

HR

IN FOCUS

PDPA for Recruitment

กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
สำหรับงานสรรหากัดเลือก

VOL.1/2

รวบรวมจาก HR Society Magazine

PDPA for Recruitment

กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
สำหรับงานสรรหาคัดเลือก

ผู้เขียน : ดร.ชัชวาล อรวงศ์ศุภกัต
พิมพ์ครั้งแรก : ตุลาคม 2565
ISBN (e-Book) : 978-616-302-255-4
เจ้าของ : บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด
ที่ปรึกษา : ดารารัตต์ พิชมงคล
กองบรรณาธิการ : สาวิกา ขุนราม
พิสูจน์อักษร : ประนอม เพ็ชรสมัย
ประสานงาน : ทิวสุคนธ์ วงษ์เมือง
ออกแบบ-จัดรูปเล่ม : จีรนันท์ ทับสุข

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

ชัชวาล อรวงศ์ศุภกัต.

PDPA for Recruitment กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
สำหรับงานสรรหาคัดเลือก เล่ม 1.-- กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ เพรส, 2565.
47 หน้า.

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562.
2. การป้องกันข้อมูล. 3. การบริหารข้อมูลส่วนบุคคล. I. ชื่อเรื่อง.

342.0858

ISBN (e-Book) : 978-616-302-255-4

จัดจำหน่ายโดย

บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด เลขที่ 178 อาคารธรรมนิติ ชั้น 4
ซอยเพิ่มทรัพย์ (ประชาชื่น 20) ถนนประชาชื่น แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ
กรุงเทพฯ 10800 โทรศัพท์ (02) 555-0713 โทรสาร (02) 555-0728

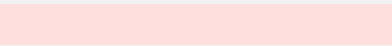
ได้รับอนุญาตจัดพิมพ์จากเจ้าของลิขสิทธิ์ถูกต้องตามกฎหมาย สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 (ห้ามลอกเลียนแบบ ไม่ว่าส่วนหนึ่งส่วนใดของหนังสือเล่มนี้ รวมทั้งการจัดทำแบบ ภายทอด ไม่ว่ารูปแบบ หรือวิธีใด ๆ ด้วยกระบวนการทางอิเล็กทรอนิกส์ การถ่ายภาพ การบันทึก หรือวิธีการอื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาต มิฉะนั้น จะถือว่ามีความผิดตามกฎหมาย)

คำนำ

การบังคับใช้กฎหมาย PDPA หรือพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (Personal Data Protection Act) ที่ประกาศและมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2565 ที่ผ่านมานี้ เกี่ยวข้องกับงานสรรหาและว่าจ้างบุคลากร หรืองาน Recruitment & Selection อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และก็จริงที่ในงานดังกล่าวนี้มีข้อมูลส่วนบุคคลที่จะต้องทำการประมวลผล หลากหลายและเยอะอีกด้วย อีกทั้งยังอาจได้รับข้อมูลส่วนบุคคลจากผู้สมัครงานเอง โดยตรง หรือได้มาจากแหล่งอื่นที่ไม่ใช่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลโดยตรงอีกด้วย แถมยัง อาจได้รับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลที่ 3 ที่ผู้สมัครงานอ้างอิงมา ไม่ว่าจะจากทางตรงหรือ จากแหล่งอื่นอีกด้วย อันทำให้งาน PDPA ในงานสรรหาและว่าจ้างบุคลากรมีความซับซ้อนนิดหน่อย และนั่นก็คือ ที่มาของ Mini-Pocket Book เล่มที่ 1 และเล่มที่ 2 ที่แนะนำให้ท่านทั้งหลายที่ทำงาน ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ได้หามาอ่านกัน

สไตล์การเขียนของผมจะเป็นการให้คำแนะนำจากปัญหาที่ตั้งขึ้นมา และปัญหาในงานสรรหา และว่าจ้างบุคลากรที่ตั้งขึ้นมานั้น ก็มีแหล่งที่มาจากรื่องที่ได้รับเป็นคำถามมาจากหลายคน และหลายองค์กร ที่ไปทำหน้าที่วิทยากร ซึ่งส่วนตัวผมมีประสบการณ์ในงานอบรมเรื่อง PDPA ให้แก่องค์กรต่างๆ มากกว่า 200 องค์กร ในช่วงตั้งแต่ต้นปี 2564 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน และ งานการอบรมของผมจะแตกต่างไปจากวิทยากรท่านอื่น ในแง่ที่ผมจะเน้นการแนะนำขั้นตอน การลงมือ Implement PDPA ในองค์กร มากกว่าที่จะไปพูดถึงแต่หลักกฎหมาย PDPA ที่ผมเชื่อว่า ท่านจะหาอ่านได้จากหนังสือ PDPA ทั่วไป

