

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

PDPA

For Recruitment

หลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
และแนวทางการ Implement PDPA
ในงานสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
(Recruitment & Selection)

จากประสบการณ์จริงของที่ปรึกษาหลายองค์กร

ัชชวาล อรวงศ์ศุภกัตต์
ประพนธ์ กิจอำไพวงศ์

PDPA for Recruitment

หลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
และแนวทางการ Implement PDPA
ในงาน Recruitment & Selection

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

National Library of Thailand Cataloging in Publication Data

ัชชวาล อรวงศ์ศุภกัต และประพนธ์ กิจอำไพวงศ์

PDPA for Recruitment.—กรุงเทพฯ :

นายท่าตุ๊ก, 2566.

384 หน้า

ISBN 978-616-598-097- 5

สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ.2537

ห้ามลอกเลียนแบบไม่ว่าส่วนหนึ่งส่วนใดของหนังสือเล่มนี้
ไม่ว่ารูปแบบใดๆ นอกจากจะได้รับอนุญาต เป็นลายลักษณ์อักษร
จากผู้เขียน หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

บรรณาธิการ : ัชชวาล อรวงศ์ศุภกัต

จัดทำรูปเล่ม : ัชชวาล อรวงศ์ศุภกัต

ออกแบบปกโดย : ัชชวาล อรวงศ์ศุภกัต

รูปเล่ม : ัชชวาล อรวงศ์ศุภกัต

พิสูจน์อักษร : ประพนธ์ กิจอำไพวงศ์

จัดพิมพ์โดย : ัชชวาล อรวงศ์ศุภกัต

พิมพ์ที่ : บริษัท นายท่าตุ๊ก จำกัด (สำนักงานใหญ่)

คู่มือฉบับย่อ

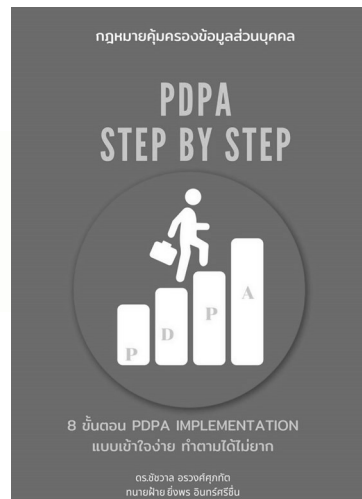
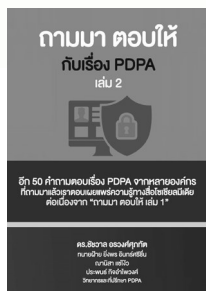
**กับการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
ที่คนทำงานด้าน Recruitment & Selection
ไม่ว่าจะในองค์กรใด ไม่ควรวลาด**

ความนำ

PDPA for Recruitment

หลังจากที่เราได้จัดพิมพ์หนังสือ 108-1009 คำตาม 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) ก็ได้รับข้อแนะนำจากท่านผู้อ่านมากมายว่าน่าจะเขียนเรื่องการ Implement PDPA ในงาน HR เสียหน่อย โดยเฉพาะในงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพราะองค์กรต้องทำการ Implement PDPA ในกิจกรรมงานทั้งหลายของงาน HR นั้นละเอียดที่สุดเลย ซึ่งเราก็เห็นว่า “จริง” ตามนั้น

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากเรามักจะได้รับคำถามที่หลากหลายจากการที่เป็นวิทยากรบรรยายให้กับหลายองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการสรรหาบุคลากร เรื่องอื่น ๆ ในบริบทของงานบริหารทรัพยากรบุคคล หลายเรื่องในงานการพัฒนาบุคลากร และคำถามในเรื่องการบริหารงานด้านอื่นอีกหลากหลาย เราจึงจะเลยรวมกลุ่มวิทยากรกันทำหนังสือในชื่อ PDPA ตามมา-ตอบ ให้ออกมาวางจำหน่าย 2 เล่มในปี 2565 และก็อยากแนะนำให้ท่านผู้อ่านติดตามอ่านเนื้อหาหนังสือในแนวถาม-ตอบ จากสองเล่มนี้ครับ



