



PDPA กับงาน HR



PDPA กับงาน HR และข้อปฏิบัติที่ต้องรู้

เรียกได้ว่าในช่วงที่ผ่านมาสำหรับองค์กรนั้น ต้องได้ยินหรือคุ้นหูกันมาบ้างไม่มากก็น้อยกับคำว่า "กฎหมาย PDPA" แล้วรู้หรือไม่ว่าความหมายที่แท้จริงของมันคืออะไร โดยเฉพาะหน่วยงานที่จะต้องรับมือและปรับหลายอย่างให้องค์กรสอดคล้องกับกฎหมายที่ออกมาใหม่นี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนกทรัพยากรบุคคล หรือ HR ที่มีข้อมูลและเอกสารสำคัญของเจ้าหน้าที่ จึงจำเป็นจะต้องรู้ข้อกำหนด



PDPA คืออะไร?

ชื่อย่อของมันมาจากคำว่า "Personal Data Protection Act" หรือแปลตรงตัวได้ว่ากฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลนั่นเอง ซึ่งในประเทศไทยนั้นมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 มิถุนายน 2565 ที่ผ่านมา



PDPA กับงาน HR

สำหรับองค์กรนั้นโดยเฉพาะแผนก HR จำเป็นที่จะต้องมีความรู้ในเรื่องของ PDPA และระมัดระวังเป็นอย่างมาก เนื่องจากแผนก HR มีความเกี่ยวข้องกับการเก็บข้อมูลของเจ้าหน้าที่โดยตรง ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลส่วนบุคคลอย่าง ชื่อ ที่อยู่ การศึกษา ประวัติการทำงาน ข้อมูลประกันสุขภาพ รวมถึงข้อมูลเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ดังนั้นจึงมีโอกาสมากที่ข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่จะถูกทำให้รั่วไหลจากแผนก HR ดังนั้นทางหน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมีการอบรม การให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ และกำหนดนโยบายเกี่ยวกับข้อมูลต่างๆตามกฎหมาย PDPA แก่แผนก HR และเตรียมตัวตั้งแต่นั้นๆ เพื่อที่จะสามารถป้องกันปัญหาที่อาจตามมาทางด้านกฎหมายในอนาคตได้

ความสำคัญของ PDPA

เนื่องจาก PDPA นั้นจะเกี่ยวข้องกับการใช้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลจากผู้ที่เป็นเจ้าของข้อมูลอย่าง เจ้าหน้าที่เพื่อทำการให้สิทธิในการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งหากไม่ได้รับการอนุญาตหรือความยินยอมในการนำข้อมูลของเจ้าของข้อมูลดังกล่าวไปใช้ ทางหน่วยงานหรือผู้ลักลอบนำข้อมูลส่วนบุคคลไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต (Consent) ก็จะถูกดำเนินคดีตามกฎหมายคุ้มครองนั่นเอง





PDPA กับงาน HR



ข้อมูลส่วนบุคคล มีอะไรบ้าง

- เลขประจำตัวประชาชน
- ชื่อ-นามสกุล
- ที่อยู่
- เบอร์โทรศัพท์
- อีเมล
- ข้อมูลทางการเงิน
- เชื้อชาติ
- พฤติกรรมทางเพศ
- ประวัติอาชญากรรม
- ข้อมูลสุขภาพ
- และข้อมูลอื่นๆ ที่สามารถระบุตัวตนของบุคคลได้ทางตรงและทางอ้อม



ข้อมูลและเอกสารสำคัญของ PDPA กับงาน HR

- ใบสมัครงาน
- ผลการประเมินช่วงทดลองงาน และระหว่างปฏิบัติงาน
- สลิปเงินเดือน
- แบบขอรับเบี้ยดำรงชีพ
- แบบขอรับเงินเพิ่มบำนาญ บำนาญ ข้าราชการ
- สัญญาจ้าง
- ทะเบียนประวัติ
- ประวัติครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้อง



วิธีแจ้ง HR Privacy Policy ให้พนักงานทราบ

- ส่งอีเมลหาพนักงาน
- ปิดประกาศ HR Privacy Policy ในศูนย์ฯ ในตำแหน่งที่พนักงานทุกคนเห็นได้ชัด
- รวมไว้เป็นส่วนหนึ่งในสัญญาจ้างงาน

บทลงโทษของกฎหมาย PDPA

- โทษทางอาญา : จำคุกสูงสุดไม่เกิน 6 เดือนถึง 1 ปี หรือปรับสูงสุดไม่เกิน 500,000 ถึง 1 ล้านบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
- โทษทางแพ่ง : ค่าสินไหมทดแทน และศาลสามารถสั่งลงโทษเพิ่มได้อีกไม่เกิน 2 เท่า ของค่าสินไหม
- โทษทางปกครอง : ปรับไม่เกิน 3 - 5 ล้านบาท



PDPA กับงาน HR

จัดทำโดย



นางสาวจิตติวรรณ ศรีสุวรรณ
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ

นางสาวสุดา ตั้งกานนท์
นักทรัพยากรบุคคล



นางสาวชลรัตน์ แสงบรรจง
นักจัดการงานทั่วไป

งานบริหารบุคคล ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี