

ปัญหาทางกฎหมายของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในการเก็บรวบรวม ใช้
และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

ณัฐธิดา วรรณสุทธะ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

นิติศาสตรมหาบัณฑิต

คณะนิติศาสตร์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2565

บทคัดย่อ

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ปัญหาทางกฎหมายของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล
ชื่อผู้เขียน	นางสาวณัฐธิดา วรรณสุทธะ
ชื่อปริญญา	นิติศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหาทางกฎหมายของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ผู้เขียนได้ศึกษาแนวทางการปรับใช้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล จากการศึกษาผู้เขียนพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในประเทศไทยยังไม่มีคำวินิจฉัยของศาลไทย ซึ่งเป็นบรรทัดฐานในการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล อันเป็นการกระทำโดยชอบด้วยกฎหมาย จึงทำให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีความสับสนและยังไม่เข้าใจในบริบทของกฎหมาย ว่าเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ผู้เขียนจึงได้ตั้งคำถามวิจัยสำหรับการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ว่า กระบวนการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของฝ่ายทรัพยากรบุคคล จะใช้หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติใดให้ถูกต้องและชอบด้วยกฎหมายตามหลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของไทย สำหรับการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความหมาย แนวคิด หลักการและทฤษฎี เกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาหลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลโดยศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ 3) เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการปรับใช้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของฝ่ายทรัพยากรบุคคล 4) เพื่อเสนอแนะหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติสำหรับการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยผู้เขียนจะทำการศึกษาหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของฝ่ายทรัพยากรบุคคลโดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายไทยและต่างประเทศ

จากการศึกษาพบว่า ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีความเข้าใจผิดสำหรับการใช้ฐานความยินยอม สำหรับการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล โดยไม่ต้องขอความยินยอมจากเจ้าของ

ข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ สำหรับประเภทข้อมูลประเภทอ่อนไหว (Sensitive Data) นั้นไม่สามารถใช้ฐานความยินยอม โดยส่วนใหญ่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมักใช้การปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยไม่ต้องขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล ในกรณีนี้ข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นข้อมูลอ่อนไหว (Sensitive Data) เช่น ข้อมูลสุขภาพ การนับถือศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ เป็นต้น ไม่สามารถอ้างฐานความยินยอมโดยไม่ต้องขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลได้ ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้ต้องขอความยินยอมโดยชัดแจ้งเท่านั้น ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีความเข้าใจในการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และเพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลมิให้ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างหรือพนักงานถูกละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล ผู้เขียนเห็นว่า ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และเสนอแนะให้คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลจัดทำคู่มือเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติสำหรับการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติดังกล่าวมีข้อบังคับของกฎหมายต่างประเทศเป็นบรรทัดฐาน เพื่อให้สอดคล้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรฐานสากล

ABSTRACT

Title of Independent Study	Legal Issues Related to Personal Data Collection, Use, and Disclosure by the Human Resources Department
Author	Miss Nathathida Wanasutha
Degree	Master of Laws
Year	2022

The author has undertaken independent research to address legal challenges within the Human Resources Department concerning the collection, usage, and disclosure of personal information. The investigation focused on aligning practices with the guidelines of personal data protection laws relevant to the department's operations. Through this study, it was observed that, in the performance of their duties in Thailand, the Human Resources Department lacks explicit Thai court decisions outlining the normative procedures for collecting, using, and disclosing personal information. Consequently, there exists confusion within the department regarding the legality of these actions. The primary research question posed in this independent study is: "What criteria and practices should be employed to ensure the proper and legal collection, usage, and disclosure of personal information within the Human Resources Department, in accordance with Thai personal data protection laws?" The study aims to achieve the following objectives: 1) Investigate the meaning, concepts, principles, and theories related to the protection of personal data. 2) Examine the principles of personal data protection laws in connection with the Human Resources Department's operations, by comparing and contrasting foreign laws. 3) Analyze challenges in applying personal data protection laws concerning the collection, usage, and disclosure of personal information within the Human Resources Department. 4)

Propose criteria and guidelines for the collection, usage, and disclosure of personal information within the Human Resources Department.

It was discovered during the research that Human Resources Departments often misunderstand the use of consent as the basis for collecting, using, and disclosing personal data. This misunderstanding particularly pertains to the collection, usage, and disclosure of sensitive data without obtaining explicit consent from the data owner. For sensitive data types, such as health information, religious affiliation, race, nationality, etc., consent cannot be solely relied upon. Instead, the Human Resources Department frequently resorts to labor contract compliance without seeking consent from the data owner. According to the Personal Data Protection Act, B.E. 2019, only explicit consent is permissible for such sensitive data. Recognizing the implications of these findings on the understanding and mitigation of risks associated with the collection, usage, and disclosure of personal information within the Human Resources Department, the author suggests the establishment of clear criteria and guidelines. To further enhance compliance with the Personal Data Protection Act 2019, the author recommends the formulation of a manual by the Personal Data Protection Committee. This manual would encompass principles and guidelines tailored to the Human Resources Department, with reference to foreign laws to align with international standards for personal data protection.