

摘要

現在科技一躍千里一直在進步，公司若不追求創新是趕不上時代的變化，而無論是創新還是生產成本的降低，除了要有卓越的領導外還須有優秀的員工在背後支撐，因此員工是公司最大的資產是無庸置疑的。

員工會想離職的原因有很多種，但最常見的是員工的付出與回報不成正比，如何建立起完善的績效評核制度，讓員工能認同公司是刻不容緩必須去做的事情，避免人材流失離職成本增加造成公司損失。

本次研究的對象是具有全球規模的集團中在台灣雲林設立的子公司，專門以製造液晶玻璃基板為主的公司，公司在雲林地區算是薪資福利皆不錯，且持續幫助在地的社福機構並建立起良好的公司形象，由於中國的客戶需求越來越大，公司不得不在中國設立工廠，初期建設仍須仰賴員工短期與長期派遣到大陸支援，公司人力部分也漸漸再縮減，因此本研究運用 AHP 分析法，以第一線現場輪班人員，進行評核構面與評核項目指標的收集並設立評核等級，藉由定性與定量分析讓公司對員工要求的評核項目，轉為明確的數字評核模式並計算出各評核構面與評核項目指標權重，建立適合公司部門人員績效評核模型。

關鍵字：層級分析法、玻璃基板