

การจัดการทรัพยากรมนุษย์

แนวทางปฏิบัติที่โดดเด่น	ความคล้ายคลึงแนวทางพอเพียง				ข้อสังเกต		
	0	1	2	3	คะแนน	องค์กรขนาดใหญ่ SMEs	
1. มีการกำหนดสมรรถนะหลัก (core competency) ตามค่านิยมร่วมแห่งปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นส่วนหนึ่งในการคัดเลือกพนักงานใหม่ การพัฒนา การประเมินผล การทำงาน และ การเลื่อนตำแหน่ง		สามารถแสดงให้เห็นได้ว่ามีระบบดังกล่าวอยู่จริงถึงแม้ว่าอาจไม่มีเอกสารประกอบดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม		มีระบบดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม มีเอกสารประกอบที่แสดงถึงการนำสมรรถนะหลักเหล่านี้มาใช้จริง		สำหรับธุรกิจขนาดใหญ่สมรรถนะหลักจะถูกบันทึกไว้อย่างชัดเจน ในแบบฟอร์มและระบบการบริหารบุคลากร	ธุรกิจ SMEs อาจจะไม่ได้รับบุเจียนไขไว้อย่างชัดเจน แต่ต้องมีให้นำเอาสมรรถนะหลักมาใช้ในการบริหารบุคลากรจริง
2. การดูแลพนักงานโดยองค์กร และผู้บริหาร อย่างจริงจัง		ดูแลพนักงานโดยองค์กร และผู้บริหารตามที่กฎหมายหรือมาตรฐานอื่นๆ กำหนด		ดูแลพนักงานโดยองค์กรและผู้บริหารด้วยใจ และมีวิธีการดูแลแบบเชิงรุกที่หลากหลาย ดูแลมากกว่าที่กฎหมายหรือมาตรฐานอื่นๆ			
3. ลงทุนพัฒนาพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง		ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานภายในองค์กร แต่ยังไม่เป็นระบบและต่อเนื่อง		ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานภายในองค์กรเป็นระบบและต่อเนื่อง พนักงานทราบว่าในทุกระดับต้องมีการอบรมอะไรบ้าง		ดูจากงบประมาณว่ามีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นหรือไม่ และมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน	บางกรณี % ของงบประมาณด้านฝึกอบรมของ SME อาจไม่สูง แต่ถ้ามีการใช้ OJT & Internal Trainer มากอย่างต่อเนื่องก็ถือว่าใช้ได้
4. การพัฒนาทักษะชีวิตที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรงด้วย		ให้ความสนใจกับการพัฒนาพนักงานในเรื่องทักษะชีวิต แต่ยังไม่ต่อเนื่อง		ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานในเรื่องทักษะชีวิตอย่างจริงจัง เป็นระบบและต่อเนื่อง		ดูจากงบประมาณว่ามีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นหรือไม่ และมีแผนพัฒนาบุคลากรด้านทักษะชีวิต (Life-skill Training Plan) ที่ชัดเจน	อาจมีเฉพาะการใช้ Internal Trainer
5. การส่งเสริมให้พนักงานเสนอความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและนวัตกรรมอยู่ด้วย		องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบ้างในบางโอกาส แต่ไม่เป็นทางการและไม่เป็นระบบ เช่น มีการประชุมประจำเดือน กล้องแสดงความคิดเห็น การตอบแบบสอบถาม ฯลฯ		มีการเปิดโอกาสและส่งเสริมอย่างเป็นทางการหรือเป็นระบบให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับงานและไม่เกี่ยวกับงานโดยตรง และองค์กรนำข้อเสนอแนะของพนักงานมาดำเนินการตามความเหมาะสม			
6. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารภายในองค์กร (Management Development Plan)		มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเป็นผู้บริหารบ้าง แต่ไม่เป็นระบบและไม่ต่อเนื่อง อาจมีเพียงการอบรมระยะสั้นเพื่อเตรียมเข้ารับตำแหน่งใหม่ ในช่วงวิกฤตทางเศรษฐกิจ มักจะหยุดการพัฒนาบุคลากร		มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเป็นผู้บริหารอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องแม้ในช่วงวิกฤตทางเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสในการเจริญเติบโตในองค์กร			
7. การส่งเสริมให้พนักงานทำประโยชน์ต่อสังคม		ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเพื่อให้ได้ตามกฎเกณฑ์มาตรฐานที่หน่วยงานต่างๆ กำหนดไว้		รับผิดชอบต่อสังคมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ซึ่งรวมถึงชุมชนและสิ่งแวดล้อม เพราะตระหนักถึงความสำคัญจริง โดยลงทุนทำเกินกว่ากฎเกณฑ์ทั่วไป มีเป้าหมายให้ชุมชนอยู่ได้อย่างยั่งยืน หรือกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในเอื้อธุรกิจที่ทำ		ดูจากโครงสร้างองค์กร และอาจดูรายงานประจำปีเกี่ยวกับการประเมินผล	