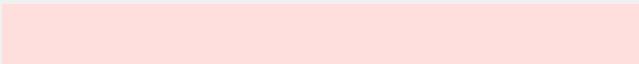
และที่ปรึกษา โดยเฉพาะในคลาส PDPA for Recruitment ที่ผมเป็นวิทยากรให้กับ บริษัทฝึกอบรมและสัมมนาธรรมนิติ พร้อมกับได้แทรกหลักการทางกฎหมายเข้าไป แต่ก็ไม่นับ อธิบายตัวกฎหมายเหมือนกับตำรากฎหมายทั่วไป ซึ่งผมคิดว่าท่านจะได้ประโยชน์กับกรณี ที่ท่านจะต้องไปบริหารจัดการงานสรรหาและว่าจ้างบุคลากร ให้สอดคล้องกับ PDPA มากกว่า การเน้นอธิบายหลักกฎหมาย



อย่างไรก็ตาม เนื้อหาของ Mini-Pocket Book ทั้งเล่ม 1 และเล่ม 2 นี้ไม่ได้เจาะจงไปสำหรับ
องค์กรที่เป็น Recruitment Agency ซึ่งมีลักษณะงานเฉพาะที่ต้องลงรายละเอียดกันอีกมากเลย
และโดยส่วนตัวผมคิดว่าจะมีส่วนจำนวนขององค์กรน้อยกว่าองค์กรทั่วไป ที่สรรหา
ว่าจ้างบุคคลเข้ามาร่วมงาน หากมีโอกาสก็จะพยายามทำหนังสือหรือเนื้อหาที่อธิบายถึง
PDPA for Recruitment Agency กันต่อไป รอติดตามกันครับ

เมื่ออ่านเนื้อหาใน Mini-Pocket Book เล่มที่ 1 จบ โปรดติดตามอ่านต่อในเล่มที่ 2 นะครับ
เพื่อที่จะได้เนื้อหาครบถ้วนมากขึ้นกับเรื่อง PDPA ในงานสรรหาและว่าจ้างบุคลากร

เชื่อว่า ท่านจะได้ประโยชน์อย่างมากจากการอ่าน PDPA for Recruitment
ทั้ง 2 Volume นี้ครับ



สารบัญ

09 | PDPA เกี่ยวข้องกับ
งาน Recruit อย่างไร

14 | เรื่องที่ต้องขอความยินยอม (Consent)
ในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน

18 | การตรวจสอบประวัติอาชญากรรม
ของผู้สมัครงาน

23 | ปรับปรุงงาน Recruitment
ให้สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)
ตอนที่ 1
ตอนที่ 2
ตอนที่ 3
ตอนที่ 4
ตอนที่ 5

งาน Recruitment เกี่ยวข้องหรือจะต้อง
เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน
เยอะมาก มีทั้งข้อมูลที่จะได้รับจาก
ผู้สมัครงานโดยตรง และข้อมูลของผู้สมัครงาน
ที่ได้มาจากองค์กรหรือบุคคลอื่น หรือเรียกว่า
ไม่ได้รับจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลโดยตรง

PDPA for Recruitment

กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สำหรับงานสรรหากัดเลือก

การบังคับใช้กฎหมาย PDPA หรือพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (Personal Data Protection Act) ที่ประกาศและมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2565 ที่ผ่านมา ซึ่งจะผ่านไปแล้ว กฎหมาย PDPA ไม่ใช่เรื่องไกลตัว เพราะข้อมูลส่วนตัวบุคคลที่สามารถระบุตัวตนได้ ไม่ว่าจะเป็นทางตรงและทางอ้อม ครอบคลุมตั้งแต่ชื่อ นามสกุล เลขประจำตัวบัตรประชาชน เบอร์โทรศัพท์ ที่อยู่ อีเมล จนถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว (Sensitive Data) เช่น เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ความเห็นทางการเมือง ความเชื่อ ลัทธิ ศาสนา พฤติกรรมทางเพศ ประวัติอาชญากรรม ข้อมูลสุขภาพ ข้อมูลทางพันธุกรรม ก็ล้วนเป็นสิ่งสำคัญ

ซึ่งในส่วนของฝ่ายงาน HR ที่กฎหมาย PDPA มีความสำคัญ จำเป็นจะต้องรับรู้ และเข้าใจให้ตรงกัน ในครั้งนี้ ดร.ชัชวาล อรวงศ์ศุภกัต ได้เขียนบทความไว้ในวารสาร HR Society Magazine ได้อย่างน่าสนใจ โดยกองบรรณาธิการได้รวบรวมเรื่องราวเกี่ยวกับ “PDPA for Recruitment” ไว้หลายเรื่อง โดยเล่มแรกมีเนื้อหาดังต่อไปนี้

PDPA เกี่ยวข้องกับงาน Recruit อย่างไร

ในช่วงเดือนมิถุนายน 2564 ถ้าไม่นับเรื่องยอดที่คนไทยติดเชื้อโควิด-19 ก็คงไม่มีเรื่องใดร้อนแรงเท่าเรื่องที่คณะรัฐมนตรีประกาศเลื่อนบังคับใช้กฎหมาย PDPA หรือกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในเรื่องหลักที่เป็นบทบังคับกับองค์กรที่เป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล และผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลออกไปอีก 1 ปี (มีผลใช้บังคับจริงเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2565) นับเป็นข่าวที่พอช่วยผ่อนคลายนสถานการณ์ตึงๆ ภายในองค์กรลงไปได้บ้าง และได้มีเวลาเตรียมการและเตรียมใจอีกหลายเรื่อง

แต่ในอีกทางหนึ่งก็ต้องยอมรับผลของการเลื่อนบังคับใช้กฎหมาย ว่ามันก็เท่ากับสิทธิของบุคคลในฐานะที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล (Data Subject) ก็อาจจะได้รับความเสี่ยง (Risk) กับการละเมิดทอดยาวไปอีกตามกรอบเวลานั้น เป็นคนละด้านของเหรียญที่เราต้องมองให้รอบด้าน

แต่การเลื่อนก็ไม่ได้หมายถึงไม่ให้ทำ และเป็น好事เสียอีกที่ระหว่างนี้จะได้เตรียมคนเตรียมงานและเตรียมเงินไว้สำหรับการดำเนินการเรื่อง PDPA ในองค์กร เมื่อมีระยะเวลามากขึ้น ก็มีโอกาสที่พนักงานจะร่วมด้วยช่วยกันทำ ลดภาระค่าใช้จ่ายในการจ้างที่ปรึกษาออกไป โดยองค์กรอาจจะปรับแนวทางมาจ้างวิทยากรหรือวิทยากรกึ่งที่ปรึกษาเป็นหลัก จากเดิมที่อาจจะต้องจ่ายหนักก็อาจจะลดค่าใช้จ่ายลงได้ ช่วยอรรถสภาพคล่องขององค์กรในภาวะที่ต่างก็ต้องกระเบียดกระเสียวใช้งบประมาณ

สำหรับเนื้อหาในเรื่องการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรนั้น ผมขอหยิบยกเรื่องกฎหมาย PDPA ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ HR ซึ่งท้ายที่สุดก็ต้องปรับเปลี่ยนขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องต้องกันไปกับกฎหมายฉบับนี้ แต่คงจะไปลงรายละเอียดกันลึกๆ ในอีกหลายตอนถัดไป สำหรับตอนนี้ เรามาทบทวน PDPA กับงาน Recruitment กันครับ

ผมมองว่าเรื่อง PDPA และงาน Recruitment ไม่ใช่เรื่องใหม่ ดังนั้น เรามารู้จักกันเป็นเรื่อยๆ กันครับ

งาน Recruitment เกี่ยวข้องหรือจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานเยอะมาก มีทั้งข้อมูลที่จะได้รับจากผู้สมัครงานโดยตรง และข้อมูลของผู้สมัครงานที่ได้มาจากองค์กรหรือบุคคลอื่น หรือเรียกว่าไม่ได้รับจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลโดยตรง ขอยกตัวอย่างให้เห็น “ความเยอะ” ของข้อมูล ได้แก่

