

國軍人員維持費預估模型 之建構與運用

楊經武

壹、前言

國軍肩負國家安全重要使命，國防武力彰顯無非透過國防施政計畫遂行，因此，國防預算之消長直接影響一國之國防戰力強弱，檢視近年國防預算規模概約3,000億元，均無大幅增長，如何在有限資源下，合理的財務資源估測與分配，便成為軍事戰略規劃的重要前提。

國防預算依經費性質區分為人員維持費、作業維持費及軍事投資等三類，其中人員維持費多屬法定義務支出，占國防預算比例45%以上，復近年配合募兵制推動，為提升招募成效及官兵留營意願，除改善官兵生活設施外，並規劃新增各類加給以增加誘因，人員維持費需求勢必持續增加；其因屬法定義務支出項目，應優先滿足，餘財力資源再行分配。

另由中央政府各機關單位預算執行要點第27條：「各計畫科目內之人事費，不得自其他用途別科目流入，如有賸餘亦不得流出」規範，可瞭解人員維持費具有不得流用的特性，如預算編用差異過大，將肇生大量無效益預算或動支預備金挹注之情形，進而影響施政推展。因此，如能建立較以往精準的推估模型，對於國防資源運用成效必有所助益。

在三區分資源相互競逐下，唯有更加精實計算預算需求，才能務實支持國防施政推動，本研究先以占預算比例最高之人員維持費為探討方向，期能結合施政計畫概念，提供後續目標年度編列人員維持費預算之參考基礎，以利資源有效配置。

貳、現況探討

一、歷年編用情形

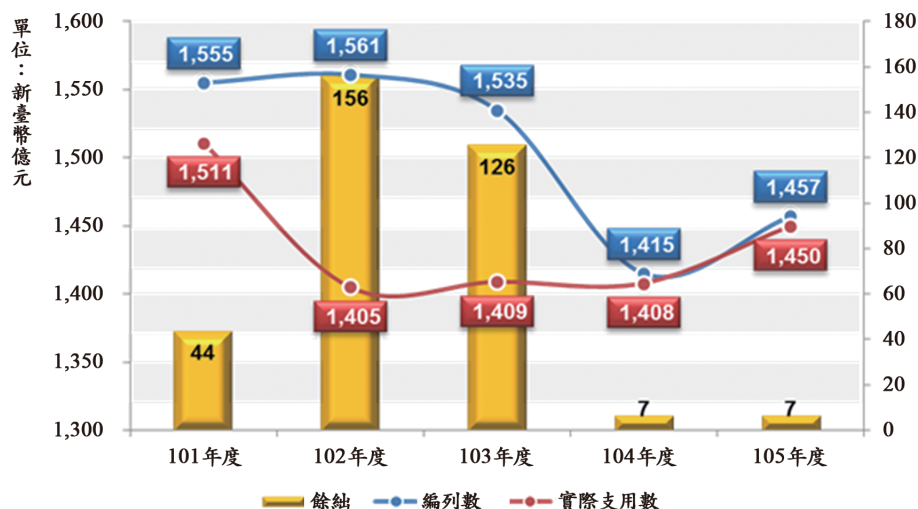
國軍自民國86年實施「精實案」開始，歷經近20年的組織整併再造，人員維持費理應隨員額精簡而降低，然因配合軍公教待遇調整及「募兵制」等政策推行，薪資支出數額快速攀升，抵銷人員精簡的政策效果；人員維持費為法定義務支出項目，國防預算應優先滿足，餘財力資源再行分配。在國防預算規模未增加的情形下，人員維持費持續遞增，作業維持費及軍事投資可運用的空間相對縮小。

檢視101~105年度國軍人員維持費預算編列介於1,415億元至1,555億元之間（占國防預算比例44.6%~45.5%），依「募兵制」政策推動期程，未來將持續增加志願士兵員額及相關福利政策，在無法增加適額國防預算，又需優先

滿足人員維持費情況下，需要更加審慎思考作業維持費與軍事投資資源比重的配置。

國軍現行人員維持費編列係採「預算員額」乘以「各階平均級數薪資」作為計算依據，並配合實際人數酌予調修。「預算員額」估算方式是否能準確預測目標年度實際薪餉發

放員額，攸關預算運用效益。例如，國軍組織員額調整及「募兵制」政策推動初期，因招募成效及士兵留營情形未如預期，現階員額大幅異動，致人員維持費估算與實際產生較大差異報繳國庫（如圖一），無法流用至作業維持費及軍事投資。



