式試辦辦法」(俗稱合理標)，其立意可謂良好，但試辦結果卻發生投標廠商競相借牌猜標情形，技師牌照出租更甚以往，牌照年租費用也在那時達到最高峰，而政府花費較高之費用，施工品質卻未相對地提升，試辦兩年即告廢止，顯示價格非為影響品質之必然因素。基本上，最低標價決標是最符合自由市場公平競爭之決標方式，所以「政府採購法」對於訂有底價之採購，仍然保有最低標價決標及超底價決標與次低標價決標等規定(政府採購法第 52、53 條)。至於未訂定則以合於招標文件規定，標價合理，且在預算數額以內之最低標為得標原則，然實務上應如何評定廠商標價合理，尤其主辦機關在缺乏相關

商情資訊情形下，所可能產生爭議或問題也較多，如何避免主辦機關徇私舞弊情事之發生，有待主管機關詳予探討規範。

其次，稽察條例第十五條有關採用次低標價之規定，本質上具有最有利標的精神，價格並不是決標唯一取捨的標準，「物美價實」的理念，基本上是可接受的，同樣符合規範需求之異質性產品，卻因其整體經濟效益或功能之差異，而有著不同價格，價格最低不代表品質最好。所以，審計機關對於「最有利標」或「效能標」的採用並不排斥，在招標實務上，諸如電腦設備採購案、中油或台電工廠設備案等，皆有採用效能標辦理之案例可循，可惜的是稽察條例並未明文規定，懂得利用效能標辦理的機關並不多。這次，「政府採購法」(政府採購法第 52、56 條)明定採用最有利標決標者，應依招標文件所規定之評審標準，就廠商投標標的之技術、品質、功能、商業條款或價格等項目，作序位或計數之綜合評選，評定最有利標，可提供各機關多一種決標方式之選擇，視採購性質彈性運用，應有助於政府採購業務之推動。又按行政院版本草案，並未明定最有利標的適用範圍，立法院三讀通過條文則限定以異質之工程、財物或勞務採購而不宜以最低標價為得標廠商者為限(政府採購法第 52 條)，同質產品之採購，視價格決定，並不在最有利標之適用範圍。至於最有利標之評選辦法，由主管機關定之。鑑於國內以往採行最有利標辦理之採購，因主辦機關招標規範、評審標準等招標文件制訂不夠周嚴，頻遭投標廠商抗議其招標規範或評審標準偏向某廠牌產品或評審不公等情事。對於所稱「異質之工程、財物及勞務採購」如何界定，主管機關允應審慎加以規範，妥訂最有利標評選辦法，將遊戲規則規定清楚，作為各機關辦理之依據，讓可能之爭議降至最低，以助最有利標決標制度之推動。

陸、採購資訊：

依稽察條例規定(機關營繕工程暨購置財物稽察條例第 10 條)，招標應在主辦機關門首公告五日以上，並在當地報紙廣告二日以上。然由於國內報紙種類繁多，各報知名度與推廣範圍不一，隨著刊登報紙之不同，廣告周知的效果也就不同，而公告方式隨主辦工程單位位置不同，亦有不同的效果。然部分主辦機關未能覈實依照規定辦理，或刊登於區域流通性不大之小報，或刊載於不起眼之版面，招標資訊不夠公開化與透明化。行政院為改進此一缺失，業於民國八十四年十月二十三日訂頒「推動政府機關資訊公告暫行辦理要點」，規定各機關辦理工程、財物及勞務之採購案件，其預算金額在行政院公告金額以上者，應刊登政府採購公報，並於一定期限內將資訊傳送至行政院公共工程委員會電腦資料庫。

「政府採購法」進一步規定招標公告應刊登政府採購公報及公開於資訊網路之納入規範(政府採購法第 27 條)，並規定應訂定十四日以上合理等標期限，及等標期限內應持續公告於機關門首(政府採購法第 28 條)，與決標結果亦應刊登政府採購公報(政府採購法第 62 條)，應可助招標資訊之公開化與透明化。以前，行政院規定之公告金額工程案件為新台幣五千萬元，財物及勞務案件為新台幣四百五十萬元，行政院已決定不分工程、財物或勞務，從民國八十七年七月一日起，公告金額將定為一 0 0 萬元，此項公告金額之調降，將可大縮減各機關以比價或議價辦理方式之空間，以減少循私舞弊情事之發生。

柒、投標家數：

稽察條例條規定(機關營繕工程暨購置財物稽察條例第 11 條), 營繕工程及購置、定製財物之招標, 須有三家以上廠商之投標, 方得開標。惟依法公告招標連續兩次不足三家, 再行招標確有困難者, 其在一定金額以上者, 得改以比價辦理, 但應先列舉事實, 敘明理由徵得審計機關同意(機關營繕工程暨購置財物稽察條例第 11 條)。其依法公告招標連續兩次僅有一家或無人投標者, 得徵得審計機關同意, 以議價方式辦理(審計法施行細則第 48 條)。

在實務運作上, 審計機關為簡化稽察程序, 有關「連續兩次」一般採取從寬之認定, 即在同一招標條件下, 第一次招標未達法定三家, 於第二次招標時如未達法定家數, 主辦機關得先報請審計機關同意採取比價或議價方式辦理。行政院原擬政府採購法草案, 基於現行招標制度規定以三家廠商投標方得開標之作法, 造成廠商借牌圍標或虛設行號一同投標, 以便湊足三家投標, 機關則常因投標家數未達三家, 而一再流標, 延宕採購時效, 爰規定除變更或補充招標文件內容等情形外, 有廠商投標即應依招標文件所定時間開標。

惟立法院審查結果, 認為政府採購係國庫行為, 無節約誘因, 唯有藉由廠商間競爭才能為國庫省錢, 現行三家競標之規定, 雖難免會造成借牌圍標或虛設行號流弊, 若予取消反而降低其成本, 況且, 參考日、美、奧等國, 普遍設有投標廠商家數決定維持現制, 將行政院版草案修正為「機關依本法規定辦理招標, 除有下列情形之一不予開標決標外, 有三家以上合格廠商投標, 即應依招標文件所定時間開標決標」(政府採購法第 41 條)惟基於時效問題考量, 增列第二項: 「第一次開標因未滿三家而流標者, 第二次招標之等標期限得縮短至二分之一,

並不受前項三家廠商之限制。查核金額以上之採購，應先報經上級機關核准。」是項雖仍維持三家之限制，惟在核准程序、等標期限及第二次以後招標不受家數限制等，均已作折衷考量，應有助行政效率之提升。

捌、協商措施：

目前各機關辦理營繕工程及購置定製財物，投標廠商主要係依據主辦機關所定招標條件，據以報價。一般除不影響報價本質情形之下，可允許投標廠商補充或澄清部分招標文件外，對於主要設備規格、報價、工期等條件，基於公平競爭之理念，主辦機關是不允許廠商修正或補充，以求招標公平性。相對地，招標作業自然顯得較為僵硬而缺乏彈性。由於協商措施，係先進國家普遍採行的制度，可以促使機關避免訂定嚴苛、僵硬之招標規範，亦可避免因廠商稍有不慎，即有報價不被接受、動輒廢標之情形，有利於主辦機關與投標廠商透過協商使雙方均能獲益，「政府採購法」乃參考「政府採購協定」，明定協商措施相關規定。

其適用範圍為機關辦理以最低標價決標之採購，經減價程序後仍無法決標時(政府採購法第 55 條)或採取最有利標決標方式，評審結果無法依機關首長或評選委員會過半數之決定，評定最有利標時(政府採購法第 56 條)，可以採行協商措施。對我國招標制度而言，協商措施是一個新的制度，應有助行政效率之提升，惟如何透過制度與規章之建立及實務之運作，使各機關皆能公開公平進行協商作業，避免協商結果遭致投標廠商陳情抗議，有待主管機關進一步規範。

玖、異議及申訴制度：

這是一項新創立的制度，也是政府採購法的一大特色。長久以來，我國政府採購制度未提供廠商救濟與保護的管道，廠商與機關間在招標、決標階段如有爭議，因兩者並無契約關係，難有可提供訴訟之誘因，廠商苦於投訴無門，仍有四處陳情抗議之情事，不僅廠商權益無法受到保障，亦造成被投訴機關處理作業之困擾。行政院考量政府採購屬於私經濟行為，並不適用訴願及行政訴訟法，經參酌「政府採購協定」規定，建立廠商異議及申訴制度，以供廠商利用，維護其應有之權益。

至於廠商可能循民事程序，以進一步爭取其權益，惟經立法院審查結果，認為不宜僅限於招標或決標之爭議，乃將適用範圍擴大至招標、審標、決標、履約或驗收之爭議（政府採購法第 74 條），且政府採購不宜完全將之界定為私經濟行為，有時性質係屬公法上之行政行為，此時廠商之救濟管道應另循訴願、行政訴訟之途徑，爰將行政院版草案規定之「對於採購申訴審議委員會之審議結果，不得再提出申訴。但廠商仍得按爭議之性質依法循民事程序解決。」修正為「審議判斷依其性質，得視同訴願決定或調處方案．．．」（政府採購法第 88 條），這一點是立法院審議結果？與行政院版本草案是有很大的差異。行政院公共工程委員會為解決公共工程爭議，已於民國八十六年十二月訂頒「行政院公共工程委員會處理公共工程爭議暫行要點」，並設置爭議處理委員會，解決了諸多工程爭議案件，漸漸展露其功效。這項廠商異議與申訴制度的建立，除可提供廠商救濟管道外，亦可加速採購糾紛之處理，應有助政府採購事務之推行。

拾、軍事採購：

早年軍事採購多以機密為由，未接受審計機關審核，經審計部多年來不斷督促改進，國防部於民國八十四年七月成立「採購局」專責辦理軍品採購業務，並訂定「軍事機關軍品採購辦法」及「軍事機關軍品採購作業規定」等作業內規，各項採購案件，並由審計機關予以審計，故近年來，軍事採購作業已較以往公開。惟因其經辦人員專業技能不足、法令未盡熟悉，且人員調動頻繁，經驗無法傳承，加上採購局或各工程單位，均隸屬軍令系統之下，有關預算編列、重大計畫核定，無論立法或行政監督均嫌不足，且軍人以服從為天職，軍人請調、辭職不易，如果長官命令，部屬很難不配合，因此弊端連連。

軍方爆發「勤抗炸鋼板」弊案，黑道與白道掛鉤，軍將官及承辦軍官多人遭受監察院提案彈劾，受到各界之關注與批評。依行政院版政府採購法草案規定，軍事機關之採購，應依採購法規定辦理。但對武器、彈藥、作戰物資或與國家安全或國防目的有關之採購，有因應國家面臨戰爭等五種情況，得不適用該法之規定。至於軍事採購之處理辦法，由主管機關會同國防部定之。立法院審查期間，復逢上開弊案之發生，更引發立法委員對該項條文的重視，其經數度討論與修訂後，有關除外修正為四種，用詞更為嚴謹，如「確因時效緊急」修正為「確因時效緊急，有危及重大戰備任務之虞者」，軍事採購之處理辦法，亦經修正為「前項採購之適用範圍及其處理辦法，由主管機關會同國防部定之，並送立法院審議。」(政府採購法第 104 條)這是「政府採購法」規定之眾多子法中，唯一需送請立法院審議者，不難看出民意代表對軍事採購黑箱作業之疑慮。然從軍事採購與軍人以服務命令的特質觀之，恐怕不祇是軍事採購制度與法規需要改革，軍事採購組織與建制之整體配套修正，亦屬必要的。

拾壹、營建制度：

「政府採購法」在行政院公共工程委員會的主導下，為我國引進許多營建管理技術與制度，諸如統包(政府採購法第 24 條)、共同投標(政府採購法第 28 條，亦有稱為「聯合承攬」，草案擬定時，為避免與公平交易法禁止之「聯合行為」產生不必要之聯想，文字加以修正)、替代方案(政府採購法第 35 條)、專案管理(亦有稱為「專業營建管理(PCM)」，政府採購法第 39 條)、工程品質管理制度(政府採購法第 70 條)等，這些制度之建立，賦與政府採購有更多樣化的辦理方式及法源依據。

其中工程品質管理制度，該會從民國八十二年十月推動迄今已歷數年，期間審計部曾作過兩次書面調查，並向該會提出多項建議改進事項，該會在落實該項制度之推動，應可架輕就熟；至於共同投標辦法，在同業共同投標部分，在北二高、台北捷運系統等重大交通建設計畫均曾使用過，爭議性較小，但異議共同投標部分，業者對合適聯合承攬對象之找尋不易、可能降低市場競爭機能及佔總工程費比例較小之業者，亦要共同擔負全額保證責任等有所疑慮，所引發的爭議較多，如交通部民航局辦理中正機場二期航站大廈建築、水電、裝修工程即是鮮明之一例；統包制度，依政府採購法第二十四條規定：「機關基於效率及品質之要求，得以統包辦理招標。」係屬原則性之規定，而多數機關尚乏辦理之經驗，在運用時如何界定統包適用範圍，上級機關又要根據什麼原則進行審核，又統包係由得標廠商負責設計，主辦機關在相關設計圖說付諸闕如情形之下，應如何估算其建造成本，擬訂底價，如統包以最有利標方式辦理，依「政府採購法」規定，得不訂底價，主辦機關又應

如何評估投標廠商報價合理性，據以評選最有利標，這些都是實務上要去面對的問題。

前述各項的營建制度之實施，不可避免會面臨一些新的問題，而如何針對可能發生問題之態樣深入分析，研謀因應對策，妥訂作業規範，防患弊病於未然，將是主管機關必須設法解決的問題。

拾貳、其他：

加入世界貿易組織為政府既定政策，基於平等互惠原則，簽署國彼此相互開放政府採購市場，在我國打開國外市場的同時，國內市場也會因國外廠商之參與而更加競爭，對於國內產業必然帶來更大之衝擊，為增強國內廠商競爭力，提升其技術水準，爰於政府採購法規定，除我國締結之條約另有禁止規定者外，主辦機關得要求投標廠商採購國內貨品比率、技術移轉、投資、協助外銷或其他類似條件(政府採購法第 43 條)或外國廠商為最低標，且標價符合規定決標原則，得以該標價優先決標予國內廠商(政府採購法第 43 條)，其在國內產製價值達百分之五十之財物或國內工程、勞務，得以高於該標價一定比率以內之價格，優先決標予國內廠商(政府採購法第 44 條)等保護措施；對於弱勢族群(政府採購法第 22、98 條)、中小企業扶助(政府採購法第 97 條)、黨營事業不得參與投標(政府採購法第 39 條)、環保產品使用(政府採購法第 96 條)、採購人員倫理(政府採購法第 112 條) . . . 等，亦有廣泛規定，為政府採購法之增色不少，然此類規定應如何落實執行，以避免形同具文，使照顧弱勢族群、扶助中小企業、環保產品之使用等立法美意流於空談，有待主管機關進一步加以規範。

一般人總是有墨守成規、抱殘守缺、拖延推諉和得過且過的消極態度，對於未來的世界總是抱著茫然懷疑的態度，因此，不願輕易的改變現實的情境。然而，如本文所述，任何組織或多或少，或快或慢地，總面臨著複雜有時很難預測的變遷，如電腦和法令規定（政府採購法）的改變，便大大的改變生產服務的方式，而這種改變有時還會妨害許多人的既得利益，如果對變遷之後的問題不能預測處理，往往會造成人員的不滿足。

我們既然了解技術變遷(政府採購法)乃是社會進化時，必然會發生的一件事實，那麼對採購人員的運作影響為何？

「政府採購法」之規定及執行，攸關每年新台幣兩兆元之政府採購，政府採購執行的好壞，對國家經濟建設影響甚巨，因此有必要瞭解它，重視它。如果採購人員能充分落實，不僅在採購過程中能防止弊端產生，並能藉行政權與審計權各司其職的規定，提高行政效率，可謂兼顧防弊與興利。

由於採購人員會產生安全、社會和自尊上可能受損的恐懼，因此，對「政府採購法」可能抱著抗拒不合作的態度。決策者如果不能針對上述這些潛在的原因加以解決，則人員心理已失去正常（normal）或平衡（Equilibrium）他們很可能對「政府採購法」抱著敵意和不合作的態度，那麼，組織將如何能得到「政府採購法」所帶來的好處呢？而且「徒法不足以自行」，惟有獲得人員心理的支持和誠懇的合作，組織的最終目標才可望達成。

採購人員除了可經由自己主動的察覺「政府採購法」的必然性，而採取適當的調適之外，決策者更要積極的使用各種手

段，來適當而有效的促進組織採購人員對「政府採購法」的調適。

總之，「政府採購法」既已勢不能免，而人員又必然會抗拒「政府採購法」，那麼，決策者便必須先瞭解抗拒之原因，尋找可能的對策，只要採購人員心理與「政府採購法」相調適，那麼，「政府採購法」對組織而言，將是一種助力而非阻力，只有對「政府採購法」的不斷精益求精，組織才能生存與發展。

第四節 政府採購電子化

這兩年來，電子化政府之實行，除了提供網路報稅、電子公路監理線上申報、公用事業申辦、國庫電子線上服務外，還積極推動政府採購電子化，不僅在網路上進行採購資訊公告，同時規劃廠商電子型錄、電子詢報價系統，期使政府採購的實際運作與進行透過網路效率化、國際化、公開化、透明化。

至於政府的公共建設招標及一般庶務採購，藉由直接上網採購，除可如上述提升採購效率外，尚可進一步結合民間資訊業共同發展政府採購資料庫及商品資料庫，並藉電子採購杜絕採購過程中人為操控以及黑道圍標、綁標之弊。時值我國積極加入世界貿易組織(World Trade Organization, 簡稱 WTO)，電子化更有助於我國整體採購體制符合世界貿易組織(World Trade Organization, 簡稱 WTO)對政府採購資訊透明化與公平之原則與要求。「政府機關招標資訊布告電腦化系統」已於民國八十一年開始推動，根據統計，截至民國八十八年二月底止，共有 77 萬餘人次使用此系統，光八十八年二月單月使用人次就高達 41000 多次。88 年 5 月 27 日配合「政府

採購法」的正式實施，將其改版為「政府採購資訊公告系統（<http://web.pcc.gov.tw/>）」，並同時啟用，啟用至今(八十九年底)，總使用人次已約達 100 萬人，使用頻率相當高。

資訊爆炸時代的來臨，使得採購人員不得不跟著時代的脈動做調適。面對電子化，採購人員可以選擇接受挑戰或消極抵制的態度。然而，我們都明白不進則退的道理，維持現狀就是落伍。

再者，電腦與電腦之間是無法直接對談的，所以換個角度來看，電子化後更須倚重採購人員操作、設計、改進以期能發揮電子化的最大效果。最重要的是要有正確的觀念，所以採購人員應該體認到在科技發展一日千里的現代，以主動出擊的精神面對改變，在面對電子化的變革時，採購人員亦應為自己之因應態度做一深入的檢討與明智的修正。

第五節 本章結論

「政府採購法」之制定過程，雖然仍保有部份國內長久以來之營建習性及不得不然之妥協結果，而顯得有些美中不足之處，但大致上均能令人滿意，將政府採購過程攤在陽光下接受人民的監督，同時為我國建立符合參與世界經貿活動之遊戲規則。

目前網際網路技術已漸趨成熟，電子採購將成為本世紀商業交易的重心。資訊通訊科技之發展日新月異，歐美各先進國家為提高國際競爭力及優勢，相繼推動「國家資訊通訊基礎建設」(National Information Infrastructure, NII)，並規劃運用網際網路構建「電子化政府」(Electronic Government) 或「政府線上服務」(Government

Online)，做為提升政府效率及便民服務之改革重點。我國亦配合國際脈動，積極進行政府採購業務電子化之推動，以期簡化政府採購作業流程，縮短作業時間，提高政府採購作業效率，降低採購成本。

