

PDPA for Recruitment

เจาะลึกแนวทางการ Implement PDPA
ในงาน Recruitment & Selection แบบเล่มเดียวจบ
พร้อมตัวอย่างเอกสารที่นำไปปรับใช้ได้จริง



กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

หลักกฎหมาย ถาม-ตอบหลากหลายเรื่องคาใจ และแนวทางการ
Implement PDPA ในงาน Recruitment & Selection

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



ห้องสมุดเทวฤทธิ์ อรุณวิมล อรุณศรีสุกฤดี



401017157

ศูนย์บริการและที่ปรึกษา PDPA

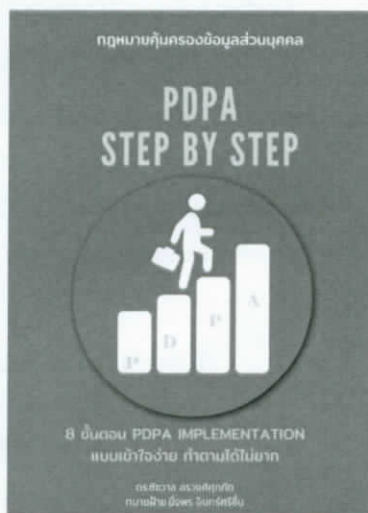
ศูนย์บริการและที่ปรึกษา PDPA

ความนำ

PDPA for Recruitment

หลังจากที่เราได้จัดพิมพ์หนังสือ 108-1009 คำถาม PDPA ไปแล้วสี่เล่ม เล่มแรกเป็นรวมคำถาม-คำตอบ PDPA เรื่องทั่วไป และเล่มสอง เป็นคำถาม-ตอบ PDPA ที่เน้นไปในงาน HR ซึ่งมีเนื้อหาเน้นในด้านงานสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นหลัก และถัดมาคือเรื่อง 150 คำถาม-คำตอบ PDPA ซึ่งแนวแนะนำพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับ PDPA และแนะนำขั้นตอนการ Implement PDPA ในองค์กร อันนับได้ว่าเป็นเล่มที่ได้รับความนิยมอย่างมากจากท่านผู้อ่าน (ตามภาพ) ก็ได้รับข้อแนะนำจากท่านผู้อ่านมาเยอะว่าน่าจะเขียนเรื่องการ Implement PDPA ในงาน HR เสียหน่อย โดยเฉพาะในงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพราะองค์กรต้องทำการ Implement PDPA ในกิจกรรมงานทั้งหลายของงาน HR นั้นละเยอะที่สุดเลย ซึ่งเราก็เห็นว่า “จริง” ตามนั้น

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากเรามักจะได้รับคำถามที่หลากหลายจากการที่ไปเป็นวิทยากรบรรยายให้กับหลายองค์กร ไม่ว่าจะในเรื่องการสรรหาบุคลากร เรื่องอื่น ๆ ในบริบทของงานบริหารทรัพยากรบุคคล หลายเรื่องในงานการพัฒนาบุคลากร และคำถามในเรื่องการบริหารงานด้านอื่นอีกหลากหลาย เราก็จะเลยมรวมกลุ่มวิทยากรกันทำหนังสือในชื่อ PDPA ถามมา-ตอบ ให้ออกมาวางจำหน่าย 2 เล่มในปี 2565 และก็อยากแนะนำให้ท่านผู้อ่านติดตามอ่านเนื้อหาหนังสือในแนวถาม-ตอบ จากสองเล่มนี้ครับ



ความนำ

PDPA for Recruitment

และเนื่องจากเราเองก็มียุคความเนื้อหาใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในด้านงานสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เราจึงได้ตัดสินใจนำมาเรียบเรียงเป็นเล่ม และตั้งชื่อหนังสือนี้ว่า “PDPA for Recruitment” มุ่งประสงค์ให้หนังสือเล่มนี้ รวมสาระเกี่ยวกับหลักกฎหมาย PDPA เบื้องต้น และเรียนรู้ PDPA ในงานสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากคำถาม-ตอบที่เราเรียบเรียงมานี้

