

PDPA for Recruitment

เจาะลึกแนวทางการ Implement PDPA
ในงาน Recruitment & Selection แบบเล่มเดียวจบ
พร้อมตัวอย่างเอกสารที่นำไปปรับใช้ได้จริง



กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

หลักกฎหมาย ถาม-ตอบหลากหลายเรื่องคาใจ และแนวทางการ
Implement PDPA ในงาน Recruitment & Selection

ดร.ชัชวาล อรวงศ์ศุภกิตต์
ประพนธ์ กิจอำไพวงศ์
วิทยากรและที่ปรึกษา PDPA

สารบัญ

PDPA for Recruitment

หลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ที่ Recruiter ควรรู้	1
(1) กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หรือต่อไปจะใช้คำว่ากฎหมาย PDPA หรือ PDPA นั้น หมายถึงอะไร และบังคับหรือไม่บังคับกับใคร/องค์กรใด ?	2
(2) ข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data) คืออะไร ?	9
(3) ข้อมูลส่วนบุคคลสองแบบ	10
(4) ประเภทของข้อมูลส่วนบุคคล	13
(5) ข้อมูลส่วนบุคคลที่เราจะเจอในงานสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Recruitment & Selection) ได้แก่อะไรบ้าง ?	23
(6) บุคคลที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย PDPA	24
(7) หลักการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล	44
(8) หลักการใช้และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล	47
(9) หลักการจัดการกับความยินยอมของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล	48
(10) ฐานการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล	53
(10.1) ฐานการประมวลผลสำหรับข้อมูลทั่วไป	53
(10.2) ฐานการประมวลผลสำหรับข้อมูลอ่อนไหว	60
(11) มาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยตามกฎหมาย	69
(12) โทษตามกฎหมาย	83
งาน Recruitment กับการทำตามกฎหมาย PDPA	91

สารบัญ

(ต่อ)

30 เรื่องคำถาม-ตอบกันในงาน Recruitment	100
(1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานมีอะไรบ้าง ?	101
(2) เมื่อมีผู้สมัครงานส่ง Resume เข้ามาสมัครงานทางอีเมล เราจะต้องทำอย่างไรกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานนั้น ?	104
(3) เมื่อมีผู้สมัครงานส่ง Resume เข้ามา เราจะต้องไปขอความยินยอมการเก็บรวบรวม ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานนั้น ?	107
(4) เราจะต้องอ่านสัญญาหรือการปฏิบัติตามสัญญากับการเก็บรวบรวม ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานได้หรือไม่ ?	109
(5) เมื่อมีผู้สมัครงานส่ง Resume เข้ามา เราจะต้องไปขอความยินยอมการเก็บรวบรวม ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานนั้น ?	110
(6) อีเมลกลางเช่น อีเมลที่ตั้งชื่อว่า "recruit@abccompany.com" เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ที่ทำงานสรรหาบุคลากรหรือไม่ ?	112
(7) กิจกรรมและวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานในเรื่องใดบ้างที่ต้องขอความยินยอม ?	113
(8) บริษัท Recruitment Agency ที่ส่งประวัติของผู้สมัครงานมาให้เราทำการคัดเลือกและสัมภาษณ์นั้น เป็นผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลให้กับองค์กรของเราหรือไม่ ?	116
(9) บริษัทของเรากำหนดให้ตรวจประวัติอาชญากรรมจากผู้สมัครงานก่อนตัดสินใจคัดเลือกเข้าร่วมงาน อยากรู้คำแนะนำว่าจะเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างไร ?	118

สารบัญ (ต่อ)

- (10) องค์กรมอบหมายงานให้พนักงานบางตำแหน่งเช่น Recruitment จะต้องเก็บรวบรวม ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานแบบนี้ องค์กรต้องทำข้อตกลงการประมวลผลข้อมูล ส่วนบุคคลกับพนักงาน Recruit หรือไม่ ? 122
- (11) เจ้าหน้าที่สรรหาบุคลากร หรือว่า Recruiter นั้น หากจะส่งประวัติส่วนบุคคล (Resume) ของผู้สมัครงานไปให้กับทางผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดเพื่อพิจารณาว่าจะเรียกสัมภาษณ์หรือไม่ จะต้องขอความยินยอมจากผู้สมัครงานหรือไม่ ? 123
- (12) ผู้สมัครงาน สามารถขอรับสำเนาข้อมูลส่วนบุคคลของเขาจากเราได้ แล้วกรณีนี้ เราควรทำอะไรบ้าง ? 125
- (13) กรณีองค์กรของเราไป Download เอาประวัติของผู้สมัครงานจากมาจากเว็บไซต์ขององค์กร Recruitment Agency ที่เราใช้บริการ เราจะต้องไปขอความยินยอมจากผู้สมัครงานหรือไม่ ? 128
- (14) เราไปเอาข้อมูลของผู้สมัครงานมาจาก Recruitment Website ซึ่งทางนั้นเขาก็มีการแจ้งประกาศการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลไปให้กับผู้สมัครงานรับทราบแล้ว เราใช้ข้อมูลต่ออีกทอดหนึ่ง เราต้องแจ้งผู้สมัครงานตามมาตรา 23 อีกหรือไม่ ? 129
- (15) หากองค์กรของเราไม่มีนโยบายในการจัดทำเว็บไซต์เฉพาะเพื่อที่จะแจ้งประกาศความเป็นส่วนตัว (Privacy Notice) ให้กับผู้สมัครงาน เราควรทำอย่างไรดี ? 131
- (16) ผู้สมัครงานส่ง Resume ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลอ้างอิงมาให้ เราจะแจ้งเจ้าของข้อมูลที่เป็นบุคคลอ้างอิงทางอีเมลหรือไม่ และจะใช้ข้อมูลอย่างไรดี ? 136
- (17) อาจารย์แนะนำให้ทำอย่างไรกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลอ้างอิงที่ผู้สมัครงานส่งมาให้เรา ? 142