ความนำ

PDPA for Recruitment

และเนื่องจากเราเองก็มีความรู้ความเข้าใจใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ใน
ด้านงานสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เราจึงได้ตัดสินใจนำมาเรียบ
เรียงเป็นเล่ม และตั้งชื่อหนังสือนี้ว่า “PDPA for Recruitment”
มุ่งประสงค์ให้หนังสือเล่มนี้ รวมสาระเกี่ยวกับ
หลักกฎหมาย PDPA เบื้องต้น และเรียนรู้
PDPA ในงานสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจาก
คำถาม-ตอบที่เราเรียบเรียงมานี้

พร้อมกันนั้น อยากแนะนำหนังสือ PDPA
แนวคำถาม-ตอบ ในชื่อ **“ถามมา-ตอบ
ให้กับ PDPA เล่มที่ 3”** ตามภาพ
หลังจากที่เราได้ตีพิมพ์ออกมาวางจำหน่ายที่
ศูนย์หนังสืออูฟาฯ ไปแล้วสองเล่ม แนนอน
ครับว่า เล่มที่ 3 จะมีเนื้อหาคำถามใหม่ ๆ ที่เราเก็บรวบรวมไว้จาก
ประสบการณ์การเป็นวิทยากรและที่ปรึกษา มาให้ท่านดูเรียนรู้
ต่อยอดจากเล่มถามมา-ตอบให้กับ PDPA เล่มที่ 1 และเล่มที่ 2
ที่เราได้กล่าวถึงไปแล้ว

เราตั้งใจเรียบเรียงคำตอบออกมาให้เห็นถึงแง่มุมทางกฎหมาย
ที่ต้องเข้าใจมันให้ดี และแง่มุมการบริหารจัดการจากประสบการณ์
ของเราทั้งสองคนที่ต่างเชี่ยวชาญแต่ละแง่มุม (กฎหมายและการ
บริหารจัดการ) ทั้งจากประสบการณ์การเป็นวิทยากร และการให้
คำปรึกษาในหลายองค์กร เราจึงเชื่อว่าเนื้อหาในหนังสือเล่มนี้ จะ
เป็นอีกส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ท่านผู้อ่านนำไปใช้ประโยชน์
สำหรับการนำไป Implement PDPA
ในงาน Recruitment & Selection
ในองค์กรของท่านทั้งหลายได้มากขึ้น

อาจารย์ ดร.ชัชวาล อรวงศ์ศุภกัตต
อาจารย์ประพนธ์ กิจอำไพวงศ์



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 ที่ทำงานสรรหาบุคลากรหรือไม่ ?	112
(7) กิจกรรมและวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานในเรื่องใดบ้างที่ต้องขอความยินยอม ?	113
(8) บริษัท Recruitment Agency ที่ส่งประวัติของผู้สมัครงานมาให้เราทำการคัดเลือกและสัมภาษณ์นั้น เป็นผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลให้กับองค์กรของเราหรือไม่ ?	116
(9) บริษัทของเรากำหนดให้ตรวจประวัติอาชญากรรมจากผู้สมัครงานก่อนตัดสินใจคัดเลือกเข้าร่วมงาน อยากได้คำแนะนำว่าจะเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างไร ?	118

สารบัญ

(ต่อ)

- | | |
|--|-----|
| (10) องค์กรมอบหมายงานให้พนักงานบางตำแหน่งเช่น Recruitment จะต้องเก็บรวบรวม ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานแบบนี้ องค์กรต้องทำข้อตกลงการประมวลผลข้อมูล ส่วนบุคคลกับพนักงาน Recruit หรือไม่ ? | 122 |
| (11) เจ้าหน้าที่สรรหาบุคลากร หรือว่า Recruiter นั้น หากจะส่งประวัติส่วนบุคคล (Resume) ของผู้สมัครงานไปให้กับทางผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดดูเพื่อพิจารณาว่าจะเรียกสัมภาษณ์หรือไม่ 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 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 ออกหนังสือส่งตัวผู้สมัครงานไปตรวจสอบสุขภาพก่อนเริ่มงาน ต้องไปทำเรื่องขอความยินยอมจากผู้สมัครงานหรือไม่ ?	180
(30) มีตัวอย่าง "มาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล" ในงาน Recruitment ในเรื่องใดบ้าง ?	183
6 ขั้นตอนของการ Implement PDPA ในงาน Recruitment & Selection	186
ขั้นตอนที่ 1 แจกแจงงาน ระบุนข้อมูลส่วนบุคคลตาม 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

หลักกฎหมาย

คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)
ที่ Recruiter ควรรู้





กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หรือต่อไปจะใช้คำว่ากฎหมาย PDPA หรือ PDPA นั้น หมายถึง อะไร และกฎหมายบังคับหรือไม่ บังคับกับใครหรือ องค์กรใด ?

กฎหมาย PDPA หรือที่เราเรียกกันสั้น ๆ ว่า PDPA นั้น ก็คือกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หรือในภาษาอังกฤษก็จะเรียกว่า Personal Data Protection Act นั้น ตราขึ้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2562 ที่ผ่านมา กฎหมายนี้ มีขึ้นเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ กลไกและมาตรการในการกำกับดูแลเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์ ในอันที่จะห้ามเก็บรวบรวม ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล หรือไม่มีอำนาจที่กฎหมายบัญญัติเอาไว้ ให้สามารถดำเนินการเก็บรวบรวม ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนั้นได้โดยไม่ต้องขอความยินยอม

กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลหรือกฎหมาย PDPA นี้ อันที่จริงไม่ได้บังคับใช้กับทุกองค์กร และผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจำนวนหนึ่งที่ไม่ต้องบังคับตามกฎหมาย ซึ่งกำหนดไว้เรียบร้อยใน มาตรา 4 อันได้แก่

(1) การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล

บุคคลเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือเพื่อกิจกรรมในครอบครัวของบุคคลนั้นเท่านั้น

(2) การดำเนินการของหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ในการรักษาความมั่นคงของรัฐ ซึ่งรวมถึงความมั่นคงทางการคลังของรัฐ หรือการรักษาความปลอดภัยของประชาชน รวมทั้งหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน นิติวิทยาศาสตร์ หรือการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

(3) บุคคลหรือนิติบุคคลซึ่งใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่ทำการเก็บรวบรวมไว้เฉพาะเพื่อกิจการ สื่อมวลชน งานศิลปกรรม หรืองานวรรณกรรมอันเป็นไปตามจริยธรรมแห่งการประกอบวิชาชีพ หรือเป็นประโยชน์สาธารณะเท่านั้น

(4) สภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา และรัฐสภา รวมถึงคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยสภาดังกล่าว ซึ่งเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลในการพิจารณาตามหน้าที่และอำนาจของสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา รัฐสภา หรือคณะกรรมการแล้วแต่กรณี

(5) การพิจารณาพิพากษาคดีของศาลและการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในกระบวนการพิจารณาคดี การบังคับคดี และการวางทรัพย์ รวมทั้งการดำเนินงานตามกระบวนการยุติธรรมทางอาญา

(6) การดำเนินการกับข้อมูลของบริษัทข้อมูลเครดิตและสมาชิกตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบ

ธุรกิจข้อมูลเครดิต

อย่างไรก็ตาม ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ลำดับที่ (2) - (6) แม้จะไม่ต้องว่ากันตามกฎหมายนี้ ก็จะต้องจัดให้มีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลให้เป็นไปตามมาตรฐานด้วย เพียงแต่มาตรฐานของการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลนั้น จะเป็นอย่างไร ก็ต้องไปว่ากันในรายละเอียดอีกที

หากพิจารณากันว่ากฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลหรือกฎหมาย PDPA นี้สำคัญกับองค์กรอย่างไร เห็นที่ต้องคุยกันในมุมของประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมายที่ว่านี้ ซึ่งผู้รู้ท่านก็แนะนำไว้ในทำนองที่สอดคล้องกันเช่น

การมีกฎหมายนี้ย่อมช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในมาตรฐานของการเก็บรวบรวม ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลต่อลูกค้า ลูกค้าหรือพันธมิตรในการดำเนินงานขององค์กรไม่ว่าจะในระดับประเทศหรือระดับนานาชาติ หากเป็นองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่ดำเนินธุรกิจในต่างประเทศที่เค้าบังคับใช้กฎหมายลักษณะนี้ด้วยแล้ว ก็ย่อมที่จะเป็นตัวช่วยสร้างความเชื่อมั่นในการค้าขายระหว่างกันในทางหนึ่ง และที่ว่าไปนี้ หากจะกล่าวว่าเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรก็ไม่ผิดนัก

