

การจัดการวัฒนธรรมองค์กร

แนวทางปฏิบัติที่โดดเด่น	ความคล้ายคลึงแนวทางพอเพียง					ข้อสังเกต	
	0	1	2	3	คะแนน	องค์กรขนาดใหญ่	SMEs
1. มีความดี ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และนวัตกรรมเป็นค่านิยมร่วมพื้นฐานที่เป็นรูปธรรม		รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ตามกฎหมาย		รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพราะตระหนักถึงความสำคัญจริง โดยลงทุนทำเกินกว่ากฎหมายทั่วไป			
		นวัตกรรมเฉพาะในผลิตภัณฑ์หรือบริการ		มีนวัตกรรมทั่วไปหมดทั้งในผลิตภัณฑ์และกระบวนการทำงานทั้งหมด ความคิดใหม่ๆ ส่วนใหญ่มาจากพนักงาน			
2. ผู้บริหารปฏิบัติตามค่านิยมร่วมเหล่านี้เป็นตัวอย่างให้กับพนักงาน		ผู้บริหารปฏิบัติตามค่านิยมร่วมเพื่อเป็นตัวอย่างแก่พนักงานบางครั้งบางคราว		ผู้บริหารปฏิบัติตามค่านิยมร่วมเพื่อเป็นตัวอย่างแก่พนักงานโดยสม่ำเสมอ			
3. พัฒนาผู้บริหารจากภายในเพื่อรักษาค่านิยมร่วมแห่งองค์กร (Succession Plan)		ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารจากภายในองค์กร แต่ก็มีคนนอกเข้ามาเป็นผู้บริหารบ้างโดยทำการคัดเลือกอย่างดีเพื่อรักษาค่านิยมร่วม		พยายามทุกวิถีทางที่จะพัฒนาผู้บริหารจากภายในองค์กร จะเอาคนนอกเข้ามาก็ต่อเมื่อไม่มีทางพัฒนาคนภายในองค์กรได้แล้ว		มีการทำ Succession Plan อย่างเป็นระบบ	อาจไม่มีการทำ Succession Plan อย่างเป็นระบบ แต่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าว่าใครจะมาทำงานตำแหน่งใด โดยได้เริ่มให้ภาระงานเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับตำแหน่งในขนาดนั้นๆ
4. จัดกิจกรรมให้พนักงานเพื่อตอกย้ำค่านิยมร่วมขององค์กร		มีกิจกรรมบ้าง แต่ไม่ตอกย้ำจริงๆ จังๆ		มีกิจกรรมเป็นจำนวนมากที่ตอกย้ำค่านิยมร่วมแห่งองค์กรอย่างต่อเนื่อง ไปที่ไหนก็พบเห็น			
5. การคัดเลือกพนักงานใหม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับค่านิยมร่วมเหล่านี้รวมอยู่ด้วย		ค่านิยมร่วมเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก แต่ไม่มีการเขียนไว้อย่างชัดเจน		ค่านิยมร่วมเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกและถูกเขียนไว้ในเอกสารประกอบการคัดเลือกพนักงานใหม่อย่างชัดเจน		มีเอกสารประกอบการคัดเลือกพนักงานใหม่ที่มีค่านิยมร่วมเป็นเงื่อนไขในการพิจารณา	อาจจะไม่มีเอกสารประกอบการคัดเลือกพนักงานใหม่ที่มีค่านิยมร่วมด้วย แต่ใช้ค่านิยมร่วมในการคัดเลือกพนักงานเสมอ
6. หลีกเลี่ยงการปลดพนักงานเพื่อรักษาค่านิยมร่วมแห่งองค์กร		หลีกเลี่ยงการปลดพนักงาน แต่ก็มีการปลดบ้างด้วยเหตุผลทางการเงิน		ไม่เคยมีการปลดพนักงานเลย แม้ในยามวิกฤต			