พร้อมกันนั้น อยากแนะนำหนังสือ PDPA แนวคำถาม-ตอบ ในชื่อ **“ถามมา-ตอบให้กับ PDPA เล่มที่ 3”** ตามภาพ หลังจากที่เราได้ตีพิมพ์ออกมาวางจำหน่ายที่ศูนย์หนังสือจุฬาฯ ไปแล้วสองเล่ม นั่นอันครั้นว่า เล่มที่ 3 จะมีเนื้อหาคำถามใหม่ ๆ ที่เราเก็บรวบรวมไว้จากประสบการณ์การเป็นวิทยากรและที่ปรึกษา มาให้ท่านดูเรียนรู้ต่อยอดจากเล่มถามมา-ตอบให้กับ PDPA เล่มที่ 1 และเล่มที่ 2 ที่เราได้กล่าวถึงไปแล้ว

เราตั้งใจเรียบเรียงคำตอบออกมาให้เห็นทั้งแง่มุมทางกฎหมายที่ต้องเข้าใจมันให้ดี และแง่มุมการบริหารจัดการจากประสบการณ์ของเราทั้งสองคนที่ต่างเชี่ยวชาญแต่ละแง่มุม (กฎหมายและการบริหารจัดการ) ทั้งจากประสบการณ์การเป็นวิทยากร และการให้คำปรึกษาในหลายองค์กร เราจึงเชื่อว่าเนื้อหาในหนังสือเล่มนี้ จะเป็นอีกส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ท่านผู้อ่านนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการนำไป Implement PDPA ในงาน Recruitment & Selection ในองค์กรของท่านทั้งหลายได้มากขึ้น

อาจารย์ ดร.ชัชวาล อรวงศ์ศุภกัตต
อาจารย์ประพนธ์ ทิวอำไพวงศ์



สารบัญ

PDPA for Recruitment

หลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ที่ Recruiter ควรรู้	1
(1) กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หรือต่อไปจะใช้ คำว่ากฎหมาย PDPA หรือ PDPA นั้น หมายถึง อะไร และบังคับหรือไม่บังคับกับใคร/องค์กรใด ?	2
(2) ข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data) คืออะไร ?	9
(3) ข้อมูลส่วนบุคคลสองแบบ	10
(4) ประเภทของข้อมูลส่วนบุคคล	13
(5) ข้อมูลส่วนบุคคลที่เราจะเจอในงานสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร (Recruitment & Selection) ได้แก่อะไรบ้าง ?	23
(6) บุคคลที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย PDPA	24
(7) หลักการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล	44
(8) หลักการใช้และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล	47
(9) หลักการจัดการกับความยินยอม ของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล	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) เราจะอ้างฐานสัญญาหรือการปฏิบัติตามสัญญากับการเก็บรวบรวม ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานได้หรือไม่ ?	109
(5) เมื่อมีผู้สมัครงานส่ง Resume เข้ามา เราจะต้องไปขอความยินยอมการเก็บรวบรวม ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานนั้น ?	110
(6) อีเมลกลางเช่น อีเมลที่ตั้งชื่อว่า "recruit@abccompany.com" เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ที่ทำงานสหสาขาบุคลากรหรือไม่ ?	112
(7) กิจกรรมและวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานในเรื่องใดบ้างที่ต้องขอความยินยอม ?	113
(8) บริษัท Recruitment Agency ที่ส่งประวัติของผู้สมัครงานมาให้เราทำการคัดเลือกและสัมภาษณ์นั้น เป็นผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลให้กับองค์กรของเราหรือไม่ ?	116
(9) บริษัทของเรากำหนดให้ตรวจประวัติอาชญากรรมจากผู้สมัครงานก่อนตัดสินใจคัดเลือกเข้าร่วมงาน อยากรู้ได้คำแนะนำว่าจะเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างไร ?	118

สารบัญ

(ต่อ)