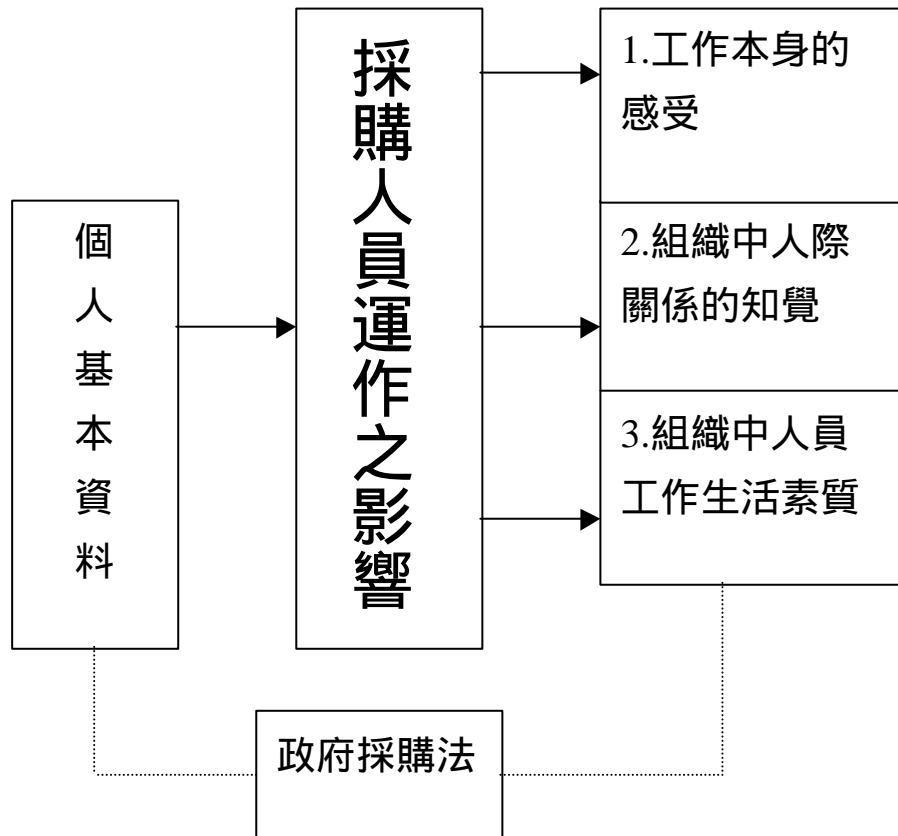
今天是一個具有革命特性的時代，因為社會的技術、通訊、政治、科學和制度等多元面向，都同時發生革命。正是由於上述各種環境因素快速的改變，人類各種組織便不得不集思廣意尋求應付紛至沓來變遷的方法。變遷在人類歷史進程中乃是不可避免的，機關組織如此，個人也是如此。換言之，單純阻止變遷是不必要也不可能的，重要的是要研究如何能經由計劃性變革，以因應環境的變化。所以「政府採購法」的制定亦是時代變革的一環，是不可擋的趨勢，採購人員應在這多變的時代中精心設計與深思熟慮來管理變革。

第四章 研究方法與過程

本文的研究方法，包括有文獻分析法、問卷調查法、深入訪談法三種。其中文獻分析法已於第二章中將文獻資料具體整理。本章的重點在於問卷調查、深入訪談的設計由來及分析方法。

第一節 研究架構

圖 4-1 研究架構圖



資料來源：研究者自製

研究之分析架構係以政府採購法為核心，且以採購人員為分析的主軸，研究架構如圖 4-1 所示。

本研究遂以個人基本資料為自變數，工作本身的感受、組織

中人際關係的知覺、組織中人員工作生活素質為依變項以了解對採購人員的影響。

第二節 研究假設

基於上述理念及研究架構，本研究希望透過資料分析，解答下列相關問題並作下列假設：

壹、工作本身的感受與採購人員運作影響之相關性。

- 一、欲研究採購人員的工作能力是否會有影響。因政府採購法規定辦理採購方式而使採購手續缺乏彈性，本研究假設採購人員會因政府採購法實施，而降低其工作能力。
- 二、欲研究採購人員的工作壓力是否會有影響。因政府採購法之實施而使採購人員受內、外環境拘束，本研究假設採購人員會因政府採購法實施，而增加其工作壓力。
- 三、欲研究採購人員的工作成就感是否會有影響。因政府採購法之規範複雜，本研究假設採購人員會因政府採購法實施，而降低其工作成就感。
- 四、欲研究採購人員的利益迴避是否會有影響。因政府採購法將利益迴避明文規定，本研究假設採購人員會因政府採購法實施，而對採購人員有保障。
- 五、欲研究採購人員的工作數量是否會有影響。因政府採購法規定十萬元以上案件須上網辦理公告，本研究假設採購人員會因政府採購法實施，而增加其工作數量。
- 六、欲研究採購人員的工作責任是否會有影響。通常採購人員的工作責任較一般行政人員為重，待遇與福利與一般行政人員相當，更因採購案件內容複雜、多變且採購人

員負採購工期、進度及品質控管之責。本研究假設採購人員會因政府採購法實施，而增加其工作責任。

- 七、欲研究採購人員的任事及士氣是否會有影響。因政府採購法有明確的規範採購人員行政裁量的保障，本研究假設採購人員會因政府採購法實施，而鼓勵勇於任事及提升其士氣。

貳、組織中人際關係的知覺與採購人員運作影響之相關性。

- 一、欲研究採購人員與上級單位的溝通協調是否會有影響。因上級單位對政府採購法之了解不若基層採購人員因而促使基層採購人員與上級單位接觸增加，本研究假設採購人員會因政府採購法實施，而增加與組織內上級單位溝通協調的次數。
- 二、欲研究採購人員與平行單位的溝通協調是否會有影響。因政府採購法之實施而發生與以往不同之不確定因素而影響不同組別業務之推展，為解決此不確定因素採購人員促使與平行單位接觸增加，本研究假設採購人員會因政府採購法實施，而增加與組織內平行單位溝通協調的次數。
- 三、欲研究採購組織氣候是否會有影響。因政府採購法之實施使同仁間之接觸、詢問增加，共同分析、解決因政府採購法所未詳細規定之事項而增加彼此的了解，本研究假設採購人員會因政府採購法實施，而改善組織氣候。
- 四、欲研究採購人員與上級的監督是否會有影響。因政府採購法之規定明確，從防弊面而言，政府採購法既已明文規定，上級的監督理所當然會減少，本研究假設採購人

- 員會因政府採購法實施，而感覺上級的監督有減少。
- 五、欲研究採購人員與同組同仁的溝通協調是否會有影響。因政府採購法是新制度，很多不確定問題的發生，而使同仁間彼此詢問頻繁，本研究假設採購人員會因政府採購法實施，而增加與同組同仁溝通協調的次數。
- 六、欲研究採購人員之服務對象(使用單位)是否會有影響。因政府採購法要求等標期有一定期限，常無法符合服務對象(使用單位)之期望，本研究假設服務對象會因政府採購法實施，而對採購人員的採購作業有負面評價。

參、組織中人員工作生活素質與採購人員運作影響之相關性。

- 一、欲研究採購人員的採購效率是否會有影響。因政府採購法明定辦理期限及程序，本研究假設採購人員會因政府採購法實施，而其採購效率無法提升。
- 二、欲研究採購人員的工作品質是否會有影響。因政府採購法將其採購作業辦理方式有一定之要求，採購人員可預估每個案件時程，本研究假設採購人員會因政府採購法實施，而提升其工作品質。
- 三、欲研究採購人員的採購作業環境是否會有影響。因政府採購法之實施而使採購作業單純化、規格化，更因政府採購法規定須將採購資訊公開公告、透明化，而改善組織硬體採購設施，本研究假設採購人員會因政府採購法實施，而改善其整體採購作業環境。
- 四、欲研究組織賦予採購人員的工作內容是否會有影響。因政府採購法將採購案件分為查額金額、公告金額及小額採購，使案件以金額多寡分類，本研究假設採購人員對

工作內容感到滿意。

- 五、欲研究採購人員對政府採購法的滿意度。因政府採購法是與時俱進的法律，本研究假設採購人員對政府採購法感到滿意。

第三節 抽樣設計

本研究為了要達到同一性質之公部門機構採購人員的焦點研究，因此樣本是以國立大專院校總務處營繕組、事務組且現職以政府採購法為承辦業務依據人員為研究對象。

壹、母群體界定

本研究之母群體界定為：

- 一、任職於國立大專院校之營繕組、事務組現職以政府採購法為承辦業務依據人員共 420 名。
- 二、不包括技工、工友。

表 4-1 母體人數統計表

編號	校名	營繕組	事務組
1	台灣大學	17	8
2	政治大學	10	8
3	中興大學	7	4
4	陽明大學	3	3
5	清華大學	7	6
6	中央大學	6	4
7	中正大學	9	4
8	中山大學	6	5

9	海洋大學	4	8
10	台北大學	2	4
11	交通大學	8	8
12	成功大學	18	10
13	東華大學	4	4
14	暨南大學	6	2
15	空中大學	2	2
16	高雄大學	8	2
17	嘉義大學	8	6
18	台北市體育學院	0	7
19	中央警察大學	0	4
20	國立藝術學院	5	4
21	台灣藝術學院	3	2
22	台南藝術學院	3	2
23	台北護理學院	3	5
24	國立體育學院	6	4
25	台灣體育學院	4	4
26	台灣師範大學	6	4
27	彰化師範大學	6	5
28	高雄師範大學	5	6
29	台中師範學院	4	3
30	台北市立師範學院	3	4
31	台北師範學院	3	4
32	台東師範學院	3	4
33	台南師範學院	5	5
34	花蓮師範學院	3	5
35	屏東師範學院	3	4

36	新竹師範學院	4	3
37	台北科技大學	5	6
38	屏東科技大學	4	5
39	雲林科技大學	8	5
40	台灣科技大學	5	5
41	高雄應用科技大學	3	4
42	高雄第一科技大學	6	3
43	合計	225	195
44	總計	420	

資料來源：研究者自製

貳、抽樣設計

- 一、取得國立大專院校之營繕組、事務組人員人數。
- 二、將問卷依各學校人數發給。

第四節 測量工具

為了顧及研究設計上的完整，採行二種研究工具，相輔進行之，便利相互佐證。其一為郵寄問卷調查，其次為深入訪談法。

壹、郵寄問卷調查法

本研究以郵寄問卷調查為主要測量工具，透過問卷調查來了解政府採購法實施以後對採購人員運作影響之相關性概況，以協助本研究之進行。

根據研究架構，擬定研究之問卷，問卷內容包括四個部份：第一個部份為個人基本資料。第二部份為採購人員工作本身感受層面相關性。第三部份為組織中人際關係知覺之相關性。第四部份為工作生活素質之相關性。詳細資料可參閱問卷。

貳、電話深入訪談法

為了更了解政府採購法對採購人員的影響，並能得到動態上更深度的資料，以利發現郵寄問卷調查所無法發現的實際問題，故筆者在決定訪談對象及樣本數時，採取官等為研究構面，並依照研究目的設定訪談對象(共六名)：

- 一、北部大專院校一所之官等為委任、薦任採購人員各乙名。
- 二、中部大專院校一所之官等為委任、薦任採購人員各乙名。
- 三、南部大專院校一所之官等為委任、薦任採購人員各乙名。

藉著筆者涉入觀察及理論文獻的收集，對於訪談對象進行訪談，並依照實際過程的檢視及整理，以作為質化及量化資料的交互檢驗。

爰此，本文所要實施深入訪談的對象，主要鎖定三所大專院校薦任官等人員(以三人為主)，但為求更深入探索不同人員角色的立場為看法，並輔以訪談三所大專院校委任官等人員(以三人為主)，以方便作資料分析及論述之實證比較。

第五節 操作性定義

基於前述本研究目的與方法，本研究指在探討政府採購法實施對政府採購人員運作影響，茲將重要變項加以界定如下，以利資料的呈現與說明。

壹、自變項

一、個人基本資料：包括

- (一) 性別：分為 1.男 2.女
- (二) 年資：指擔任採購工作年資 1.1-5 年 2.6-9 年 3.10 年以上
- (三) 職等：指採購人員官職等 1.委任 2.薦任 3.簡任
- (四) 工作性質：分為 1.營繕工程之採購 2.事務性設備之採購
- (五) 最高學歷：分為 1.高中(職)畢 2.專科畢 3.大學院校畢 4.碩士畢 5. 博士畢
- (六) 職位性質：分為 1.技術職位 2.行政職位

貳、依變項

一、工作本身的感受：

- (一) 工作能力
- (二) 工作壓力
- (三) 工作成就感
- (四) 工作責任
- (五) 利益迴避
- (六) 招標案件
- (七) 鼓勵勇於任事

此部份量表分為 1.非常同意 2.同意 3.不同意 4.非常不同意

二、組織中人際關係的知覺：

- (一) 組織內上級單位溝通
- (二) 組織內平行單位溝通
- (三) 組織內同組同仁溝通
- (四) 組織氣候
- (五) 上級監督
- (六) 服務對象 (使用單位)

此部份量表分為 1.非常同意 2.同意 3. 不同意 4.非常不同意

三、工作生活素質：

- (一) 工作素質
- (二) 採購效率及功能
- (三) 採購作業環境
- (四) 工作內容
- (五) 政府採購法的滿意度
- (六) 工作挑戰性

此部份量表分為 1.非常同意 2.同意 3. 不同意 4.非常不同意

第六節 資料收集方式

本研究之完成在於多方資料的收集，其中包括了事前研究者在報章、媒體中觀察到的相關資料，以及收集的既存的資料如期刊、論文、出版品等，以及前人所做過的研究，到最後問卷的設計，都是完成此研究的重要參考資料。第一部分是事前觀察：這可從電視上、雜誌、報紙來得知。第二部份是文獻收集：圖書館的期刊、論文。第三部份是問卷設計：從國立大專院校採購人員

來作抽樣的研究分析，對採購人員的影響作深入的探討。第四部份是電話深入訪談設計：從深入訪談資料以利資料分析及論述之實證比較。

第七節 資料的分析方法

壹、問卷調查之資料

本研究在問卷回收後，進行編碼、校訂、淨化及資料登錄，隨後採用電腦 EXCEL 進行資料分析。根據研究設計、問題性質與變項水準，選用下列統計方法：

一、次數分配與百分比檢定

以次數分配與百分比檢定來了解個人基本資料、工作本身的感受、組織中人際關係知覺、組織中人員工作生活素質各變項之分佈狀況及比例。

二、卡方分析

以卡方分析來檢視二個以上之變項，以檢定各組間有無達顯著差異的變項。本研究中以卡方分析工作本身的感受、人際關係對個人基本資料變項間的關聯。

貳、電話深入訪談之資料

對於三所大專院校經辦採購業務之薦任官等三名，委任官等三名所訪談的資料進行整理及登錄，並將相關問題作一番概念化整理。

第五章 問卷調查與訪談之實證分析

本研究於九十年四月四日共發出 420 份問卷予各國立大專院校採購人員填寫，由於初期(九十年四月十六日止)回收率不高，經與指導教授討論後，再發第二次問卷，並且再以電話聯絡相關學校，以後續追蹤方式提高回收率，至五月二日截止回收問卷，結果回收問卷共計 292 份，總回收率為 69.52%。其中，經過濾篩選(任何一變項題目未答，即視為無效問卷)校對整理之後，剔除無效問卷 2 份，實得有效問卷為 290 份，大約佔全部問卷數之 69.04%。本研究之信心水準為 95%，抽樣誤差為 $\pm 3.2\%$ 。

社會研究中對於資料研判的正確性，有賴於研究設計的信度及效度。信度是指重複量度時，結果的穩定性或吻合度；效度是指量度能否得到所要求正確答案。本文根據所蒐集的相關資料，設計出符合研究目的問卷設計內容，並與指導教授討論數次之後，方底定問卷初稿，以提高問卷效度。

在正式施測之前，請國立中興大學營繕組及事務組共十位同仁試作填寫，並指出題目不清楚處及與實務理解有差異的部份，修正數次後，才與指導教授確認完成，以提高問卷信度。

第一節 調查結果之敘述統計分析

壹、受訪者基本背景

對於國立大專院校採購人員之問卷資料，就回收內容，作次數分配百分比之統計，其中關於樣本的个人基本資料之分佈情況，描述如下：

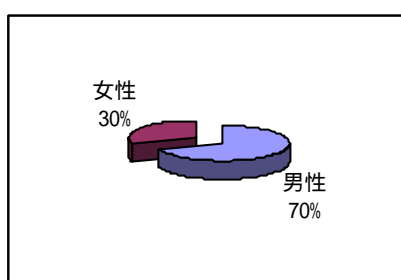
一、性別

在本研究中所有 290 份問卷中，男性採購人員為 203 人，佔全部有效問卷調查的 70%，女性採購人員為 87 人，佔全部有效問卷調查的 30%，由此可見，國立大專院校採購人員中，男性採購人員的比例佔了總數七成左右，為數相當可觀。至於個別詳細情況，如下表及下圖（表 5-1 及圖 5-1）所示：

表5-1 性別百分比

性別	人數	百分比
男性	203	70.00%
女性	87	30.00%
合計	290	100.00%

圖5-1 性別百分比分佈圖



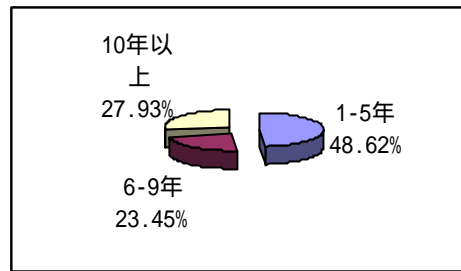
二、年資

從問卷調查得知，290 位國立大專院校採購人員的年資 1-5 年的居多有 141 人，佔全部有效問卷調查的 48.62%，其次是 10 年以上有 81 人，佔全部有效問卷調查的 27.93%，而 6-9 年者較少有 68 人，佔全部有效問卷調查的 23.45%，可見國立大專院校採購人員的擔任採購工作的年資都不是很長。但採購人員的工作經驗的累積亦是採購工作有效達成的要素之一，所以如何加強採購人員的穩定性，實為組織應注意之要項。至於個別詳細情況，如下表及下圖（表 5-2 及圖 5-2）所示：

表5-2 年資百分比表

年資	次數	百分比
1-5年	141	48.62%
6-9年	68	23.45%
10年以上	81	27.93%
合計	290	100.00%

圖5-2 年資百分比分佈圖



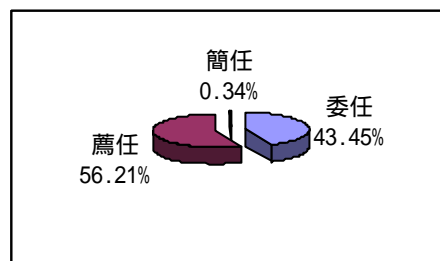
三、官等

觀察 290 份問卷資料可獲知，國立大專院校採購人員的官等以薦任者居多有 163 人，佔全部有效問卷調查的 56.21%，其次則為委任人員有 126 人，佔全數有效問卷調查的 43.45%。簡任官等的人數只有 1 人，佔全數的 0.34%。可知國立大專院校採購人員通過高考者居多，官等的類別詳細情況，如下表及下圖（表 5-3 及圖 5-3）所示：

表5-3 官等百分比表

官等	次數	百分比
委任	126	43.45%
薦任	163	56.21%
簡任	1	0.34%
合計	290	100.00%

圖5-3 官等百分比分佈圖



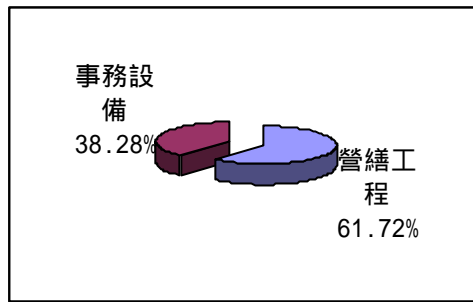
四、工作性質

在眾多的國立大專院校採購人員中，就 290 份有效問卷資料得知國立大專院校採購人員的工作以營繕工程佔多數有 179 人，共佔六成強，而事務性設備採購人員有 111 人，佔全數三成八左右，可見國立大專院校採購人員的工作以營繕工程居多。因營繕工程較事務性設備面對內容變動不居、不確定因素及內、外環境因素為多，所以配置人員較多。至於個別詳細情況，如下表及下圖（表 5-4 及圖 5-4）所示：

表5-4工作性質百分比表

工作	次數	百分比
營繕工程	179	61.72%
事務設備	111	38.28%
合計	290	100.00%

圖5-4 工作性質百分比分佈圖



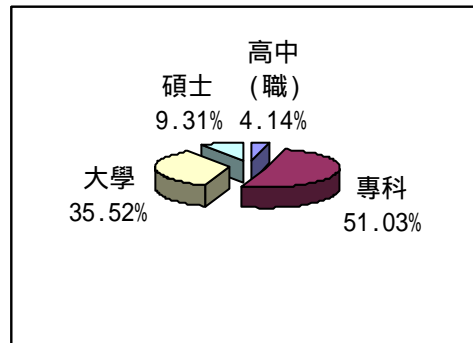
五、最高學歷

就國立大專院校採購人員學歷來看，則以專科及大學畢業的學歷佔多數，為 86.5%，高中（職）畢者，佔全數的 4.14%，值得一提的是有 27 位研究所學歷以上的採購人員。從研究者機關以往與現今採購人員學歷改變可知國立大專院校採購人員的學歷有逐漸高學歷趨勢。至於個別詳細情況，如下表及下圖（表 5-5 及圖 5-5）所示：