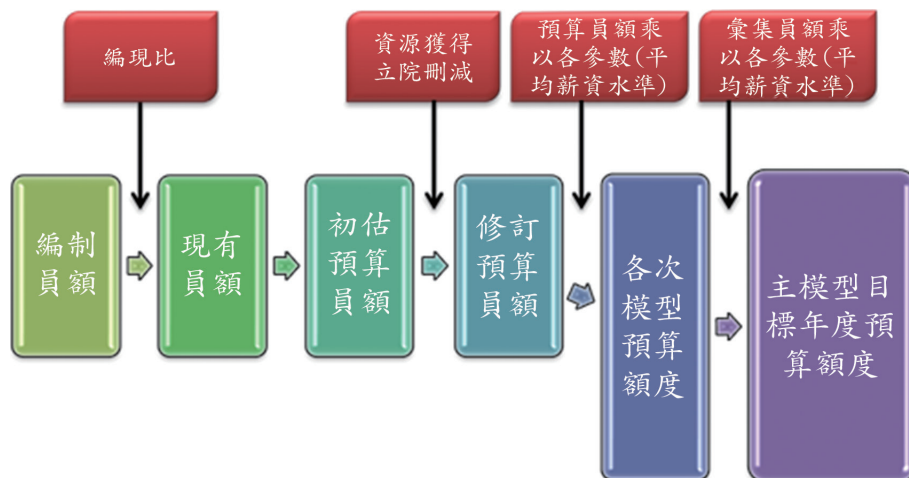
圖一 近年國軍人員維持費餘絀情形

資料來源：本研究整理

二、現行人員維持費推估作法

現行人員維持費係依核定之總員額及預判現員數作為預算員額推估之基準，據以編列人員維持費（如圖二），由此，人員數推估之精準程度攸關人員維持費編列之良窳。

近年人員維持費預算與實際支用情形雖逐步貼近，但仍有落差，檢視預算員額與實際人數差異情形，可知現行預算員額推估方式尚有精進空間，而以整年推估的方式，無法依月份妥適配置，亦將使政府舉債獲得之財務資源未如期支用，造成孳息浪費。



圖二 現行人員維持費預算編列流程

參、研究設計

本研究目的為建立國軍人員維持費模型，區分預估員額及建立模型兩部分。

一、變數定義

人員維持費主要由「薪餉」、「各項加給」、「主副食與口糧」、「各類人員保險及作業」、「各類人員退撫儲金補助」、「退休撫卹」與「軍眷維持」等七大項目所構成，本離型模式有關各變數定義如下：

(一)人員維持費

依各階薪餉發放人數，推估預估員額，編列目標年度人員維持費；定義變數為 $PMCB_t$ 。

(二)薪餉

包含國軍官兵、聘雇、軍文職教師及文職人員薪餉；定義變數為 $SALARY_t$ 。

(三)各項加給

包含國軍官兵、聘雇、軍文職教師及文職人員之各項加給；定義變數為 $GIVING_t$ 。

(四)主副食與口糧

為軍職人員主副食費與主副食作業費；定義變數為 $GRAIN_t$ 。

(五)各類人員保險及作業

國軍人員參與全民健保給付及團體平安保險、軍保、勞保、公保等相關費用之所需預算；定義變數為 $INRCE_t$ 。

(六)各類人員退撫儲金補助

包含軍職、教職及文職人員退撫金補助；定義變數為 $RETIT_t$ 。

(七)退休撫卹

為遺族援護與撫卹金預算；定義變數為 RER_t 。

(八)軍眷維持

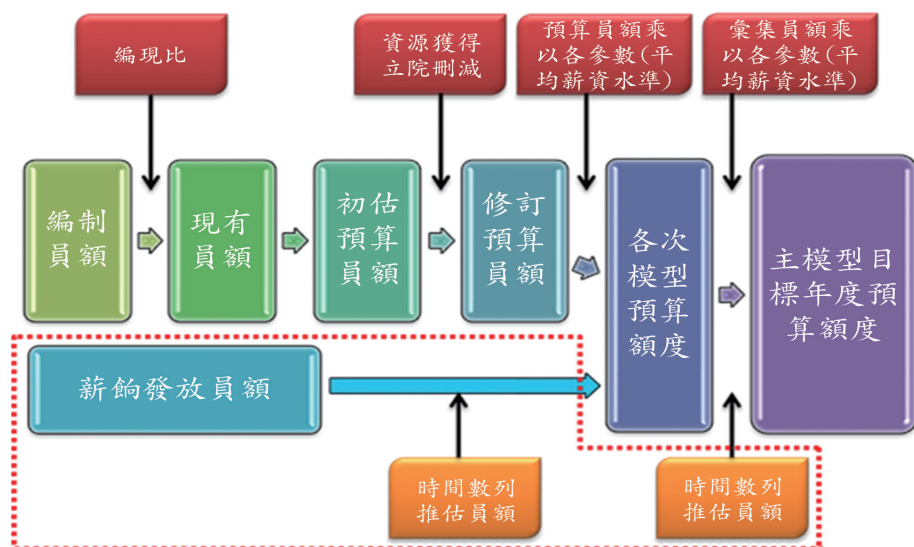
包含軍眷生活補助、官兵結婚補助、軍眷水電補助、軍眷喪葬補助、軍眷實物代金、軍人子女教育補助等；定義變數為 $MAIN_t$ 。

(九)預估員額

依各階薪餉60期發放人數，以時間數列推算目標年度薪餉發放人數。

二、國軍主要員額預測分析

依上述各變數第 t 期預算額度，其估算方式如下圖三所示：



圖三 各次模型預算額度計算流程圖

從上圖可知精準預估員額推估，為人員維持費預估成敗之關鍵角色，本研究各階預估員額推估，係採薪餉發放人數做為基礎資料，擷取自100年1月起60期薪餉發放資料，做為本預估員額估算依據，其推估方式與步驟，係採時間數列（ARIMA）分析為主，佐以週期性解離與考量是否受季節因子影響，採以（SARIMA）適度進行季節性調整模式。其分析步驟如下：

