

การปรับตัวและผลกระทบของบทบาทฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครอง
ข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

Adaptation And Impact of The Human Resources Department Role in Accordance with
The Personal Data Protection Act B.E. 2562

lubna นียมเดชา^{1*} จุรีรัตน์ ว่องปลูกศิลป์² และจิรวัดน์ ทิพย์รส³

Luban Niyomdecha^{1*}, Churirat Uaongpluksin² and Jirawat Tippayarod³

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต^{1,2,3}

Faculty of Management Sciences, Phuket Rajabhat University^{1,2,3}

lubna.n@pkr.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาผลกระทบของ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ต่อกระบวนการทำงานของนักทรัพยากรมนุษย์ 2) เพื่อศึกษาการปรับตัวด้านการทำงานของนักทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ข้อกำหนดและขอบเขตของ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 3) เพื่อศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ข้อกำหนดและขอบเขตของ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ทำการวิจัยโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล มีกลุ่มตัวอย่าง คือ นักทรัพยากรมนุษย์ 10 คน ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5 คน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5 คน

ผลการศึกษา พบว่า 1) มีกระบวนการทำงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากต้องมีการขอความยินยอมในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งในการขอความยินยอมต้องสร้างแบบฟอร์มขอความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษร และขอความยินยอมจากพนักงานก่อนเสมอ รวมถึงระบุสิทธิของพนักงานไว้อย่างชัดเจน ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ต้องแจ้งวัตถุประสงค์ในการจัดเก็บอย่างชัดเจน และมีการกำหนดระยะเวลาในการจัดเก็บที่เหมาะสม ในการใช้ข้อมูล ต้องใช้ข้อมูลเฉพาะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ใช้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และใช้ข้อมูลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น ในการเปิดเผยข้อมูล ต้องจำกัดสิทธิการเข้าถึงข้อมูล จำกัดสิทธิของบุคคลที่ 3 และไม่ส่งต่อข้อมูลไปยังบุคคลที่ 3 หากไม่ได้รับการยินยอมหรือมีความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ในส่วนรูปแบบหรือมาตรการในการรักษาความมั่นคงปลอดภัย ต้องมีการเพิ่มมาตรฐานการรักษาความปลอดภัย ตั้งค่ารหัสผ่านต่างๆ เช่น รหัสผ่านคอมพิวเตอร์ รหัสผ่านไฟล์เอกสาร และมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างปลอดภัย 2) นักทรัพยากรมนุษย์มีกระบวนการทำงานเพิ่มขึ้น คือ การขอความยินยอมในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ งานด้านการสรรหาและคัดเลือก งานด้านค่าจ้างและสวัสดิการ งานด้านพัฒนาและฝึกอบรม งานด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน และ งานด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งนักทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 3) แนวทางการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ข้อกำหนดและขอบเขตของ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 พบว่าผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ การให้ความสำคัญกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การขอความยินยอมจากพนักงานในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานก่อน และการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเท่าที่จำเป็น

คำสำคัญ : การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562, ผลกระทบ, นักทรัพยากรมนุษย์, การปรับตัวของนักทรัพยากรมนุษย์

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the impact of Personal Data Protection Act, B.E. 2562 on the work process of human resource 2) to study the work adaptation of human resource professionals under the requirements and scope of Personal Data Protection Act B.E. 2562 3) to study guidelines for the performance of human resources under the requirements and scope of Personal Data Protection Act B.E. 2562 by conducting research by in-depth interview method. It is a data collection tool. The sample group is Human resource 10 employees, which are 5 human resource managers and 5 human resource officers.

The results of the study found that 1) there was an increase in work processes This is because consent must be sought for collecting, using, or disclosing personal information of employees. To request consent, a written consent form must be created. and always ask for consent from employees first Including clearly specifying the rights of employees. in collecting data, the purpose of storage must be clearly stated. and an appropriate storage period has been determined. In using information must be used only by those involved. Use information for the intended purpose and use information only as necessary in disclosing information Must limit data access rights Limit the rights of third parties and do not forward information to third parties without their consent or if it is necessary to comply with the law. In terms of forms or measures for maintaining security standards must be increased, set up passwords such as computer passwords. Document file password and the information is stored securely. 2) Human resource specialists have an additional work process, namely requesting consent to collect, use, or disclose personal information of employees. Affecting human resources work, including recruitment and selection work Wage and welfare work Development and training work Performance evaluation work and labor relations work which human resource professionals must adjust their work to be consistent with Personal Data Protection Act 2019 3) Guidelines for the work of human resource specialists under the requirements and scope of The Personal Data Protection Act 2019 found that executives and employees have opinions in the same direction, namely giving importance to personal data protection. Requesting consent from employees to collect, use, or disclose personal information of employees first and collecting, using, or disclosing personal information of employees as necessary.

