

主財人員之

專業素養與道德責任

●簡仲根・李蕭傳

摘 要

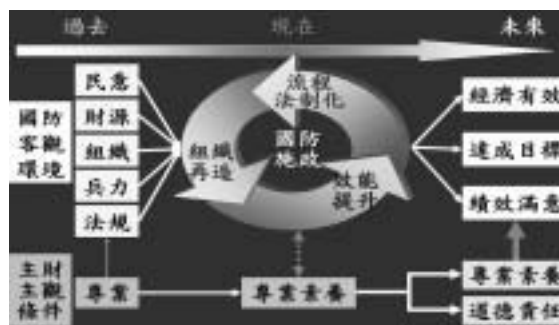
國防主客觀環境變動，導致主財作業環境更加複雜，主財人員被期許具備「一專多能」特質，以高度專業為基礎，善盡道德責任，發揮興利防弊功能，協助單位達成施政目標。故「稱職」主財人員應建立良好的職場觀念，以專業知能、道德感，上對指揮官負責，下以指導部屬，並對業管部門服務、溝通，維持內、外良好互動關係，此「優質」主財職場的建立，體現在主財人員隨時充實專業素養與增進專業道德責任感等兩方面的要件，以提升主財工作團隊價值，彰顯主財人員重要功能及單位核心角色。為達成此一目標，主財人員應隨作業環境變動加強專業素養、建立責任觀念，以展現主財價值與功能；善用一切可能助力，充分溝通協調，使單位主官重視、讓各業管部門瞭解；運用主財團隊，建立知識、經驗網絡，擴散專業素養與責任感的影響力；掌握危機管理、提升風險意識，建立預防機

制。

壹、前 言

隨著時空環境的變遷，國防施政環境愈趨複雜，各級長官對主財功能的發揮，寄予深切的期盼。我們必須檢討過去、把握現在、策勵未來、求新求變，以因應環境變動的需要。回顧過去，國防部門在主客觀環境變動下，各部門都面臨組織再造、法制化及效能提升的挑戰，為協助單位達成施政目標，主財人員被期許發揮專業、勇於負責，並善盡道德責任。（圖一）。

圖一 主財作業環境變遷（本研究）



主財專業應針對不同環境隨時調整，融合單位任務特性知能，協助施政目標達成。若主財人員的職場思維未能隨環境變化，與時俱進；專業素養知能，未能結合單位特性需求，而墨守於傳統的「帳房」角色，滿足單位經費支用的需求與便利性，則專業責任與作業需求間將產生落差，無法發揮應有的管理功能，主財人員將召致功能不彰、無效益、無貢獻、不受肯定的評判，進而可能面臨整併、裁撤、委外等風險。所以，主財人員的職場思維，必須求新求變，展現專業素養及道德責任，更積極融入建軍備戰工作而不缺席，才能符合時代的需要，亦為現階段主財同仁必須共同面對的首要課題。

貳、主財人員之職掌

一、主財人員法定職掌

依「主計機構人員設置管理條例」，主財人員為辦理歲計、會計、統計事務之人員，須具會計、經濟、財政、企業管理等主財學科之專業知識。主財人員法定職掌涵蓋預算、財會與帳審三大領域，區分為歲計、財會、統計、內審、基金、財務等業務內涵，並以內部審核及統計分析功能加以整合、分析、回饋資訊，扮演單位整體財力資源運作之專業角色，此為主財發展核心能力、提升競爭力的根本（圖二）：

圖二 主財人員法定職掌（本研究）



(一)籌編預算

預算為國防施政財力運用藍圖，軍事計畫實施依據，具有計畫、約束、平衡及一致等特性，依法定作業程序及立法審議結果，據以

執行，並於年終編製成果報告。

(二)會計事務處理

會計事務為依據政府法令及一般會計原則，針對施政計畫執行過程、資源運用實況予以

記錄、彙整、解釋與報告，提供「迅速」、「確實」、「週延」之「時效性」資訊，供決策與管理改進參考，確保經費合法支用、保障資產安全，提升行政效能。

(三)統計分析

統計分析為主財制度管理循環核心，對國防決策影響至為深遠。其業務係以計量管理、資訊科技為工具，顯示國防施政發展現況及軍費運用結果，分析成效得失、預判未來趨勢，導出正確方向，提供「管理階層」評定業務績效、改進工作方法、簡化作業流程之依據；作為「決策階層」軍事戰略設計與施政計畫釐定之參考。