觀察薪餉發放人數資料，首先檢定資料平穩情形，經取自然對數、一階差分與季節差分後，並觀察自我相關係數（Autocorrelation coefficient, ACF）與偏自身相關係數（Partial Autocorrelation coefficient, PACF），按ACF及PACF圖形得知其每月人員數之時間數列資料。經檢視是否隨季節等因素而呈現循環現象，進而將時間數列資料進行解離，其步驟分述如下：

（一）模式先以季節週期長度進行中央移動平均，並完成季節指數估算（seasonal indices）。

（二）再以運用季節指數藉以調整主模式，先以季節週期長度進行中央移動平均，並完成季節指數導入原始觀察值為 $T \times S \times I/S$ （Seasonal index）= $T \times I$ 稱為去化季節效應（Deseason）的數列資料。

（三）續而再以Deseason的資料做為最小平方方法線性迴歸得取趨勢線 Y_t ，即為長期趨勢線。

（四）由趨勢值和季節指數相乘 $Trend \times Seasonal indices$ 得取時間數列配適值Fits。

（五）最後以向前預測值（Forecast）計算以線性迴歸預測數值乘以季節指數。換言之，其長期趨勢 $\times$ 季節因數 $\times$ 誤差項，進而推估預測未來12期預測值，再以月平均值推算各階人數。

三、國軍人員維持費模型

國軍人員維持費模型各變數第 t 期預算額度，由上列各變數可得以下恆等關係式：

國軍人員維持費主模型【 $PMCB_t$ 】：

$$PMCB_t = SALARY_t + GIVING_t + GRAIN_t + INRCE_t + RETIT_t + RER_t + MAIN_t + \varepsilon_t$$

各分項次模型說明如后：

（一）薪餉【 $SALARY_t$ 】

薪餉＝軍職人員薪餉＋文職人員薪餉＋教師薪餉＋聘雇薪餉＋駐外人員薪餉＋其他項（休補費、疏處獎金、飛行員續服獎金、聘雇人員技術加給、聘雇人員職務加給、聘雇人員退休準備金等）。

結構運用預估員額推算說明如下：

1. 軍職人員薪餉部分

志願役：預估員額 $\times$ 各階平均級數之本俸 $\times 14.5$ 個月。

義務役：預估員額 $\times$ 各階平均級數之本俸 $\times 13.5$ 個月。

學生部分：預估員額 $\times$ 各軍事教育班別之本俸 $\times 12$ 個月。

學生因無年終及考績獎金，故以12個月列計。

2. 聘雇人員薪餉部分

因聘雇人員無考績獎金，故以13.5個月列計。

預估員額 $\times$ 各階【本俸＋專業加給】 $\times 13.5$ 個月。

3. 教職人員薪餉部分

教職預估員額暫依主管單位預估員額推算，故列計13.5個月。預估員額 $\times$ 各俸點【俸額＋學術研究費】 $\times 13.5$ 個月。

文職人員薪餉、休補費、軍職疏處獎金、續服獎金、駐外人員薪給…等項目，因無是項人員發放資料，係以主管單位估算為基準。

(二)各項加給【*GIVING*】

各項加給＝專業加給＋主官職務加給＋特別費＋志願役加給＋下授勤務加給＋教官加給＋軍法加給＋軍醫加給＋特戰加給＋外事加給＋地域加給＋傷患副加＋空降副加＋學生副加。

結構運用預估員額推算說明如下：

1.軍職人員加給部分：

因軍職人員加給，包含個人專業加給、主官加給、志願役加給、將級特別費等項目，詳述如后：

- (1)志願役加給：預估員額×各階平均級數之【志願役加給】×12個月列計。
- (2)主官加給：各階近一年財務中心薪餉發放主官加給人數之月均值×各階平均級數之【主官加給】×14.5個月列計（上校參謀部分係以1/2主官職務加給估算）。
- (3)專業加給：預估員額×各階平均級數之【專業加給】×14.5個月。
- (4)將級特別費：預估員額×【將級各級每月特別費合計再除以3推之】×13.5個月列計。

2.下授勤務加給部分：

下授各項加給由各軍種單位自編，本項依主管單位估算為基準，綜合各單位目標年度下授各項勤務加給。

3.各項勤務加給部分：

本項編列各項勤務加給，係以國軍人員給與標準表為給與編列標準，並以

預估員額為基準，其說明如后：

- (1)教官勤務加給：給與標準×預估員額×12個月。
- (2)軍法勤務加給：給與標準×預估員額×12個月。
- (3)外事勤務加給：給與標準×預估員額×12個月。
- (4)軍醫勤務加給：給與標準×預估員額×12個月。
- (5)空降特戰勤務加給：給與標準×預估員額×12個月。

4.各類副加給部分：

本部編列各類副加僅學生副加，預估員額係以主管單位105年度推估為基準，按國軍人員給與標準表區分【基礎教育副加】與【專長教育副加】兩種。

5.地域加給部分：

在地域加給部分，包含為外島地區（第1-3級）、離島地區（第1-3級）與高山地區（第1-4級），詳細說明如后：

- (1)外島地區：係按國軍人員給與標準表區分為外島一至三級。
- (2)按外島各役別支給標準×推估人數×12個月。
- (3)離島地區：係按國軍人員給與標準表區分為離島一至三級。
- (4)按離島各役別支給標準×推估人數×12個月。
- (5)高山地區：係按國軍人員給與標準表區分為高山一至四級。
- (6)按高山各役別支給標準×推估人數×12個月。

