



ทำไม HR ต้องทำ ROPA

เพราะ HR เก็บและใช้ข้อมูลส่วนบุคคลตลอดวงจรของพนักงาน
ตั้งแต่สมัครงาน เริ่มงาน เงินเดือน สวัสดิการ ประเมินผลงานจนถึงการลาออก
ROPA ช่วยให้ HR เห็นภาพรวมว่า ข้อมูลพนักงานถูกใช้อย่างไรบ้าง

ROPA คืออะไร?

ROPA คือบันทึกที่ช่วยตอบว่า

- ✓ HR เก็บข้อมูลอะไร
- ✓ เก็บไปเพื่ออะไร
- ✓ ข้อมูลอยู่ที่ไหน
- ✓ ใครเข้าถึงได้
- ✓ ส่งต่อให้ใครบ้าง
- ✓ เก็บไว้นานเท่าใด

จึงเปรียบเสมือน “แผนที่ข้อมูลของงาน HR”

ROPA ช่วยให้ HR เห็นอะไร?

เมื่อเริ่มทำ ROPA HR อาจพบว่า

- ✓ Resume ถูกเก็บไว้หลายแห่ง
- ✓ ข้อมูลมากเกินไปจนจำเป็น
- ✓ คนเข้าถึงข้อมูลมากเกินไป
- ✓ ไฟล์เก่ายังไม่ถูกลบ
- ✓ ส่งข้อมูลให้ Vendor โดยไม่มีภาพรวม
- ✓ หน่วยงานไหนส่งข้อมูลอะไรให้ใครบ้าง

สิ่งที่เคยมองไม่เห็น จะเริ่มตรวจสอบและจัดการได้

ROPA ช่วยงาน HR อย่างไร?

ROPA ช่วยให้ HR

- ✓ ลดการเก็บข้อมูลเกินจำเป็น
- ✓ กำหนดสิทธิ์เข้าถึงให้เหมาะสม
- ✓ วางแผนระยะเวลาการจัดเก็บ
- ✓ ตรวจสอบการส่งข้อมูลให้ Vendor
- ✓ ค้นหาข้อมูลได้เร็วเมื่อเกิดเหตุ

จึงช่วยทั้งเรื่อง PDPA และการจัดระบบงาน HR

ส่วนที่เริ่มทำได้ไม่ยาก

เริ่มจากงานที่ HR ทำอยู่แล้ว เช่น

- ✓ Recruitment
- ✓ Payroll
- ✓ Benefits
- ✓ Training
- ✓ Performance Management
- ✓ Offboarding

แล้วถามทีละกระบวนการว่า



เก็บอะไร -----> เพื่ออะไร -----> อยู่ที่ไหน



ใครใช้ -----> ส่งให้ใคร -----> เก็บนานเท่าใด

ส่วนที่ยากจริงอยู่ตรงไหน?

ความยากไม่ได้อยู่ที่การกรอกราย
แต่อยู่ที่การค้นหาให้พบว่า ในการทำงานจริง
ข้อมูลถูกส่งต่อ คัดลอก หรือเก็บไว้ที่ใดบ้าง
ROPA ช่วยให้ **HR** รู้ว่า ข้อมูลใดควรเก็บ
ใครควรใช้ และควรดูแลข้อมูลนั้นอย่างไร



*ROPA ที่ไม่ต้องสมบูรณ์ตั้งแต่ครั้งแรก
แต่ต้องสะท้อนการทำงานจริงและอัปเดตได้*



ลงลึกเรื่อง ROPA ได้ในหลักสูตร Online

การจัดทำ ROPA ในงาน HR ให้ได้ทั้ง PDPA และ
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ รุ่นที่ 5 (เข้าอบรม 1 ท่าน ฟรี 1 ท่าน)



อ.ดิลก ถือกกล้า



20 ตุลาคม 2569