



ตอบข้อสงสัย

พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

P D P A



ตอบข้อสงสัย

พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

P D P A



ตอบข้อสงสัย
พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

PDPA

โดย : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ
พิมพ์ครั้งแรก : สิงหาคม 2565
ISBN (e-Book) : 978-616-302-241-7
จัดทำโดย : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ
เจ้าของ : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ
ที่ปรึกษา : ดารารัตต์ พิษมงคล
กองบรรณาธิการ : ญภา ทวยเจริญ
พิสูจน์อักษร : จันทรจิรา ชื้อพร้อม
ประสานงาน : ทิพสุคนธ์ วงษ์เมือง
ออกแบบ-จัดรูปเล่ม : ชซาภา พูลสวัสดิ์

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

ตอบข้อสงสัย พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) เล่ม 2.--กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ เพรส,
2565. 24 หน้า.

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

342.0858

ISBN (e-Book) : 978-616-302-241-7

จัดทำนายโดย

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 รวมทั้งการจัดเก็บ ถ่ายทอด ไม่ว่ารูปแบบ
หรือวิธีใดๆ ด้วยกระบวนการทางอิเล็กทรอนิกส์ การถ่ายภาพ การบันทึก หรือวิธีการอื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาต
มิฉะนั้น จะถือว่ามีความผิดตามกฎหมาย)

คำนำ

เมื่อผู้ประกอบการ ผู้บริหารฝ่ายต่างๆ และตัวแทนองค์กร มีหน้าที่และเกี่ยวข้องต้องดำเนินการกับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2565 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “งานบุคคล” หรือ ฝ่าย HR นั้น หากต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผลข้อมูล นำข้อมูลไปใช้ รวมถึงการเก็บรักษา ดูแลความปลอดภัยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง หากคุณหรือองค์กรไม่เข้าใจหรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์แล้ว อาจได้รับโทษในทางกฎหมาย ทั้งทางแพ่ง ทางอาญา และทางปกครอง

หนังสือเล่มนี้เป็นการรวบรวมประเด็นคำถามสำคัญอันเป็นประโยชน์เกี่ยวกับ PDPA ที่ใช้กับงาน HR โดยเฉพาะ ซึ่งเป็นการตอบคำถามโดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 สามารถนำความรู้จากหนังสือเล่มนี้ไปศึกษาและทำความเข้าใจกฎหมาย PDPA ได้อย่างเข้าใจง่ายขึ้น