6.教師主官加給無相關統計數據，故擷取現員人數統計資料。

(三)主副食與口糧【*GRAIN*】

主副食與口糧＝主食＋副食代金＋副食實物採購＋口糧＋副食補助費（含原屬勤務性副食勤務加給）＋業務費。

結構運用預估員額推算說明如下：

區分兩大部分，一為勤務副食，二為主副食與口糧。

1. 勤務特性副食部分：

有關從事危險性或技術性等相關工作之勤務特性副食實物補助費由各軍種單位自編，以105年度所調查各軍種需求推估而成。

2. 主副食與口糧部分：

以本研究預估員額，及各項副食實物單價推估之。

四各類人員保險與作業【 $INRCE_i$ 】

各類人員保險與作業＝全民健康保險＋軍保費＋公務人員保險＋聘雇勞保＋團體意外保險＋業務費。

結構運用預估員額推算說明如下：

1. 保險提撥部分：

因各項保險提撥係按各類保險條例律訂，包含全民健康保險、軍保、勞保、公保等項目，詳述如后：

- (1) 全民健康保險：預估員額×各階【健保分攤金額】×12個月。
- (2) 軍保健康保險：軍職人員之預估員額×各階【軍保保險補助費】×12個月。
- (3) 公保健康保險：文職及教職人員之預估員額×各階【公保保險補助費】×12個月。
- (4) 勞保健康保險：聘雇人員之預估員額

×各階【勞保保險補助費】×12個月。

2. 團體意外保險部分：

國軍官士兵團體意外保險所需軍保保險補助，按「國軍官兵團體意外保險作業實施規定」辦理。

3. 保險作業費，主管單位估算為基準。

(五) 退撫儲金補助【 $RETIT_i$ 】

退撫儲金補助＝軍職人員退撫金補助＋教職退撫金補助＋文職退撫金補助。

結構運用預估員額推算說明如下：

1. 軍職人員退撫金：預估員額×【退撫金補助】×12個月列計。
2. 教職人員退撫金：預估員額×【退撫金補助】×12個月列計。
3. 文職人員退撫金：非部本部預估員額×【退撫金補助】×12個月列計。

(六) 撫卹與撫慰金【 RER_i 】

撫卹與撫慰金＝人員傷亡撫卹與撫慰金＋遺族援護。

結構運用預估員額推算說明如下：

RER_i 撫卹及撫慰金包含「撫卹與撫慰金」及「遺族援護」兩部分，囿於資料蒐集限制，本項依主管單位編列預算為基準。

(七) 軍眷維持【 $MAIN_i$ 】

軍眷維持＝軍人子女教育補助費＋軍眷實物代金＋軍眷水電補助＋軍眷生育補助＋殮葬喪葬補助＋結婚補助。

結構運用預估員額推算說明如下：

$MAIN_i$ 軍眷維持係包含軍人子女教育補助、軍眷實物代金、軍眷生育、婚喪補助、軍眷水電補助等部分，囿於資料蒐集

限制，本項依主管單位編列預算為基準。

數為例，推估步驟及結果分述如后：

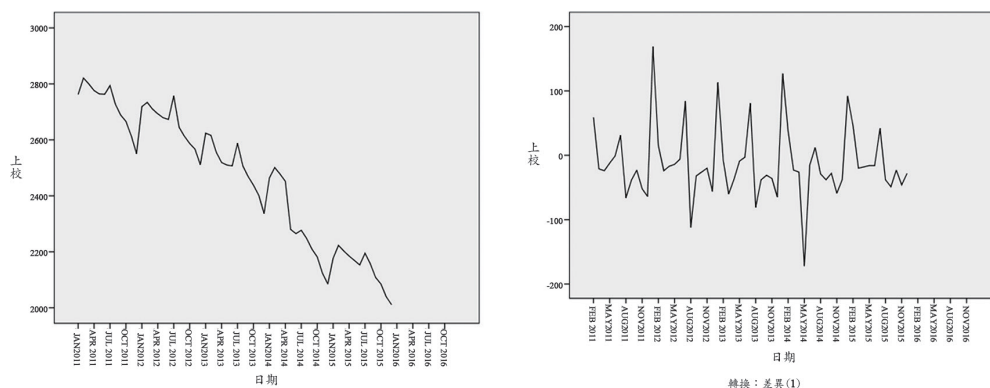
肆、實證分析

一、國軍主要員額預測分析

本研究預測員額係採單一時間數列分析（ARIMA）以各階分別推估人數，以上校階人

（一）利用差分使資料達到定態

ARIMA模型必須建構在資料為定態（Stationary）的狀況下，即假設其統計特性不隨時間而改變，即 Y_t 在某一水準或區域內上下變動。觀察值顯示上校階人數呈直線向下趨勢，故採非季節性1次差分（ $d=1$ ），使資料達到定態（如圖四）。