表5-5最高學歷百分比表

學歷	次數	百分比
高中(職)	12	4.14%
專科	148	51.03%
大學	103	35.52%
碩士	27	9.31%
合計	290	100.00%

圖5-5 最高學歷百分比分佈圖



六、職位性質

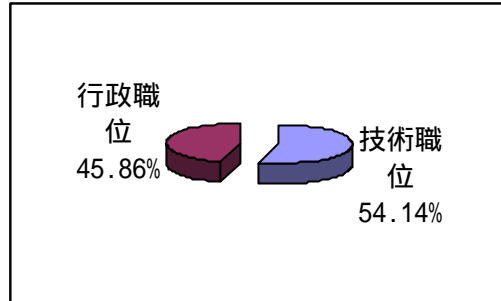
國立大專院校採購人員的職位性質，就整體問卷資料而言，技術職位佔多數有 157 人，共有 54.14%，而行政職位則有 133 人，佔 45.86%，可見國立大專院校採購人員的職位以技術職位居多。因為國立大專院校技術職位採購人員多從事營繕工程工作，一般而言營繕工程工作內容變化較大，

且不確定因素較多，所以人員配置較事務設備採購人員多。至於個別詳細情況，如下表及下圖（表 5-6 及圖 5-6）所示：

表5-6 職位百分比表

職位	次數	百分比
技術職位	157	54.14%
行政職位	133	45.86%
合計	290	100.00%

圖5-6 職位百分比分佈圖



由有效問卷回收樣本，就採購人員基本特質分析得知：採購人員性別以男性居多佔 70%；年資以 1-5 年居多為 48.62%，10 年以上者為 27.93%；官等以薦任為多數佔 56.21%；工作性質以營繕工程為多數佔 61.72%；最高學歷以專科及大學畢業佔多數共為 86.55%；職位性質以技術職位為多數為 54.14%。綜合上述結果：國立大專院校採購人員編制屬於總務處，而總務處工作以營繕工作影響範圍及層面較廣且一般而言營繕工作內容變動不居、受內、外環境不確定因素影響較事務設備工作為多，所以營繕工作採購人員人數多於事務設備工作採購人員且以男性居多；以高學歷及高考及格採購人員為多數以應付非預期或別於正常情境的例外情事。

貳、政府採購法實施後工作感受

在問卷設計部份，有關政府採購法實施後工作本身的感受之探討共有七題，以下便逐題探究國立大專院校採購人員對工作本身的感受的看法。

一、工作能力的提升

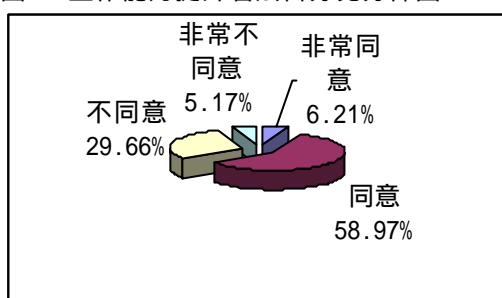
所回收的問卷中，國立大專院校採購人員認為政府採購

法實施以後認為其工作能力提升者非常同意及同意佔多數，各為 6.21%及 58.97%，次為不同意及非常不同意者，各為 29.66%及 5.17%。可見，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後對工作能力提升有幫助者居多。至於個別詳細情況，如下表及下圖（表 5-7 及圖 5-7）所示：

表5-7工作能力提升看法百分比表

工作能力	次數	百分比
非常同意	18	6.21%
同意	171	58.97%
不同意	86	29.66%
非常不同意	15	5.17%
合計	290	100.00%

圖5-7工作能力提升看法百分比分佈圖



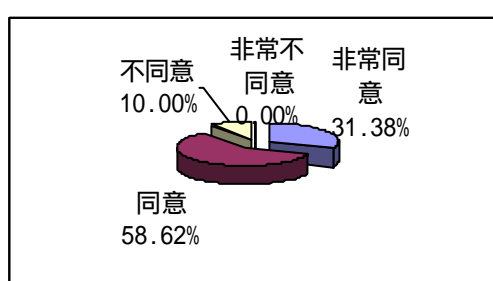
二、工作壓力的增加

就所回收的問卷資料中可以得知，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後對工作壓力有增加者，非常同意及同意佔多數，各為 31.38%及 58.62%，次為不同意及非常不同意者，各為 10.00%及 0%。可見，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後對工作壓力有增加者居多（非常同意及同意共佔 90%）。至於個別詳細情況，如下表及下圖（表 5-8 及圖 5-8）所示：

表5-8工作壓力增加看法百分比表

工作壓力	次數	百分比
非常同意	91	31.38%
同意	170	58.62%
不同意	29	10.00%
非常不同意	0	0.00%
合計	290	100.00%

圖5-8工作壓力增加看法百分比分佈圖



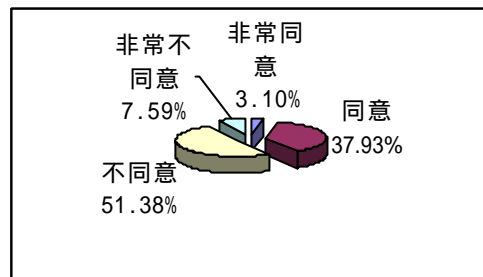
三、工作成就感的增加

從回收的資料分析，可得知國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後對工作成就感有增加者，非常同意及同意佔少數，各為 3.10% 及 37.93%，不同意及非常不同意者佔多數，各為 51.38% 及 7.59%。足見，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後對工作成就感沒有增加者居多（不同意及非常不同意共佔 58.97%）。整體而言，國立大專院校採購人員對工作不滿足感高於工作滿足感。詳細資料，如下表及下圖（表 5-9 及圖 5-9）所示：

表5-9 工作成就感增加看法百分比表

工作成就感	次數	百分比
非常同意	9	3.10%
同意	110	37.93%
不同意	149	51.38%
非常不同意	22	7.59%
合計	290	100.00%

圖5-9 工作成就感增加看法百分比分佈圖



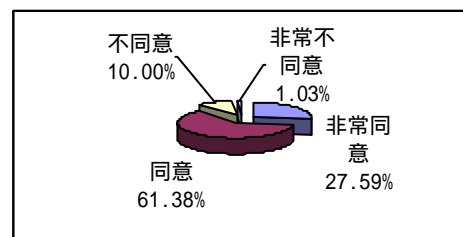
四、工作責任的增加

就資料顯示，可得知國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後對工作責任有增加者，非常同意及同意佔多數，各為 27.59% 及 61.38%，不同意及非常不同意者佔少數，各為 10.00% 及 1.03%。足見，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後對工作責任有增加者居多（同意及非常同意共佔 88.97%）。至於個別詳細情況，如下表及下圖（表 5-10 及圖 5-10）所示：

表5-10 工作責任增加看法百分比表

工作責任	次數	百分比
非常同意	80	27.59%
同意	178	61.38%
不同意	29	10.00%
非常不同意	3	1.03%
合計	290	100.00%

圖5-10 工作責任增加看法百分比分佈圖



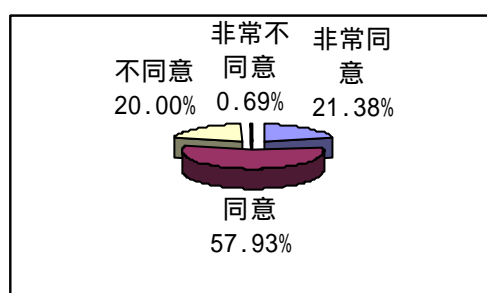
五、 利益迴避的保障

就問卷調查資料分析，可得知國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後對利益迴避有保障者，非常同意及同意佔多數，各為 21.38% 及 57.93%，不同意及非常不同意者佔少數，各為 20.00% 及 0.69%。足見，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後對利益迴避有保障者居多（同意及非常同意共佔 79.31%），至於個別詳細情況，如下表及下圖（表 5-11 及圖 5-11）所示：

表5-11利益迴避保障看法百分比表

利益迴避	次數	百分比
非常同意	62	21.38%
同意	168	57.93%
不同意	58	20.00%
非常不同意	2	0.69%
合計	290	100.00%

圖5-11利益迴避保障看法百分比分佈圖



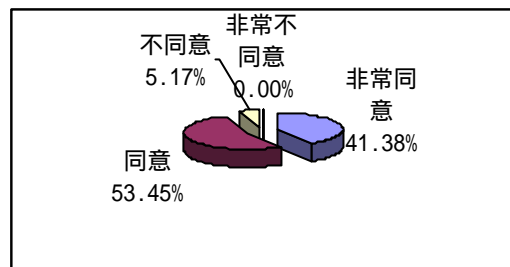
六、 招標案件的增加

從回收的有效問卷分析得知，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後招標案件有增加者，非常同意及同意佔多數，各為 41.38% 及 53.45%，不同意及非常不同意者佔少數，各為 5.17% 及 0%。足見，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後招標案件有增加者居多（同意及非常同意共佔 94.83%），因為政府採購法規定十萬元以上案件須上網公告。換言之，政府採購法實施以後國立大專院校採購人員工作量大為增加。至於個別詳細情況，如下表及下圖（表 5-12 及圖 5-12）所示：

表5-12招標案件增加看法百分比表

招標案件	次數	百分比
非常同意	120	41.38%
同意	155	53.45%
不同意	15	5.17%
非常不同意	0	0.00%
合計	290	100.00%

圖5-12招標案件增加看法百分比分佈圖



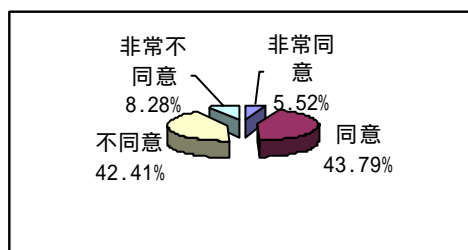
七、鼓勵勇於任事

就回收的問卷分析得知，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後對鼓勵採購人員勇於任事及士氣有幫助，非常同意及同意佔少數，各為 5.52% 及 43.79%，不同意及非常不同意者佔多數，各為 42.41% 及 8.28%。足見，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後對鼓勵採購人員勇於任事及士氣有幫助者同意（49.31%）與不同意（50.69%）呈現兩極化。至於個別詳細情況，如下表及下圖（表 5-13 及圖 5-13）所示：

表5-13鼓勵勇於任事百分比表

行政裁量	次數	百分比
非常同意	16	5.52%
同意	127	43.79%
不同意	123	42.41%
非常不同意	24	8.28%
合計	290	100.00%

圖5-13 鼓勵勇於任事百分比分佈圖



從有效問卷回收樣本分析得之國立大專院校採購人員對工作本身的感受看法：大部分採購人員認為政府採購法實施後其工作能力有提升佔 65.18%；工作壓力有增加佔 90%；工作責任有增加佔 88.97%；利益迴避有保障佔 79.31%；招標案件有增加佔 94.83%。但國立大專院校採購人員認為政府採購法實施後其工作成就感沒有增加佔多數 58.97%。另國立大專院校採購人員認為政府採購法實施後對鼓勵勇於任事及士氣提升呈現兩極化，同意與不同意各為

49.31%及 50.69%。

因政府採購法有明確的規範，制度化的規定且可減少外環境的干擾，所以採購人員認為工作能力有提升；因使用單位（服務對象）對工作時效的要求，工作量的增加，初期對政府採購法的不熟悉，以致工作壓力增加；因上司的追蹤考核，發生錯誤容易確認是誰的錯，無法推卸責任，本身的工作比以往更受上司之重視，所以工作責任增加；由於政府採購法規定十萬元以上的案件一律須上網公告，所以採購人員認為其工作量增加。由上述負面因素導致國立大專院校採購人員的工作成就感並未增加。

參、政府採購法實施後人際關係知覺

在問卷設計部份，有關政府採購法實施後人際關係知覺之探討共有六題，以下便逐題探究國立大專院校採購人員對人際關係知覺看法。

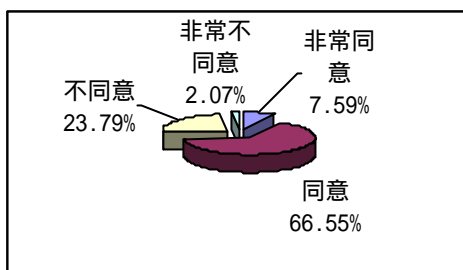
一、與上級單位溝通協調的增加

就回收的問卷分析得知，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後與組織內上級單位溝通協調次數有增加，非常同意及同意佔多數，各為 7.59%及 66.55%，不同意及非常不同意者佔少數，各為 23.79%及 2.07%。足見，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後與組織內上級單位溝通協調次數有增加(非常同意與同意共佔 74.14%)。至於個別詳細情況，如下表及下圖（表 5-14 及圖 5-14）所示：

表5-14上級單位溝通增加百分比表

行政裁量	次數	百分比
非常同意	22	7.59%
同意	193	66.55%
不同意	69	23.79%
非常不同意	6	2.07%
合計	290	100.00%

圖5-14上級單位溝通增加百分比分佈圖



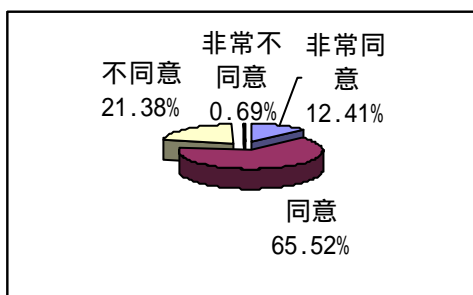
二、與平行單位溝通協調的增加

就回收的問卷分析得知，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後與組織內平行單位溝通協調次數有增加，非常同意及同意佔多數，各為 12.41% 及 65.52%，不同意及非常不同意者佔少數，各為 21.38% 及 0.69%。足見，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後與組織內平行單位溝通協調次數有增加(非常同意與同意共佔 77.93%)。至於個別詳細情況，如下表及下圖（表 5-15 及圖 5-15）所示：

表5-15平行單位溝通增加百分比表

平行單位	次數	百分比
非常同意	36	12.41%
同意	190	65.52%
不同意	62	21.38%
非常不同意	2	0.69%
合計	290	100.00%

圖5-15平行單位溝通增加百分比分佈圖



三、與同組同仁溝通協調的增加

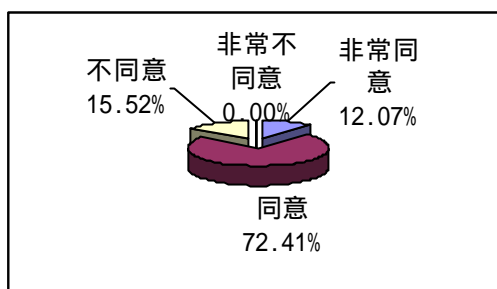
就回收的問卷分析得知，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後與組織內同組同仁溝通協調次數有增加，非常同意及同意佔多數，各為 12.07% 及 72.41%，不同意及非常不同意者佔少數，各為 15.52% 及 0%。足見，國立

大專院校採購人員認為政府採購法實施以後與組織內同組同仁溝通協調次數有增加(非常同意與同意共佔 84.48%)。至於個別詳細情況，如下表及下圖（表 5-16 及圖 5-16）所示：

表5-16同組同仁溝通增加百分比表

同組同仁	次數	百分比
非常同意	35	12.07%
同意	210	72.41%
不同意	45	15.52%
非常不同意	0	0.00%
合計	290	100.00%

圖5-16同組同仁溝通增加百分比分佈圖



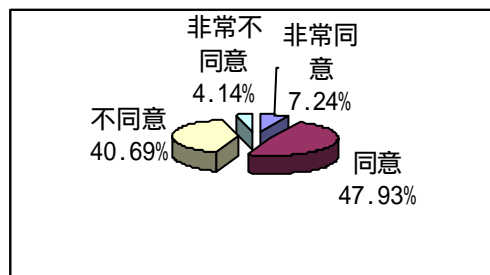
四、組織氣候的改善

就回收的問卷分析得知，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後認為組織氣候有改善，非常同意及同意佔多數，各為 7.24% 及 47.93%，不同意及非常不同意者佔少數，各為 40.69% 及 4.14%。足見，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後認為組織氣候有改善(非常同意與同意共佔全數 55.17%)。至於個別詳細情況，如下表及下圖（表 5-17 及圖 5-17）所示：

表5-17組織氣候改善看法百分比表

組織氣候	次數	百分比
非常同意	21	7.24%
同意	139	47.93%
不同意	118	40.69%
非常不同意	12	4.14%
合計	290	100.00%

圖5-17組織氣候改善看法百分比分佈圖

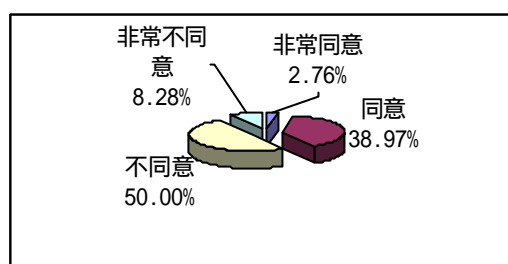


五、上司的監督的減少

就回收的問卷分析得知，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後感覺上司的監督次數有減少，非常同意及同意佔少數，各為 2.76% 及 38.97%，不同意及非常不同意者佔多數，各為 50.00% 及 8.28%。足見，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施感覺上司的監督次數並未減少(非常不同意與不同意共佔 58.28%)。至於個別詳細情況，如下表及下圖(表 5-18 及圖 5-18) 所示：

表5-18上司監督減少看法百分比表 圖5-18上司監督減少看法百分比分佈圖

上司的監督	次數	百分比
非常同意	8	2.76%
同意	113	38.97%
不同意	145	50.00%
非常不同意	24	8.28%
合計	290	100.00%

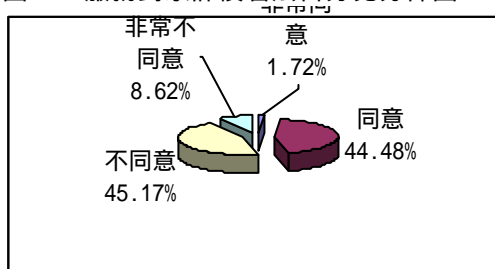


六、服務對象(使用單位)的正面評價

就回收的問卷分析得知，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後，服務對象對採購人員的採購作業有較為正面的評價，非常同意及同意佔少數，各為 1.72% 及 44.48%，不同意及非常不同意者佔多數，各為 45.17% 及 8.62%。足見，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後，服務對象對採購人員的採購作業無較為正面的評價(非常不同意與不同意共佔 53.79%)。至於個別詳細情況，如下表及下圖(表 5-19 及圖 5-19) 所示：

表5-19服務對象評價看法百分比表 圖5-19服務對象評價看法百分比分佈圖

服務對象	次數	百分比
非常同意	5	1.72%
同意	129	44.48%
不同意	131	45.17%
非常不同意	25	8.62%
合計	290	100.00%



由有效問卷回收樣本分析得之國立大專院校採購人員對人際關係知覺的看法：大部分採購人員認為政府採購法實施後與其上級單位溝通協調的次數有增加佔 74.14%；與其平行單位溝通協調的次數有增加佔 77.93%；與其同組同仁溝通協調的次數有增加佔 84.48%。另國立大專院校採購人員認為政府採購法實施後組織氣候有改善呈現兩極化，同意與不同意各為 55.17% 及 44.83%，以同意者佔多數。認為上司的監督並沒有因政府採購法的實施而減少佔 58.28%；服務對象對採購人員的採購作業無較為正面的評價共佔 53.79%。

因上級單位、平行單位及同組同仁對政府採購法不熟悉及有適用上之疑義而導致彼此間溝通協調次數增加。採購人員認為服務機關的組織氣候有改善，同事間相處更融洽、團結，其理由為：政府採購法為共同話題，並熱衷互相請教學習。採購人員認為服務機關的組織氣候沒有改善原因為工作量的增加，而產生抗拒心態。因主管與採購人員對政府採購法的認知不同，所以上司的監督沒有減少。服務對象對採購人員的採購沒有效率，以致對採購人員的採購作業無較為正面的評價。

肆、政府採購法實施後工作生活素質

在問卷設計部份，有關政府採購法實施後工作生活素質之探討共有六題，以下便逐題探究國立大專院校採購人員在政府採購法實施以後對工作生活素質看法。

一、工作品質的提升

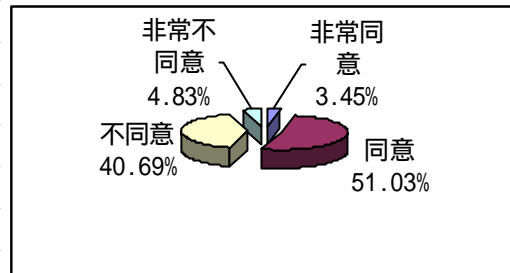
就回收的問卷分析得知，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後，採購工作品質有提升，非常同意及同意佔多數，各為 3.45% 及 51.03%，不同意及非常不同意者佔