แล้วไม่ทำตามกฎหมาย PDPA จะเกิดอะไรขึ้นตอบกันง่าย ๆ ตรงนี้เลยว่าก็ผิดกฎหมาย PDPA

นั่นเอง และตัวกฎหมายนี้ก็มิโทษสามแบบเลย ทั้งโทษอาญา (ปรับและจำคุก) โทษปรับทางปกครอง และโทษหรือความรับผิดทางแพ่งจากการทำให้บุคคลอื่นได้รับความเสียหายทางละเมิด ที่สำคัญนั้นอยากให้ดูมาตรา 81 ซึ่งสรุปความจากตัวบทกฎหมายได้ว่า หากผู้กระทำผิดกฎหมายนี้เป็นนิติบุคคล (ก็คือบริษัท หรือองค์กรภาครัฐที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั้งหลายนั้นละ) อันเป็นการกระทำผิดที่เกิดจากการสั่งการหรือการกระทำของกรรมการ หรือผู้จัดการหรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น หรือในกรณีที่บุคคลนั้นมีหน้าที่ต้องสั่งการ หรือกระทำการ หรือละเว้นไม่สั่งการหรือไม่กระทำการ จนเป็นเหตุให้นิติบุคคลนั้นกระทำผิด ผู้นำ ซึ่งก็หมายถึงกรรมการหรือผู้จัดการหรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษตามที่บัญญัติสำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย โดยเฉพาะหากความผิดตามกฎหมาย PDPA นั้นมีโทษจำคุก บุคคลที่เป็นกรรมการหรือผู้จัดการหรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคล ก็อาจจะต้องรับโทษจำคุกด้วย

หรือในกรณีที่บุคคลนั้นมีหน้าที่ต้องสั่งการ หรือกระทำการ หรือละเว้นไม่สั่งการหรือไม่กระทำการ จนเป็นเหตุให้นิติบุคคลนั้นกระทำผิด ผู้นำ ซึ่งก็หมายถึงกรรมการหรือผู้จัดการหรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษตามที่บัญญัติสำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย โดยเฉพาะหากความผิดตามกฎหมาย PDPA นั้นมี

โทษจำคุก บุคคลที่เป็นกรรมการหรือผู้จัดการหรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคล ก็อาจจะต้องรับโทษจำคุกด้วย เพราะจำคุกนิติบุคคลไม่ได้ ก็ต้องจำคุกเอาที่กรรมการหรือผู้จัดการหรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนี้ละ

ถ้าแบบนี้ ก็ระมัดระวังกันเสียหน่อย จะเอาหูไปนา เอาตาไปไร่ ไม่ใส่ใจสนใจกฎหมาย PDPA แล้วหากเกิดปัญหาการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของใครก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า พนักงาน ผู้สมัครงาน ก็อาจจะเคลียร์ไม่ไหว ตั้งรับไม่ทันสถานการณ์ก็ได้ เราแนะนำอย่าอย่าประมาทไป เดี่ยวจะเข้าทำนองเสียหน่อยเสียยาก เสียมากเสียง่าย และบานปลายไปถึงเรื่องการเสื่อมเสียภาพลักษณ์ขององค์กร ซึ่งก็ต้องยอมรับกันว่า กว่าจะสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้ดีงามได้มาจนถึงวันนี้ มันไม่ง่ายและใช้งบประมาณไปก็น่าจะไม่น้อย แต่อาจจะต้องมาเสียไปแบบง่าย ๆ เพียงเพราะคิดว่า “เสียเวลา”

ยิ่งกับผู้บริหารมืออาชีพที่องค์กรเค้าว่าจ้างมาทำงาน ย่อมเป็นที่คาดหมายว่า จะต้องไม่ทำผิดกฎหมายเสียเอง แต่ด้วยความบางท่านก็คิดแต่ว่าเสียเวลาทำมาหารายได้ ทำตามกฎหมาย PDPA มีแต่เสียเงิน หากเกิดเรื่องราวละเมิดกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามมา ก็อาจจะถูกเล่นงานหนักจากผู้ที่ถือหุ้นที่เป็นเจ้าขององค์กรตัวจริงเอาได้ นำเสียดายความเป็นนักบริหารมืออาชีพแต่ต้องมาตกม้าตายกับเรื่องที่ไม่ทำตามกฎหมาย