สารบัญ

• การเก็บผลตรวจสอบสุขภาพก่อนเริ่มงานของพนักงานใหม่ ดำเนินการอย่างไรให้สอดคล้องกับกฎหมาย PDPA	6
• แนวทางการดำเนินงานของ HR ต้องดำเนินการอย่างไรหลังพนักงานลาออกไปแล้ว	7
• บริษัทมีสวัสดิการเบิกค่ารักษาพยาบาลครอบคลุมครีวพนักงาน ต้องทำการเก็บข้อมูลสุขภาพ ในขั้นตอนนี้ต้องขอความยินยอมก่อนหรือไม่	8
• ความยินยอมที่ทำกับบริษัทระหว่างเป็นพนักงาน เมื่อลาออก พนักงานต้องมาก่อนความยินยอมเองหรือไม่	8
• จะให้ข้อมูล Reference Checks พนักงานได้มากน้อยแค่ไหน	10
• ถ้าส่งเอกสารสัมภาษณ์เป็น Soft File ต้องควรทำอย่างไร	10
• กรณีตรวจสอบวุฒิการศึกษาพนักงาน หลังรับเข้ามาทำงานแล้ว ต้องขอความยินยอมจากพนักงานก่อนหรือไม่	11
• ถ้า HR ส่ง Resume ให้หน่วยงานพิจารณาผ่านทาง E-mail เมื่อสัมภาษณ์เสร็จแล้วหน่วยงานไม่ได้ลบทิ้ง HR จะถือว่ามีความผิดหรือไม่	12
• แทนที่จะเขียนการเก็บเอกสารต่างๆ หรือเก็บรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดหาสวัสดิการในสัญญาจ้าง สามารถเขียนใน HR Privacy Policy แทนได้หรือไม่	13
• หากไม่ได้จัดทำเป็นสัญญา แต่ทำเป็นหนังสือให้ความยินยอมโดยระบุรายละเอียดการใช้ข้อมูลอ่อนไหว เพื่อวัตถุประสงค์ต่างๆ แล้วให้พนักงานเซ็น โดยไม่ต้องแก้ไขในสัญญาจ้างได้หรือไม่	14
• หากไม่ได้ระบุในสัญญา แต่ระบุไว้ในนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทให้อ่าน โดยระบุแบบกว้างๆ ว่าดำเนินการเพื่อเป็นประโยชน์แก่เจ้าของข้อมูล และมีให้ลงนามความยินยอม สามารถทำได้หรือไม่	14
• กรณีบริษัทไม่สนับสนุนการจัดซื้อชุดตรวจ ATK ให้ แต่บังคับให้พนักงานแสดงผล ATK เมื่อเข้ามาทำงานที่ออฟฟิศ สามารถปฏิเสธการให้ข้อมูล โดยอ้างข้อกำหนดในการละเมิด PDPA ในส่วนข้อมูลอ่อนไหวได้หรือไม่	16
• หากได้ประวัติจาก Recruitment Agency แม้ไม่มีข้อมูลอ่อนไหว และเราส่งต่อไปให้ผู้สัมภาษณ์ในองค์กร ต้องขอ Consent จากผู้สมัครงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่อบุคคลที่สามในองค์กรก่อนหรือไม่	17
• ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับ PDPA แต่ละองค์กรควรทบทวนวิธีการสแกนลายนิ้วมือ เพื่อเข้า-ออกงานหรือไม่	18
• กรณีบริษัทส่งพนักงานไปเข้าร่วมอบรม HR จะสามารถเก็บและส่งข้อมูลให้หัวหน้างาน เพื่อใช้ในการประกอบการประเมินงานของพนักงานได้หรือไม่	19
• ถ้าบริษัทในเครือกิจการหรือเครือธุรกิจเดียวกันมีสำนักงานอยู่ต่างประเทศแล้วมีความจำเป็นต้องใช้ ข้อมูลพนักงาน สามารถสแกนข้อมูลพนักงานโดยไม่ต้องขอ Consent ได้หรือไม่	20
• ถ้าบริษัทไม่มีบริษัทลูกหลายบริษัท จำเป็นหรือไม่ต้องตั้งทีม DPO ในทุกๆ บริษัทลูก หรือให้บริษัทแม่ตั้ง DPO Team จากส่วนกลาง แบบไหนดีกว่ากัน	21
• กรณีบริษัทจ้างงานบริการ โดยมีสัญญาจ้างหรือสั่งซื้อของ โดยมีเอกสาร PO (Purchase Order) ในตอนทำการจ่าย ผู้รับเงินต้องส่งสำเนาบัตรประจำตัว เพื่อยืนยันตัวตนแนบกับใบรับเงิน หรือไม่เสร็จรับเงิน ถือว่าเข้าข่ายกฎหมายที่ต้องขอความยินยอมหรือไม่	22
• ทั้งบริษัทมีบุคลากรอยู่ 35 คน จำเป็นต้องตั้ง DPO หรือไม่	23
• กรณีที่บริษัทมีการประกาศแจ้ง Privacy Notice แล้ว หากต้องทำสัญญาบริการกับบุคคลทั่วไป จะต้องแจ้ง Privacy Notice ไว้ในสัญญาอีกครั้งหรือไม่	24



ช่วงนี้หลายคนคงเคยได้ยินคำว่า “PDPA”

ทั้งในสื่อหลักหรือตามโซเชียลมีเดีย ด้วยความเป็นพระราชบัญญัติ
น้องใหม่แกะกล่อง ว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562
ซึ่งมีผลบังคับใช้อย่างเต็มรูปแบบไปเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2565 ที่ผ่านมา
ผู้ประกอบการ ผู้บริหารฝ่ายต่างๆ และตัวแทนองค์กร ซึ่งมีหน้าที่
และเกี่ยวข้องต้องดำเนินการกับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลให้ถูกต้อง
ตามหลักเกณฑ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “งานบุคคล” หรือ ฝ่าย HR
มีอะไรที่ต้องปรับเปลี่ยนหรือระแวดระวังกันให้มากขึ้น
วันนี้ทางทีมงานได้รวบรวมประเด็นคำถามสำคัญ
อันเป็นประโยชน์เกี่ยวกับ PDPA มาให้ผู้อ่าน

Q

การเก็บผลตรวจสุขภาพก่อนเริ่มงาน
● ของพนักงานใหม่ ดำเนินการอย่างไร
● ให้สอดคล้องกับกฎหมาย PDPA

A

● การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่อ่อนไหว หรือข้อมูล
● สุขภาพไม่สามารถกระทำได้ หากไม่ได้รับความยินยอม
จากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลก่อน เว้นแต่บริษัทมีหน้าที่
และความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลอันเป็นการปฏิบัติ
ตามกฎหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามข้อ 26 (5) (ก) แต่ทั้งนี้
กรณีมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ไม่ใช่การปฏิบัติตามกฎหมาย
จะต้องเป็นการปฏิบัติตามสัญญาระหว่างเจ้าของข้อมูล
ส่วนบุคคลกับผู้ประกอบวิชาชีพทางการแพทย์