Keywords: Personal Data Protection, Personal Data Protection Act, B.E. 2562 (2019), Human Resource Adaptation

บทนำ

ปัจจุบันโลกเข้าสู่ยุคดิจิทัล การใช้ข้อมูลเป็นไปอย่างแพร่หลาย ผู้คนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอยู่ตลอดเวลา มีการถ่ายทอด โอน เชื่อมโยงข้อมูลกันอย่างหลากหลาย และในขณะเดียวกันก็เกิดการล่วงละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลในการแสวงหาผลประโยชน์ทั้งในทางที่ดีและทางที่ไม่ดี และเกิดอาชญากรรมในรูปแบบต่างๆ มากมาย ดังนั้น ในหลายประเทศจึงมีการออกกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล อาทิเช่น ประเทศในกลุ่มอาเซียน ได้แก่ ประเทศอินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม รวมถึงสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปก็มีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเช่นกัน โดยสหภาพยุโรปได้ออกกฎหมาย General Data Protection Regulation หรือ GDPR บังคับใช้ในปี 2561 GDPR ทำให้ประเทศต่างๆ ที่มีการติดต่อทางธุรกิจกับประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรป ต้องมีการปรับปรุงกฎหมายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้มีมาตรฐานเหมาะสมเพียงพอทัดเทียมกับกฎหมายของสหภาพยุโรป (สุพิศ ประณีตพลกรัง, 2563) สำหรับประเทศไทยได้มีการประกาศพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 Personal Data Protection Act, B.E. 2562 หรือ PDPA โดยมีต้นแบบมาจาก GDPR ของสหภาพยุโรป เหตุผลในการประกาศใช้กฎหมายฉบับนี้เนื่องจากปัจจุบันมีการล่วงละเมิด สิทธิ ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคลเป็นจำนวนมาก ประกอบกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทำให้การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลทำได้โดยง่าย สะดวก และรวดเร็ว ก่อให้เกิดการล่วงละเมิดดังกล่าว โดยใจความสำคัญของกฎหมายฉบับนี้มุ่งเน้นไปที่องค์กรหน่วยงาน หรือนิติบุคคลให้มีมาตรฐานในการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเหมาะสมและเพียงพอ (ประชาชาติธุรกิจ, 2563)

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 หรือ PDPA ส่งผลกระทบต่อองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ เป็นอย่างมาก เนื่องจากหากองค์กรต่างๆ ไม่มีมาตรการในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกฎหมายฉบับนี้ ก็จะทำให้เกิดบทลงโทษทางกฎหมายขึ้น ทั้งในทางแพ่ง ทางอาญา และโทษทางปกครอง องค์กรต่างๆ จึงต้องให้ความสำคัญและปรับตัวในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สอดคล้องกับกฎหมายฉบับนี้อย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ก็ต้องจัดทำนโยบายความเป็นส่วนตัว และเพิ่มมาตรฐานนโยบายการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลขององค์กรให้ปลอดภัย (ชฎาภา สุขสมัย, 2562)

นักทรัพยากรมนุษย์ผู้ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบจากพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยตรง เนื่องจากเป็นบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น ชื่อ-นามสกุล ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ อีเมล และสำเนาเอกสารทางกฎหมายต่างๆ โดยข้อมูลเหล่านี้ล้วนเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ทั้งสิ้น ที่จะต้องได้รับความยินยอมจากพนักงานผู้เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลก่อน จึงจะสามารถเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานได้ นักทรัพยากรมนุษย์จึงได้รับผลกระทบในด้านกระบวนการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็น งานด้านการสรรหาและคัดเลือก งานด้านค่าจ้างและสวัสดิการ งานด้านการพัฒนาและฝึกอบรม งานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ล้วนต้องใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานประกอบในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ซึ่งการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรมนุษย์มีความเสี่ยงต่อการกระทำผิดทางกฎหมายได้โดยง่าย นักทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีความระมัดระวัง และปรับตัวในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (สหธร เพชรวิโรจน์ชัย, 2564)

ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้น เป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวและผลกระทบของบทบาทฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และเสนอแนวทางการปรับตัวด้านการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ข้อกำหนดและขอบเขต

ของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 เพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำความผิดทางกฎหมาย พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ รวมถึงนักทรัพยากรมนุษย์สามารถนำแนวทางไปใช้ในการวางแผน พัฒนา และกำหนดนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ต่อกระบวนการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อศึกษาการปรับตัวในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ข้อกำหนดและขอบเขตของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562
3. เพื่อเสนอแนวทางการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ข้อกำหนดและขอบเขตของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

ประเทศไทยได้ตราพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2562 พระราชบัญญัติดังกล่าวเป็นบทบัญญัติทั่วไปว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หลักการทั่วไปว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 หรือ PDPA มีหลักการสำคัญตามรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ 1. การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลต้องกระทำอย่างเป็นธรรมและชอบด้วยกฎหมาย (fairness and lawfulness) ซึ่งโดยหลักคือจะต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลโดยตรง 2. การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้แจ้งแก่เจ้าของข้อมูลไว้ก่อนหรือในขณะที่เกิดรวบรวมข้อมูล (purpose limitation) 3. การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลต้องกระทำเท่าที่จำเป็นและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมาย (data minimization) 4. ข้อมูลส่วนบุคคลต้องเป็นปัจจุบัน สมบูรณ์ และไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด (accuracy) (สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, 2562)

หลักการประมวลผลข้อมูล การเก็บรวบรวม การใช้ การเผยแพร่ และการเก็บรักษาจะต้องชอบด้วยกฎหมายและทำตามหลักการหนึ่งหลักการใด ดังนี้ 1. การได้รับความยินยอม (Consent) จากเจ้าของข้อมูลซึ่งต้องได้รับความยินยอมก่อนหรือขณะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล ต้องเป็นการจัดทำโดยชัดแจ้งเป็นหนังสือหรือผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์พร้อมแจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล Consent ต้องแยกจากข้อความอื่นชัดเจน อ่านงาน ไม่เป็นการหลอกลวงหรือทำให้เข้าใจผิดได้ ทั้งนี้เจ้าของข้อมูลต้องมีความเป็นอิสระในการให้ความยินยอมและสามารถถอนความยินยอมเมื่อใดก็ได้ เว้นแต่มีข้อจำกัดสิทธิ 2. การจัดทำเอกสารประวัติศาสตร์ จดหมายเหตุเพื่อประโยชน์สาธารณะ และการศึกษาวิจัยหรือสถิติ (Scientific or Historical Research) 3. ป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล (Vital Interest) 4. การปฏิบัติตามสัญญา (Contract) การประมวลผลข้อมูลจำเป็นต่อการให้บริการตามสัญญาที่ตกลงกันไว้ระหว่างผู้ควบคุมข้อมูลและเจ้าของข้อมูล เช่น การประมวลผลข้อมูลธุรกรรมเพื่อคำนวณดอกเบี้ยธนาคาร หรือการตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลก่อนการเปิดบัญชี หรือยื่นกู้เงินจากธนาคาร หากใช้สัญญาดังกล่าวเป็นฐานในการประมวลผลแล้วก็ไม่ต้องขอความยินยอมเพิ่มเติม 5. ภารกิจของรัฐ (Public Task) จำเป็นเพื่อประโยชน์สาธารณะ หรือปฏิบัติหน้าที่ในการใช้อำนาจอรัฐ 6. ประโยชน์อันชอบธรรม

(Legitimate Interest) เพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมายของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลหรือของบุคคลหรือนิติบุคคลอื่น 7. การปฏิบัติตามกฎหมาย (Legal Obligation) (สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, 2562)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลกระทบ

Deloitte (1999) กล่าวว่า GDPR ได้ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างทั้งองค์กร รวมถึงทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ สรรหาพนักงานเพิ่ม เพิ่มภาระหน้าที่งานให้กับคนในองค์กร และพนักงานทุกคนในองค์กรต้องได้รับการอบรม (จตุพร บุญเหมย, 2563) การปรับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ส่งผลกระทบต่อการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ทั้งทั้งองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมายซึ่งแบ่ง 2 ส่วน คือ การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานเดิม และการเพิ่มกระบวนการปฏิบัติงานใหม่ ซึ่งหลังจากการปรับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ต้องมีกระบวนการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่เพิ่มขึ้นหลักๆ 3 กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการบริหารจัดการการขอความยินยอม (Consent Management) กระบวนการบริหารจัดการสิทธิของเจ้าของข้อมูล (Data Subject Right Management) และกระบวนการแจ้งการรั่วไหลของข้อมูล (Data Breach Notification) (จตุพร บุญเหมย, 2563) สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ส่งผลกระทบต่อกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร และกระบวนการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรมนุษย์ และการปรับตัวในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์

การปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์มีหลากหลายมิติ ซึ่งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในขอบข่ายงาน ได้แก่ งานด้านการสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection) งานด้านค่าจ้างและสวัสดิการ (Wages and Benefits) งานด้านพัฒนาและฝึกอบรม (Training and Development) งานด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) และงานด้านแรงงานสัมพันธ์ (Employee Relations) (hmote.asia, 2566)

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักทรัพยากรมนุษย์ระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ หน่วยงานเอกชน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 5 คน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 5 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ ในลักษณะการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

3. การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกนักทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานเอกชน จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 5 คน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 5 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาถอดความ ตรวจสอบความถูกต้อง น่าเชื่อถือ ของข้อมูลโดยวิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) โดยตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลที่แตกต่างกัน ประกอบไปด้วยข้อมูลจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จัดระเบียบตามประเด็นวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. การนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการนำเสนอผลการวิจัยด้วยวิธีการเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบหรือมาตรการในการขอความยินยอม เก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า การขอเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานต้องมีการขอความยินยอมจากพนักงานก่อนเสมอ โดยใช้แบบฟอร์มขอความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งถึงวัตถุประสงค์ ระยะเวลาในการจัดเก็บ รวมถึงระบุสิทธิการจัดการของพนักงานผู้เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบหรือมาตรการในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า มีการสร้างมาตรฐานในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเพิ่มขึ้น โดยมีการจำกัดสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งผู้ที่มีสิทธิเข้าถึงเป็นผู้ที่มีสิทธิตามการใช้งานที่ได้แจ้งวัตถุประสงค์ไว้กับพนักงานก่อนหน้าแล้ว หลีกเลี่ยงการส่งต่อข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานไปยังหน่วยงานภายนอก เว้นแต่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และไม่ส่งต่อข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานไปยังบุคคลที่ 3 หากจะมีการส่งต่อไปยังบุคคลที่ 3 มีการขอความยินยอมจากพนักงานใหม่อีกครั้ง และบุคคลที่ 3 กระทำการเท่าที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น ไม่สามารถกระทำการนอกเหนืออื่นใด การจัดเก็บเอกสารข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานมีการจัดเก็บไว้อย่างมีดัดจริตและปลอดภัย มีการตั้งรหัสผ่านเพื่อรักษาความปลอดภัย เช่น รหัสผ่านคอมพิวเตอร์ และรหัสผ่านไฟล์เอกสาร เป็นต้น เพื่อป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

3. ผลการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาพบว่า มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในแทบทุกงาน ได้แก่ งานด้านการสรรหาและคัดเลือก งานด้านค่าจ้างและสวัสดิการ งานด้านพัฒนาและฝึกอบรม งานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และงานด้านแรงงานสัมพันธ์ เพราะในการปฏิบัติงานทุกงานล้วนต้องมีการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานทั้งสิ้น จึงต้องมีความระมัดระวังเป็นอย่างมาก เพื่อไม่ให้เกิดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และไม่เป็นการละเมิดสิทธิการเป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

4. ผลการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ต่อการปฏิบัติงานด้านการสรรหาและคัดเลือก

จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานด้านการสรรหาและคัดเลือกมีการปรับปรุงเอกสารสัญญาแบบฟอร์มต่างๆ และสร้างแบบฟอร์มขอความยินยอมในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน โดยมีการแจ้งถึงวัตถุประสงค์ ระยะเวลาในการจัดเก็บข้อมูลต่อผู้สมัครงานอย่างชัดเจน และมีการขอจัดเก็บข้อมูลของผู้สมัครงานเท่าที่จำเป็นเท่านั้น ในกรณีผู้สมัครงานไม่ผ่านการคัดเลือก มีการทำลายข้อมูลผู้สมัครงานทิ้งในทันที หรือจัดเก็บข้อมูลไว้เป็นระยะเวลาตามที่แจ้งวัตถุประสงค์ต่อผู้สมัครงาน มีวิธีการทำลายข้อมูลผู้สมัครงานหลังประกาศผลไม่ผ่านการคัดเลือก หรือครบกำหนดระยะเวลาจัดเก็บข้อมูล เช่น ข้อมูลใน

รูปแบบเอกสารทำลายโดยใช้เครื่องทำลายเอกสาร และข้อมูลในรูปแบบไฟล์เอกสารทำลายโดยการลบทิ้งทั้งหมด เพื่อป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน

5. ผลการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ต่อการปฏิบัติงานด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีการปฏิบัติงานร่วมกันกับหน่วยงานภายนอกหลายหน่วยงาน เช่น ธนาคาร ประกันสังคม และหน่วยงานจัดอบรม เป็นต้น ซึ่งต้องส่งออกข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานไปยังหน่วยงานดังกล่าว จึงต้องมีความระมัดระวังในการส่งออกข้อมูลไปยังหน่วยงานภายนอกให้มีความปลอดภัย และส่งออกข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานไปยังหน่วยงานภายนอกเท่าที่จำเป็นหรือปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายเท่านั้น ในกรณีหน่วยงานภายนอกเป็นผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน หน่วยงานภายนอกต้องมีมาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เหมาะสม และไม่อนุญาตให้หน่วยงานภายนอกใช้ข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์อื่นนอกเหนือจากที่กำหนดหรือได้รับอนุญาต หรืออาจส่งเป็นข้อมูลนิรนาม การแฝงข้อมูล ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ในกรณีข้อมูลส่วนบุคคลของครอบครัวพนักงานที่ใช้เพื่อบริหารสวัสดิการสำหรับครอบครัวพนักงาน มีการให้พนักงานขอความยินยอมจากครอบครัวผู้เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลก่อน

6. ผลการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาและฝึกอบรม

จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาและฝึกอบรมมีการวางแผนอบรมเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ให้กับพนักงานทั่วทั้งองค์กร ทั้งพนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและพนักงานที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานทั่วทั้งองค์กรมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายฉบับนี้ ในส่วนของพนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะได้มีความรู้และความเข้าใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และไม่ฝ่าฝืนหรือขัดต่อกฎหมาย ส่วนพนักงานที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความตระหนักรู้และเห็นถึงความสำคัญของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และรับรู้ถึงสิทธิของตนในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

7. ผลการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ต่อการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการจัดทำข้อมูลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการจัดทำข้อมูลการปฏิบัติงานของพนักงานอาจมีการดำเนินการ เช่น การให้พนักงานสแกนลายนิ้วมือเพื่อบันทึกผลการเข้า-ออกงาน การติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพื่อรักษาความปลอดภัยผ่านภาพถ่ายกล้องวงจรปิด ข้อมูลเหล่านี้เป็นข้อมูลอ่อนไหวที่มีความละเอียดสูง ที่ต้องมีการขอความยินยอมและแจ้งวัตถุประสงค์ต่อพนักงานผู้เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล และต้องมีมาตรการในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลความอ่อนไหวที่มีความละเอียดสูงโดยการจัดเก็บอย่างปลอดภัย ใช้งานแค่ตามวัตถุประสงค์เท่านั้น และไม่ส่งต่อข้อมูลเหล่านี้ไปยังหน่วยงานภายนอกเด็ดขาด และมีการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเท่าที่จำเป็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานเท่านั้น หลีกเลี่ยงการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นข้อมูลอ่อนไหวและไม่ได้จำเป็นหรือเกี่ยวข้องต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

8. ผลการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ต่อการปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์

จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกฎหมาย มีการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จึงต้องมีการสร้างนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและสร้างมาตรการในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล พนักงานในองค์กรให้สอดคล้องกับกฎหมายฉบับนี้ เพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิการเป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน และเพื่อไม่ให้เกิดการปฏิบัติงานในองค์กรที่ฝ่าฝืนหรือขัดต่อกฎหมาย ในกรณีที่พนักงานพ้นสภาพการปฏิบัติงานให้กับองค์กร มีการกำหนดระยะเวลาในการจัดเก็บข้อมูลพนักงาน เพื่อป้องกันการเกิดข้อพิพาทในอนาคต แต่เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจัดเก็บข้อมูลก็มีการทำลายทิ้งในทันที เพื่อไม่ให้เกิดการรั่วไหลของข้อมูล

9. ผลการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ต่อกระบวนการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาพบว่า กระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้น ได้แก่ กระบวนการในการขอความยินยอม ต้องมีการขอความยินยอม แจ้งถึงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน รวมถึงระบุสิทธิของพนักงานผู้เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ในกรณีเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมวัตถุประสงค์ก็ต้องมีการขอความยินยอมจากพนักงานใหม่ กระบวนการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน มีการกำหนดรูปแบบการจัดเก็บข้อมูล และระยะเวลาในการจัดเก็บข้อมูลที่ต้องเหมาะสม และปลอดภัย และกระบวนการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ต้องรัดกุม เพื่อไม่ให้เกิดการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

10 ผลการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ต่อกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร

จากการศึกษาพบว่า กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร เริ่มตั้งแต่ก่อนการนำมาปรับใช้ภายในองค์กร องค์กรและพนักงานที่เกี่ยวข้องต้องศึกษาและอบรมเกี่ยวกับกฎหมายฉบับนี้อย่างละเอียด เพื่อร่วมกันวางแผน และกำหนดนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภายในองค์กรให้สอดคล้องกับกฎหมายที่จะมีผลบังคับใช้ ระหว่างการนำมาปรับใช้ภายในองค์กร องค์กรมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นและเปลี่ยนแปลงไป มีระบบในการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ดีขึ้น และให้พนักงานทั่วทั้งองค์กรได้รับการอบรมเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายฉบับนี้ และองค์กรมีการปฏิบัติตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่สร้างอย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้เกิดการกระทำผิดทางกฎหมาย และหลังการนำมาปรับใช้ภายในองค์กร องค์กรมีการติดตาม ควบคุม และประเมินผลจากการปรับใช้ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

11 ผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวและการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ข้อกำหนดและขอบเขตของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของนักทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงสิทธิความเป็นส่วนตัวของพนักงาน สิทธิการเป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน และสิทธิที่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานต้องกระทำเท่าที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายเท่านั้น ต้องมีการขอความยินยอมก่อนการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน โดยการใช้แบบฟอร์มขอความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งต้องแจ้งถึงวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล รวมถึงต้องระบุสิทธิการจัดการของพนักงานผู้เป็นเจ้าของข้อมูลอย่างชัดเจน ใน

กรณีที่มีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมวัตถุประสงค์ต้องมีการขอความยินยอมจากพนักงานใหม่ และต้องมีมาตรการรักษาความปลอดภัยพร้อมทั้งวิธีการทำลายข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการรั่วไหลของข้อมูล

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การปรับตัวและผลกระทบของบทบาทฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. ผลกระทบของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ต่อกระบวนการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรมนุษย์

ผลการศึกษา พบว่า นักทรัพยากรมนุษย์ระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นในทิศทางเดียวกัน คือกระบวนการปฏิบัติงานหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้น ได้แก่กระบวนการในการขอความยินยอม ต้องมีการขอความยินยอม แจ้งถึงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน รวมถึงระบุสิทธิของพนักงานผู้เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ในกรณีเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมวัตถุประสงค์ก็ต้องมีการขอความยินยอมจากพนักงานใหม่ กระบวนการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน มีการกำหนดรูปแบบการจัดเก็บข้อมูล และระยะเวลาในจัดเก็บข้อมูลที่ต้องเหมาะสมและปลอดภัย และกระบวนการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ต้องรัดกุม เพื่อไม่ให้เกิดการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจตุพร บุญเหมย (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบจากพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ที่มีต่อธุรกิจธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยพบว่า การปรับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ภายในองค์กรส่งผลกระทบต่อด้านทรัพยากรมนุษย์ คือ การเพิ่มภาระหน้าที่ให้กับคนในองค์กร และการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย

2. การปรับตัวในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ข้อกำหนดและขอบเขตของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

ผลการศึกษา พบว่า นักทรัพยากรมนุษย์ระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นในทิศทางเดียวกัน คือ การปฏิบัติงานด้านการสรรหาและคัดเลือกมีการสร้างแบบฟอร์มขอความยินยอมในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน การปฏิบัติงานด้านค่าจ้างและสวัสดิการที่ปฏิบัติงานร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก เช่น ธนาคาร ประกันสังคม และหน่วยงานจัดอบรม มีการส่งออกข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานไปยังหน่วยงานดังกล่าวเท่าที่จำเป็นหรือปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายเท่านั้น การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาและฝึกอบรมมีการวางแผนอบรมเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ให้กับพนักงานทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายดังกล่าว การปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเท่าที่จำเป็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานเท่านั้น หลีกเลี่ยงการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นข้อมูลอ่อนไหวและไม่ได้จำเป็นหรือเกี่ยวข้องต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีการป้องกันไม่ให้เกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับกฎหมายฉบับนี้ โดยมีการสร้างนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและสร้างมาตรการในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลพนักงานในองค์กร

3. แนวทางการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ข้อกำหนดและขอบเขตของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

ผลการศึกษา พบว่า นักทรัพยากรมนุษย์ระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นในทิศทางเดียวกัน คือ การปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงสิทธิความเป็นส่วนตัวของพนักงาน สิทธิการเป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน และสิทธิที่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของพนักงาน การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานกระทำที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายเท่านั้น มีการขอความยินยอมก่อนการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโดยการใช้แบบฟอร์มขอความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งแจ้งถึงวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล รวมถึงต้องระบุสิทธิการจัดการของพนักงานผู้เป็นเจ้าของข้อมูลอย่างชัดเจน ในกรณีที่มีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมวัตถุประสงค์ต้องมีการขอความยินยอมจากพนักงานใหม่ และมีมาตรการรักษาความปลอดภัยพร้อมทั้งวิธีการทำลายข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการรั่วไหลของข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

- พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562. ราชกิจจานุเบกษา, 136 (69ก). สืบค้นจาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/069/T_0052.PDF
- จตุพร บุญเหมย. (2563). ผลกระทบจากพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ที่มีต่อธุรกิจธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นจาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2020/TU_2020_6202030927_12932_13395.pdf
- ชฎาภา สุขสมัย. (2562). ทำไม? ธุรกิจต้องปรับตัวตาม พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล. สืบค้นจาก <https://daa.co.th/en/news/audit-news/item/335-ทำไม-ธุรกิจต้องปรับตัวตาม-พ-ร-บ-คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล.html>
- ประชาชาติธุรกิจ. (2563). ครม.สั่งเลื่อนใช้ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลออกไปอีก 1 ปี. สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/ict/news-463146>
- สุพิศ ประณีตพลกรัง. (2563). การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล. กรุงเทพฯ: สมพรการพิมพ์.
- สหธร เพชรวิโรจน์ชัย. (2564). PDPA คือสิ่งที่ HR ต้องรู้ วิธีการรับมือ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล. สืบค้นจาก <https://th.hrnote.asia/tips/pdpa-and-hr-210608/>
- สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล. (2563). สรุปสาระสำคัญ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562. สืบค้นจาก https://drive.google.com/file/d/1Ni3TQFTU01eMSHND_rXnCgHhOfFnvrlzc/view
- Deloitte. (2018). *How Financial Services are taking a sustainable approach to GDPR compliance in a new era for privacy, one year on* (Research report). United Kingdom: Deloitte LLP.
- Hrnote.asia. (2019). *Human Resource Management: HRM*. Retrieved from <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-whatishrm-190117/>
- Rossi, P. H., Freeman, H. E., & Lipsey, M. W. (1999). *Evaluation: A Systematic Approach* (6th Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.