

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 กับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล

The Personal Data Protection Act B.E. 2562 (2019) for Human Resources Management in Higher Education Institutions: A Case Study of Mahidol University

ปิยนุช รัตนกุล

Piyanuch Rattanakul

กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล

Division of Human Resource Mahidol University

piyanuch.rat@mahidol.ac.th

บทคัดย่อ

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (Personal Data Protection Act B.E. 2562) เรียกโดยย่อว่า กฎหมาย PDPA มีหลักการสำคัญในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าของข้อมูล กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และจะต้องดูแลรักษาข้อมูลนั้นให้ปลอดภัย ป้องกันผู้อื่นละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวส่วนตัวของเจ้าของข้อมูล มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย PDPA ได้เตรียมความพร้อมตั้งแต่ก่อนกฎหมาย PDPA มีผลบังคับใช้ ซึ่งดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการและคณะทำงาน โดยได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อให้การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษา มีความจำเป็นต้องเก็บ รวบรวมใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อประโยชน์ในการสรรหา การพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรของมหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดแนวทางบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกฎหมาย และพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสื่อสาร และสร้างความตระหนักรู้ให้กับบุคลากรในฐานะเจ้าของข้อมูลด้วย

คำสำคัญ: พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, PDPA, การบริหารทรัพยากรบุคคล

Abstract

The Personal Data Protection Act B.E. 2562, shortened as "PDPA," enshrines the principle of personal data freedom and privacy. It acknowledges the responsibility of a data controller to safeguard such data by collecting, using, and disclosing any personal data for legitimate and reasonable purposes. The data controller is also required to protect personal data from unauthorized access. In order to implement the PDPA, Mahidol University, a Thai autonomous university, has mandated a personal data group which composed of an advisory group and a working party with both the purpose of proposing a policy and guidelines to effectively safeguard the privacy of personal data. Human Resource Management serves as an essential mechanism for collecting,

using, and disclosing personal information with the aim of recruiting, developing, and retaining university staff. Having followed the Act, HR Professionals should indeed guide the law's implementation, develop all relevant operating procedures, and encourage employees to acknowledge the significance of personal information alignment.

Keywords: Personal Data Protection Act B.E. 2562, Personal Data Protection, PDPA, Human Resource Management

บทนำ

ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2565 เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและให้มีมาตรการเยียวยาเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลจากการถูกละเมิดสิทธิในข้อมูลส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, 2562) ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องกำหนดนโยบาย แนวทางดำเนินการ หรือแนวปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินการด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสอดคล้องกับกฎหมายดังกล่าว

หลักการสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลดำเนินการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็น ตามวัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมาย โดยต้องรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิได้รับการแจ้งให้ทราบรายละเอียดในการเก็บรวบรวม การขอเข้าถึง การขอให้โอน การคัดค้าน การเก็บรวบรวม ใช้หรือเปิดเผย การขอให้ลบหรือทำลาย หรือทำให้เป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลได้ การขอระงับการใช้ และการขอให้แก้ไขข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามแนวทางที่กฎหมายกำหนดไว้ หากเกิดความเสียหายจากการเก็บ รวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลจะมีความรับผิดชอบทางแพ่ง รับผิดชอบทางอาญาหรือทางปกครองแล้วแต่กรณี (สีหนาท ประยูรรัตน์, 2564) โดยมีโทษทางอาญาสูงสุดคือจำคุกไม่เกิน 1 ปีหรือปรับไม่เกิน 1,000,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

สถาบันอุดมศึกษาทั้งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการและสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนากำลังคนของประเทศ มีบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจ มีความจำเป็นต้องเก็บ รวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลของบุคคล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่กระบวนการสรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ในการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้นจึงปฏิเสธไม่ได้ว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล จำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย PDPA รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการสร้างความตระหนักรู้ให้กับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลด้วย

บทความนี้มุ่งนำเสนอถึงแนวทางดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล ตั้งแต่กระบวนการเตรียมความพร้อม รวมถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องตามกฎหมาย PDPA เพื่อให้ทราบแนวทางดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล และมุ่งหวังว่าจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรต่าง ๆ ต่อไป

สาระสำคัญโดยสรุปของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (Personal Data Protection Act B.E. 2562) เรียกโดยย่อว่า กฎหมาย PDPA ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2565

มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็น โดยไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิผู้เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล (รับขวัญ ชลดำรงกุล และ อมรเชษฐ์ จินดาอภิรักษ์, 2565) สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมาย

ใช้บังคับแก่การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลหรือผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในราชอาณาจักร และผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่นอกราชอาณาจักรที่มีกิจกรรมเกี่ยวกับการเสนอขายสินค้าหรือบริการแก่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในราชอาณาจักรไม่ว่าจะมีการชำระเงินหรือไม่ก็ตาม และการเฝ้าติดตามพฤติกรรมของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นในราชอาณาจักร (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2563)

