

Pain Point HR in PDPA

จุดสำคัญของ PDPA ที่ HR ต้องไม่พลาด และไม่ต้องรับผิดชอบกฎหมาย

- ❖ ทำอย่างไร? ให้ HR พ้นผิดจากกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล PDPA
- ❖ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล จะต้องกำหนดขอบเขตของวัตถุประสงค์อย่างไร?
- ❖ Pain Point การเก็บ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน HR ของพนักงาน HR จะต้องบริหารจัดการอย่างไร?

SCAN เพื่อจองสัมมนา



กำหนดการสัมมนา

วันพฤหัสบดี ที่ 27 มิถุนายน 2567

(เวลา 09.00 - 16.00) ณ ห้องสัมมนา

โรงแรมโนโวเทล กรุงเทพฯ บางนา

รถไฟฟ้า MRT สถานีศรีสุดม ทางออกที่ 2 (ห่างจาก

อัตราค่าสัมมนา

สมาชิก (Tax, HR)

4,500 + VAT 315 = 4,815 บาท

บุคคลทั่วไป

5,200 + VAT 364 = 5,564 บาท

(รวมเอกสาร อาหารว่าง ชา กาแฟ อาหารกลางวัน)

หัวข้อสัมมนา

- เอกสารต่อไปนี้ HR ต้องกำหนดวัตถุประสงค์อย่างไร?
ในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล และต้องขอความยินยอมหรือไม่ ต้องใช้ฐานกฎหมาย(Lawful Basis) อะไร? ตาม PDPA ถึงจะทำให้ HR พ้นจากความรับผิด
 - * Resume, Portfolio, CV * ใบสมัครงาน
 - * ผลการประเมินช่วงทดลองงานและระหว่างปฏิบัติงาน
 - * สลิปเงินเดือน
 - * ข้อมูลของผู้สมัครเกี่ยวกับพฤติกรรม ประวัติทางวินัย
 - * หนังสือเลิกจ้าง * สัญญาจ้าง * ฯลฯ
- วิธีการแจ้ง HR Privacy Policy ให้พนักงานทราบ กรณีต่อไปนี้มีความเสี่ยงและข้อควรระวังอย่างไรบ้าง และควรจะใช้วิธีการใด? เพื่อใช้ในการปฏิบัติที่ดีและเหมาะสมที่สุด
 - ส่งอีเมล E-mail หาพนักงาน
 - ปิดประกาศ HR Privacy Policy ในบริษัท
 - ผนวกรวมไว้เป็นส่วนหนึ่งในสัญญาจ้างงาน
- การขอความยินยอมตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล PDPA
 - กรณีที่ขัดกับกฎหมายแรงงาน จะยึดการปฏิบัติตามกฎหมายใด?
 - การจัดเก็บหรือใช้ข้อมูลของผู้สมัครงานตาม PDPA มีกระบวนการใดบ้าง ต้องขอความยินยอม และกระบวนการใดไม่ต้องขอความยินยอม
- สิทธิของพนักงานในองค์กร ตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล มีขอบเขตการใช้สิทธิอย่างไร? และมีมาตรการเชิงป้องกันอย่างไรมิให้ทำผิดกฎหมายซึ่งมีโทษปรับทางแพ่ง ทางปกครองและอาญา
 - การขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อมูลส่วนบุคคล
 - การขอทำสำเนาข้อมูลส่วนบุคคล
- Pain Point การเก็บ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน HR ของพนักงาน HR จะต้องบริหารจัดการอย่างไร?
 - ชื่อ ที่อยู่ เลขบัตรประชาชน เพื่อใช้ในการยืนยันภาษีและประกันสังคม มีข้อควรระวังอย่างไร
 - ชื่อ และบัญชีธนาคาร เพื่อใช้ในการจ่ายเงินเดือน เมื่อต้องโอนข้อมูลเข้าจ้าง ค่าตอบแทนให้ธนาคารและหน่วยงานรับทำ Payroll
 - การจัดเก็บ ลายนิ้วมือ รูปใบหน้า เพื่อสแกนเวลาเข้าทำงาน จะมีระบบจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลให้ปลอดภัยตามมาตรฐานได้อย่างไร คำนี้ถึงอะไรบ้าง
 - ข้อมูลสุขภาพ การตรวจสุขภาพพนักงานและใบรับรองแพทย์ มีอะไรบ้าง? ที่กระทบต่อข้อมูลส่วนบุคคลประเภทอ่อนไหว
 - ประวัติอาชญากรรมและประวัติทางการกระทำผิด มีความเสี่ยงต่อการนำมาประมวลผลอย่างไรบ้าง
 - ประวัติครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้อง HR สามารถขอ เก็บรวบรวม ใช้เปิดเผยได้แค่ไหน กำหนดขอบเขตอย่างไร
- การประเมินผลทดลองงานและประเมินผลงานตามแต่ละวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จะมีวิธีแจ้งผลการประเมินอย่างไรตามแนวคำพิพากษาศาลแรงงานจึงจะชอบด้วยกฎหมายอย่างแท้จริง
- ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติเพื่อในการทำงาน เพื่อประเมินศักยภาพและความเหมาะสมในการจ้างงานมีแนวปฏิบัติอย่างไร