少數，各為 40.69%及 4.83%。足見，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後，採購作業品質有提升(非常同意與同意共佔 54.48%)。至於個別詳細情況，如下表及下圖（表 5-20 及圖 5-20）所示：

表5-20工作品質提升看法百分比表

工作品質	次數	百分比
非常同意	10	3.45%
同意	148	51.03%
不同意	118	40.69%
非常不同意	14	4.83%
合計	290	100.00%

圖5-20工作品質提升看法百分比分佈圖



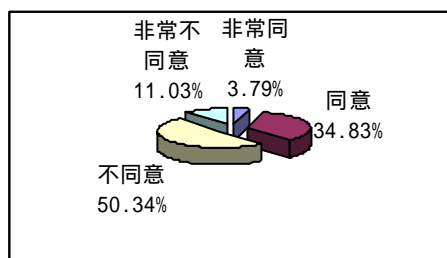
二、採購效率的提升

就回收的問卷分析得知，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後，採購作業效率有提升，非常同意及同意佔少數，各為 3.79%及 34.83%，不同意及非常不同意者佔多數，各為 50.34%及 11.03%。足見，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後，採購作業效率沒有提升(非常不同意與不同意共佔 61.37%)。至於個別詳細情況，如下表及下圖（表 5-21 及圖 5-21）所示：

表5-21採購效率提升看法百分比表

採購效率	次數	百分比
非常同意	11	3.79%
同意	101	34.83%
不同意	146	50.34%
非常不同意	32	11.03%
合計	290	100.00%

圖5-21採購效率提升看法百分比分佈圖

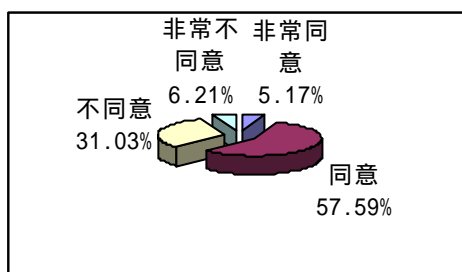


三、作業環境的改善

就回收的問卷分析得知，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後，採購作業環境有改善，非常同意及同意佔多數，各為 5.17% 及 57.59%，不同意及非常不同意者佔少數，各為 31.03% 及 6.21%。足見，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後，採購作業環境有改善(非常同意與同意共佔 62.76%)。至於個別詳細情況，如下表及下圖（表 5-22 及圖 5-22）所示：

表5-22採購環境改善看法百分比表 圖5-22採購環境改善看法百分比分佈圖

作業環境	次數	百分比
非常同意	15	5.17%
同意	167	57.59%
不同意	90	31.03%
非常不同意	18	6.21%
合計	290	100.00%

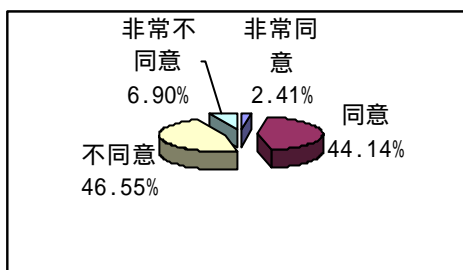


四、工作內容的滿意度

就回收的問卷分析得知，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後，組織所賦予的工作內容感到滿意，非常同意及同意佔少數，各為 2.41% 及 44.14%，不同意及非常不同意者佔多數，各為 46.55% 及 6.90%。足見，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後，組織所賦予的工作內容感到不滿意(非常不同意與不同意共佔 53.45%)。至於個別詳細情況，如下表及下圖（表 5-23 及圖 5-23）所示：

表5-23工作內容滿意看法百分比表 圖5-23工作內容滿意看法百分比分佈圖

工作內容	次數	百分比
非常同意	7	2.41%
同意	128	44.14%
不同意	135	46.55%
非常不同意	20	6.90%
合計	290	100.00%



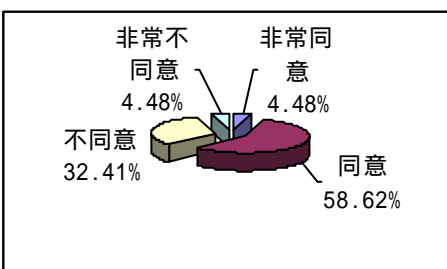
五、採購評價的提高

就回收的問卷分析得知，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後，對採購作業有正面的評價，非常同意及同意佔多數，各為 4.48% 及 58.62%，不同意及非常不同意者佔少數，各為 32.41% 及 4.48%。足見，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後，對採購作業有正面的評價（非常同意與同意共佔 63.10%）。至於個別詳細情況，如下表及下圖（表 5-24 及圖 5-24）所示：

表5-24採購評價看法百分比表

採購評價	次數	百分比
非常同意	13	4.48%
同意	170	58.62%
不同意	94	32.41%
非常不同意	13	4.48%
合計	290	100.00%

圖5-24 採購評價看法百分比分佈圖



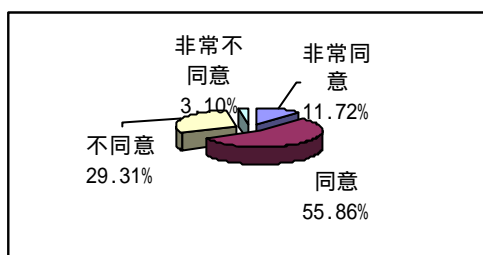
六、工作挑戰性的增加

就回收的問卷分析得知，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後，其採購工作更具挑戰性，非常同意及同意佔多數，各為 11.72% 及 55.86%，不同意及非常不同意者佔少數，各為 29.31% 及 3.10%。足見，國立大專院校採購人員認為政府採購法

實施以後，其採購工作更具挑戰性(非常同意與同意共佔 67.58%)。至於個別詳細情況，如下表及下圖（表 5-25 及圖 5-25）所示：

表5-25工作更具挑戰看法百分比表 圖5-25工作更具挑戰看法百分比分佈圖

工作挑戰	次數	百分比
非常同意	34	11.72%
同意	162	55.86%
不同意	85	29.31%
非常不同意	9	3.10%
合計	290	100.00%



由有效問卷回收樣本分析得之國立大專院校採購人員對工作生活素質的看法：大部分採購人員認為政府採購法實施後其工作品質有提升佔 54.48%；採購作業環境有改善佔 62.76%；對政府採購法有正面評價佔 63.10%；認為採購工作更具挑戰性者佔 67.58%。但認為採購效率沒有提升者佔 61.37%；對工作內容感到不滿意者佔 53.45%。

綜合上述分析結果得知：因沒有人情關說、上網公告，增加採購透明度，所以採購人員認為採購作業環境有改善；因工作量增加，人力沒有增加，以致對工作內容感到不滿意；因採購時程較長、採購流程繁雜，所以認為採購效率沒有提升；因採購資訊公開增加採購公平性、謝絕人情關說，所以採購人員對政府採購法有正面評價；因政府採購法及其相關規定太多、且需面面俱到，所以認為採購工作更具挑戰性。

第二節 調查結果之相關性分析

從採購人員基本資料（性別、年資、官等、工作、學歷、職位）方面來探討與各變項（工作能力、工作壓力、工作成就感、工作責任等）間的關聯情況。本研究顯著水準設定為 0.01，並以卡方檢定方式分析，並將結果陳列如下：

一、採購人員特質與工作能力提升卡方分析

若以性別進行卡方檢定可得卡方值 5.98（表 5-26），顯著水準 0.11，表示男性採購人員與女性採購人員在政府採購法實施後工作能力提升並無顯著不同。以年資進行卡方檢定可得卡方值 10.05，顯著水準 0.02，表示不同年資採購人員在政府採購法實施後工作能力提升並無顯著不同。以官等進行卡方檢定可得卡方值 9.47，顯著水準 0.15，表示不同官等採購人員在政府採購法實施後工作能力提升並無顯著不同。以工作性質進行卡方檢定可得卡方值 9.21，顯著水準 0.03，表示不同工作性質採購人員在政府採購法實施後工作能力提升並無顯著不同。以最高學歷進行卡方檢定可得卡方值 16.52，顯著水準 0.06，表示不同學歷採購人員在政府採購法實施後工作能力提升並無顯著不同。以職位性質進行卡方檢定可得卡方值 14.17，顯著水準 0.003，表示不同職位性質採購人員在政府採購法實施後工作能力提升有顯著不同。行政職位採購人員（75.94%）表示在政府採購法實施後工作能力提升的比例大於技術職位（56.05%），行政職位採購人員所經辦的案件多為事務性設備之採購，而技術職位採購人員所承辦案件多為營繕工程之採購，而事務性設備之採購多屬訂置品採購（成品），變化較小；營繕工程採購內容變化較大，而政府採購法之實施對於正常情境、可預期情事較有顯著幫助，而對營繕工程採購內容富有易引發非預期的例外情事其幫助不若事務性設備之採購。所以，行政職位採購人員（75.94%）表示在政府採購法實施後工作能力提升的比例大於技術職位（56.05%）。

表 5-26 採購人員特質與工作能力提升卡方分析表

採購人員特質	卡方值	自由度	臨界卡方值	P-值	關聯強度
性別	5.98	3	11.341	0.11	N/A
年資	15.05	6	16.812	0.02	N/A
官等	9.47	6	16.812	0.15	N/A
工作	9.21	3	11.341	0.03	N/A
學歷	16.52	9	16.919	0.06	N/A
職位	14.17	3	11.341	0.003	0.22

資料來源：研究者自製

由上述研究結果可以得之不同職位性質採購人員在政府採購法實施後工作能力提升有顯著不同，行政職位採購人員(75.94%)表示在政府採購法實施後工作能力提升的比例大於技術職位(56.05%)，而不同性別、不同年資、不同官等、不同工作、不同學歷之採購人員在政府採購法實施後工作能力提升並無顯著不同。

二、採購人員特質與工作壓力增加卡方分析

若以性別進行卡方檢定可得卡方值 1.88 (表 5-27)，顯著水準 0.39，表示男性採購人員與女性採購人員在政府採購法實施後工作壓力增加並無顯著差異。以年資進行卡方檢定可得卡方值 7.34，顯著水準 0.11，表示不同年資採購人員在政府採購法實施後工作壓力增加並無顯著差異。以官等進行卡方檢定可得卡方值 1.08，顯著水準 0.89，表示不同官等採購人員在政府採購法實施後工作壓力增加並無顯著差異。以工作性質進行卡方檢定可得卡方值 2.16，顯著水準 0.33，表示不同工作性質採購人員在政府採購法實施後工作壓力增加並無顯著差異。以最高學歷進行卡方檢

定可得卡方值 11.53，顯著水準 0.07，表示不同學歷採購人員在政府採購法實施後工作壓力增加並無顯著差異。以職位性質進行卡方檢定可得卡方值 3.41，顯著水準 0.18，表示不同職位性質採購人員在政府採購法實施後工作壓力增加並無顯著差異。

表 5-27 採購人員特質與工作壓力增加卡方分析表

採購人員特質	卡方值	自由度	臨界卡方值	P-值	關聯強度
性別	1.88	2	9.210	0.39	N/A
年資	7.34	4	13.277	0.11	N/A
官等	1.08	4	13.277	0.89	N/A
工作	2.16	2	9.210	0.33	N/A
學歷	11.53	6	16.812	0.07	N/A
職位	3.41	2	9.210	0.18	N/A

資料來源：研究者自製

由前述研究結果觀察之不同性別、不同年資、不同官等、不同工作、不同學歷、不同職位性質之採購人員在政府採購法實施後工作壓力並無顯著不同。

三、採購人員特質與工作成就感卡方分析

若以性別進行卡方檢定可得卡方值 2.89 (表 5-28)，顯著水準 0.41，表示男性採購人員與女性採購人員在政府採購法實施後工作成就感並無顯著不同。以年資進行卡方檢定可得卡方值 18.96，顯著水準 0.004，表示不同年資採購人員在政府採購法實施後工作成就感間有顯著不同，年資為 1-5 年採購人員 (49.64%) 表示工作成就感有增加比例高於 10 年以上採購人員 (34.57%) 及 6-9 年採購人員 (30.88%)。年資為 1-5 年採購人員因為從事採

購工作時間不長，對於政府採購法之實施認為其工作成就感滿意程度較大，而年資為 6-9 年及 10 年以上採購人員而言，經過多年歷練，且採購工作壓力極大，對他們而言政府採購法之實施工作成就感滿意程度較小，所以，年資為 1-5 年採購人員（49.64%）表示工作成就感有增加比例高於 10 年以上採購人員（34.57%）及 6-9 年採購人員（30.88%）。以官等進行卡方檢定可得卡方值 6.32，顯著水準 0.39，表示不同官等採購人員在政府採購法實施後工作成就感並無顯著不同。以工作性質進行卡方檢定可得卡方值 6.77，顯著水準 0.08，表示不同工作性質採購人員在政府採購法實施後工作成就感並無顯著不同。以最高學歷進行卡方檢定可得卡方值 13.56，顯著水準 0.14，表示不同學歷採購人員在政府採購法實施後工作成就感並無顯著不同。以職位性質進行卡方檢定可得卡方值 9.6，顯著水準 0.02，表示不同職位性質採購人員在政府採購法實施後工作成就感並無顯著不同。

表 5-28 採購人員特質與工作成就感卡方分析表

採購人員特質	卡方值	自由度	臨界卡方值	P-值	關聯強度
性別	2.89	3	11.341	0.41	N/A
年資	18.96	6	16.812	0.004	0.18
官等	6.32	6	16.812	0.39	N/A
工作	6.77	3	11.341	0.08	N/A
學歷	13.56	9	21.666	0.14	N/A
職位	9.6	3	11.341	0.02	N/A

資料來源：研究者自製

由前述研究結果觀察不同年資之採購人員在政府採購法實施後工作成就感有顯著差異，年資為 1-5 年採購人員（49.64%）表示工作成就感有增加比例高於 10 年以上採購人員（34.57%）及

6-9 年採購人員 (30.88%) 而不同性別、不同官等、不同工作、不同學歷、不同職位性質之採購人員在政府採購法實施後工作成就感並無顯著差異。

四、採購人員特質與工作責任卡方分析

若以性別進行卡方檢定可得卡方值 10.04 (表 5-29) , 顯著水準 0.018, 表示男性採購人員與女性採購人員在政府採購法實施後工作責任並無顯著的差異。以年資進行卡方檢定可得卡方值 10.35 , 顯著水準 0.11 , 表示不同年資採購人員在政府採購法實施後工作責任並無顯著的差異。以官等進行卡方檢定可得卡方值 13.81 , 顯著水準 0.03 , 表示不同官等採購人員在政府採購法實施後工作責任並無顯著不同。以工作性質進行卡方檢定可得卡方值 8.21 , 顯著水準 0.04 , 表示不同工作性質採購人員在政府採購法實施後工作責任並無顯著不同。以最高學歷進行卡方檢定可得卡方值 11.17 , 顯著水準 0.26 , 表示不同學歷採購人員在政府採購法實施後工作責任並無顯著不同。以職位性質進行卡方檢定可得卡方值 4.53 , 顯著水準 0.21 , 表示不同職位性質採購人員在政府採購法實施後工作責任並無顯著不同。

表 5-29 採購人員特質與工作責任卡方分析表

採購人員特質	卡方值	自由度	臨界卡方值	P-值	關聯強度
性別	10.04	3	11.341	0.018	N/A
年資	10.35	6	16.812	0.11	N/A
官等	13.81	6	16.812	0.03	N/A
工作	8.21	3	11.341	0.04	N/A
學歷	11.17	9	21.666	0.26	N/A
職位	4.53	3	11.341	0.21	N/A

資料來源：研究者自製

根據上述對採購人員研究工作責任卡方檢定發現：不同性別、不同年資、不同官等、不同工作、不同學歷、不同職位性質之採購人員在政府採購法實施後工作責任增加並無顯著不同。

五、採購人員特質與利益迴避卡方分析

若以性別進行卡方檢定可得卡方值 3.66 (表 5-30), 顯著水準 0.3, 表示男性採購人員與女性採購人員在政府採購法實施後利益迴避並無顯著不同。以年資進行卡方檢定可得卡方值 23.67, 顯著水準 0.0006, 表示不同年資採購人員在政府採購法實施後認為利益迴避有保障有顯著的差異, 1-5 年採購人員 (85.82%) 認為政府採購法實施後利益迴避最有保障, 次為 10 年以上 (82.72%), 再為 6-9 年 (61.95%)。年資為 1-5 年採購人員因為從事採購工作時間不長, 對於政府採購法之實施認為其利益迴避有保障程度較大, 而年資為 6-9 年及 10 年以上採購人員而言, 經過多年歷練, 對處理採購工作流程及變化極富老練, 對他們而言政府採購法之實施利益迴避有保障程度較小, 所以, 年資為 1-5 年採購人員 (85.82%) 表示利益迴避有保障比例高於 10 年以上採購人員 (82.72%) 及 6-9 年採購人員 (61.95%)。以官等進行卡方檢定可得卡方值 11.54, 顯著水準 0.07, 表示不同官等採購人員在政府採購法實施後認為利益迴避保障並無顯著不同。以工作性質進行卡方檢定可得卡方值 4.80, 顯著水準 0.19, 表示不同工作性質採購人員在政府採購法實施後認為利益迴避保障並無顯著差異。以最高學歷進行卡方檢定可得卡方值 21.09, 顯著水準 0.01, 表示不同學歷採購人員在政府採購法實施後認為利益迴避保障並無顯著不同。以職位性質進行卡方檢定可得卡方值 1.84, 顯著水準 0.61, 表示不同職位性質採購人員在政府採購法實施後認為利益迴避保障並無顯著不同。

表 5-30 採購人員特質與利益迴避卡方分析表

採購人員特質	卡方值	自由度	臨界卡方值	P-值	關聯強度
性別	3.66	3	11.341	0.3	N/A
年資	23.67	6	16.812	0.0006	0.20
官等	11.54	6	16.812	0.07	N/A
工作	4.80	3	11.341	0.19	N/A
學歷	21.09	9	21.666	0.01	N/A
職位	1.84	3	11.341	0.61	N/A

資料來源：研究者自製

由上述研究結果可以得之不同年資採購人員在政府採購法實施後認為利益迴避有保障顯著差異，1-5年採購人員（85.82%）認為政府採購法實施後利益迴避最有保障，次為10年以上（82.72%），再為6-9年（61.95%）。而不同性別、不同職位、不同官等、不同工作、不同學歷之採購人員在政府採購法實施後利益迴避保障並無顯著不同。

六、採購人員特質與招標案件卡方分析

若以性別進行卡方檢定可得卡方值 1.69（表 5-31），顯著水準 0.42，表示男性採購人員與女性採購人員在政府採購法實施後認為招標案件有增加並無顯著不同。以年資進行卡方檢定可得卡方值 3.68，顯著水準 0.45，表示不同年資採購人員在政府採購法實施後認為招標案件有增加並無顯著不同。以官等進行卡方檢定可得卡方值 21.65，顯著水準 0.0002，表示不同官等採購人員在政府採購法實施後認為招標案件有增加有顯著差異，薦任採購人員（58.28%）表示同意其招標案件有增加比例比委任採購人員（47.62%）高，一般而言薦任採購人員所辦案件都較委任採購人員為多且金額亦比委任採購人員為大，所以，薦任採購人員認為

其招標案件有增加比例比委任採購人員高。以工作性質進行卡方檢定可得卡方值 4.18，顯著水準 0.123，表示不同工作性質採購人員在政府採購法實施後認為招標案件有增加並無顯著不同。以最高學歷進行卡方檢定可得卡方值 33.15，顯著水準 9.81E-06，表示不同學歷採購人員在政府採購法實施後認為招標案件有增加有顯著不同，碩士學歷採購人員（100%）認為其招標案件有增加比例比大學學歷採購人員（96.11%）、專科學歷採購人員（93.92%）、高中學歷採購人員（83.33%）高。從上述官等分析薦任採購人員須經高考及格且大專以上學歷畢業，所以以學歷分析高學歷採購人員認為招標案件有增加比例較大。以職位性質進行卡方檢定可得卡方值 3.64，顯著水準 0.16，表示不同職位性質採購人員在政府採購法實施後認為招標案件有增加並無顯著差異。

表 5-31 採購人員特質與招標案件卡方分析表

採購人員特質	卡方值	自由度	臨界卡方值	P-值	關聯強度
性別	1.69	2	9.210	0.42	N/A
年資	3.68	4	13.277	0.45	N/A
官等	21.65	4	13.277	0.0002	0.19
工作	4.18	2	9.210	0.123	N/A
學歷	33.15	6	16.812	9.81E-06	0.24
職位	3.64	2	9.210	0.16	N/A

資料來源：研究者自製

根據上述對採購人員研究招標案件增加卡方檢定發現：可以得之不同官等、不同學歷採購人員在政府採購法實施後認為招標案件有增加有顯著差異，薦任採購人員認為其招標案件有增加比例比委任採購人員高，碩士學歷採購人員為其招標案件有增加比例比大學學歷採購人員、專科學歷採購人員、高中學歷採購人員

高。而不同性別、不同職位、不同年資、不同工作性質之採購人員在政府採購法實施後認為招標案件增加並無顯著不同。

七、採購人員特質與鼓勵勇於任事卡方分析

若以性別進行卡方檢定可得卡方值 0.33 (表 5-32), 顯著水準 0.95, 表示男性採購人員與女性採購人員在政府採購法實施後行政裁量之保障對勇於任事及士氣提升並無顯著不同。以年資進行卡方檢定可得卡方值 14.33, 顯著水準 0.03, 表示不同年資採購人員在政府採購法實施後行政裁量之保障對勇於任事及士氣提升並無顯著差異。以官等進行卡方檢定可得卡方值 12.27, 顯著水準 0.06, 表示不同官等採購人員在政府採購法實施後行政裁量之保障對勇於任事及士氣提升並無顯著不同。以工作性質進行卡方檢定可得卡方值 25.16, 顯著水準 1.43E-05, 表示不同工作性質採購人員在政府採購法實施後行政裁量之保障對勇於任事及士氣提升有顯著差異, 事務設備採購人員 (62.16%) 表示其行政裁量之保障對勇於任事及士氣提升有幫助比例比營繕工程採購人員 (41.34%) 高, 如前述事務設備採購工作較為固定, 變化不大, 而營繕工程採購工作較富不確定, 所以事務設備採購人員可明確作出行政裁量, 但營繕工程採購人員不易作出行政裁量決定, 故事務設備採購人員表示其行政裁量之保障對勇於任事及士氣提升有幫助比例比營繕工程採購人員高。以最高學歷進行卡方檢定可得卡方值 9.03, 顯著水準 0.434, 表示不同學歷採購人員在政府採購法實施後行政裁量之保障對勇於任事及士氣提升並無顯著不同。以職位性質進行卡方檢定可得卡方值 9.27, 顯著水準 0.03, 表示不同職位性質採購人員在政府採購法實施後行政裁量之保障對勇於任事及士氣提升並無顯著差異。

表 5-32 採購人員特質與鼓勵勇於任事卡方分析表

採購人員	卡方值	自由度	臨界卡方值	P-值	關聯強度
------	-----	-----	-------	-----	------

特 質					
性 別	0.33	3	11.341	0.95	N/A
年 資	14.33	6	16.812	0.03	N/A
官 等	12.27	6	16.812	0.06	N/A
工 作	25.16	3	11.341	1.43E-05	0.29
學 歷	9.03	9	21.666	0.434	N/A
職 位	9.27	3	11.341	0.03	N/A

資料來源：研究者自製

由上述研究結果可以得之不同工作性質採購人員在政府採購法實施後行政裁量之保障對勇於任事及士氣提升有顯著差異，事務設備採購人員（62.16%）表示其行政裁量之保障對勇於任事及士氣提升有幫助比例比營繕工程採購人員（41.34%）高，而不同性別、不同職位、不同年資、不同官等、不同學歷之採購人員在政府採購法實施後行政裁量之保障對勇於任事及士氣提升並無顯著不同。

八、採購人員特質與上級單位卡方分析

若以性別進行卡方檢定可得卡方值 5.29（表 5-33），顯著水準 0.15，表示男性採購人員與女性採購人員在政府採購法實施後與上級單位溝通協調次數並無顯著不同。以年資進行卡方檢定可得卡方值 5.49，顯著水準 0.48，表示不同年資採購人員在政府採購法實施後與上級單位溝通協調次數並無顯著不同。以官等進行卡方檢定可得卡方值 21.19，顯著水準 0.002，表示不同官等採購人員在政府採購法實施後與上級單位溝通協調次數有顯著差異，委任採購人員（79.37%）認為其上級單位溝通協調次數有增加比例比薦任採購人員（70.55%）高，因委任採購人員對採購事務之歷練及政府採購法熟悉度不若薦任採購人員，其與上級單位溝通

協調次數有增加比例比薦任採購人員高。以工作性質進行卡方檢定可得卡方值 5.67，顯著水準 0.129，表示不同工作性質採購人員在政府採購法實施後與上級單位溝通協調次數並無顯著不同。以最高學歷進行卡方檢定可得卡方值 9.29，顯著水準 0.411，表示不同學歷採購人員在政府採購法實施後與上級單位溝通協調次數並無顯著不同。以職位性質進行卡方檢定可得卡方值 7.98，顯著水準 0.04，表示不同職位性質採購人員在政府採購法實施後與上級單位溝通協調次數並無顯著差異。

表 5-33 採購人員特質與上級單位卡方分析表

採購人員特質	卡方值	自由度	臨界卡方值	P-值	關聯強度
性別	5.29	3	11.341	0.15	N/A
年資	5.49	6	16.812	0.48	N/A
官等	21.19	6	16.812	0.002	0.19
工作	5.67	3	11.341	0.129	N/A
學歷	9.29	9	21.666	0.411	N/A
職位	7.98	3	11.341	0.04	N/A

資料來源：研究者自製

根據上述對採購人員研究與上級單位溝通協調次數卡方檢定發現：可以得之不同官等採購人員在政府採購法實施後與上級單位溝通協調次數有顯著差異，委任採購人員認為其上級單位溝通協調次數有增加比例比薦任採購人員高，而不同性別、不同職位、不同年資、不同工作性質、不同學歷之採購人員在政府採購法實施後上級單位溝通協調次數並無顯著不同。

九、採購人員特質與平行單位卡方分析

若以性別進行卡方檢定可得卡方值 10.15 (表 5-34)，顯著水

準 0.017,表示男性採購人員與女性採購人員在政府採購法實施後與平行單位溝通協調次數並無顯著差異。以年資進行卡方檢定可得卡方值 4.11,顯著水準 0.66,表示不同年資採購人員在政府採購法實施後與平行單位溝通協調次數並無顯著不同。以官等進行卡方檢定可得卡方值 13.68,顯著水準 0.15,表示不同官等採購人員在政府採購法實施後與平行單位溝通協調次數並無顯著不同。以工作性質進行卡方檢定可得卡方值 4.10,顯著水準 0.25,表示不同工作性質採購人員在政府採購法實施後與平行單位溝通協調次數並無顯著差異。以最高學歷進行卡方檢定可得卡方值 12.03,顯著水準 0.21,表示不同學歷採購人員在政府採購法實施後與平行單位溝通協調次數並無顯著不同。以職位性質進行卡方檢定可得卡方值 4.36,顯著水準 0.22,表示不同職位性質採購人員在政府採購法實施後與平行單位溝通協調次數並無顯著差異。

表 5-34 採購人員特質與平行單位卡方分析表

採購人員特質	卡方值	自由度	臨界卡方值	P-值	關聯強度
性別	10.15	3	11.341	0.017	N/A
年資	4.11	6	16.812	0.66	N/A
官等	13.68	6	16.812	0.04	N/A
工作	4.10	3	11.341	0.25	N/A
學歷	12.03	9	21.666	0.21	N/A
職位	4.36	3	11.341	0.22	N/A

資料來源：研究者自製

由上述研究結果可以得之不同官等、不同性別、不同職位、不同年資、不同工作性質、不同學歷之採購人員在政府採購法實施後與平行單位溝通協調次數並無顯著不同。

十、採購人員特質與同組同仁卡方分析

若以性別進行卡方檢定可得卡方值 2.17 (表 5-35), 顯著水準 0.33, 表示男性採購人員與女性採購人員在政府採購法實施後與同組同仁溝通協調次數並無顯著差異。以年資進行卡方檢定可得卡方值 8.48, 顯著水準 0.08, 表示不同年資採購人員在政府採購法實施後與同組同仁溝通協調次數並無顯著不同。以官等進行卡方檢定可得卡方值 14.52, 顯著水準 0.006, 表示不同官等採購人員在政府採購法實施後與同組同仁溝通協調次數有顯著不同, 薦任採購人員 (78.53%) 表示同意其與同組同仁溝通協調次數有增加比例比委任採購人員 (65.08%) 高, 因薦任採購人員所經辦案件金額多為較大, 所可能發生問題之機率亦較大, 故與同組同仁溝通協調次數有增加比例比委任採購人員高。以工作性質進行卡方檢定可得卡方值 2.55, 顯著水準 0.27, 表示不同工作性質採購人員在政府採購法實施後與同組同仁溝通協調次數並無顯著差異。以最高學歷進行卡方檢定可得卡方值 10.85, 顯著水準 0.09, 表示不同學歷採購人員在政府採購法實施後與同組同仁溝通協調次數並無顯著差異。以職位性質進行卡方檢定可得卡方值 3.37, 顯著水準 0.18, 表示不同職位性質採購人員在政府採購法實施後與同組同仁溝通協調次數並無顯著差異。

表 5-35 採購人員特質與同組同仁卡方分析表

採購人員特質	卡方值	自由度	臨界卡方值	P-值	關聯強度
性別	2.17	2	9.210	0.33	N/A
年資	8.48	4	13.277	0.08	N/A
官等	14.52	4	13.277	0.006	0.16
工作	2.55	2	9.210	0.27	N/A
學歷	10.85	6	16.812	0.09	N/A
職位	3.37	2	9.210	0.18	N/A

資料來源：研究者自製

根據上述對採購人員研究與同組同仁溝通協調次數卡方檢定發現：可以得之不同官等採購人員在政府採購法實施後與同組同仁溝通協調次數有顯著不同，薦任採購人員認為其與同組同仁溝通協調次數有增加比例比委任採購人員高。而不同性別、不同職位、不同年資、不同工作性質、不同學歷之採購人員在政府採購法實施後同組同仁溝通協調並無顯著差異。

十一、 採購人員特質與組織氣候卡方分析

若以性別進行卡方檢定可得卡方值 13.96 (表 5-36)，顯著水準 0.003，表示男性採購人員與女性採購人員在政府採購法實施後認為組織氣候有改善有顯著不同，男性採購人員 (59.6%) 表示組織氣候有改善比例高於女性採購人員 (44.83%)，每機關的採購工作以男性居多，政府採購法成為大家共同的話題，互相請教學習，同事間相處更融洽、團結。所以，男性採購人員表示組織氣候有改善比例高於女性採購人員。以年資進行卡方檢定可得卡方值 8.08，顯著水準 0.23，表示不同年資採購人員在政府採購法實施後認為組織氣候有改善並無顯著差異。以官等進行卡方檢定可得卡方值 7.09，顯著水準 0.31，表示不同官等採購人員在政府採購法實施後認為組織氣候有改善並無顯著不同。以工作性質進行卡方檢定可得卡方值 18.32，顯著水準 0.0003，表示不同工作性質採購人員在政府採購法實施後認為組織氣候有改善有顯著差異，事務設備採購人員 (13.51%) 表示非常同意其組織氣候有改善比例比營繕工程採購人員 (3.35%) 高，事務設備採購人員因政府採購法之實施使其工作進行較為順暢，減少衝突、抱怨，所以，認為其組織氣候有改善比例比營繕工程採購人員高。以最高學歷進行卡方檢定可得卡方值 18.22，顯著水準 0.03，表示不同學歷採購人員在政府採購法實施後認為組織氣候有改善並無顯著不同。以職位性質進行卡方檢定可得卡方值 13.14，顯著水準 0.004，

表示不同職位性質採購人員在政府採購法實施後認為組織氣候有改善有顯著不同，行政職位採購人員（12.03%）表示非常同意組織氣候有改善比例高於技術職位採購人員（3.18%），如上述行政職位多從事事務設備採購工作，所以，認為其組織氣候有改善比例比技術職位採購人員高。

表 5-36 採購人員特質與組織氣候卡方分析表

採購人員特質	卡方值	自由度	臨界卡方值	P-值	關聯強度
性別	13.96	3	11.341	0.003	0.22
年資	8.08	6	16.812	0.23	N/A
官等	7.09	6	16.812	0.31	N/A
工作	18.32	3	11.341	0.0003	0.25
學歷	18.22	9	21.666	0.03	N/A
職位	13.14	3	11.341	0.004	0.21

由上述研究結果可以得之不同性別、不同工作性質、不同職位採購人員在政府採購法實施後認為組織氣候有改善有顯著不同，男性採購人員表示組織氣候有改善比例高於女性採購人員、事務設備採購人員認為其組織氣候有改善比例比營繕工程採購人員高、行政職位採購人員認為其組織氣候有改善比例比技術職位採購人員高。而不同年資、不同官等、不同學歷之採購人員在政府採購法實施後認為組織氣候有改善並無顯著不同。

十二、 採購人員特質與上司監督卡方分析

若以性別進行卡方檢定可得卡方值 5.11（表 5-37），顯著水準 0.16，表示男性採購人員與女性採購人員在政府採購法實施後認為上司監督有減少並無顯著差異。以年資進行卡方檢定可得卡方值 3.62，顯著水準 0.73，表示不同年資採購人員在政府採購法

實施後認為上司監督有減少並無顯著不同。以官等進行卡方檢定可得卡方值 8.16，顯著水準 0.22，表示不同官等採購人員在政府採購法實施後認為上司監督有減少並無顯著不同。以工作性質進行卡方檢定可得卡方值 11.88，顯著水準 0.008，表示不同工作性質採購人員在政府採購法實施後認為上司監督有減少有顯著差異，營繕工程採購人員（44.69%）表示上司監督有減少比例比事務設備採購人員高（36.94%），營繕工程採購人員因其工作具有專業性，而非任期短暫之主管所能了解，所以，營繕工程採購人員表示上司監督有減少比例比事務設備採購人員高。以最高學歷進行卡方檢定可得卡方值 12.63，顯著水準 0.17，表示不同學歷採購人員在政府採購法實施後認為上司監督有減少並無顯著不同。以職位性質進行卡方檢定可得卡方值 16.79，顯著水準 0.0007，表示不同職位性質採購人員在政府採購法實施後認為上司監督有減少有顯著差異，技術職位採購人員（44.58%）在政府採購法實施後認為上司監督有減少比例高於行政職位採購人員（38.34%），技術職位採購人員大多從事營繕工作，如前述其工作具有專業性、技術性，其上司較不易了解，以致涉入程度不若於行政職位，所以，技術職位採購人員於政府採購法實施後認為上司監督有減少比例高於行政職位採購人員。

表 5-37 採購人員特質與上司監督卡方分析表

採購人員特質	卡方值	自由度	臨界卡方值	顯著水準	關聯強度
性別	5.11	3	11.341	0.16	N/A
年資	3.62	6	16.812	0.73	N/A
官等	8.16	6	16.812	0.22	N/A
工作	11.88	3	11.341	0.008	0.20
學歷	12.63	9	21.666	0.17	N/A

職 位	16.79	3	11.341	0.0007	0.24
-----	-------	---	--------	--------	------

資料來源：研究者自製

由上述研究結果可以得之不同工作性質、不同職位之採購人員在政府採購法實施後認為上司監督有減少有顯著差異，營繕工程採購人員表示上司監督有減少比例比事務設備採購人員高、技術職位採購人員於政府採購法實施後認為上司監督有減少比例高於行政職位採購人員。而不同性別、不同學歷、不同年資、不同官等之採購人員在政府採購法實施後認為上司監督並無顯著不同。

十三、 採購人員特質與服務對象（使用單位）卡方分析

若以性別進行卡方檢定可得卡方值 2.84（表 5-38），顯著水準 0.42，表示男性採購人員與女性採購人員在政府採購法實施後服務對象（使用單位）對採購人員的採購作業有正面的評價並無顯著不同。以年資進行卡方檢定可得卡方值 11.27，顯著水準 0.08，表示不同年資採購人員在政府採購法實施後服務對象（使用單位）對採購人員的採購作業有正面的評價並無顯著不同。以官等進行卡方檢定可得卡方值 18.07，顯著水準 0.006，表示不同官等採購人員在政府採購法實施後服務對象（使用單位）對採購人員的採購作業有正面的評價有顯著不同，薦任採購人員（55.22%）表示服務對象（使用單位）對採購人員的採購作業有正面的評價比例高於委任採購人員（34.92%），薦任採購人員對政府採購法熟悉程度及處理事務方法較為了解及積極，所以，薦任採購人員表示服務對象（使用單位）對採購人員的採購作業有正面的評價比例高於委任採購人員。以工作性質進行卡方檢定可得卡方值 28.85，顯著水準 2.1E-06，表示不同工作性質採購人員在政府採購法實施後服務對象（使用單位）對採購人員的採購作業有正面的評價有顯著不同，事務設備採購人員（59.45%）認為

其服務對象（使用單位）對採購人員採購作業有較為正面的評價比例比營繕工程採購人員（37.99%）高，事務設備採購較無變化，中途變更採購內容機會不大，能順利完成採購案件，所以事務設備採購人員認為其服務對象（使用單位）對採購人員採購作業有較為正面的評價。以最高學歷進行卡方檢定可得卡方值 16.77，顯著水準 0.05，表示不同學歷採購人員在政府採購法實施後服務對象（使用單位）對採購人員的採購作業有正面的評價並無顯著不同。以職位性質進行卡方檢定可得卡方值 29.02，顯著水準 2.21E-06，表示不同職位性質採購人員在政府採購法實施後服務對象（使用單位）對採購人員的採購作業有正面的評價有顯著不同，行政職位採購人員（54.14%）認為其服務對象（使用單位）對採購人員採購作業有較為正面的評價比例比技術職位採購人員（39.49%）高，行政職位採購人員所承辦案件以事務設備採購為多，如前述行政職位採購人員認為其服務對象（使用單位）對採購人員採購作業有較為正面的評價。

表 5-38 採購人員特質與服務對象（使用單位）卡方分析表

採購人員特質	卡方值	自由度	臨界卡方值	P-值	關聯強度
性別	2.84	3	11.341	0.42	N/A
年資	11.27	6	16.812	0.08	N/A
官等	18.07	6	16.812	0.006	0.18
工作	28.85	3	11.341	2.1E-06	0.32
學歷	16.77	9	21.666	0.05	N/A
職位	29.02	3	11.341	2.21E-06	0.32

資料來源：研究者自製

根據上述對採購人員研究與服務對象（使用單位）對採購人員的採購作業有正面的評價卡方檢定發現：可以得之不同官等、

不同工作性質、不同職位採購人員在政府採購法實施後服務對象（使用單位）有較為正面的評價有顯著不同，薦任採購人員表示服務對象（使用單位）對採購人員的採購作業有正面的評價比例高於委任採購人員、事務設備採購人員認為其服務對象（使用單位）對採購人員採購作業有較為正面的評價比例比營繕工程採購人員高、行政職位採購人員認為其服務對象（使用單位）對採購人員採購作業有較為正面的評價比例比技術職位採購人員高。不同性別、不同年資、不同學歷之採購人員在政府採購法實施後服務對象（使用單位）對採購人員的採購作業有正面的評價並無顯著差異。

十四、 採購人員特質與工作品質卡方分析

若以性別進行卡方檢定可得卡方值 2.14（表 5-39），顯著水準 0.54，表示男性採購人員與女性採購人員在政府採購法實施後工作品質有提升並無顯著差異。以年資進行卡方檢定可得卡方值 3.73，顯著水準 0.71，表示不同年資採購人員在政府採購法實施後工作品質有提升並無顯著不同。以官等進行卡方檢定可得卡方值 7.65，顯著水準 0.27，表示不同官等採購人員在政府採購法實施後工作品質有提升並無顯著不同。以工作性質進行卡方檢定可得卡方值 9.81，顯著水準 0.02，表示不同工作性質採購人員在政府採購法實施後工作品質有提升並無顯著不同。以最高學歷進行卡方檢定可得卡方值 13.56，顯著水準 0.13，表示不同學歷採購人員在政府採購法實施後工作品質有提升並無顯著不同。以職位性質進行卡方檢定可得卡方值 14.53，顯著水準 0.002，表示不同職位性質採購人員在政府採購法實施後工作品質有提升有顯著不同，行政職位採購人員（61.65%）認為其工作品質有提升比例比技術職位採購人員（48.4%）高，行政職位採購人員多從事事務性設備之採購，因政府採購法之實施對使其採購工作能較為順利

執行，所以，行政職位採購人員認為其工作品質有提升比例比技術職位採購人員高。

表 5-39 採購人員特質與工作品質卡方分析表

採購人員特質	卡方值	自由度	臨界卡方值	P-值	關聯強度
性別	2.14	3	11.341	0.54	N/A
年資	3.73	6	16.812	0.71	N/A
官等	7.65	6	16.812	0.27	N/A
工作	9.81	3	11.341	0.02	N/A
學歷	13.56	9	21.666	0.13	N/A
職位	14.53	3	11.341	0.002	0.22