(1) ข้อมูลส่วนตัว เช่น ชื่อ นามสกุล วัน/เดือน/ปีเกิด อายุ เพศ น้ำหนัก ส่วนสูง หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน รูปถ่าย ลายมือชื่อ สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา สถานภาพสมรส สถานภาพทางทหาร ข้อมูลบุคคลในครอบครัว (เช่น บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร เป็นต้น) ข้อมูลสุขภาพ และข้อมูลชีวภาพ (เช่น ลายนิ้วมือ ลายฝ่ามือ และภาพจำลองใบหน้า เป็นต้น)

(2) ข้อมูลการติดต่อ เช่น ที่อยู่อาศัย หมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร อีเมล ไลน์ ID ผู้ใช้สำหรับแอปพลิเคชันไลน์ (Line ID) ข้อมูลผู้ที่สามารถติดต่อได้ในกรณีฉุกเฉิน และข้อมูลบุคคลอ้างอิง เป็นต้น

(3) ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรม เช่น ประวัติการศึกษาและการฝึกอบรม (เช่น ชื่อสถาบัน คณะ สาขาวิชา และปีที่จบ เป็นต้น) หนังสือรับรองคุณวุฒิ ใบแสดงผลการศึกษา ความสามารถทางภาษา ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ ข้อมูลการอบรมและข้อมูลการทดสอบ และกิจกรรมที่เข้าร่วมระหว่างการศึกษา เป็นต้น

(4) ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติส่วนบุคคล เช่น ประวัติครอบครัว ประวัติการทำงาน ประวัติอาชญากรรม ตำแหน่งที่สมัคร เงินเดือนที่คาดหวัง ข้อมูลการสัมภาษณ์งาน หลักฐานหรือเอกสารอ้างอิงทั้งหลาย เป็นต้น

(5) ข้อมูลที่ใช้ประกอบเป็นหลักฐานในการสมัครงานหรือทำนิติกรรมต่างๆ เช่น ข้อมูลส่วนบุคคลที่ปรากฏในสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน สำเนาหนังสือเดินทาง สำเนาใบเปลี่ยนชื่อ นามสกุล สำเนาทะเบียนบ้าน สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร สำเนาสมุดบัญชีธนาคาร สำเนาทะเบียนสมรส สำเนาสูติบัตร แบบแจ้งขออนุมัติเงินเดือนพนักงานใหม่และบรรจุเป็นรายเดือน ใบรับรองแพทย์ ผลการตรวจร่างกายก่อนเข้าทำงาน แบบระบุนามผู้รับผลประโยชน์ แบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน หนังสือยินยอมให้สอบประวัติบุคคล รายงานผลการตรวจสอบประวัติบุคคล สัญญาจ้างงาน หนังสือคำประกันการทำงานและเอกสารที่เกี่ยวข้อง หรือบางทีก็จะเจอข้อมูลอื่นที่เกี่ยวกับผลประโยชน์และค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เลขบัญชีธนาคาร ข้อมูลของผู้คำประกันการทำงาน ข้อมูลของผู้รับผลประโยชน์ ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันสังคม ข้อมูลส่วนบุคคลที่ปรากฏในใบรับรองแพทย์ เป็นต้น

เห็นไหมครับว่าเยอะ!!! แม้ว่าข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานจะมาก มันก็จัดแบ่งออกได้ 2 กลุ่มเท่านั้น ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไป (General Data) และ (2) ข้อมูลอ่อนไหว (Sensitive Data) หรือท่านอาจจะคุ้นกับคำว่าข้อมูลส่วนบุคคลแบบพิเศษ ข้อมูลอ่อนไหว ตามกฎหมาย PDPA ก็จะมี 12 อย่าง ตามที่กำหนดไว้ ขอบอกสั้นๆ ว่า หากข้อมูลส่วนบุคคลนั้นไม่ใช่ข้อมูลอ่อนไหวตามที่กำหนดไว้แล้ว มันก็เป็นข้อมูลทั่วไปครับ

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลจากผู้สมัครงาน อย่างที่บอกไปข้างต้นว่า เราอาจจะได้รับข้อมูลมาจากตัวผู้สมัครงานเอง เราก็ต้องจัดการตามกฎหมาย PDPA แบบหนึ่ง แต่หากได้รับจากแหล่งอื่น เช่น ได้รับมาจาก Recruitment Agency ที่รับจ้างหาคนให้องค์กรอื่น เราก็จะต้องใช้แนวทางที่อาจแตกต่างออกไป และต้องว่าตามากฎหมายกำหนดไว้เลย มาลองทบทวนกันครับ