(四)內部審核

內部審核係採客觀公正立場，檢討各單位業務得失，提出具體改進意見，供各級指揮官革新業務參考，其目的在強化內部管理，有效運用國防資源，促進業務發展。

(五)基金

特種基金依其特定任務目的而成立，其預算、會計、統計、內審之執行內涵有別於推動一般政務之普通基金。特種基金為符合企業精神、建立責任中心概念，以精實成本管理、靈活資金運用以支持建軍備戰。

(六)財務

財務業務主在貫徹統收統支政策，保障經費之合法支用，並依政令辦理人員維持費之補給及退撫、保險各種財務事項，擴大服務範圍，適應實際需要。

主財組織架構包含「國防部本部」及「國防部所屬」兩單位預算，分由國防部會計室及主計局負責整體財力資源管理工作。「國防部所屬」單位預算則包含財務中心、帳務中心、同袍儲蓄會與各級部隊、機關、學校、廠庫、醫院等主計單位，及基層的非預算支用單位。故主財單位依層級和單位特性提供優質的服務，是一個縱身長、幅員廣的組織架構，分工執行國防財務管理的任務。

三、主財人員角色

主財人員基於「超然公正」立場、以「協調服務」、「審核監督」之特質，執行規劃、分配、管制國防財力資源的任務，以「健全財務行政」、「有效運用財力資源」，實現「國防施政目標」。主計超然的內涵包含主計機構、主計人事、主計權責的超然；主計人員的超然則包含二個層面的意義：一是「依法而不依於『人』」；二是「依客觀整體而不偏於主觀成見」，在此基礎上，本公正、客觀立場，確保經濟有效運用資源，其中「經濟有效」即為效能、效率的內涵。故主財人員必須以高度的專業素養及道德責任，扮演資源管理的關鍵角色。

國軍主財單位不同於一般公務機關之財、會單位。在國防體制下，主財單位為各級單位之一般參謀，受命於單位指揮官，負責計畫與預算之全般管制職責，為單位成員之一，透過協調合作，達成單位任務；在主財專業作業上，為專業（技術）幕僚，受上級及主財主管之指導，有一致的作業規範，形成主財特殊工作團隊，所以要有主財團隊的觀念。故具備二種主要幕僚職能責

二、主財組織架構

任（圖三）：

- (一)協調（一般）職能責任：針對業務計畫及特性，實施支援服務與協調，謀求單位整體目標達成。
- (二)技術（專業）職能責任：在施政結構指揮權

下，運用主財專業技術，協助指揮官執行管理職責，實施預算同意權。

國軍主財結合國防施政結構，組成內部聯綜系統，對計畫遂行、軍費運用，執行專業職能，並經審計部最終審定，解除會計責任。

圖三 主財人員角色（本研究）



四、主財人員面臨的壓力

近年來，依法行政觀念的落實，使審監單位對國防預算審核日趨嚴格，除重視國防施政效能外，亦期盼增加國防預算透明度。此外，主財人員因精進案的推動，造成編制人力大幅限縮的威脅，承受工作團隊面臨法定職掌各自獨立，難以發揮整合功能；傳統帳房角色，功能難敷需求；缺乏整體財務管理與成本控管能力；組織型態複雜，難以落實共通指導等內部壓力。面對這樣的挑戰與壓力，主財團隊若無法針對本身弱點檢討精進，仍墨守於傳統幕僚職能，缺乏專業責任的觀念，對財務效能發揮及經費支用合法性，無法適時、適切對單位主官及業管部門進行有效的溝通協調，提出專業建議及發揮道德勇氣，善盡專