資料來源：研究者自製

根據上述對採購人員研究與工作品質有提升卡方檢定發現：可以得之不同職位採購人員在政府採購法實施後工作品質有提升有顯著差異，行政職位採購人員認為其工作品質有提升比例比技術職位採購人員高。不同性別、不同年資、不同官等、不同學歷、不同工作性質之採購人員在政府採購法實施後工作品質並無顯著不同。

十五、 採購人員特質與採購效率卡方分析

若以性別進行卡方檢定可得卡方值 1.86 (表 5-40)，顯著水準 0.06，表示男性採購人員與女性採購人員在政府採購法實施後認為採購效率有提升並無顯著差異。以年資進行卡方檢定可得卡方值 16.12，顯著水準 0.01，表示不同年資採購人員在政府採購法實施後認為採購效率有提升並無顯著不同。以官等進行卡方檢定可得卡方值 3.61，顯著水準 0.73，表示不同官等採購人員在政府採購法實施後認為採購效率有提升並無顯著不同。以工作性質進

行卡方檢定可得卡方值 13.48，顯著水準 0.003，表示不同工作性質採購人員在政府採購法實施後認為採購效率有提升有顯著不同，事務設備採購人員（50.45%）表示採購效率有提升比例高於營繕工程採購人員（31.29%），因事務設備採購時程往往比營繕工程短且變化不大，流程較為順暢，所以，事務設備採購人員表示採購效率有提升比例高於營繕工程採購人員。以最高學歷進行卡方檢定可得卡方值 17.51，顯著水準 0.04，表示不同學歷採購人員在政府採購法實施後認為採購效率有提升並無顯著不同。以職位性質進行卡方檢定可得卡方值 2.82，顯著水準 0.42，表示不同職位性質採購人員在政府採購法實施後認為採購效率有提升並無顯著差異。

表 5-40 採購人員特質與採購效率卡方分析表

採購人員特質	卡方值	自由度	臨界卡方值	P-值	關聯強度
性別	1.86	3	11.341	0.60	N/A
年資	16.12	6	16.812	0.01	N/A
官等	3.61	6	16.812	0.73	N/A
工作	13.48	3	11.341	0.003	0.22
學歷	17.57	9	21.666	0.04	N/A
職位	2.82	3	11.341	0.42	N/A

資料來源：研究者自製

由上述研究結果可以得之之不同工作性質採購人員在政府採購法實施後認為採購效率有提升有顯著差異，事務設備採購人員表示採購效率有提升比例高於營繕工程採購人員，而不同性別、不同官等、不同年資、不同官等、不同學歷之採購人員在政府採購法實施後認為採購效率有提升並無顯著不同。

十六、 採購人員特質與採購作業環境卡方分析

若以性別進行卡方檢定可得卡方值 7.72 (表 5-41), 顯著水準 0.052, 表示男性採購人員與女性採購人員在政府採購法實施後認為採購作業環境有改善並無顯著不同。以年資進行卡方檢定可得卡方值 23.90, 顯著水準 0.0005, 表示不同年資採購人員在政府採購法實施後採購作業環境有改善有顯著差異, 年資為 1-5 年採購人員 (68.79%) 認為政府採購法實施後 10 年以上採購人員 (59.26%), 再為 6-9 年採購人員 (54.41%) 最有改善, 次為 10 年以上採購人員 (59.26%), 再為 6-9 年採購人員 (54.41%)。1-5 年採購人員因所經歷、承辦案件數較 10 年以上採購人員及 6-9 年採購人員不及, 一個新制之實施較容易感到滿意, 而資深者因平常工作壓力極大, 對制度之改變對其工作壓力亦是極大且可能有抗拒之心理, 所以認為採購作業環境改善不大。以官等進行卡方檢定可得卡方值 7.58, 顯著水準 0.27, 表示不同官等採購人員在政府採購法實施後認為採購作業環境有改善並無顯著不同。以工作性質進行卡方檢定可得卡方值 2.80, 顯著水準 0.42, 表示不同工作性質採購人員在政府採購法實施後認為採購作業環境有改善並無顯著不同。以最高學歷進行卡方檢定可得卡方值 23.31, 顯著水準 0.006, 表示不同學歷採購人員在政府採購法實施後認為採購作業環境有改善有顯著不同, 大學學歷上採購人員 (9.71%) 非常同意政府採購法實施後採購作業環境最有改善, 次為專科學歷採購人員 (3.38%), 由上述比例較高學歷對採購作業環境改善有正面評價, 其主因是高學歷採購人員所經辦案件金額數較為大, 其感覺政府採購法實施後外界的干涉雖有減少、依法行政。以職位性質進行卡方檢定可得卡方值 11.014, 顯著水準 0.01, 表示不同職位性質採購人員在政府採購法實施後認為採購作業環境有改善並無顯著差異。

表 5-41 採購人員特質與採購作業環境卡方分析表

採購人員特質	卡方值	自由度	臨界卡方值	P-值	關聯強度
性別	7.72	3	11.341	0.052	N/A
年資	23.90	6	16.812	0.0005	0.20
官等	7.58	6	16.812	0.27	N/A
工作	2.80	3	11.341	0.42	N/A
學歷	23.31	9	21.666	0.006	0.16
職位	11.01	3	11.341	0.01	N/A

資料來源：研究者自製

根據上述對採購人員研究與採購作業環境有改善卡方檢定發現：可以得之不同年資、不同學歷採購人員在政府採購法實施後認採購作業環境有改善有顯著差異，年資為 1-5 年採購人員認為政府採購法實施後採購作業環境最有改善，次為 10 年以上採購人員，再為 6-9 年採購人員；大學學歷採購人員認為政府採購法實施後採購作業環境最有改善，次為專科學歷採購人員。而不同性別、不同職位、不同官等、不同工作性質之採購人員在政府採購法實施後認為採購作業環境有改善並無顯著不同。

十七、 採購人員特質與工作內容卡方分析

若以性別進行卡方檢定可得卡方值 17.04 (表 5-42)，顯著水準 0.0007，表示男性採購人員與女性採購人員在政府採購法實施後對工作內容感到滿意有顯著差異，男性採購人員 (50.24%) 對工作內容感到滿意比例高於女性採購人員 (37.93%)，從採購工作的特性及採購工作的專業知能而言，不論是營繕工程或是事務設備採購，角色配置都以男性較為適合，所以，男性採購人員對工作內容感到滿意比例高於女性採購人員。以年資進行卡方檢定可得卡方值 5.01，顯著水準 0.54，表示不同年資採購人員在政府

採購法實施後對工作內容感到滿意並無顯著不同。以官等進行卡方檢定可得卡方值 8.26，顯著水準 0.21，表示不同官等採購人員在政府採購法實施後對工作內容感到滿意並無顯著不同。以工作性質進行卡方檢定可得卡方值 6.66，顯著水準 0.08，表示不同工作性質採購人員在政府採購法實施後對工作內容感到滿意並無顯著不同。以最高學歷進行卡方檢定可得卡方值 16.82，顯著水準 0.05，表示不同學歷採購人員在政府採購法實施後對工作內容感到滿意並無顯著不同。以職位性質進行卡方檢定可得卡方值 8.48，顯著水準 0.03，表示不同職位性質採購人員在政府採購法實施後對工作內容感到滿意並無顯著不同。

表 5-42 採購人員特質與工作內容卡方分析表

採購人員特質	卡方值	自由度	臨界卡方值	P-值	關聯強度
性別	17.04	3	11.341	0.0007	0.24
年資	5.01	6	16.812	0.54	N/A
官等	8.26	6	16.812	0.21	N/A
工作	6.66	3	11.341	0.08	N/A
學歷	16.82	9	21.666	0.05	N/A
職位	8.48	3	11.341	0.03	N/A

資料來源：研究者自製

由上述研究結果可以得之不同性別採購人員在政府採購法實施後對工作內容感到滿意有顯著差異，男性採購人員對工作內容感到滿意比例高於女性採購人員。而不同年資、不同職位、不同官等、不同學歷、不同工作性質之採購人員在政府採購法實施後對工作內容感到滿意並無顯著不同。

十八、 採購人員特質與採購評價卡方分析

若以性別進行卡方檢定可得卡方值 1.08 (表 5-43), 顯著水準 0.78, 表示男性採購人員與女性採購人員在政府採購法實施後對政府採購法之評價並無顯著不同。以年資進行卡方檢定可得卡方值 27.07, 顯著水準 0.0001, 表示不同年資採購人員在政府採購法實施後對政府採購法之評價有顯著差異, 年資為 1-5 年採購人員 (65.25%) 認為政府採購法實施後採購評價較有正面評價, 次為 6-9 年 (63.24%), 再為 10 年以上 (59.26%), 一般而言, 機關多從案件簡易與複雜程度作工作分配, 年資較淺者其工作的複雜程度不若年資深者, 因政府採購法實施對其工作幫助較大, 所以年資淺者對政府採購法有較正面的評價。以官等進行卡方檢定可得卡方值 17.88, 顯著水準 0.007, 表示不同官等採購人員在政府採購法實施後對政府採購法之評價有顯著不同, 薦任官等採購人員 (69.33%) 在政府採購法實施後對政府採購法之評價有正面評價比例高於委任採購人員 (55.56%)。以工作性質進行卡方檢定可得卡方值 18.78, 顯著水準 0.0006, 表示不同工作性質採購人員在政府採購法實施後對政府採購法之評價有顯著差異, 事務設備採購人員 (72.07%) 認為政府採購法實施後採購評價有正面評價比例高於營繕工程採購人員 (57.54%), 因事務設備工作多屬訂置品之採購, 多可於預期的情境下辦理, 而營繕工程採購不同於事務設備工作, 非預期及例外情事較多, 所以事務設備採購人員認為政府採購法實施後採購評價有正面評價比例高於營繕工程採購人員。以最高學歷進行卡方檢定可得卡方值 23.27, 顯著水準 0.006, 表示不同學歷採購人員在政府採購法實施後對政府採購法之評價有顯著差異, 碩士畢業採購人員 (70.37%) 表示政府採購法實施後對政府採購法之評價有正面評價比例最高, 次為專科畢業採購人員 (70.27%), 再次為大學畢業採購人員 (56.31%), 最後為高中畢業採購人員 (16.67%)。以職位性質進行卡方檢定可得卡方值 17.04, 顯著水準 0.0006, 表示不同職位性質採購人員在

政府採購法實施後對政府採購法之評價有顯著不同，行政職位採購人員（66.91%）認為政府採購法實施後採購評價有正面評價比例高於技術職位採購人員（59.87%），如上述分析行政職位採購人員多從事事務設備工作，而技術職位採購人員多從事營繕工程工作，所以，行政職位採購人員認為政府採購法實施後採購評價有正面評價比例高於技術職位採購人員。

表 5-43 採購人員特質與採購評價卡方分析表

採購人員特質	卡方值	自由度	臨界卡方值	P-值	關聯強度
性別	1.08	3	11.341	0.78	N/A
年資	27.07	6	16.812	0.0001	0.22
官等	17.88	6	16.812	0.007	0.18
工作	17.27	3	11.341	0.0006	0.24
學歷	23.27	9	21.666	0.006	0.16
職位	17.04	3	11.341	0.0006	0.24

資料來源：研究者自製

根據上述對採購人員研究與政府採購法之評價卡方檢定發現：可以得之不同年資、不同工作性質、不同官等、不同學歷、不同職位採購人員在政府採購法實施後對政府採購法之評價有顯著差異。而不同性別之採購人員在政府採購法實施後對政府採購法之評價並無顯著不同。

十九、 採購人員特質與工作挑戰卡方分析

若以性別進行卡方檢定可得卡方值 18.38 (表 5-44)，顯著水準 0.0004，表示男性採購人員與女性採購人員在政府採購法實施後認為工作更具挑戰性有顯著不同，女性採購人員（74.71%）在政府採購法實施後認為工作更具挑戰性比例高於男性採購人員

(64.54%)，從工作內容分析，男性採購人員對工作內容滿意度高於女性採購人員，所以，女性採購人員在政府採購法實施後認為工作更具挑戰性比例高於男性採購人員。以年資進行卡方檢定可得卡方值 5.03，顯著水準 0.54，表示不同年資採購人員在政府採購法實施後認為工作更具挑戰性並無顯著不同。以官等進行卡方檢定可得卡方值 3.98，顯著水準 0.67，表示不同官等採購人員在政府採購法實施後認為工作更具挑戰性並無顯著不同。以工作性質進行卡方檢定可得卡方值 12.01，顯著水準 0.007，表示不同工作性質採購人員在政府採購法實施後認為工作更具挑戰性有顯著不同，營繕工程採購人員 (58.66%) 表示政府採購法實施後認為工作更具挑戰性比例高於事務設備採購人員 (51.35%)，因營繕工作複雜性及不可預期性高於事務設備工作，所以，營繕工程採購人員表示政府採購法實施後認為工作更具挑戰性比例高於事務設備採購人員。以最高學歷進行卡方檢定可得卡方值 30.94，顯著水準 0.0003，表示不同學歷採購人員在政府採購法實施後認為工作更具挑戰性有顯著差異，高中 (職) 畢業採購人員 (83.33%) 在政府採購法實施後認為工作更具挑戰性比例最高、次為專科畢業採購人員 (75%) 及大學畢業採購人員 (59%) 最後為碩士畢業採購人員 (51%)，因政府採購法新制之實施對較低學歷採購人員的適應及學習效果而言不若高學歷採購人員，所以，高中 (職) 畢業採購人員在政府採購法實施後認為工作更具挑戰性比例最高、次為專科畢業採購人員及大學畢業採購人員) 最後為碩士畢業採購人員。以職位性質進行卡方檢定可得卡方值 13.35，顯著水準 0.003，表示不同職位性質採購人員在政府採購法實施後認為工作更具挑戰性有顯著不同，行政職位採購人員 (75.94%) 認為工作更具挑戰性比例高於技術職位採購人員 (60.51%)。一般而言，行政職位採購人員法學素養比技術職位採購人員深，其體認政府採購法實施對國家採購制度變革有深遠影響，所以認為工作更具

挑戰性。

表 5-44 採購人員特質與工作挑戰卡方分析表

採購人員特質	卡方值	自由度	臨界卡方值	P-值	關聯強度
性別	18.38	3	11.341	0.0004	0.25
年資	5.03	6	16.812	0.54	N/A
官等	3.98	6	16.812	0.67	N/A
工作	12.01	3	11.341	0.007	0.20
學歷	30.94	9	21.666	0.0003	0.19
職位	13.35	3	11.341	0.003	0.21

資料來源：研究者自製

由上述研究結果可以得之不同性別、不同學歷、不同工作性質、不同職位採購人員在政府採購法實施後認為工作更具挑戰性有顯著差異。而不同年資、不同官等之採購人員在政府採購法實施後認為工作更具挑戰性並無顯著差異。

綜合前述各變項卡方分析結果可得知下表（表 5-45）：

表 5-45 採購人員特質與問卷題目相關性綜合分析表

基 本 背 景 題 目	性 別	年 資	官 等	工 作	學 歷	職 位
1、 工作 能力	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	行政職位 採購人員 表示工作 能力提升 比例大於 技術職位 採購人員

基 本 卷 背 題 景 目	性 別	年 資	官 等	工 作	學 歷	職 位
2、 工作 壓力	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
3、 工作 成就感	N/A	年資為 1-5 年採購人 員表示成 就感有增 加比例高 於 10 年以 上及 6-9 年 採購人員	N/A	N/A	N/A	N/A
4、 工作 責任	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
5、 利益 迴避	N/A	年資為 1-5 年採購人 員表示利 益迴避最 有保障，次 為 10 年以 上及 6-9 年 採購人員	N/A	N/A	N/A	N/A

基本 問題 卷背 景 題景 目	性 別	年 資	官 等	工 作	學 歷	職 位
6、 招標 案件	N/A	N/A	薦任採購 人員表示 招標案件 有增加比 例比委任 採購人員 高	N/A	碩士學歷 採購人員 表示招標 案件有增 加比例比 大學、專 科、高中學 歷高	N/A
7、 勇於 任事	N/A	N/A	N/A	事務設備 採購人員 表示對鼓 勵勇於任 事及士氣 提升比例 大於營繕 工程採購 人員	N/A	N/A

基 本 卷 背 題 景 目	性 別	年 資	官 等	工 作	學 歷	職 位
8、 上級 單位	N/A	N/A	委任採購 人員表示 與上級單 位溝通協 調次數增 加比例比 薦任採購 人員高	N/A	N/A	N/A
9、 平行 單位	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
10、 同組 同仁	N/A	N/A	薦任採購 人員表示 與同組同 仁溝通協 調次數增 加比例比 委任採購 人員高	N/A	N/A	N/A

基 本 卷 背 題 景 目	性 別	年 資	官 等	工 作	學 歷	職 位
11、 組織 氣候	男性採購 人員表示 組織氣候 有改善比 例高於女 性採購人 員	N/A	N/A	事務設備 採購人員 表示組織 氣候有改 善比例高 於營繕工 程採購人 員	N/A	行政職位 採購人員 表示組織 氣候有改 善比例高 於技術職 位採購人 員
12、 上司 監督	N/A	N/A	N/A	營繕工程 採購人員 表示上司 監督有減 少比例高 於事務設 備採購人 員	N/A	技術職位 採購人員 表示上司 監督有減 少比例高 於行政職 位採購人 員

基 本 問 卷 背 景 題 目	性 別	年 資	官 等	工 作	學 歷	職 位
13、 服務 對象	N/A	N/A	薦任採購 人員表示 服務對象 對採購作 業有正面 評價比例 高於委任 採購人員	事務設備 採購人員 表示服務 對象對採 購作業有 正面評價 比例高於 營繕工程 採購人員	N/A	行政職位 採購人員 表示服務 對象對採 購作業有 正面評價 比例高於 技術職位 採購人員
14、 工作 品質	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	行政職位 採購人員 表示工作 品質有提 升比例高 於技術職 位採購人 員

基本 問題 卷背 題景 目	性 別	年 資	官 等	工 作	學 歷	職 位
15、 採購 效率	N/A	N/A	N/A	事務設備 採購人員 表示採購 效率有提 升比例高 於營繕工 程採購人 員	N/A	N/A
16、 採購 環境	N/A	年資為 1-5 年採購人 員表示採 購環境最 有改善，次 為 10 年以 上，再為 6-9 年採購 人員	N/A	N/A	大學學歷 採購人員 表示採購 環境最有 改善，次為 專科學歷 採購人員	N/A

基 本 問 卷 背 景 題 目	性 別	年 資	官 等	工 作	學 歷	職 位
17、 工作 內容	男性採購 人員表示 對工作內 容滿意比 例高於女 性採購人 員	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
18、 採購 評價	N/A	年資為 1-5 年採購人 員表示採 購評價有 較正面評 價，次為 6-9 年，再 為 10 年以 上採購人 員	薦任採購 人員表示 對採購法 有較正面 評價比例 高於委任 採購人員	事務設備 採購人員 表示對採 購法有較 正面評價 比例高於 營繕工程 採購人員	碩士學歷 採購人員 表示採購 法有正面 評價比例 最高，次為 專科，再為 大學，最後 為高中學 歷採購人 員	N/A

基 本 卷 背 題 景 目	性 別	年 資	官 等	工 作	學 歷	職 位
19、 工作 挑戰	女性採購 人員表示 工作更具 挑戰性比 例高於男 性採購人 員	N/A	N/A	事務設備 採購人員 表示工作 更具挑戰 性比例高 於營繕工 程採購人 員	高中學歷 採購人員 表示工作 最具挑戰 性例最 高，次為專 科，再為大 學，最後為 碩士學歷 採購人員	行政職位 採購人員 表示工作 更具挑戰 性比例高 於技術職 位採購人 員

資料來源：研究者自製

第三節 採購人員訪談結果之分析

壹、訪談設計

電話訪談在問卷調查回收後進行，訪談對象為與筆者熟識之採購人員為對象，在規劃與六位採購人員電話訪談對象之時間後，並著手進行資料的收集及整理，其中，對於各位受訪者的姓名將以不公開為原則，並將所收集的資料作編碼，以方便整理訪談結果。而六位受訪人員的背景資料雖有固定，但為求對受訪者的尊重起見，資料來源的編號並未照北、中、南之順序依序編號，如：編號 A 者便是北部國立大專院校採購人員劉先生...依此類推。為了將六位受訪對象之訪談資料分為 A、B、C。以下針對六

位採購人員訪談獲得之資料，作一番整理比較。

表 5-46 電話訪談採購人員基本資料表

編號	性別	年資	官等	工作性質	單位地點
A	男	10年以上	薦任	營繕工程	北
B	男	1-5年	薦任	事務設備	中
C	女	10年以上	委任	營繕工程	中
D	男	1-5年	委任	營繕工程	南
E	男	10年以上	委任	營繕工程	北
F	女	10年以上	薦任	事務設備	南