กรณีแรก เราประกาศรับสมัครงาน ไม่ว่าจะผ่านทางป้ายประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ต หรือทางสื่อสังคมออนไลน์ใดก็ตาม แล้วมีผู้สมัครงานส่ง Resume/CV โดยอาจจะแนบเอกสารประกอบการสมัครงานเข้ามาให้เราผ่านทางอีเมลโดยตรง แบบนี้เราจะเก็บรวบรวมข้อมูลโดยอ้างอิงทางกฎหมาย (Lawful Basis) หรือฐานการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลได้ เช่น ฐานการปฏิบัติตามสัญญา หรือเรียกสั้นๆ ว่า ฐานสัญญา (Contract) เพราะถือได้ว่าการที่ผู้สมัครงานส่งเอกสารหลักฐานการสมัครเข้ามาให้เรา นั่น เป็นการทำ “คำสนอง” ที่ตอบรับคำเสนอของเราที่ประกาศรับสมัครงานไปแล้ว และกลายเป็นสัญญาที่บ่งถึงการแสดงเจตนาผูกพันตนเองเข้าสู่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรขององค์กร ที่กระทำลงโดยผู้สมัครงาน และฝ่ายองค์กรสามารถอ้างสัญญามาใช้เป็นฐานการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลนั้นได้ นอกจากนี้มองในทางหนึ่ง การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน ก็ยังเป็นประโยชน์อันชอบธรรม (Legitimate Interest) ขององค์กรและของผู้สมัครงานในทางหนึ่งด้วย จึงอ้างฐานหลังนี้ได้อีกต่างหาก

แต่กรณีที่สองของเราไปดาวน์โหลดข้อมูลผู้สมัครมาจากฐานข้อมูลขององค์กรอื่นที่เป็นเว็บไซต์รับสมัครงาน เช่น Jobsdb หรือ Job อะไรต่างๆ ที่ท่านเลือกใช้ ก็จะมีวิธีดำเนินการอีกแบบ แม้ทางเว็บไซต์รับสมัครงาน เขาก็จะมีปุ่มให้ผู้สมัครกดให้ความยินยอม (Consent) ในการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลกับองค์กรอื่น เช่น องค์กรของเราที่เป็นลูกค้าของเขาได้ก็ตาม แต่ก็เป็นหน้าที่ของเราที่เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลมาแล้ว จะต้องทำตามกฎหมาย PDPA กำหนดไว้ครับ

โดยเฉพาะหากเราต้องเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยประวัติผู้สมัครงาน ซึ่งบังเอิญมีข้อมูลอ่อนไหวติดมาด้วย ก็จะต้องเป็นเรื่องที่องค์กรของเราจะต้องไปขอความยินยอมจากผู้สมัครงานที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลอีกต่างหาก

ไม่ว่าจะเป็นกรณีแรกหรือกรณีหลัง สิ่งที่กฎหมายกำหนดให้ต้องทำคือ การปฏิบัติตาม มาตรา 23 หรือการต้องแจ้งประกาศความเป็นส่วนตัว หรือประกาศการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy Notice) ให้กับผู้สมัครงานได้ทราบตามสิทธิของเขา ในฐานะที่เป็นเจ้าของ

ข้อมูลส่วนบุคคล หลายองค์กรเมื่อได้รับข้อมูลการสมัครงานมาทางอีเมลก็จะใช้วิธีการทำอีเมลตอบกลับแบบอัตโนมัติ ส่งไปที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลว่า เราได้รับข้อมูลการสมัครงานของเขาแล้ว หรือได้รับมาจากทางบริษัทที่เป็นเว็บไซต์รับสมัครงานแล้ว เพื่อดำเนินการต่อไป แต่กับกรณีหลังที่ได้รับข้อมูลส่วนบุคคลจากผู้สมัครงานมาจากแหล่งอื่นนั้น องค์กรต้องปฏิบัติตาม มาตรา 25 ของกฎหมาย PDPA ซึ่งเรื่องแบบนี้ ห้ามพลาดเลยครับ!!!