業道德，則主財功能與存在的價值將遭受質疑，無法符合未來環境需求。

參、主財人員專業及責任的落差

一、主財人員舊思維

往昔，主財人員以較消極的態度參與單位任務，配合執行單位經費結報的方便性，忽略主財作業應有「法規遵行」、「資訊可靠性」與「行政效能提升」等重要職能，因而被稱為「帳房」。此只重結果、不論過程手段的「情、理、法」思維，雖高度配合單位任務的達成，卻使主財人員背負「三見」的貶損（圖四）：

(一)沒意見：緣於情面、缺乏專業見解或質疑。

象。

(二)沒看見：墨守法條，缺乏創新，未盡專業上應有之注意，僅要求程序完備，未見違失真

(三)不實踐：發現違失卻視而不見、迴避，未妥適處理。

圖四 主財人員舊思維（本研究）



二、專業與道德責任困境

主財人員除提供業管部門專業服務外，亦肩負監督及防弊的責任，在單位內的角色常陷入一方面要協助達成任務，又要承擔審核責任的兩難，突顯主財專業角色與單位利益相衝突，導致業管部門對主財人員盡職、信賴程度產生質疑等問題；相對地，亦引發主財人員將會評估，多少程度的付出方兼具專業與道德責任，於是產生結果論與義務論二種態度。結果論者：不論過程，只問結果，導致少數人員執行職務時，優先顧慮自身利益、前途，無法善盡專業職責；義務論者：認為應該以專業多盡一份心力，依法行政，興利防弊，以善盡道德責任。

高度專業乃主財價值所在，除依法行政，更

要興利防弊，否則將承擔法律及道德責任。故義務論方為主財人員所需的觀念和態度，以專業防止弊端發生；以道德責任抑止不法行為，方能獲得單位的信任。

圖五 專業與道德責任困境（本研究）





三、主財人員承擔的責任

憲法第 24 條明定「凡公務員違法侵害人民之自由或權利者，除依法律受懲戒外，應負刑事及民事責任」、刑法第 10 條指出「具有法定職務權限者、受國家、地方自治團體所屬機關依法委託，從事與委託機關權限有關之公共事務者」。故主財人員違法失職應承擔之法律責任，包括行政責任、刑事責任、民事責任、會計責任及財務責任。另外，若僅以本身利益為依歸，無法善盡專業職責，儘管專業上使人敬畏，卻未必獲得尊重，因而產生不負責任的專業道德責任批評，所以還要負起道德責任。（圖六）。

(一)刑事責任

主財人員違法失職可能承擔之刑事責任，包括偽造、變造文書罪（刑法第 210 條）、侵占罪（刑法第 335 條）、背信罪（刑法第 342 條）及貪污不為舉發罪（貪污治罪條例第 14 條）。

(二)民事責任

依民法規範，主財人員違法失職可能承擔之民事責任，包括契約、無因管理、不當得利、侵權行為、租賃、借貸、僱傭、承攬、委任、保證之請求權。而鑑於預算法、會計法、決算法及審計法等主財人員之專業法規，其中會計法、審計法之規範與法令之遵循、財務報導之可靠性及提升行政效能等內部控制目標有關。故主財人員違法失職將承

擔會計責任及財務責任。

(三)會計責任

主財人員會計責任之規範，明定於會計法第 67、99、103、109、119 條中，如會計報告、帳簿、重要備查帳及憑證繕寫錯誤之更正及賠償責任；會計程序或會計文書等不合法行為之責任；內部審核人員之違失；會計檔案遺失、毀損之責任；會計人員交代不清所衍生損失之責任。