資料來源：研究者自製

貳、訪談內容

1、政府採購法實施後，對您的工作能力是否有幫忙？

有，因法規及施行細則規範明確，且有公共工程委員會可供查詢。(B、D、F)

有，因有制度化的規定，可減少外界干擾。(C)

沒有，法規條文、解釋法令、行政規定太多且繁雜。(E)

否，制式表格、範本常更改造造成困擾。(A)

綜合上述訪談結果，政府採購法實施以後，因為有明確辦理的規定，採購人員只要「依法行政」，可阻止外界干涉、人情關說。採購人員普遍認為政府採購法之對實施其工作能力提升有幫助。

2、政府採購法實施後，對您的工作壓力是否有增加？

有，請購單位不了解條文，常與承辦單位爭執而產生執行衝突，請購單位不相信承辦單位針對政府採購法的解釋。(A)

有，因公開上網、時效等壓力；規格認定、是否有圍標、綁標之

虞均形成壓力。(B)

有，相關作業增加，如上網資訊公開，報表的填寫等。(D、F)

有，政府採購法條文及細則規定太多，怕忘記該做的事。(C、E)

綜合上述六位訪談者得之，採購人員普遍認為政府採購法之對實施其工作壓力有增加。其原因不外：政府採購法條文及細則規定多如牛毛，解釋令過多，無法一一詳細了解；與使用對採購法之解決而產生衝突；教育部、公共工程委員會要求填報各式各樣報表多會形成無形的壓力。

3、政府採購法實施後，對您的工作成就感是否有增加？

無，規範過多、書面文件過多，程序複雜繁多。(A、B)

無，工作量增加，付出心力與所得無法保持動態平衡，只要求人員盡義務，卻未給予獎勵及保障，法規繁多，可能不小心違反採購法。(B、C、D、E、F)

綜合上述受訪談者得之結果，受訪採購人員認為政府採購法之對實施其工作成就感沒有增加，其原因：政府採購法規範過多，採購人員怕動輒觸法，影響採購人員工作成就。

4、政府採購法實施後，對您的工作責任是否有增加？

有，請購單位質疑承辦單位執行發包過慢。(A、C)

有，因資訊公開，責任加重。(B、D)

有，法規繁多，解釋令過多怕不小心觸犯政府採購法。(E、F)

由受訪者訪談結果知採購人員因法規繁多怕觸犯政府採購法、服務單位質疑而感覺其工作責任有增加。

- 5、 政府採購法實施後，對您的利益迴避是否有保障？
- 有，因案件公開且明確可提供廠商公平競爭機會。（B、F）
- 有，依法辦事。（A、C）
- 有，利用公開程序，可達利益迴避。（、D、E）

根據訪談者回答得知結果：因政府採購法採資訊公開化，採購人員依據採購人員規定辦理，透過公開的程序使廠商獲得投標的機會，因此採購人員認為政府採購法實施後，對其的利益迴避是有保障。

- 6、 政府採購法實施後，您所承辦公告招標案件是否有增加？
- 有，案件太多，承辦人員不足。（A）
- 有，因十萬元以上的案件均需上網公告。（B、C、D、E、F）

由受訪者訪談結果得知：政府採購法實施後，採購人員所承辦公告招標案件有明顯增加，其原因依中央機關未達公告金額（一百萬元）採購招標辦法規定，十萬元以上案件，均須公開徵求廠商書面報價或企劃書之公告，公開於主管機關之資訊網路或刊登於政府採購公報，以取得三家以上廠商之書面報價或企劃書，擇符合需要者進行比價，或議價辦理之。可是每一機關十萬元以上案件何其多，採購人員才會認為政府採購法實施後，所承辦公告招標案件有明顯增加。

- 7、 政府採購法實施後，提出採購人員行政裁量權之保障，對鼓勵您的勇於任事及士氣提升是否有幫助？
- 否，請購單位質疑承辦單位專業知識造成士氣低落。（A）
- 否，深恐動輒得咎，觸法，裁量權不易拿捏。（B、D、F）
- 否，事與願違。（C、E）

否，最有利標之運用恐讓未得標廠商及審計機關認為有圖利之嫌，故無法有真正之行政裁量權。

依據受訪者回答得之，於政府採購法實施後，採購人員認為政府採購法對採購人員行政裁量權之保障，對鼓勵您的勇於任事及士氣提升沒有幫助，其原因為裁量權不易拿捏，深恐動輒得咎，觸法。

8、 政府採購法實施後，您與組織內上級單位溝通之次數是否有增加？

有，上級單位質疑承辦人員執行採購法條文。(A)

有，上級單位對採購法不熟悉。(B、F、D)

有，程序繁瑣，須加強協調，以免違法。(C、E)

由採購人員訪談得之，政府採購法實施後，採購人員與組織內上級單位協調溝通之次數有增加，其主因是上級單位對政府採購法不熟悉。國立大專院校一級單位主管之任期，主要都隨校長任期三年一任，如其更換頻頻，一級單位主管對政府採購法之深入了解之心較為不積極。若積極涉入，對政府採購法了解時其任期亦將屆至，所以一級單位主管常詢問採購承辦人員，以致造成採購承辦人員與一級單位主管間協調溝通之次數增加。

9、 政府採購法實施後，您與組織內平行單位溝通之次數是否有增加？

有，使用單位對政府採購法不熟悉需多次溝通協調 (A、B、C、D、F)

有，程序繁雜，須加強協調，以免違法 (E)

由受訪者回答結果得之，政府採購法實施後，採購人員與組織內平行單位溝通之次數有增加，採購人員之業務相關單位對政府採購法之不了解，而造成雙方溝通協調增加。

10、 政府採購法實施後，您與組織內同組同仁溝通之次數是否有增加？

有，因如何適用政府採購法條文及適用上之疑義而進行溝通協調
(A、B、C、D、E、F)

依據受訪之採購人員回答，政府採購法實施至今，採購人員對政府採購法適用仍然有疑義，因辦理採購業務須考慮內、外環境眾多不確定因素之變化，不是一只法律條文可概括。因此採購人員認為與組織內同組同仁溝通之次數有增加。

11、 政府採購法實施後，您感覺組織氣候是否有改善？

有，透過溝通協調，須彼此調整適應，增進彼此共識 (C、D、F)
無，事情太多且繁雜，感覺心有餘而力不足 (A、B、E)

由受訪者可了解，採購人員對組織氣候是否有改善無一致看法，有採購人員欲改善組織氣候但有力不從心之感，但亦有採購人員積極調整、付諸行動改善組織氣候。

12、 政府採購法實施後，您感覺上司的監督是否有減少？

無，會計單位與承辦人員對採購法條文執行時看法不一致，而質疑承辦人員 (A、E)

無，上司常告知需依政府採購法及相關規定辦理，上司對採購法認知不同 (B、C、D)

無，審計單位事後稽查次數頻繁，報表填報多，工作量反增。

(F)

依據採購人員的回答得知，上司的監督沒有因政府採購法實施而減少。與政府採購法的原意與利多於防弊構想相反，反而使採購人員無法積極運用與時俱進之法律創造應有之效能。

13、 政府採購法實施後，您的服務對象（使用單位）對您的採購作業是否有較正面的評價？

無，質疑專業知識，要求變更採購內容，甚至衝突（A）

無，因採購效率沒有提升（B、C、D、E、F）

因政府採購法規定，辦理採購案件需有合理的等標期，以致與使用單位的期望有很大落差，甚至於執行中要求變更採購內容，認為承辦人員拖延、與包商有不法情事。所以採購人員認為其服務對象（使用單位）對採購人員的採購作業的評價採否定，甚至產生衝突衝突。

14、 政府採購法實施後，您的工作品質是否提升？

無，需要填報資料、報表太多。（A、C）

無，繁瑣事務、參加會議增加。（B、D）

無，工作量增加，品質相對低落（E、F）

綜合上述採購人員訪談結果得知，採購人員認為政府採購法實施後，繁瑣事務增加如填報資料、參加會議次數，相對工作品質無法確實要求，而感工作品質沒有提升。

15、 政府採購法實施後，對您採購效率是否有幫助？

無，採購時程較長，效率降低（A、B、F）

無，政府採購法有等標期規定（C、D）

無，採購流程繁雜影響採購效率（E）

綜合上述採購人員訪談結果得知，採購人員認為政府採購法實施後，機關辦理公開招標，其公告自刊登政府採購公報日起至截止投標日止之等標期，應視案件性質與廠商準備及遞送投標文件所需時間合理訂定，以致採購人員認為採購流程繁雜而影響採購效率。

16、政府採購法實施後，您認為採購作業環境是否有改善？

有，沒有人情關說壓力（C）

有，對採購人員較有保障（B、D）

有，利用上網公告，增加採購透明度（A、E、F）

由受訪者回答得之，採購人員認為政府採購法實施後，其採購作業環境有改善。其主要原因如下：採購透明化，沒有人情關說壓力，採購人員依法辦事較有保障。

17、政府採購法實施後，您對組織所賦予的工作內容是否感到滿意？

是，依法辦事（A、B、C、F）

否，工作量增加，人力未增加（D、E）

綜合上述採購人員訪談結果得知，採購人員認為政府採購法實施後，對工作內容感到滿意者，認為採購人員可依法行政，減少外界干涉。對工作內容感到不滿意者，認為其工作量增加，人員未增加。

18、您對政府採購法實施至今的整體成果是否有正面的評價？

是，可依法辦理，謝絕人情關說（A、B、C）

是，採購資訊公開，增加採購公平性且速度快（D、E）

尚可，有關採購法規彙編需更完整（F）

依據採購人員之回答結果得之，採購人員對政府採購法實施至今的整體成果都有正面的評價，其主要原因採購資訊公開增加採購公平性，可依法行政，謝絕人情關說。

19、政府採購法實施之後，您認為您的工作是否更具挑戰性？

是，面對廠商提出異議之機會增加（A、F）

是，更需面面俱到（B、C、D）

是，採購法相關規定太多了，要提升採購效率（E）

綜合上述採購人員訪談結果得之，政府採購法實施之後，採購人員認為其的工作更具挑戰性，更需面面俱到，因廠商提出異議之機會增加，且採購法母法及子法相關規定太多了，無法一一詳細了解。

由上述受訪者對所有問題的回答可知政府採購法實施以後，採購人員認為因可依法行政，減少外界干涉而感到工作能力有提升；因工作量增加，對政府採購法不是很了解，案件時效及相關作業增加而認為工作壓力增加；法規繁多，資訊公開，工作責任增加；相對感覺工作成就感並未增加；案件數增加，人員不足，工作量增加；監辦單位意見很多，上級單位對採購法不熟悉，同仁對採購法適用之疑義而增加彼此的溝通協調機會；但亦經彼此的溝通協調，增進相互間的共識，而使組織氣候有所改善；因上司的監督並未減少而使採購人員無法積極創造應有的效能；因瑣碎事務太多，填寫報表太多，相對工作品質低落；因政府採購法相關規定太多，面對廠商

異議之機會增加而感工作更具挑戰性。

第四節 本章結論

綜合本章問卷調查及訪談實證分析可得知：

- 1、國立大專院校採購人員對與時俱進的政府採購法有正面評價，因可依法行政，減少外界干涉，人情關說，採購資訊公開上網，採購資訊更透明化。
- 2、但其工作成就感並未增加，其主因為工作量增加，人力不足，工作責任增加，工作壓力增加，從筆者服務單位同仁反應工作量增加所佔比例最重。
- 3、採購人員對採購法不熟悉，專業訓練不夠，怕觸法，凡事不敢積極主動，以致採購效率低落。
- 2、因對政府採購法不熟悉，以致採購人員間彼此溝通協調之次數增加，使大家有共同話題，並互相請教學習，增進彼此了解與共識，而認為組織氣候有改善。
- 3、上司的監督並未減少，監辦單位未依採購法辦理監辦業務，反而使採購人員無法積極創造應有效能。
- 4、服務對象對採購人員的採購作業未有正面評價，質疑其專業知識，認為採購人員拖延，甚至衝突，對採購人員的士氣是一大打擊。
- 5、採購人員對其工作認為是具挑戰性，因政府採購法相關規定太多，且須面對廠商提出異議，對所經辦案件更須詳細規劃、面面俱到。

第六章 結論與建議

政府採購法對採購人員而言，是一新興的研究課題，尤其是在現行採購運作之下，無可避免地會面臨種種的採購人員運作問題。而本文以國立大專院校採購人員之採購情況進行研究，主要意旨莫不透過各大專院校採購人員同性質的公務單位，均備相同的特質，且在政府推動政府採購法令之決策下，了解國立大專院校採購人員對現行政府採購法令的反應，並對採購制度運作提供建議，予以相關主管機關日後參考。

第一節 結 論

本研究所謂採購人員運作之影響包括：

- 1、採購人員對工作本身的感受（如工作能力、工作壓力、工作成就感、工作責任等）
- 2、採購人員對組織中人際關係的知覺（如上級單位溝通、平行單位的溝通、上級監督等）
- 3、採購人員對工作生活素質的看法（如工作品質、採購效率、採購作業環境等）

本研究希望對政府採購法的實施對採購人員運作的影響，作一全面之彙整與釐清，並冀望能對此一全新機制之運作，有所助益。由問卷調查及採購人員的深入訪談，在經由分析整理，對於本研究之主題得到以下的發現，雖然未必深入並具體的呈現，但也是數月的心血結晶，故分述如下，並期給予各相關主管機關參考。

一、 工作能力

針對採購人員的特質進行分析時發現採購人員對政府採購法實施以後工作能力的提升的比例上，不同職位性質是有些許差異的。一般而言以行政職位採購人員在政府採購法實施後認為工作能力有提升的比例大於技術職位。然而對性別、年資、官等、工作性質、最高學歷進行分析時發現以上因素對於其工作能力提升並沒有顯著差異。

總體而言，國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後其工作能力有提升者佔 65.18%。大專院校採購人員大部分認為政府採購法對其工作能力是有幫助。

二、 工作壓力

針對採購人員的特質進行分析時發現採購人員對政府採購法實施以後工作壓力的增加的比例上，不論對性別、年資、官等、工作性質、最高學歷、不同職位進行分析時發現以上因素對於其工作壓力增加間並沒有顯著差異。

國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後其工作壓力有增加者佔 90%。國立大專院校採購人員因使用單位對採購法不了解而起衝突，工作量的增加，而認為工作壓力增加。

三、 工作成就感

針對採購人員的特質進行分析時發現不同年資採購人員對政府採購法實施以後工作成就感的增加的比例有顯著差異，1-5 年年資採購人員認為工作成就感的增加的比例最高，次為 10 年以上，再次為 6-9 年年資採購人員，而對性別、官等、工作性質、最高學歷、不同職位進行分析時發現以上因素對於其工作成就感

增加間並沒有顯著差異。

國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後其工作成就感有增加者佔 41.03%。換言之，大部分國立大專院校採購人員的成就感沒有增加，其工作不滿足感高於工作滿足感。

四、 工作責任

對政府採購法實施後工作責任有增加進行分析時發現不論對性別、年資、官等、工作性質、最高學歷、不同職位進行分析時發現以上因素對於其工作責任增加間並沒有顯著差異。

國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後其工作責任有增加者佔 88.97%。因採購工作更受上司的重視，工作量增加，大部分國立大專院校採購人員都表示其工作責任增加。

五、 利益迴避

對政府採購法實施後利益迴避有保障進行分析時發現不同年資對政府採購法實施後利益迴避有保障的比例上是有差異的。就年資而言，1-5 年年資採購人員認為利益迴避有保障的比例最高，次為 10 年以上，再次為 6-9 年年資採購人員。然而不論對性別、官等、工作性質、最高學歷、不同職位進行分析時發現以上因素對於其利益迴避間並沒有顯著差異。

國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後其利益迴避有保障者佔 79.31%。國立大專院校採購人員認為利益迴避有保障者居多數。

六、 招標案件

針對採購人員的特質進行分析時發現採購人員對政府採購法實施以後招標案件增加的比例上，不同官等、不同學歷是有些許差異的。就官等而言，薦任官等採購人員認為其招標案件有增加比例高於委任。就不同學歷而言，大學學歷採購人員認為其招標案件有增加比例高於專科。然而不論對性別、工作性質、不同年資、不同職位進行分析時發現以上因素對於其招標案件間並沒有顯著差異。

國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後其招標案件有增加者佔 94.83%。因十萬元以案件，均須上網公告，所以，國立大專院校採購人員認為招標案件有增加者居多數。

七、 鼓勵勇於任事

針對採購人員的特質進行分析時發現不同工作性質採購人員對政府採購法實施以後行政裁量之保障對鼓勵採購人員勇於任事及士氣提升的比例上是些許差異，一般而言，事務設備採購人員認為其行政裁量之保障對勇於任事及士氣提升有幫助比例比營繕工程採購人員高。然而不論對性別、年資、官等、最高學歷、不同職位進行分析時發現以上因素對於行政裁量之保障對鼓勵採購人員勇於任事及士氣提升其間並沒有顯著差異。

國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後其行政裁量之保障對採購人員的勇於任事及士氣的提升有幫助者佔 49.31%，認為沒有幫助者佔 50.69%。可見，國立大專院校採購人員認為行政裁量之保障對採購人員的勇於任事及士氣的提升呈現兩極化的看法。

八、 上級單位溝通協調

針對採購人員的特質進行分析時發現採購人員對政府採購法

實施以後與上級單位溝通協調的次數增加的比例上，不同官等是有些許差異的。一般而言，委任官等採購人員認為其與上級單位溝通協調的次數增加比例高於薦任。然而不論對性別、年資、工作性質、最高學歷、不同職位進行分析時發現以上因素對於上級單位溝通協調的次數間並沒有顯著差異。

國立大專院校採購人員對政府採購法實施以後與上級單位溝通協調的次數增加者佔 74.14%，其主要原因主管對政府採購法不熟悉，常查詢相關資料，所以有將近七成四的採購人員表示與上級單位溝通協調次數有增加。

九、 平行單位溝通協調

針對採購人員的特質進行分析時發現採購人員對政府採購法實施以後與平行單位溝通協調的次數增加，不論對性別、年資、官等、工作性質、最高學歷、不同職位進行分析時發現以上因素對於與平行單位溝通協調的次數增加間並沒有顯著差異。

國立大專院校採購人員對政府採購法實施以後與平行單位溝通協調的次數增加者佔 77.93%，因平行單位對政府採購法有了解情事，常徵詢相關意見，所以有將近七成八的採購人員表示與平行單位溝通協調次數有增加。

十、 同組同仁溝通協調

針對採購人員的特質進行分析時發現採購人員對政府採購法實施以後與同組同仁溝通協調的次數增加的比例上，不同官等是有些許差異的。一般而言，薦任官等採購人員認為其與同組同仁溝通協調的次數增加比例高於委任採購人員，而對性別、年資、工作性質、最高學歷、不同職位進行分析時發現以上因素對於與

同組同仁溝通協調的次數增加間並沒有顯著差異。

國立大專院校採購人員對政府採購法實施以後與同組同仁溝通協調的次數增加者佔 84.48%，因政府採購法對不可預期的情形，無法全面規範，所以有將近八成四的採購人員表示與同組同仁溝通協調次數有增加。

十一、組織氣候

針對採購人員的特質進行分析時發現採購人員對政府採購法實施以後認為組織氣候有改善的比例上，不同性別、不同工作性質、不同職位是有些許差異的。一般而言，男性採購人員認為其組織氣候有改善的比例高於女性採購人員、事務性設備採購人員認為其組織氣候有改善的比例高於營繕工程採購人員、行政職位採購人員認為其組織氣候有改善的比例技術職位採購人員。然而不論對年資、官等、最高學歷進行分析時發現以上因素對於組織氣候有改善間並沒有顯著差異。

國立大專院校採購人員對政府採購法實施以後與組織氣候有改善者佔 55.17%，因相互溝通增加，採購人員間更加和諧、團結、更易相互配合。

十二、上司監督

針對採購人員的特質進行分析時發現採購人員對政府採購法實施以後認為上司監督有減少的比例上，不同職位性質、不同工作是有些許差異的。一般而言，技術職位採購人員認為其上司監督有減少的比例高於行政職位採購人員 營繕工程採購人員認為其上司監督有減少的比例高於事務設備職位採購人員 然而不論對性別、年資、官等、最高學歷進行分析時發現以上因素對於

上司監督有減少間並沒有顯著差異。

國立大專院校採購人員對政府採購法實施以後上司的監督有減少者佔 41.73%，所以有 58.27%的採購人員表示上司的監督沒有減少。因主管對政府採購法不了解，對採購人員工作之正確性及合法性要求較嚴格，所以其監督不會減少。