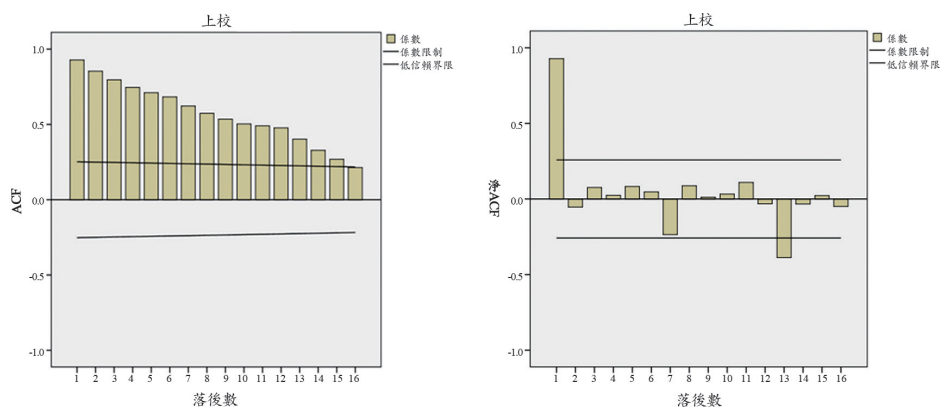


圖四 以非季節性1次差分取定態

（二）建立ARIMA模型

利用時間序列之相關函數圖（ACF、PACF），識別ARIMA（ p, d, q ）模型中 p 及 q 值。ACF（ q ）係當期資料與落後 q 期的自

我相關係數，PACF（ p ）係當期資料與落後 p 期的淨自我相關係數；觀察圖五可判斷模型為AR項，得知 $p=1$ ， $q=0$ ，ARIMA（1.1.0）。



圖五 相乘模型季節指數比較圖

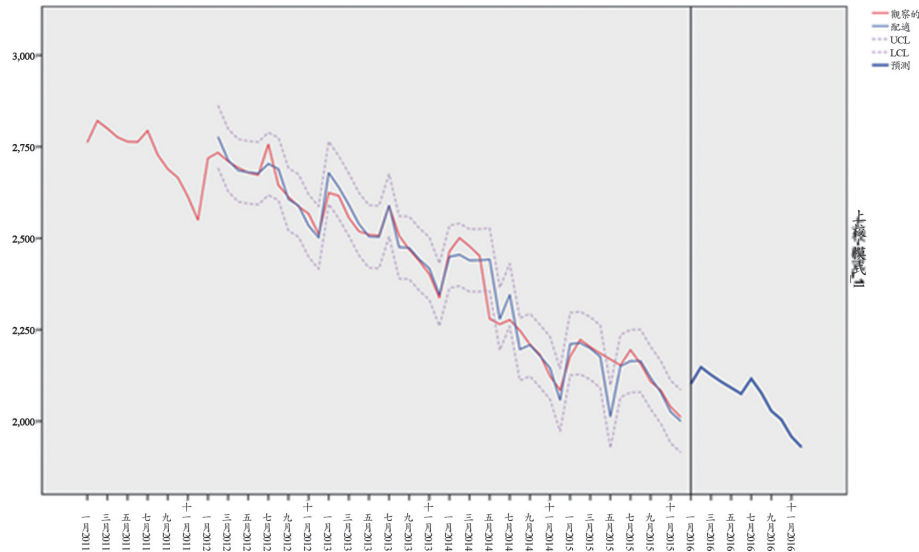
（三）參數估計及預測

以Deseason的資料做為最小平方方法線性迴歸得取趨勢值後，和季節指數相乘 $Trend \times Seasonal\ indices$ 得時間數列配適模

型，預測值貼近歷史觀察值人數（如圖六）；再以向前預測值（Forecast）計算以線性迴歸預測數值乘以季節指數，推估預測未來12期預測值。經比對105年1月至12

月實際薪餉發放人數（如表一），每月預估人數與實際發放人數，誤差率介於1%至5%之間，故可運用此時間數列模型建構方

式可做為未來目標年度推估人數之統計方法。



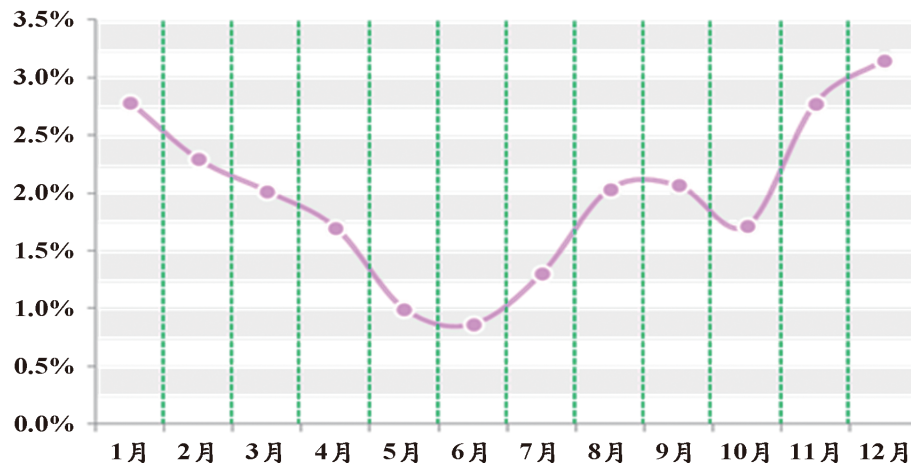
圖六 SARIMA (1,1,0) (0,1,0) 長期趨勢線及預測值

表一 國軍上校預測模式推估值與實際值差異分析表

月 份	105年 1月	105年 2月	105年 3月	105年 4月	105年 5月	105年 6月	105年 7月	105年 8月	105年 9月	105年 10月	105年 11月	105年 12月
實際人數比	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
預測人數比	103%	101%	102%	96%	96%	96%	96%	96%	97%	96%	95%	95%
誤 差 率	3%	1%	2%	2%	4%	4%	4%	4%	3%	4%	5%	5%