สารบัญ (ต่อ)

- (18) เราควรใช้ฐานทางกฎหมายฐานใดสำหรับวัตถุประสงค์ในการพิจารณาคัดเลือกและตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครงาน ? 145
- (19) ใช้ฐานสัญญาหรือการปฏิบัติตามสัญญากับกิจกรรมการรับสมัครงานกรณีใด ? 146
- (20) ทำไมวิทยากรหรือที่ปรึกษาหลายท่านจึงแนะนำว่าการเก็บรวบรวมและใช้ประวัติของผู้สมัครงานสามารถใช้ฐานประโยชน์อันชอบธรรมอ้างได้ ? 149
- (21) ทำอย่างไรจึงจะไม่ต้องยุ่งยากกับการขอความยินยอมการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลจากผู้สมัครงาน ? 152
- (22) ข้อความสำหรับการขอความยินยอมการตรวจประวัติอาชญากรรมของผู้สมัครงาน ควรเขียนให้มีข้อความอย่างไรบ้าง ? 156
- (23) จะเขียนข้อความใน Privacy Notice เพื่ออ้างประโยชน์อันชอบธรรม (Legitimate Interest) กับการสรรหาว่าจ้างผู้สมัครเข้าร่วมงานประมาณใดดี ? 160
- (24) หากจะสอบถามข้อมูลของผู้สมัครงานจากบุคคลอ้างอิง (Reference Person) ต้องทำอย่างไร จึงจะสอดคล้องกับกฎหมาย PDPA ? 171
- (25) ประวัติส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่ไม่ผ่านการพิจารณา เราจะเก็บไว้นานเท่าใด จะได้ไม่เป็นภาระ ? 173
- (26) ใช้ข้อมูลประวัติส่วนบุคคลของผู้สมัครงานเพื่อวัตถุประสงค์ในการสรรหาคัดเลือก เมื่อผ่านการพิจารณาแล้วจะต้องมาทำสัญญาว่าจ้าง จะใช้ข้อมูลนั้นต่อไปได้หรือไม่ ? 175
- (27) เก็บรวบรวมข้อมูลของผู้สมัครงานเพียงใด จึงจะสอดคล้องกับหลักกฎหมายที่ว่าเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็น ? 176

สารบัญ

(ต่อ)

- (28) เก็บข้อมูลใบสมัครงานของผู้สมัครงานที่ไม่ผ่านการพิจารณาไว้นานเพียงใดจึงจะเหมาะสม ? 171
- (29) HR ออกหนังสือส่งตัวผู้สมัครงานไปตรวจสุขภาพก่อนเริ่มงาน ต้องไปทำเรื่องขอความยินยอมจากผู้สมัครงานหรือไม่ ? 180
- (30) มีตัวอย่าง "มาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล" ในงาน Recruitment ในเรื่องใดบ้าง ? 183

6 ขั้นตอนของการ Implement PDPA

ในงาน Recruitment & Selection

- ขั้นตอนที่ 1** แจกแจงงาน ระบุข้อมูลส่วนบุคคลตาม กิจกรรมงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Recruitment & Selection) 186
- ขั้นตอนที่ 2** จัดทำบันทึกรายการ RoPA ไว้เป็นฐานข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนด 230
- ขั้นตอนที่ 3** จัดทำ Data Protection Policy และ Privacy Notice 245
- ขั้นตอนที่ 4** จัดทำมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล และมาตรการอื่น ๆ ที่กฎหมายกำหนด 269
- ขั้นตอนที่ 5** จัดทำเอกสารการขอความยินยอมและการขอใช้สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล 301
- ขั้นตอนที่ 6** ทบทวนขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction) ให้สอดคล้องกับกฎหมาย PDPA และข้อตกลงการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล 349

รู้จักผู้เขียน

375