- (10) องค์กรมอบหมายงานให้พนักงานบางตำแหน่งเช่น Recruitment จะต้องเก็บรวบรวม ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานแบบนี้ องค์กรต้องทำข้อตกลงการประมวลผลข้อมูล ส่วนบุคคลกับพนักงาน Recruit หรือไม่ ? **122**
- (11) เจ้าหน้าที่สรรหาบุคลากร หรือว่า Recruiter นั้น หากจะส่งประวัติส่วนบุคคล (Resume) ของผู้สมัครงานไปให้กับทางผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดเพื่อพิจารณาว่าจะเรียกสัมภาษณ์หรือไม่ จะต้องขอความยินยอมจากผู้สมัครงานหรือเปล่า ? **123**
- (12) ผู้สมัครงาน สามารถขอรับสำเนาข้อมูลส่วนบุคคลของเขาจากเราได้ แล้วกรณีนี้ เราควรทำอะไรบ้าง ? **125**
- (13) กรณีองค์กรของเราไป Download เอาประวัติของผู้สมัครงานจากมาจากเว็บไซต์ขององค์กร Recruitment Agency ที่เราใช้บริการ เราะยังต้องไปขอความยินยอมจากผู้สมัครงานหรือไม่ ? **128**
- (14) เราไปเอาข้อมูลของผู้สมัครงานมาจาก Recruitment Website ซึ่งทางนั้นเขาก็มีการแจ้งประกาศการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลไปให้กับผู้สมัครงานรับทราบแล้ว เราใช้ข้อมูลต่ออีกทอดหนึ่ง เราต้องแจ้งผู้สมัครงานตามมาตรา 23 อีกหรือไม่ ? **129**
- (15) หากองค์กรของเราไม่มีนโยบายในการจัดทำเว็บไซต์ เฉพาะเพื่อที่จะแจ้งประกาศความเป็นส่วนตัว (Privacy Notice) ให้กับผู้สมัครงาน เราควรทำอย่างไรดี ? **131**
- (16) ผู้สมัครงานส่ง Resume ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลอ้างอิงมาให้ เราจะแจ้งเจ้าของข้อมูลที่เป็นบุคคลอ้างอิงทางอีเมลดีหรือไม่ และจะใช้ข้อความอย่างไรดี ? **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) ต้องทำอย่างไรจึงจะสอดคล้องกับกฎหมาย PDPA ? **171**
- (25) ประวัติส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่ไม่ผ่านการพิจารณา เราจะเก็บไว้นานเท่าใด จะได้ไม่เป็นภาระ ? **173**
- (26) ใช้ข้อมูลประวัติส่วนบุคคลของผู้สมัครงานเพื่อวัตถุประสงค์ในการสรรหาคัดเลือก เมื่อผ่านการพิจารณาแล้วจะต้องมาทำสัญญาว่าจ้าง จะใช้ข้อมูลนั้นต่อไปได้หรือไม่ ? **175**
- (27) เก็บรวบรวมข้อมูลของผู้สมัครงานเพียงใด จึงจะสอดคล้องกับหลักกฎหมายที่ว่าเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็น ? **176**

สารบัญ

(ต่อ)

(28) เก็บข้อมูลใบสมัครงานของผู้สมัครงานที่ไม่ผ่านการพิจารณาไว้นานเพียงใดจึงจะเหมาะสม ?	178
(29) HR ออกหนังสือส่งตัวผู้สมัครงานไปตรวจสอบสภาพก่อนเริ่มงาน ต้องไปทำเรื่องขอความยินยอมจากผู้สมัครงานหรือไม่ ?	180
(30) มีตัวอย่าง "มาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล" ในงาน Recruitment ในเรื่องใดบ้าง ?	183
6 ขั้นตอนของการ Implement PDPA ในงาน Recruitment & Selection	186
ขั้นตอนที่ 1 แจกแจงงาน ระบุข้อมูลส่วนบุคคลตาม กิจกรรมงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Recruitment & Selection)	187
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

สามารถยืมและติดตามหนังสือใหม่ได้ที่ ระบบห้องสมุดอัตโนมัติ Walai Autolib

<https://lib.rmutp.ac.th/catalog/BibItem.aspx?BibID=b00108462>



**PDPA for recruitment : หลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและ
แนวทางการ implement PDPA ในงาน recruitment & selection / ชัชวาล
อรวงศ์ศุภทัต และประพนธ์ กิจอำไพวงศ์.**

Author	ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต
Published	กรุงเทพฯ : นายท่าลูก, 2566
Detail	376 หน้า ; 21 ซม
Subject	การบริหารข้อมูลส่วนบุคคล การป้องกันข้อมูล --กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ[+]
Added Author	ประพนธ์ กิจอำไพวงศ์
ISBN	9786165980975
ประเภทแหล่งที่มา	Book



Multi view



View map

สำหรับการเพื่อการศึกษาและการอ้างอิงเท่านั้น