各階員額按此步驟進行時間數列解離與分析，囿於人數涉及編裝，故以百分比表示；經推估「預估員額」與105年各月實

際發放人數比較結果（如圖七），各月人數差異比例為1%至3%，貼近實際發薪人數。



圖七 105年度實際發放人數與預算員額及預測人數差異比例

註：人數比例係以實際人數為基準

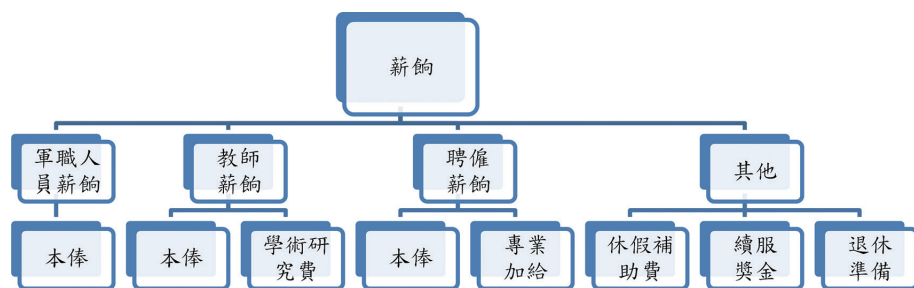
二、模型推估

從上述各分階預估員額可逐次推導各次模型預算額度，為利讀者瞭解各次模型架構，將採「組織圖」方式，依序分解各次模型主要變動因子，各次模型分述如下：

(一)薪餉 $SALARY_i$ 次模型

1. 薪餉 $SALARY_i$ 結構運用預估員額推算（如圖八），說明如下：

(1)軍職人員、學生薪餉：504億元。



圖八 薪餉次模型分解圖

(二)各項加給 $GIVING_i$ 次模型

1. $GIVING_i$ 結構運用預估員額推算（如圖九），說明如下：

- (1)軍職人員加給：582億元。
- (2)勤務加給：34億元。
- (3)各項勤務加給：2億元。
- (4)各類副加給：4,000萬元。
- (5)地域加給部分：12億元。

(2)聘雇、教職人員薪：48億元。

(3)教職人員薪餉部分：10億元。

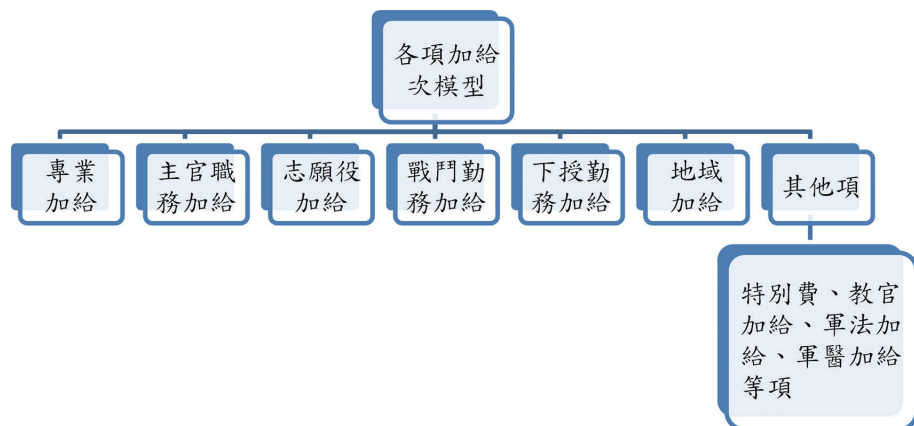
(4)休假補助費：18億元。

2. $SALARY_i$ 次模型目標年度預測額度

歸納薪餉 $SALARY_i$ 預估次模型，除上述軍職、聘雇、教職與學生等薪餉外，另續服獎金等項目，因無是項人員發放資料，係以主管單位估算為基準。彙計105年度薪餉為592億元。

2. $GIVING_i$ 次模型目標年度預測額度：

歸納各項加給 $GIVING_i$ 預估次模型，除上述軍職專業加給、志願役加給、及主官加給外，因無教師主官加給相關統計數據，故擷取現員人數統計資料。彙計105年度各項加給預估額度為633億元。



圖九 各項加給次模型分解圖

(三)主副食與口糧 $GRAIN_i$ 次模型

1. $GRAIN_i$ 結構運用預估員額推算結果如下：

$GRAIN_i$ 區分兩大部分，一為勤務副食，二為主副食與口糧。

- (1)勤務特性副食：1億元。
- (2)主副食與口糧：55億元。

2. $GRAIN_i$ 次模型目標年度預測額度：

歸納各項主副食與口糧 $GRAIN_i$ 預估次模型，彙計105年度主副食與口糧預估額度為56億元。

四各類人員保險與作業 $INRCE_i$ 次模型

1. $INRCE_i$ 結構運用預估員額推算（如圖十），說明如下：

- (1)保險提撥：107億元。
- (2)團體意外保險：3億元。

2. $INRCE_i$ 次模型目標年度預測額度：

歸納各項保險 $INRCE_i$ 預估次模型，除上述全民健保補助、軍保補助、公保補助，及聘雇勞保外，團體意外保險補助及相關保險作業費，係依主管單位估算。彙計預估額度為111億元。