PDPA นี้

ผู้ประกอบการหลายท่านไม่ได้สนใจกฎหมาย PDPA เพราะเคยมีประสบการณ์กับกฎหมายความปลอดภัยมาแล้วพบว่าไม่มีใครมาตรวจสอบว่าองค์กรได้ทำเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือไม่ เพียงใดก็เลยชะล่าใจ เพราะล้าหลังพนักงานไม่มีใครไปร้องเรียนอยู่แล้ว แต่กับกฎหมาย PDPA เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลนั้นไม่ได้มีแต่พนักงานอย่างเดียว ยังมีลูกค้า คู่ค้า และผู้สมัครงานอีกด้วย เราจะทำงานแบบ “วัดใจ” กับบุคคลเหล่านี้หรือไม่ว่าเขาจะไม่ไปร้องเรียนการกระทำผิดกฎหมาย PDPA ขององค์กรของเรา

เมื่อมีปัญหาเช่น ข้อมูลส่วนบุคคลอ่อนไหวของลูกค้ารั่วไหลไป และมีเรื่องร้องเรียนขึ้นมา ฟ้องร้องกันตามติดต่อเนื่อง ก็อย่าไว้วางใจไปเอาเรื่องไปราวกับพนักงานละ เพราะตอนที่พนักงานบอกให้ผู้ประกอบการทำ ผู้ประกอบการบอกว่าเปลืองเงิน เปลืองทองไม่ยากทำ

สำหรับพนักงาน ที่จะต้องระมัดระวังการปฏิบัติตามกฎหมายนั้น ก็อยากจะบอกว่า แม้พนักงานมีฐานะเป็นผู้ทำการแทนผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ก็ไม่ใช่ว่านี่อยากจะทำอะไรก็ทำ หรือไม่สนใจใยดีที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย หรือปล่อยปละละเลยไม่ดูแลรักษาข้อมูลส่วนบุคคลที่ตนเกี่ยวข้อง จนเกิดปัญหาข้อมูลรั่วไหลแล้วเกิดความเสียหายกับเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล หากเกิดสถานการณ์

เช่นนั้นขึ้น ท่านคิดว่าเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่เขาเดือดร้อน นอกจากเขาจะร้องเรียนหรือฟ้องร้ององค์กรแล้ว เขาจะฟ้องฟ้องร้องผู้ปฏิบัติงานเข้าไปด้วยหรือไม่

พันรชัฏ ๓ ได้ว่าฟ้องฟ้องเข้าไปแน่นอน และถึงจุดนั้น เดิมที่เป็นอยู่ว่า องค์กรหรือผู้บริหารระดับสูง ไม่ค่อยสนใจที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย PDPA เมื่อจะถูกปรับสัก 3 ล้านบาท เพราะทำผิดกฎหมาย PDPA ท่านคิดว่าบริษัททั้งหลาย เขาจะส่งทนายความไปให้การว่า เขาสนใจหรือไม่สนใจที่จะปฏิบัติตามกฎหมายล่ะ เรื่องแบบนี้ กายกันได้ไม่ยากโดยไม่ต้องฟ้องฟ้องหรือแม่หมอคนใดมาพันรชัฏอย่างใดเลย

แล้วก็เป็นไปได้มากเลยที่ห่วยจะออกที่ท่าน เพราะองค์กรก็อาจจะบอกว่า ท่านไม่ปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎกติกาตามที่องค์กรออกไว้ตามกฎหมาย กลายเป็นงานเข้าตัวท่านเอง แม้องค์กรในฐานะนายจ้างจะช่วยจ่ายค่าสินไหมทดแทนนั้นให้กับผู้เสียหาย ท่านคิดว่า องค์กรจะ ไล่เบี้ยเอาที่ท่านหรือเปล่าล่ะ ทั้ง ๆ ที่อันที่จริง องค์กรเองนั้นละ ไม่สนใจที่จะทำตามกฎหมาย