十三、服務對象（使用單位）

針對採購人員的特質進行分析時發現採購人員於政府採購法實施以後服務對象（使用單位）對採購人員的採購作業有正面評價的比例上，不同官等、不同工作、不同職位是有些許差異的。就官等而言，薦任採購人員認為服務對象（使用單位）對採購人員的採購作業有正面評價比例高於委任採購人員，就工作而言，事務設備採購人員認為服務對象（使用單位）對採購人員的採購作業有正面評價比例高於營繕工程採購人員。就不同職位而言，行政職位採購人員認為服務對象（使用單位）對採購人員的採購作業有正面評價比例高於技術職位採購人員。然而不論對性別、官等、不同年資、不同學歷進行分析時發現以上因素對於服務對象對（使用單位）採購人員的採購作業有正面評價間並沒有顯著差異。

國立大專院校採購人員對政府採購法實施以後服務對象對採購人員的採購作業有正面評價者佔 46.2%，因服務對象只要求結果產出之時效，但採購人員須要求程序之公平及正義，兩者常是相衝突，所以有半數以上服務對象對採購人員的採購作業無正面評價。

十四、工作品質

針對採購人員的特質進行分析時發現採購人員於政府採

購法實施以後工作品質有提升的比例上，不同職位是有些許差異的。就不同職位而言，行政職位採購人員認為工作品質有提升比例高於技術職位採購人員。然而不論對性別、不同工作、官等、不同年資、不同學歷進行分析時發現以上因素對於工作品質有提升間並沒有顯著差異。

國立大專院校採購人員對政府採購法實施以後其工作品質有提升者佔 54.48%，相反的，有 45.52%的採購人員表示其工作品質沒有提升。

十五、採購效率

針對採購人員的特質進行分析時發現不同工作性質採購人員認為政府採購法實施以後採購效率有提升顯著差異，事務設備採購人員認為採購效率有提升比例高於營繕工程採購人員不論對性別、年資、官等、最高學歷、不同職位進行分析時發現以上因素對於與採購效率有提升間並沒有顯著差異。

國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後其採購效率沒有提升者佔 61.37%，所以有大部分的採購人員表示採購效率沒有提升。

十六、採購作業環境

針對採購人員的特質進行分析時發現採購人員於政府採購法實施以後採購作業環境有改善的比例上，不同年資、不同學歷是有些許差異的。就不同年資而言，1-5 年年資採購作業環境最有改善，次為 6-9 年，再為 10 年以上採購人員；大學學歷採購人員認為政府採購法實施後採購作業環境最有改善，次為專科學歷採購人員。然而不論對性別、不同工作、官等、不

同職位進行分析時發現以上因素對於採購作業環境有改善間並沒有顯著差異。

國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後採購作業環境有改善者佔 62.76%，不論有形或是無形之採購作業環境有改善，所以有大部分的採購人員表示採購作業有改善。

十七、工作內容

針對採購人員的特質進行分析時發現採購人員於政府採購法實施以後對工作內容感到滿意的比例上，不同性別是有些許差異的。就不同性別而言，男性採購人員對工作內容感到滿意的比例高於女性採購人員。然而不論對不同年資、不同工作、官等、不同職位 不同學歷進行分析時發現以上因素對於工作內容感到滿意間並沒有顯著差異。

國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後採購工作內容感到不滿意佔 53.45%，因工作壓力增加、工作量的增加、工作成就感的減少，所以有大部分的採購人員表示對採購工作內容感到不滿意。

十八、採購評價

針對採購人員的特質進行分析時發現採購人員於政府採購法實施以後對政府採購法有正面評價的比例上，不同工作、不同年資、官等、不同學歷、不同職位是有些許差異的。年資為 1-5 年採購人員認為政府採購法實施後採購評價較有正面評價，次為 6-9 年，再為 10 年以上。薦任官等採購人員在政府採購法實施後對政府採購法之評價有正面評價比例高於委任採購人員。事務設備採購人員認為政府採購法實施後採購評價有正面評價比例高於營繕

工程採購人員。碩士畢業採購人員表示政府採購法實施後對政府採購法之評價有正面評價比例最高，次為專科畢業採購人員，再次為大學畢業採購人員，最後為高中畢業採購人員。行政職位採購人員認為政府採購法實施後採購評價有正面評價比例高於技術職位採購人員。然而對性別進行分析時發現以上因素於採購人員對政府採購法有正面評價間並沒有顯著差異。

國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後對採購作業有正面評價者佔 63.10%，因政府採購法實施以前各校辦理採購業務無一致的規範，各校都有自己的內規，造成一國多制，所以有大部分的採購人員表示採購作業有正面評價。

十九、工作挑戰

針對採購人員的特質進行分析時發現採購人員於政府採購法實施以後認為政府採購工作更具挑戰性比例上，不同性別、不同學歷、不同工作性質、不同職位是有些許差異的。就性別而言，女性採購人員在政府採購法實施後認為工作更具挑戰性比例高於男性採購人員。事務設備採購人員表示政府採購法實施後認為工作更具挑戰性比例高於營繕工程採購人員。高中（職）畢業採購人員在政府採購法實施後認為工作更具挑戰性比例最高、次為專科畢業採購人員及大學畢業採購人員、最後為碩士畢業採購人員。行政職位採購人員認為工作更具挑戰性比例高於技術職位採購人員。

然而不論對年資、官等進行分析時發現以上因素於採購人員對認為政府採購工作更具挑戰性間並沒有顯著差異。

國立大專院校採購人員認為政府採購法實施以後採購工作具

有挑戰者佔 67.586%，雖然有些負面因素存在，但採購人員都能體認政府實施政府採購法是必然的趨勢，所以有大部分的採購人員表示採購工作具有挑戰性。

第二節 建議

政府採購執行繫於職司的組織，透過人員的運作，始能將政策隱含內容，加以實現，冀以成就政策目標。政府採購法實施之後，法令已趨完備，但採購的執行，仍離不開人員的推動，包括機關、人員，只要其中之一執行不力，大局也將受到嚴重影響及波及。「良法美策貴在執行」理念，積極力行，才能再造執行效率。本節藉由文獻探討與研究結果，針對我國政府採購人員運作的影響提出建議

壹、加強人員的訓練

根據美國財星雜誌針對全美十個風評最佳公司做調查顯示，培訓人才是企業成功最重要因素，亦是任何組織不可忽略的工作。政府採購法第十一條第二項規定主管機關得設採購人員訓練所，統一培訓專業採購人員；政府採購法第九十五條規定機關辦理採購宜由採購專業人員為之，其辦法由行政院會同考試院定之。政府採購法第六條第三項規定辦理採購人員於不違反本法規定範圍內，得基於公共利益、採購效益或專業判斷之考量，為適當採購之決定。在採購過程中，因具有高度專業性，非一般人可得為之，尤其在複雜變遷的環境中，如何拿捏、判斷，都有賴採購人員專業培養與訓練。

- 一、強化專業執行能力：欲改進採購的效率，必須從提高政府採購人員之專業知識著手，其中首要之工作就是「在職訓練」。由受訪者與平行單位及同組同仁溝通次數增加發現採

購人員專業訓練不足，則應加強採購人員有關政府採購法之在職訓練妥善安排訓練課程，經常舉辦有關政府採購法的觀摩會，使採購人員對政府採購法有正確客觀及深入的瞭解。針對從事採購人員強化未雨綢繆及隨時應變能力，前者泛指政策執行之前，從事各項準備、預期及防止種種潛在政策脫軌現象；後者則為因執行之後，情境演變以致引發非預期或別於正常情境下的例外情事，執行人員必須見招拆招，化解執行衝突或糾紛能力。

二、訂定專業人員辦理採購辦法及不適任者調非採購職務：政府採購法實施之後，國際間互動，更顯得頻繁，不僅需具專業知識，更應了解國外相關法令及環境生態，機關採購業務，以由採購專業人員擔任，並避免由非採購專業人員兼辦或頻繁異動採購專業人員或其職務為原則，以免經辦人員異動或輪調，致招標作業疏漏，工期難以掌握，品質自然低落。建議採購專業人員訓練，應包括下列二種，並以承辦採購單位內辦理採購業務為主要職務為對象：基礎訓練，以培養政府採購法令及實務之基本智識為主；進階訓練，以廣泛研習政府採購法令及實務智識為主。

三、培養採購倫理觀念：政府採購法第一百二十條規定：主管機關應訂定採購人員倫理準則，倫理規範係為行動指導原則，政府採購人員在辦理各項採購作業時，如果沒有倫理規範當作行為準據，容易迷失應有方向，導致弊端產生。尤其政府採購法實施之後，空白授權條文有十六條之多，如何判斷始符合公共利益及採購效益，完全植於採購人員專業能力及倫理規範。

貳、提高採購人員士氣

有很多受訪者抱怨其機關採購專業人才員額不足，人力管理與領導主要功能，在知人善任，用人唯才，而運用人才重點，則為選用及維持優秀人才。欲使人盡其才，事盡其功，不僅須有工作知能、工作機會、更須有工作意願與熱誠，這種意願與熱誠，將促使每位員工心甘情願地貢獻自己才智，盡己所能，這股活力和朝氣就是士氣（Morale）。士氣為一動態且極具複雜產物，凡人員工作情緒的高低，處事態度的優劣，均為士氣狀態反應，故謂：「士氣形成，並非單純出自於某種心理狀態，而是許多感覺、情緒及態度匯集而成」。但影響人員士氣原因予以說明：

- 一、 薪酬方面：由受訪者表示所付出心力與所得無法保持動態平衡，薪津待遇是一個人表現於外的價值評衡標準。在工商社會裡，待遇高低不僅表現一個人價值，也代表一個人的身份，賽蒙曾說：「薪級個人價值指標，是法定地位均象徵」：國內行政學者亦認為：「薪級不僅是服務的報酬，且是政府吸收優秀工作人員有力號召，亦是使工作人員奮勉工作的興奮劑」。按現行公務體系薪資結構除擔任主管有主管加給外，一般為本俸及加給總和，其中加給可分為一般、地政、稅務及法制加給等機關採購人員概屬一般加給比起專業加給每位相差五千至一萬元不等，不僅未能表彰採購人員地位，無法吸收優秀並留住人員，更難鼓舞士氣。現行政府採購法第十一條規定「主管機關得設採購人員訓練所，統一培訓專業採購人員」，研究者認為應早日落實，將採購列為專業人員，方能提升政府採購業務水準及績效。
- 二、 對辦理採購業務執行績效優良之人員應予以公開表揚：對

執行採購品質管制作業績優人員，肯定其對採購品質之貢獻，可加強採購人員之榮譽感與使命感，並激勵其提升品質之決心，促進品質管理文化提升，改善品質作業環境，邁向品質國際化，增進國人對採購品質之信心。

參、對立法者及行政機關而言：

有很多受訪者抱怨其工作量增加，人力不足，其主要因素在政府採購法規定十萬元以上案件須上網公告。在國家精減員額制度下，欲增加人員配置在現行制度下似乎是不可能，故在法令方面，政府的行政體系之法令應配合時代潮流而從事必要且快速的改革與調整。將上網公告金額提高，應從興利角度而非防弊角度著手，以減輕採購人員工作量，使政府採購之實施得到真正的效益，並使採購人員對他工作本質的期望與改善，而不是只有工作處理。

肆、對採購單位主管而言：

由問卷調查及受訪者回答其與上級溝通次數有增加，其主要原因為主管對政府採購法不熟悉。所以在主管之態度及作法方面希望各機關主管能熱心支持及積極參與政府採購法之推動，且對部屬之工作要求應力求合理。同時希望主管能隨時吸收有關政府採購法的新知。並率先學習政府採購法條文及運作流程，以為部屬榜樣。

伍、對社會大眾而言：

由受訪者反應採購人員深恐動輒得咎，而造成採購人員不敢積極任事。希望政府有關單位及傳播媒體能透過大眾傳播、展覽.....等各種方式，來全面灌輸每個國民有關政府採購法正確觀念，使人人對政府採購法有正確的認識，及對採購人員有

合理期望。

第三節 未來研究方向

壹、大樣本之問卷調查：

本研究只限定問卷調查實際負責政府採購法執行之採購人員，至於那些間接影響者對政府採購法的心理感受，本研究結果無從得之。為了彌補上述研究方法的缺點，筆者建議後續之研究可參考本研究結果，另外從事大樣本之問卷調查，對象可擴及政府採購法直接與間接執行者，並將蒐集到的資料藉著更完美的統計方法予以分析，以瞭解各研究變項之間的相互關係。

貳、時間序列的追蹤方式：

由於本研究問卷調查者可能以事後回溯方式來回答政府採購法實施之前及之後的心理感受變化情形，此研究方法之限制有如前述。本研究建議今後不妨採用時間序列的追蹤方式研究，也就是在政府採購法實施之前及實施之後的每一適當時期（如實施之後半年、一年、二年、三年……等）進行訪問調查，以瞭解政府採購法之執行者在各階段的心理感受變化情形。當然，追蹤研究所需耗費時間、經費、精力顯然會增加不少，不過所得結果可能會更確實、客觀。

參、政府採購法的深度、廣度及完整性：

由於政府採購法的深度、廣度及完整性可能會對執行者的心理層面產生影響，而目前我國政府採購法的實施仍屬萌芽初期，未來等政府採購法法制更健全後，可就此一問題作更深入探討。

附錄一

敬訪者道鑒：

本問卷是進行「政府採購法」問題的研究，目的是希望了解政府採購法實施過程中，對採購人員的影響，以作為學術研究的參考。您具有豐富的實務經驗，對於此一問題癥結的了解亦十分深刻，我們誠懇盼望能得到您的指教，請勿填寫姓名，問卷內容保證嚴守祕密，也不會對外公開。非常謝謝您的協助，再次致上十二萬分的感謝。順頌

道安 東海大學公共行政系教授 項靖 博士

東海大學公共事務研究生（現服務於國立中興大學營繕組）

廖炳雄 敬上

聯絡地址：台中市南區國光路 250 號

聯絡電話：04-22840276

傳真號碼：04-22850865

以下每一子題後有答案欄，請採勾選方式作答。

一、基本資料：

1. 您的性別： 男 女
2. 您擔任採購工作的年資： 1-5 年 6-9 年 10 年以上
3. 您的官等： 委任 薦任 簡任
4. 您的工作： 營繕工程之採購 事務性設備之採購
5. 最高學歷： 高中(職)畢 專科畢 大學院校畢
碩士畢 博士畢
6. 職位性質： 技術職位 行政職位

非常同意
同意
不同意
非常不同意

二、 工作本身的感受

- 1.採購法實施後，對您的工作能力提升有幫助。
- 2.採購法實施後，您的工作壓力有增加。
- 3.採購法實施後，您的工作成就感有增加。
- 4.採購法實施後，您的工作責任有增加。
- 5.採購法實施後，對您的利益迴避有保障。
- 6.採購法實施後，您所承辦的公告招標案件有增加。
- 7.採購法實施後，提出採購人員行政裁量權之保障，對鼓勵您的勇於任事及士氣提升有幫忙

三、 人際關係的知覺

- 1.政府採購法實施後，您與組織內上級單位溝通協調次數增加了。
- 2.政府採購法實施後，您與組織內平行單位溝通協調次數增加了。
- 3.政府採購法實施後，您與組織內同組同仁溝通協調次數增加了。
- 4.政府採購法實施後，您感覺組織氣候有改善
(組織氣候是指組織中人員的個性 目標和組織目標融合與一致的一種變化過程)

非常同意
同意
不同意
非常不同意

- 5.政府採購法實施後，您感覺上司的監督有減少
- 6.政府採購法實施後，您的服務對象(使用單位)對您的採購作業有較為正面的評價。

四、 工作生活素質

- 1.採購法實施後，您的工作品質提升了。
- 2.採購法實施後，對您的採購效率及功能提升有幫助。
- 3.採購法實施後，您認為採購作業環境有改善。
- 4.採購法實施後，您對組織所賦予的工作內容感到滿意。
- 5.您對政府採購法實施至今的整體成果有正面的評價。
- 6.政府採購法實施之後，您認為您的工作更具挑戰性。

再次感謝您撥冗填寫這份問卷！辛苦您了！請由研究者準備之回郵信封寄回，謝謝您的合作。

參考書目

壹、 中文部分

一、 書籍

Chava Frankfort-Nachmias & David Nachmias 撰, 潘明宏譯, 社會《科學研究方法 (上、下冊)》。台北：韋伯文化，民 88。

Thomas R. Dye 撰，羅清俊、陳志瑋譯，《公共政策新論》。台北：韋伯文化，民 88。

尹章華、劉家熒，《政府採購法逐條釋義》。台北：漢興書局有限公司，民 87。

王文中，《統計學與 Excel 資料分析之實習應用》。台北：博碩文化，民 88。

王忠宗，《採購管理》。台北：日正企管，民 89。

丘昌泰，《公共政策基礎篇》。台北：巨流圖書公司，民 89。

_____，《公共管理—理論與實務手冊》。台北：元照出版公司，民 89。

行政院公共工程委員會，《政府採購協定》中譯版，民 85。

_____，《公共工程爭議處理手冊》，民 86。

_____，《公共工程爭議處理案例彙編 》，民 86。

_____，《公共工程爭議處理案例彙編 》，民 86。

_____，《公共工程爭議處理案例彙編 》，民 87。

_____，《我國公共工程爭議特性與處理需求之研究》，民 87。

_____，《政府採購法「異議及申訴」暨「調解」處理手冊》，民 88。

_____，《政府採購法令彙編》，民 88。

吳定，《公共政策辭典》。台北：五南圖書出版公司，民 87。
吳庚，《行政法之理論與實用》。台北：三民書局，民 86。
_____，《行政爭訟法論》。台北：三民書局，民 88。
李允傑、丘昌泰，《政策執行與評估》。台北：國立空中大學，民 89。
林欽榮，《人力資源管理》。台北：前程企業管理，民 88。
林鴻銘，《政府採購法之實用權益》。台北：永然文化出版，民 88。
唐國盛，《政府採購法律應用篇》。台北：永然文化出版，民 87。

二、期刊

王國武，政府採購法與防弊機制，《主計月報》，第 528 期，民 88.12，頁 53-62。
周肇熙，談政府採購品質提升，《品質管制月刊》，民 88.2，頁 38-41。
林培州，歐聯政府的採購體制，《經濟前膽雜誌》，民 87.11，頁 64-67。
林清波，政府採購法與提升採購效率，《營造天下》，民 86.8，頁 7-10。
林發立，WTO，政府採購協定與政府採購法，《萬國法律》，第 103 期，民 88.2，頁 22-29。
法務通訊，談政府採購法之制定，第 1882 期，民 87.6。
洪明瑞、謝鎮財、林志棟，淺談政府採購法與公共工程(一)，《現代營建》，民 88.3，頁 83-92。
高育麟，公務人員培訓與政府採購專業知識之運用，《考銓月刊》，民 86.10，頁 62-77。
張祥暉，政府採購法爭議處理機制之問題探討，《月旦法學雜誌》，第 56 期，民 89.1，頁 119-130。
陳文雄，政府在採購制度扮演的角色，《營造天下》，民 88.7，頁 13-15。

陳怡靜，全面品質導向的人力資源管理與員工工作態度與行為之研究，《勞工研究季刊》，民 88.4，頁 1-20。

陳建宇，政府採購法「異議及申訴」與「調解」制度簡介(上)(中)(下)，《營造天下》，第 35-38 期，民 87 年十月、十一月、十二月。

陳建良，英國政府採購制度之介紹—採購人員之培訓與管理，《中信通訊》，第 200 期，民 84.10，頁 18-24。

黃永泰，政府採購制度改造之研究，《審計季刊》，第 3 期，民 88.4，頁 46-59。

蕭家進，從行政管理角度談工程採購執行效率再造(一)，《營建管理》，民 89.5，頁 47-56。

蕭家進，淺談政府採購法，《台灣地政雜誌》，民 88.3，頁 12-21。

謝宗林，加拿大聯邦政府的採購政策與補償交易經驗挑戰，《經濟前膽雜誌》，民 87.9，頁 62-68。

韓釗，面對動態性複雜系統：二十一世紀政府必須具備的能力，《思與言雜誌》，第 38 卷，第 1 期，民 89.3，頁 123-146。

三、論文

李嵩茂，政府採購招標爭議處理制度之研究，碩士論文，私立東吳大學法律學系，民 86.6。

貳、西文部分

(I) Books

Agho, Augustine O., Charles W Muller, and James Price

L. ,Determinants of Employee Satisfaction : An Empirical Test a Causal Model. New York: Human Relation, 1993.

Hackman, J.R., Lawler, E. E., "Employee Reactions to Job Characteristics." *Journal of Applied Psychology*, Vol.53, No.3, pp 250-279. 1971.