圖十 各類人員保險與作業次模型分解圖

五退撫儲金補助 $RETIT_i$ 次模型

1. $RETIT_i$ 結構運用預估員額推算（如圖十一），說明如下：

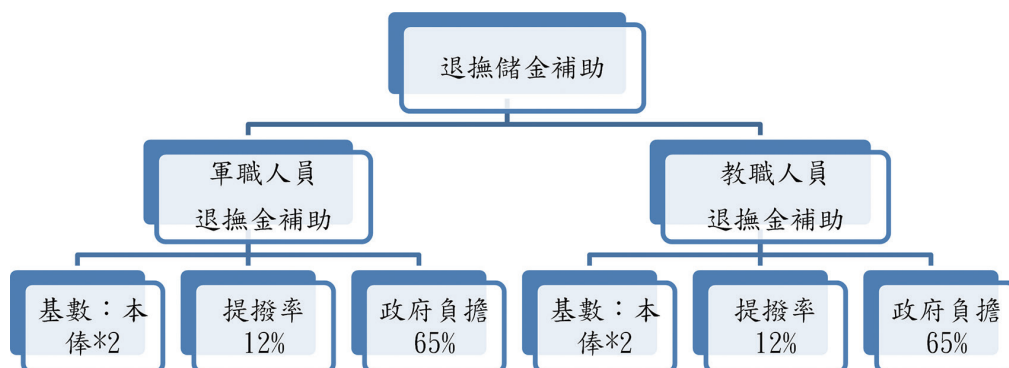
$RETIT_i$ 退撫儲金補助包含軍職及教職人員退撫儲金補助兩部分，分述說明如後：

- (1)軍職人員退撫儲金：55億元。

- (2)教、文職人員退撫儲金：1億元。

2. $RETIT_i$ 次模型目標年度預測額度：

歸納各項退撫儲金補助 $RETIT_i$ 預估次模型，係以預估員額做為推算之基準，並列計扣稅轉退撫金。彙計105年度各類退撫儲金補助預估額度為63億元。

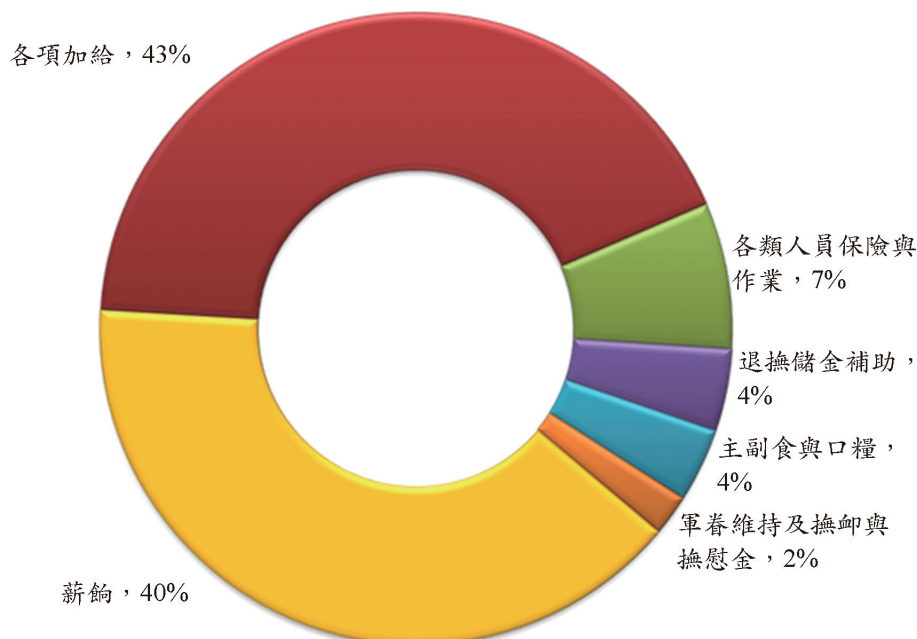


圖十一 退撫儲金補助次模型分解圖

(六)撫卹與撫慰金 RER_i 及軍眷維持 $MAIN_i$ 次模型

撫卹與撫慰金 RER_i 及軍眷維持 $MAIN_i$ ，該兩項不影響後續情境推估，故依年度編列預算數估算，計需30億元。

綜合上述一至七次模型目標年度預估額度，逐一由下而上推導彙計目標年度總額度，共計1,486億元。國軍人員維持費成本結構分析如圖十二。



圖十二 國軍人員維持費成本分析圖

本研究估算國軍105年人員維持費成本需1,486億元，與實際支用數1,450億元，差異36億元，差異比例僅2.5%，經證實具一定可靠度。透過本研究，除可貼近國軍人員維持費成本資訊外，亦可迅速提供相關情境數據，協助未來建軍規劃各項決策之參考。

伍、運用例證

從上述各次模型推導預算額度，如何致力精準模型預測，除強化人員預估之時間數列分析外，必須掌握未來目標年度各項次模型參數變動，是否受政策規劃等因素影響，運用政策情境變因分析，可事先掌握政策調整時所需相關預算額度，以利政策規劃之相關配套措施，妥適爭取及調整人員維持費預算編列。