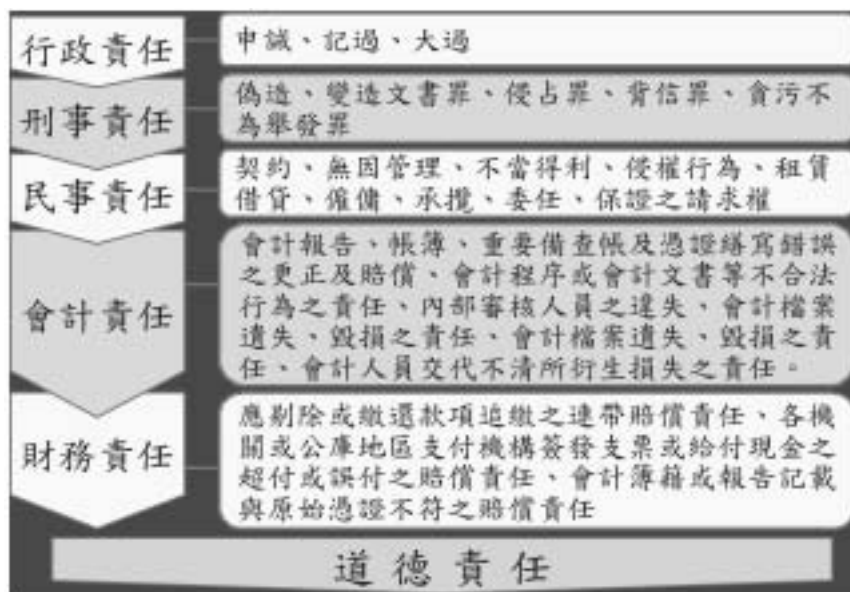
(四)財務責任

主財人員財務責任之規範明定於審計法第 71 至 78 條中，包括：應剔除或繳還款項追繳之連帶賠償責任；各機關或公庫地區支付機構簽發支票或給付現金之超付或誤付之賠償責任；會計簿籍或報告記載與原始憑證不符之賠償責任。

(五)道德責任

同儕觀感是衡量盡職程度的尺。主財人員的職責、業務涉及預算、會計、審核與專業諮詢等多元角色，為單位整體運作的核心，若僅以本身利益為依歸，無法善盡專業職責，儘管在專業上受尊重，卻未必受到敬重，而產生主財人員參與感不足的觀感。故「依法行政」已不能作為主財人員卸責、自保的藉口，只要是法所不禁，主財人員應積極地興利、除弊，在既有法定職掌、程序內，跳出窠臼，強化主財功能，達成組織整體目標，創造單位的價值。

圖六 主財人員承擔的責任



肆、主財人員專業素養與道德責任

一、「稱職」主財人員的意涵

就「主計」字面意義而言，「主」者治事，有「策劃」之意；「計」者度支，有「理財」之意，故主財人員的專業素養乃為執行策劃預算、管理收支、分析成果、鑑定績效等法制規範所需具備者。故「稱職」主財人員應抱持「公款法用」的專業與道德涵養，以「法、理、情」作業思維，提供專業服務，協助達成施政目標，故具備「三現」的特質（圖七）：

(一)要出現：依法執行經費，關鍵時刻提出專業

見解，杜絕弊端，反應事實，供主官決策參考。

(二)要表現：具備全面性（單位特性）主財專業素養與知識背景，活用法規以監督、審核財務案件，解決單位問題，以落實主財責任。

(三)要貢獻：彼此分享知識與工作經驗，以專業支援施政目標達成，發揮主財效能，展現對內協調、對外溝通能力。

「稱職」主財人員亦應建立良好的職場觀念，以專業知能、道德勇氣，上對指揮官負責，下以指導部屬，並對業管部門服務、溝通，維持內、外良好互動關係。此「優質」主財職場的建立，體現在主財人員隨時充實專業素養與增進道德責任感等兩方面的要件。

圖七 「稱職」主財人員的意涵（本研究）



二、主財人員專業素養

專業素養是專業的基本要件，克服問題的關鍵所在，主財人員專業素養之意義在於活用專業知能，協助單位經濟有效地執行預算作業、支用經費，發揮財務資源效益。故依作業內涵，主財專業素養具階層性與延續性兩種特質。

主財專業素養的階層性特質，乃基於主財人員個人知識學習與經驗累積，經主財單位的專業知識、經驗交流，到整體主財團隊的策略發展而形成：

（一）就個人專業層面而言

主財人員是知識工作者，主財工作具知識導向特性，須隨作業環境變遷，隨時汲取職場所需的豐沛知識，成為單位「人財」（human capital）。其內在的具體表現，包含本質學能俱佳、專業知識、經驗充足且不斷精進，就像自己參加各種測驗、撰寫學術

