

Competency Model เป็นการกำหนดกลุ่มของ Competency ที่จำเป็นต้องมีในองค์กรหนึ่ง การกำหนด Competency Model อาจแตกต่างกันไปตามแต่บริบทขององค์กร เช่นบางองค์กรอาจมีเพียง Core Competency เป็น Competency ที่ทุกคนในองค์กรพึงมี และ Functional Competency เป็น Competency ที่กำหนดขึ้นตามตำแหน่งงาน

แต่ละองค์กรสามารถกำหนด Competency Model แตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะงานในองค์กรนั้นๆ เช่น Standard Charter Nakhonton Bank กำหนด Competency Model ประกอบด้วย Competency 4 กลุ่ม คือ Core Competency, Product Competency, Regulation Competency, และ Technical Competency ส่วน TRUE แบ่ง Competency Model เป็น 3 ส่วน คือ Core Competency, Role-Specific Competency, และ Functional Competency

โครงการสร้างระบบพัฒนาบุคลากรของ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (ผศ. ดร. จิรประภา อัครบวร และ ผศ. ดร. กัลยาณี คุณมี, 2547) กำหนด Competency Model ประกอบด้วย Core Competency และ Functional Competency โดยแบ่ง Functional Competency ออกเป็น 2 ส่วน คือ Professional Competency (หรือ Management Competency) และ Technical Competency เนื่องจากบุคลากรใน 1 ตำแหน่งจะมีลักษณะงานอยู่ 2 ส่วน คือส่วนที่เป็นการบริหารจัดการ กับส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญในงาน ดังนั้นการแบ่ง Functional Competency เป็น 2 ส่วนเช่นนี้จะทำให้การจัดวาง Competency Profile ง่ายขึ้นและการจัดการในงานทรัพยากรมนุษย์บางกรณีมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น งานฝึกอบรม งานวางแผนสายอาชีพ การกำหนดค่าตอบแทน การสรรหาคัดเลือก เป็นต้น เพราะผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์สามารถให้ความสำคัญกับ Competency สองกลุ่มนี้ต่างกันตามแต่กรณี

ดังนั้นการกำหนด Competency Model จึงไม่มีรูปแบบที่ตายตัว การกำหนดจะให้ Competency Model มีองค์ประกอบอะไรบ้างนั้นขึ้นกับลักษณะงานขององค์กรนั้นๆ และขึ้นกับความต้องการนำ Competency ไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ใด