一、未來配合軍公教待遇調整【本俸調整3%】

近10年來，軍公教人員平均每5年調整一次待遇，若未來因應薪資調整（本俸調整3%），按105年預估員額估計，國軍人員維持費成本需增加17億元。

二、延長服役年限

具有豐富工作經驗的人員是組織重要的資產，為使軍職人員將經年累積的職務經驗持續貢獻國軍，假設校、尉級軍官各階延役1至3年推算，按105年預估員額估計，國軍人員維持費成本分別增加4億、9億及13億元。

三、軍人保險費費率調整

依軍人保險條例，費率由承保機構聘請精算師或委託精算機構定期精算，並由主管機關評估保險實際收支情形及精算結果，報請行政院覈實釐定，並應送立法院備查。依104年12月30日修正條文，保險人每月保險基數金額由百分之三至百分之八調整為百分之八至百分之十二，106年即調整為9.94%。可見軍保費率並非固定不變，且有上升的趨勢。參考公務人員修正退撫儲金法定提撥費率，底限調整至12%（現行費率），上限調高至18%，本研究假設軍保費率12%及15%兩情境，說明如下：

- (一)提撥率調整至12%，按105年預估員額估計，國軍人員維持費成本需增加8億元。
- (二)提撥率調整至15%，按105年預估員額估計，國軍人員維持費成本需增加15億元。

四、退撫儲金費率調整

105年度退撫儲金補助費編列，每月提撥率為1基數（本俸2倍）之12%，參考公務人員修法，修正法定提撥費率，底限調整至12%（現

行費率），上限調高至18%，以增加基金收入並遞延負債年之出現，確保基金永續經營。故假設退撫儲金提撥率15%、18%及21%情境，說明如下：

- (一)提撥率調整至15%，按105年預估員額估計，國軍人員維持費成本需增加13億元。
- (二)提撥率調整至18%，按105年預估員額估計，國軍人員維持費成本需增加25億元。
- (三)提撥率調整至21%，按105年預估員額估計，國軍人員維持費成本需增加38億元。

綜整上述各項情境（如表二），發現透過此模型，可明確瞭解國軍人員維持費成本模型結構，透過「政策變因」情境模擬，可快速掌握各次模型「變動因子」對人員維持費的衝擊，瞭解國軍人員維持費增減情形，適時提供長官決策參考，發揮國防財力資源管理效能。

表二 各項情境統計表

單位：元

區 分	假 設 條 件	增 減	金 額
情境1	未來配合軍公教待遇調整【本俸調整3%】	增	17億元
情境2	校尉級軍官延長服役年限1年-依延役年限調整級數	增	4億元
	校尉級軍官延長服役年限2年-依延役年限調整級數	增	9億元
	校尉級軍官延長服役年限3年-依延役年限調整級數	增	13億元
情境3	軍人保險費率調整至12%	增	8億元
	軍人保險費率調整至15%	增	15億元
情境4	退撫儲金補助調整至15%	增	13億元
	退撫儲金補助調整至18%	增	25億元
	退撫儲金補助調整至21%	增	38億元

陸、結語

綜上所述，藉由情境分析可瞭解任何一個政策決心下達的背後，對預算的影響都是以「億」為單位，本研究的結果提供了2個方面的提示，第一、施政活動的決策，對於預算影響至為鉅大，以前揭假設為例，如同時發生，人員維持費需求將增加42至83億元，因此，在任何決策下達前，幕僚人員必須精實核算相關影響因素，提供決策者參考。本研究所建立的模型已初步具備有關人員維持費決策影響的反應能力，如能妥慎運用模型，可以迅速提供決策資訊。第二、外部政策對於國防預算（人員維持費）亦有重大影響，對於政府政策的提高敏感度，方能精實預算編製。

本研究雖已掌握人員維持費主要金額變動之成本動因，然囿於資料蒐集及時間限制，部分變數以主管單位資料為推估值。後續研究如能分別將各次模型細部分解，除精緻模型，提升預測精準度外，更可藉此充分瞭解人員維持費相關影響因素，提前因應各種狀況，落實PPBS之精神，另各項要素主管單位彼此間資訊應相互整合，統合各軍有關人員維持費之資訊系統，並將各月人員薪資、加給等資料回傳至單一管制系統，依時間數列方法，自動產生

預估人數，配合人員維持費主模型及預測情境產出目標年度需求額度，以為各項政策推動參據，並前置反應處理。

參考書目

1. 蔡建台,主計季刊328期,模擬國內生產毛額情境對募兵階段人員維持費估計之關聯性研究.
2. 郭明泉,主計季刊336期,國軍人員維持費編製經驗略述.
3. 劉立倫、費吳琛、簡伸根,第六屆國防管理學術暨實務研討會,國軍人員薪資估測模式之研究.
4. 軍人保險條例,<http://law.mnd.gov.tw/scp/NewsDetail.asp?no=1A005702601>.
5. 軍人待遇條例,<http://law.mnd.gov.tw/scp/NewsDetail.asp?no=1A003702608>.
6. 軍人撫卹條例,<http://law.mnd.gov.tw/scp/NewsDetail.asp?no=1A005702602>.
7. 志願役軍人俸額表.



楊經武中校

現任國防部主計局歲計處財務參謀官；國管院正期軍官88年班、指參班103年班、戰略班105年班；曾任預算官、科長等職。