- ฝ่าย HR ต้องดำเนินการจัดการกับข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้รับมาอย่างไร? และจัดทำ RoPa (Record of Processing Activity) ทางฝ่าย HR ต้องดำเนินการอย่างไร?
 - แยกประเภท และระบุได้ว่าข้อมูลส่วนบุคคลในแต่ละประเภท
 - Lawful Basis for processing ฐานทางกฎหมายสำหรับประมวลผล
 - สถานที่สำหรับจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล
 - ใครดูแล หรือมีสิทธิ์เข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล
- การดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่ใช่ข้อมูลของพนักงานภายใน ที่มีความเสี่ยงต่อการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล และเข้าข่ายผิดกฎหมาย PDPA
 - การแจ้งผู้สมัครงาน (เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่ใช่ลูกจ้าง) เกี่ยวกับการเก็บ รวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน
 - การเก็บใบสมัครของผู้ที่ไม่ผ่านการคัดเลือกไว้ โดยไม่ยอมทำลายเอกสารนั้น ด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์หรือเลินเล่อ และนำไปรีไซเคิล
 - การลบข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานลูกจ้าง เมื่อพ้นสภาพการจ้าง
 - ระยะเวลาที่เหมาะสมในการลบข้อมูลส่วนบุคคล
- ข้อควรระวัง กรณีนำข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหรือลูกจ้างไปให้บุคคลอื่น หรือบุคคลที่สามเพื่อนำไปประมวลผล
 - การโอนข้อมูลพนักงานให้กับบุคคลอื่น การรวบรวมกิจการ
 - การใช้ข้อมูลพนักงานลูกจ้างร่วมกับบริษัทในเครือซึ่งอยู่หรือมีสำนักงานในต่างประเทศมีข้อจำกัดอย่างไร
- ในการจัดให้มีข้อตกลงระหว่างผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลและผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในงาน HR ที่เรียกว่า DPA (Data Processing Agreement) คืออะไร มีวิธีปฏิบัติอย่างไร
- HR ต้องมีการประสานงานกับเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer : DPO) ของบริษัทนายจ้างอย่างไร
- กระบวนการฝึกอบรมงานทั้งในและต่างประเทศมีข้อมูลส่วนบุคคลอันเป็นความเสี่ยง ทั้งข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปและข้อมูลส่วนบุคคลประเภทอ่อนไหวมีข้อควรพิจารณาคำนี้ถึงอย่างไร
- การใช้ข้อมูลของแรงงานต่างด้าวในกิจการของนายจ้าง มีข้อพิจารณาอย่างไรบ้าง
- ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพแรงงาน สมาชิกของสหภาพแรงงานกับการนำและล่วงรู้ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมาดำเนินการ มีข้อควรระมัดระวัง มีความเสี่ยงและอันตรายอย่างไร?
- กิจกรรมในการสอบสวน การใช้มาตรการทางวินัยการลงโทษการเลิกจ้างมีข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวข้อง จะต้องระมัดระวังเรื่องใดบ้าง?
- การแจ้งเหตุละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง HR ควรทำอย่างไร?
 - เหตุละเมิดที่เป็นความเสี่ยงสูงที่ต้องแจ้งภายใน 72 ชั่วโมง
 - มาตรการเยียวยา ลูกจ้าง จะต้องทำอย่างไร
- HR กับการต้องรับโทษทางอาญา โทษทางแพ่งอันเกิดจากการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง โทษทางแพ่งและโทษปรับทางปกครองมีอะไรบ้าง อย่างไร
- ถาม-ตอบประเด็นปัญหา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

วิทยากร

อดีต :

- ผู้บริหารระดับ CEOs บริษัทชั้นนำทั้งเอกชนและภาครัฐ
- กรรมการบริหารสายแรงงาน
- ผู้พิพากษาสมทบ ศาลแรงงานกลาง กระทรวงยุติธรรม

ปัจจุบัน :

- ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาการบริหารคุณภาพบริหาร ทรัพยากรมนุษย์และกฎหมาย
- ผู้เชี่ยวชาญด้าน TQM การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กฎหมายแรงงาน และกฎหมายอื่น ๆ และระบบบริหารคุณภาพอื่น ๆ
- อนุกรรมการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย และรับรองที่ปรึกษากับผู้ตรวจประเมิน

อาจารย์กฤษฎ์ อุทัยรัตน์