論文與研究報告般的用心；外在則是別人對我們觀感，亦即能精準掌握狀況、解決問題，給人精明幹練的印象。

（二）就主財工作團隊專業層面而言

存在於「個人」的知識，難以發揮最大效用，應轉化為影響單位內各部門的工具。透過專業素養移轉，將個人專業素養移轉成主財單位專業知識庫，方能掌握知識、運用知識乃至創新知識，釋放能量，創新主財工作價值。所以，主財單位還要經由知識的分享、交流、研討，提升整個單位的專業水準，進而透過業務功能整合，及主計季刊、工作圈會議、專案研討等主財交流平台，展現整體主財的專業形象。

（三）就主財專業發展策略層面而言

擅長知識管理的組織，具備創造價值的潛力，透過知識管理建構整體發展策略，實現組織願景。過去我們推動法定職掌專業

化，以工作管制系統將承辦業務的經驗及程序、步驟、要領，有系統的記錄、累積、傳承，透過知識管理使主財團隊由傳統的「行政部門」角色，轉型為「知識部門」組織，就是建立專業發展策略的具體表現。

主財專業素養的延續性特質，緣於主財人員的工作歷練與陞遷輪調，使各級主財主管相較於所屬更具有專業與經驗，為延續與提升專業知識的核心關鍵。因此，各級主財主管對部屬在專業素養上負有教育、指導與提升的責任，對主財工作團隊發展與核心價值創造，更擔負傳承的重任。

基於專業素養特性，主財人員的專業素養應植基於對專業的認知與實踐，其構成要素如下：

1.專業教育訓練

教育訓練的宗旨在協助我們學習如何培養觀察力、價值觀及能力，因應事物變化、革新與不確定性。隨著國防組織與功能日益複雜化，主財人員須透過各種專業教育、訓練與研習，吸收新知、累積技能，以增加專業知識，因應作業環境變化需求，故需完善專業教育體制與擴充知識來源管道，以滿足對專業知識的需求。主財專業教育管道主要來自軍事校院基礎教育班隊、正規班之進修教育、指參（研究所）與戰略等深造教育班隊；另外，各種研討會或專業訓練機構（單位）所開辦之短期訓練班亦是重要管道。

2.專業知識

知識需能活用方具價值，主財人員對相關專業法規須具備正確認知，並能加以活用，導引單位以正確合法之程序完成經費支用，發揮實質助益。

3.專業認定

不同工作職務歷練是獲得知識的重要方式，如生產工廠與公務機關間、採購單位與工程單位間，其預算作業方式各具不同特性，故工作歷練是獲取專業認證的必要途徑。此外，透過業務相關證照亦可確認其適才適所，為單位提供優質專業服務。

4.專業成長

除來自教育管道的專業知識外，主財更具效益的專業知識成長則來自兩方面：一是透過知識管理系統將知識累積、轉化、傳播；另一方面則透過工作管制系統，將經驗記錄、累積、傳承，透過知識與經驗架構主財學習工作圈的專業知識網，將使每位主財人員更迅速成長，以因應環境複雜化所產生各種新問題。

5.專業服務

具備、成長主財專業知識目的，在於依法協助、解決單位日益複雜的經費支用問題，提供業管專業意見與諮詢，優化專業服務品質。

三、主財人員的道德責任

專業道德的意義在於充分溝通，有效協調，必要時展現道德勇氣，意見具申，使單位成員守法盡職。主財人員之職權為法所賦予，以專業素



養協助單位有效執行預算、支用經費，並負監督與防弊的責任，確保指揮官、業管人員避免觸法，相對地，亦保障本身業務執行的合法。往昔，可能存著「看別人的表現，再決定自己怎麼對別人」的思維；也可能存在「要有好處、功勞、回饋」的心態，這些都是欠缺道德責任的表現，已不符時代的需要，必須調整為以利他為出發，縮小自我；盡心盡力，互助合作，創造多贏；發揮道德勇氣勇於負責，保護自己也保護同仁，如此融入團隊方能創造最大向量和。故要落實專業責任，主財人員必須具備的道德要素包括：

(一)組織利益

主計人員執行職務應以單位利益為前提，運用專業素養合法、合理、合情協助單位達成施政目標，故當利益衝突時，應以單位為重，透過溝通協調，提供單位主官、業管部門正確法規資訊，防止弊端、違失發生，以維護單位整體利益。對主財人員而言，專業責任就是為單位興利防弊，而非保護自己利益，對不合理的經費結報、不合程序的經費執行應即時提出專業意見，以免單位人員在複雜的作業中，因不知法而違法或知法犯法，並瞭解執行缺失加以改進。

(二)正直

主財人員之正直係指其專業執行的一致性，不因業管人員或部門不同而有差異；不因主財人員的異動而有不同，以避免產生「以前可以，現在不行」，或「別的部門可以，我們確不行」的情況，以獲得單位信任。

(三)客觀性

主財人員的客觀性乃針對單位經費支用的實際狀況，作出是否合乎法定程序與目的之專業判斷。並依實情，提出專業建議與改善作為。

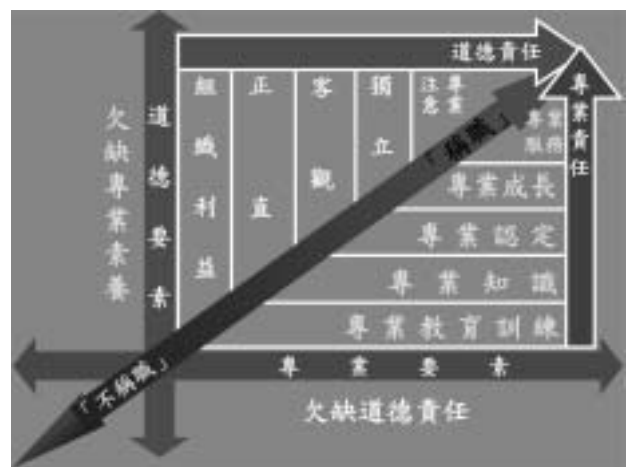
(四)獨立性

主財人員以正直、客觀依法堅持專業意見，展現道德勇氣善盡專業道德，避免因為人情關說，做出不實的意見表達；或屈服於長官壓力未盡到專業的責任，以保持主財專業的獨立性。

(五)專業上應有之注意

主財人員應熟稔法規，提升專業知能，以善盡注意義務，履行專業責任。善盡注意義務指應立即及謹慎地以專業知能監督經費執行、正確合理的解釋規定、確保財源合法有效運用，導引單位主官及業管部門的正確作為。

圖八 主財人員專業素養與道德責任 (本研究)



四、平衡專業素養與道德責任

若僅具備專業道德責任，專業素養不足，則無法為單位解決問題；若僅具備專業素養，缺乏專業道德責任，則專業素養無法為單位創造利益，僅能保護主財人員自身利益，故應二者兼備方能稱職。稱職主財人員應具備職場的倫理觀念，除專業素養外，更應強調主財單位與各業管部門的良性互動與互助，有效達成施政目標，方能適切於複雜的國防工作中，扮演多元角色。而所謂主財職場倫理，為主財人員工作所應遵循之規範，其意義為以專業素養行使職權、以敬業精神與各業管人員互動之價值判斷與決策。當面臨自身利益與單位利益衝突時，個人的職場觀念可能作出不同的決定，而在這困境中，最需要道德勇氣所展現專業道德責任判斷，使主財人員的決策符合單位整體利益。故依職場倫理，主財人員概略可區分為四類：1.具備專業素養與道德責任者；2.具備專業素養但道德責任不足者；3.具備專業道德責任但專業素養不足者；4.專業素養與道德責任均不足者。第一類為主財人員之標竿；第二類則需提升其專業道德責任感；第三類則應強化其專業素養；第四類則應從專業素養與道德責任兩方面再教育或納入人員精簡計畫，汰劣留優。

(一)具備專業素養與道德責任者－標竿

此類人員兼具專業素養與道德責任，經常能本著高度的專業立場及無私的道德勇氣，替單位解決問題，為主財業務創造附加價值，是主財團隊的核心人力，亦為主財同仁之標竿。就其專業角度而言：除本職學能具佳、歷練完整，具備會計、審計相關專業知能外，更能跨領域拓展單位相關業管知識，使

