

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	วิธีการเก็บข้อมูล (Collect Data) เพื่อวิเคราะห์และจัดทำ Competency	31
2	สิ่งที่ต้องคำนึงในการเลือกวิธีการวิเคราะห์หา Competency	35
3	ตัวอย่างการเขียนรายละเอียดของ Competency	40
4	เหตุผลของการนำ Competency มาใช้กำหนดข้อคำถาม	44
5	แนวการตอบคำถามตามหลัก Competency-Based Questions ด้วย STAR Technique	51
6	การเลือกตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) จากกลุ่มพนักงาน CSO 7 ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีมาก ขึ้นไป (A – A ⁺)	58
7	การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อใช้ในการตอบคำถามในแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างที่เป็นข้อเขียน (WSI)	59
8	ระดับการประเมิน Competency ตามที่แสดงออกในแต่ละกลุ่มคำตอบ และการให้คะแนนตามระดับการประเมิน Competency	66
9	สรุปคะแนนเฉลี่ยจากแบบทดสอบ Validity ของ Job Competency ของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่ม A - A+ และ กลุ่ม B	67
10	การแบ่งระดับ Job Competency ของตำแหน่ง CSO	68
11	Job Competency ตำแหน่ง CSO 7 ประจำสายลูกค้าบุคคลต่างจังหวัด	82
12	พฤติกรรมที่มุ่งหวังสำหรับ Job Competency ทั้ง 4 ปีจ้ยสำหรับ Competency Level ระดับที่ 1	84
13	พฤติกรรมที่มุ่งหวังสำหรับ Competency ในเรื่องของ จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (Ethics and Integrity)	85