ส่วนประกาศการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หรือ Privacy Notice ที่จะต้องแจ้งนั้นก็ถือว่าตามมาตรา 23 โดยต้องแจ้งให้ครบ 6 เรื่อง ได้แก่

(1) วัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม (รวมทั้งการใช้และหรือการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล บวกให้อีกที่ต้องระบุแจ้งไปก็คือ ฐานทางกฎหมายที่ใช้สำหรับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (การเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยนั้นแหละครับ คือการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล)

(2) แจ้งให้ทราบกรณีเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลต้องให้ข้อมูลตามกฎหมาย หรือการเข้าปฏิบัติตามสัญญา และผลกระทบจากการไม่ให้ข้อมูลส่วนบุคคล

(3) แจ้งให้ทราบถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมและระยะเวลาในการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล

(4) ประเภทของบุคคลหรือหน่วยงานที่จะได้รับข้อมูลส่วนบุคคลไปดำเนินการต่อ เช่น แผนกบริหารค่าจ้างเงินเดือน จะได้รับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเพื่อไปจ่ายเงินเดือน เป็นต้น

(5) สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล 8 อย่าง ที่ต้องรับรองให้ตามกฎหมาย ซึ่งอาจจะบอกแนวทางการจัดการกับสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลและระยะเวลาดำเนินการไว้เลย

(6) ข้อมูลการติดต่อของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล DPO เบอร์โทร อีเมลติดต่อ เป็นต้น บางท่านถามผมมาทางกลุ่มไลน์ Practical PDPA ที่ผมและทนายฝ่าย (ยิ่งพร อินทร์ศรีชื่น) เป็นแอดมินว่า ในบางกรณีพอเราได้ประวัติผู้สมัครงานมา เราก็เปิดดูแล้วพบว่า คุณสมบัติของผู้สมัครงานยังไม่ตรงตามที่คุณสมบัติประจำตำแหน่งที่ต้องการ เราจะทำอย่างไร และจำเป็นด้วยหรือที่ต้องขอความยินยอมการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลนั้นจากผู้สมัครงาน กรณีเช่นนี้ต้องถือว่าเราได้ทำการเก็บรวบรวมและใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานแล้ว หากเราไม่ได้รับความยินยอมจากผู้สมัครงานที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลก่อน ก็ต้องอ้างฐานการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลฐานอื่นมาสนับสนุนให้ได้ ถ้าไม่ได้ และไม่ขอความยินยอม ก็จะเป็นการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้ปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมาย แต่จะอ้างฐานใด

ที่ไม่ต้องขอความยินยอมนั้น ก็สุดแท้แต่ที่ท่านต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นข้อมูลทั่วไปหรือข้อมูลอ่อนไหวกันแน่ แต่ขอแนะไว้ก่อนว่า หากท่านจะต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลอ่อนไหวของผู้สมัครงาน เช่น ข้อมูลสุขภาพ ข้อมูลประวัติ อาชญากรรม ข้อมูลศาสนาที่นับถือ หรือข้อมูลเชื้อชาติของผู้สมัครงาน ท่านจะไปอ้างฐานการปฏิบัติตามสัญญาหรือฐานสัญญา (Contract) หรือฐานประโยชน์อันชอบธรรม (Legitimate Interest) ไม่ได้แน่ครับ เพราะไม่เข้าข่ายยกเว้นตามกฎหมายแต่อย่างใด

บททวนหนอยนะครับว่า องค์การของเราอาจใช้ฐานประโยชน์อันชอบธรรม (Legitimate Interest) สำหรับงานสรรหาว่าจ้างผู้สมัครงานได้ในเรื่องการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้สมัครงาน สำหรับการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครงาน และการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครงาน การตรวจสอบและพิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรเพื่อบรรจุบุคลากรเข้าทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม รวมทั้งการติดต่อสื่อสารกับผู้สมัครงาน บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้สมัครงาน เป็นต้น แต่ก็เฉพาะกับข้อมูลทั่วไปเท่านั้น

และนั่นก็คือ เรื่องที่องค์กรของเราคงต้องมาออกแบบกระบวนการทำงานในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรว่า เราจะทำอย่างไรกับกรณีนี้ดี เพราะหากเจอผู้สมัครงานเรื่องมาก เราจะเหนื่อยกับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของเขา และก็ไม่ใช่ว่ากับทุกข้อมูลจะต้องไปขอความยินยอม และอย่าลืมเรื่องของฐานการประมวลผลข้อมูล ซึ่งเราจะมาว่ากันในตอนถัดไปจากนี้