本身專業素養，具深度與廣度，以提供優質的專業服務；就其道德責任而言：係指以專業為基礎，正直、客觀依法堅持專業意見，當立場看法不一致情況下，仍能發揮高度道德勇氣，以單位利益為前提，委婉溝通協調，善盡專業道德責任，有效達成單位目標。

(二)具備專業素養但道德責任不足者

此類人員具一定程度的專業素養與工作歷練，有能力提供單位優質的專業服務，但因專業道德責任不足，欠缺責任心、道義感，不願意負更多的責任，致使專業素養無法充分發揮，為單位解決問題，當本身利益與單位衝突時，往往犧牲單位利益以保護自己。故整體而言，缺乏道德勇氣，無法堅持正直、客觀的專業意見，發揮溝通協調能力，往往恃才而驕，甚者恃才違法，除造成單位內部衝突外，更損及主財團隊的優質形象。

為有效處理各單位財務問題，除專業素養外，主財人員必須具備專業道德的反省能力，用道德觀點檢視問題，解決利益衝突；總統及部長均指出「用人唯才、用人唯德」，但重點在於「德重於才」，若主財人員專業道德有瑕疵，其危害可能比沒有才能的人更嚴重。專業道德責任的提升，屬教育一環，不外乎「身教」與「言教」兩種手段，包括於平時教育訓練中，強調專業道德責任的重要性及判斷準則，培養敬業精神；在平時工作中，各級主管「以身作則」，使其一舉一動均含有價值意涵、處理專業道德議題時均謹慎妥當，則其所屬自然會表現出認同與效法的態度，達到「上行下效」的效



應。此外，依法行政、遵守相關法令，僅是最基本的道德，僅具專業素養，背離專業責任，以自利觀念執行業務，忽視本身亦為單位成員之一，置整體利益不顧，游走於法令邊緣，則只能使業管人員「畏而不敬」，無法獲得信賴。故應建立「合法達成組織利益是主財專業價值所在」的主財整體責任觀念，俾能對缺乏專業道德責任者產生驅策力，朝「稱職」的方向提升。

(三)具備專業道德責任但專業素養不足者

此類人員雖具有高度的道德責任，能本著公正無私的道德勇氣，以單位利益為前提，處理單位問題，善盡道德責任，但因本職學能不足，無法以專業素養指引業務發展，在關鍵的時刻提出合法、具體可行的專業意見，協助業管單位解決問題。故整體而言，執行業務所需專業素養不足，猶如「暴虎憑河」，無法提供優質專業服務，難以獲得單位的信賴。但若能加以完善的專業訓練，亦能成為主財團隊的核心人力。

主財工作具知識特質，以專業素養為價值表徵。就知識工作的特質而言，專業素養是判斷一個人具備知能與解決問題能力的最佳指標，也是主財人員價值的表徵。故應透過主財人力資源發展策略，規劃完整的教育訓練體制與職務歷練管道，提升此類人員專業素養。教育體制包括長期核心專業教育、短期專長訓練與自我學習等方式，並透過主財知識管理系統加以整合，使教育訓練發揮乘數效果，加速主財人員專業素養成長。長期核心專業教育主要透過學校各階正規軍事與大學教育各班隊，強化主財專業所需知

能，並隨環境變動吸收新知，創新職能；短期專長訓練則以業務需求為依歸，透過各種進修管道，獲取符合單位業務特性的知識、技能；而透過自我學習成長，以廣泛涉略相關知識，掌握業務發展脈動。而為使每位主財人員對整體主財業務具有完整業務地圖觀念架構，應透過工作職務歷練、輪調，並在各業務單位的主財主管指導下，強化作業知識、技術，並透過工作管制系統累積經驗，形成傳承。此外，為使主財工作團隊整體發展策略契合國防財務管理目標，應型塑主財團隊為學習型組織，整合專業知能與業務經驗，激勵團隊成員朝「稱職」的方向提升。