อุทาหรณ์เรื่องนี้มียุ่ที่ว่า เมื่อเข้าตาจน ทุกคนต่างก็เอาตัวรอดกันทั้งนั้นล่ะ ยิ่งจะต้องจ่ายเงินเยอะขนาดนั้น แก่ตัวไป เป็นใครก็ทำแบบนี้

ดังนั้น เมื่อองค์กรมีระเบียบเรื่องใดที่เกี่ยวกับการจัดการกับข้อมูลส่วนบุคคล ก็ดูให้ดีและปฏิบัติตามไปตามนั้น ในฐานะที่ท่านเองก็เป็นเจ้าของข้อมูลส่วน

บุคคลด้วยเช่นกัน หากมีพนักงานขององค์กรใดที่ไม่ระมัดระวังการเก็บรวบรวม ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน หรือมีองค์กรใดที่ท่านเป็นลูกค้าแล้วไม่มีมาตรการ ไม่สนใจดำเนินการตามกฎหมาย PDPA นี้ ท่านคิดว่าตัวเองจะยังคงเป็นลูกค้าอีกต่อไปหรือไม่ล่ะ

ถ้าแต่ละคนที่มีหน้าที่ต้องเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลอื่น ทำหน้าที่ของตนเองให้ดี ปฏิบัติตามกฎหมาย PDPA นี้อย่างเคร่งครัด เรื่องของการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลก็คงจะไม่เกิดขึ้น



ข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data) คืออะไร ???

ตามความในมาตรา 6 ของกฎหมาย PDPA “ข้อมูลส่วนบุคคล” หมายความว่า ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลซึ่งทำให้สามารถระบุตัวบุคคลนั้นได้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม แต่ไม่รวมถึงข้อมูลของผู้ถึงแก่กรรมโดยเฉพาะ

ข้อมูลส่วนบุคคลหรือ Personal Data นี้ ขยายความได้ว่าเป็นข้อมูล สารสนเทศ เรื่องราวหรือข้อเท็จจริง อันทำให้สามารถระบุตัวตนของบุคคลธรรมดาคนหนึ่งใดได้ ไม่ว่าจะระบุทางตรงหรือระบุทางอ้อมก็ตาม และบุคคลนั้น ต้องไม่ใช่นิติบุคคล (บุคคลสมมติตามกฎหมาย) การกระทำต่อข้อมูลของนิติบุคคล ไม่ว่าจะอยู่ในรูปขององค์กรธุรกิจเช่น

บริษัท ห้างร้านต่าง ๆ รวมทั้งองค์กรที่อาจจะไม่แสวงหากำไร อันได้แก่ มูลนิธิ สมาคมทั้งหลาย ตลอดจนไปจนถึงหน่วยงานของภาครัฐ (Public Authority) ก็ไม่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายนี้

และที่สำคัญ บุคคลที่จะเป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้นั้น จะต้องเป็น “สภาพเป็นบุคคลด้วย” หากตายไปแล้ว ก็ย่อมสิ้นสภาพของบุคคลไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ หรือกล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ บุคคล นอกเหนือจากจะไม่เป็นนิติบุคคลแล้ว จะต้องไม่ใช่คนตายที่หมดสภาพความเป็นบุคคลตามกฎหมายไปแล้วนั่นเอง



ข้อมูลส่วนบุคคลสองแบบ

ข้อมูลส่วนบุคคลมีสองแบบ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลแบบทั่วไป (General Personal Data) เป็นข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวกับบุคคล เช่น ชื่อ นามสกุล เลขประจำตัวประชาชน ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ อีเมล ข้อมูลทางการเงิน ซึ่งว่ากันแบบ “ไม่กวน” ข้อมูลแบบนี้ ก็คือข้อมูลทั้งหลายที่ไม่ใช่ข้อมูลอ่อนไหวที่จะว่าในแบบที่ 2) และข้อมูลส่วนบุคคลแบบอ่อนไหว หรือเรียกสั้น ๆ ว่า ข้อมูลอ่อนไหว (Sensitive Personal Data) เป็นข้อมูลที่ต้องระมัดระวังเป็นพิเศษในการเก็บรวบรวม หรือประมวลผล ข้อมูลเกี่ยวกับ เชื้อ