(四)專業素養與道德責任均不足者

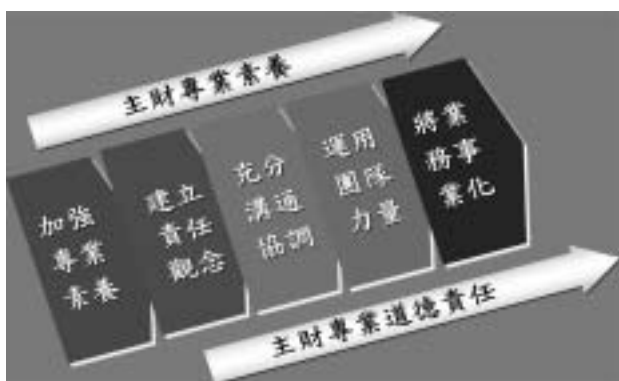
此類主財人員除非能自覺地朝強化專業素養或提升專業道德改變，否則對主財團隊而言，將產生負面效應。此外，就現階段從人力發展考量，此部份人力應納入人員精簡計畫，汰劣留優，方能發揮整體主財團隊效能。

主財人員專業素養及道德責任觀念需隨各種業務規範變動而時時創新，以對指揮官或業管部門提供「依法」、「即時」、「有效」的「優質」專業服務，以提升主財工作團隊價值，彰顯主財人員重要功能及單位核心角色。此外，應透過各種途徑使指揮官與相關業管明瞭主財相關法規，增進共同認知，以利單位任務遂行；解決法規之窒礙難行或阻礙業務推展，如此將可化阻力為助力，促使各單位產生主動協同、配合、瞭解主財業務之情境，則各單位業務推動與主財職責將可密切結合，相得益彰。

伍、結 語

政府職能日益擴增、整體主財環境瞬息萬變，如何以主財專業承擔國防財務管理的責任，善用職權，依法行政達成施政目標，已面臨極大之考驗。所以，興利除弊、與時俱進發揮管理功能，乃刻不容緩的工作。為達成此一目標，主財人員應隨作業環境變動加強專業素養、建立責任觀念，以展現主財專業價值；充分溝通協調，發揮道德勇氣善盡道德責任，使單位主官重視、讓各業管部門瞭解；運用主財團隊，建立知識、經驗網絡，擴散專業素養與責任感的影響力，並建立預防機制，提升風險意識，發揮主財團隊的管

圖九 提升主財團隊核心價值（本研究）



理功能；最後，則是把主財業務當作是自己的事業來經營。才能以高素質的專業，提供優質的服務，建立「優質」的工作環境，達到「別人肯定、自己滿意」的境界。

參考文獻

- 一、財會人員的法律 10 堂課，李永然等著，永然文化，民 97 年。
- 二、知識優勢，Rudy Ruggles & Dan Holtshouse 著，林宜瑄等譯，遠流出版社，民 92 年。
- 三、會計倫理，Ronald f.Duska & Brenda Shay Duska 著，馬嘉應譯，五南圖書，民 97 年。
- 四、軍制學，國防部，民 80 年，P17-1~17-15。
- 五、主計法規輯要，主計月報社，民 92 年。
- 六、國軍主計人員之共識與修持之道，國防部主計局，民 72 年。
- 七、「公務機關會計人員藉助會計資訊增進行政效能之探討」，黃永傳，今日會計，NO. 100，民。
- 八、「舞弊偵測與預防」，黃永傳，審計部新進人員訓練班 29 期講義，民 91。
- 九、會計師職業道德規範介紹，楊演松編整，民 95 年。
- 十、行政院主計處全國主計網，<http://ebas.gov.tw>

作者簡介



簡伸根，現任主計局政策計畫處上校副處長，國管院 74 年班會計系、資管所財力組 87 年班、國管戰略班 92 年班，歷任副組長、組長、副處長。特殊表現：所著碩士學位論文「國軍人員維持預算估測模式之研究」榮獲 87 年全國管理碩士論文比賽佳作。



李蕭傳，現任主計局政策計畫處中校財參官，國管院 76 年班會計系、資管所財力組 82 年班、國管戰略班 97 年班，歷任戰略教官、會審官、財參官。