2. ความหมายของข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล คือข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลซึ่งทำให้สามารถระบุตัวบุคคลนั้นได้ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม แต่ไม่รวมถึงข้อมูลของผู้ถึงแก่กรรม และข้อมูลนิติบุคคล โดยข้อมูลส่วนบุคคลจะแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

- ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป (Personal Data) คือข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลซึ่งทำให้สามารถระบุตัวบุคคลนั้นได้ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม เช่น ชื่อ นามสกุล ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ อีเมล เลขบัตรประจำตัวประชาชน เลขหนังสือเดินทาง ข้อมูลทางการเงิน ภาพสำเนาบัตรประชาชนหรือสำเนาบัตรอื่น ๆ ที่สามารถระบุตัวบุคคลได้

- ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความละเอียดอ่อน (Sensitive Personal Data) คือข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลที่โดยสภาพมีความละเอียดอ่อน และสามารถก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสิทธิเสรีภาพหรืออาจถูกใช้ในการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อเจ้าของข้อมูล รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่กฎหมาย PDPA ให้ความสำคัญและมีบทกำหนดโทษที่รุนแรงกรณีเกิดการละเมิด (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2565) ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ความคิดเห็นทางการเมือง ความเชื่อในลัทธิ ศาสนาหรือปรัชญา พฤติกรรมทางเพศ ประวัติอาชญากรรม ข้อมูลสุขภาพ ความพิการ ข้อมูลสหภาพแรงงาน ข้อมูลพันธุกรรม ข้อมูลชีวภาพ

3. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตามกฎหมาย PDPA กำหนดผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, 2565) สรุปได้ดังนี้

1) เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล (Data Subject) หมายถึงบุคคลธรรมดาผู้มีสิทธิตามกฎหมาย ซึ่งข้อมูลนั้นบ่งชี้ไปถึงบุคคลดังกล่าวไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

2) ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล (Data Controller) หมายถึง บุคคล หรือนิติบุคคล ที่มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

3) ผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (Data Processor) หมายถึง บุคคล หรือนิติบุคคล ซึ่งดำเนินการเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามคำสั่งหรือในนามของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งไม่ใช่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล

4. หลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

การเก็บ รวบรวมใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ต้องสอดคล้องกับหลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (โชทศรัต ธรรมบุษดี, 2563) ดังนี้

1) เป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยชอบด้วยกฎหมาย มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ (Lawfulness, Fairness and Transparency)

2) เป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลภายใต้ขอบเขตและวัตถุประสงค์ที่กำหนด และไม่นำไปใช้หรือเปิดเผยนอกเหนือขอบเขตวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลนั้น (Purpose Limitation)

3) เป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเพียงพอ เกี่ยวข้อง และเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล (Data Minimization)

4) เป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่ถูกต้องและดำเนินการให้ข้อมูลเป็นปัจจุบันในกรณีที่จำเป็น (Accuracy)

5) เป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามระยะเวลาเท่าที่จำเป็น (Storage Limitation)

6) เป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่มีมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลที่เหมาะสม (Integrity and Confidentiality)

5. สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล (Data Subject Right)

เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล สามารถใช้สิทธิตามกฎหมาย PDPA สรุปได้ดังนี้

1) สิทธิได้รับการแจ้งให้ทราบ (Right to be informed) เจ้าของข้อมูลมีสิทธิได้รับการแจ้งให้ทราบถึง วัตถุประสงค์และรายละเอียดของการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (มาตรา 23)

2) สิทธิขอเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล (Right to Access) เจ้าของข้อมูลมีสิทธิขอเข้าถึงข้อมูลและขอรับสำเนาข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับตนเอง (มาตรา 30)

3) สิทธิการขอให้โอนข้อมูลส่วนบุคคล (Right to Data Portability) เจ้าของข้อมูลมีสิทธิขอให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลอื่นในกรณีต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 31)

4) สิทธิคัดค้านการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล (Right to object) เจ้าของข้อมูลมีสิทธิคัดค้านการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับตนเมื่อใดก็ได้ (มาตรา 32)

5) สิทธิขอให้ลบ ทำลาย หรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลได้ (Right to erasure / Right to be forgotten) เจ้าของข้อมูลมีสิทธิขอลบ ทำลาย หรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลไม่สามารถระบุตัวบุคคลได้ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 33)

6) สิทธิขอให้ระงับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล (Right to Restrict Processing) เจ้าของข้อมูลมีสิทธิขอให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลระงับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล ไม่ว่าข้อมูลอยู่ระหว่างการตรวจสอบตามคำขอลบ หรือทำลายข้อมูลที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือระงับการทำลายข้อมูลเมื่อครบกำหนด (มาตรา 34)

7) สิทธิขอให้แก้ไขข้อมูลส่วนบุคคล (Right to Rectification) เจ้าของข้อมูลมีสิทธิขอให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลดำเนินการแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สมบูรณ์ หรือไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด (มาตรา 35)

แนวทางดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของสถาบันอุดมศึกษา

ในการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปตามกฎหมาย จำเป็นต้องมีการศึกษาวิเคราะห์และทำความเข้าใจบริบทของกฎหมาย การปรับปรุงการดำเนินงาน การกำหนดนโยบายและแนวทางในการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในความรับผิดชอบตั้งแต่กระบวนการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูล รวมถึงการรักษาสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลให้สอดคล้องตามกฎหมาย PDPA ซึ่งแนวทางดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของสถาบันอุดมศึกษา (สรุปจาก มหาวิทยาลัยมหิดล, 2566 , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2566 , มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2566 , มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2566 , มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2566) สรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงแนวทางดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของสถาบันอุดมศึกษา

แนวทางการดำเนินการ	มหาวิทยาลัยมหิดล	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
1. การแต่งตั้งทำงานเพื่อดำเนินการด้าน PDPA ของสถาบันอุดมศึกษา	- คณะกรรมการเตรียมความพร้อมในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ทำหน้าที่กำหนดแนวทางการดำเนินการหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของมหาวิทยาลัย - เครือข่ายผู้ประสานงานด้านข้อมูลส่วนบุคคลจากตัวแทนของส่วนงาน ทำหน้าที่สื่อสาร ถ่ายทอด และขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	- คณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ทำหน้าที่กำหนดนโยบายหรือแนวทางการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของมหาวิทยาลัย - ทุกส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยดูแลเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของส่วนงาน	- คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของมหาวิทยาลัย - ทุกส่วนงานดำเนินการตามประกาศของมหาวิทยาลัย เรื่อง แนวปฏิบัติสำหรับการดำเนินการของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลระดับส่วนงาน	- คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ทำหน้าที่พิจารณา กลั่นกรอง และกำหนดแนวทางการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของมหาวิทยาลัย - ทุกส่วนงานมอบหมายหรือแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานในสังกัดส่วนงานให้ทำหน้าที่ผู้ประสานงานในการดำเนินการด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	- คณะกรรมการกำหนดนโยบายและส่งเสริมคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ทำหน้าที่ส่งเสริมคุ้มครองกำหนดนโยบาย และหลักเกณฑ์การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของมหาวิทยาลัย - หัวหน้าส่วนงาน ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามแนวนโยบายและแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แนวทางการดำเนินการ	มหาวิทยาลัยมหิดล	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer: DPO)	เป็นบุคลากรภายใน โดยมีคำสั่งมหาวิทยาลัย เรื่อง แต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล	เป็นบุคลากรภายใน โดยมีคำสั่งมหาวิทยาลัย เรื่อง แต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	เป็นบุคลากรภายใน โดยมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของมหาวิทยาลัย	เป็นบุคลากรภายใน โดยมีคำสั่งมหาวิทยาลัย เรื่อง แต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	เป็นบุคลากรภายใน โดยมีคำสั่งมหาวิทยาลัย เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
3. การจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา	- ประกาศมหาวิทยาลัย มหิดล เรื่อง นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2563 - แนวปฏิบัติสำหรับระบบสารสนเทศและเว็บไซต์	- ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2563 - ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2565	- ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2565 - แนวปฏิบัติสำหรับการดำเนินการของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลระดับส่วนงาน	- ประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่อง นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2564 - นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลจากกล้องวงจรปิด	- ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลา นครินทร์ เรื่อง นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล มหาวิทยาลัยสงขลา นครินทร์ พ.ศ. 2565 - แนวปฏิบัติการใช้คุกกี้ - แนวปฏิบัติการใช้อีเมล

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แนวทางการ ดำเนินการ	มหาวิทยาลัย มหิดล	จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัย เชียงใหม่	มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์	มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์
4. การบริหารการ เปลี่ยนแปลง: การ สร้างความตระหนักรู้ แก่บุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษา	มีการดำเนินการ อาทิ - การอบรมเชิง ปฏิบัติการ “แนว ทางการคุ้มครอง ข้อมูลส่วนบุคคล” - การบรรยายหัวข้อ “การเตรียมความ พร้อมระบบที่ เกี่ยวข้องกับ PDPA” - รายวิชาออนไลน์ หัวข้อ “หลักการ คุ้มครองข้อมูลส่วน บุคคลของนักศึกษา และบุคลากร มหาวิทยาลัย มหิดล” ผ่านระบบ Mux และ KM Masterclass ของมหาวิทยาลัย	มีการดำเนินการ อาทิ - การชี้แจงการ ขับเคลื่อนงานด้าน การคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล - การสร้าง ความ ตระหนักรู้ “พระราชบัญญัติ คุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล พ.ศ. 2562” - Q & A การ คุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย - รายวิชาออนไลน์ เรื่อง “กฎหมาย คุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล” ผ่าน ระบบ Chula MOOC	มีการดำเนินการ อาทิ - การอบรมหลักสูตร กฎหมายคุ้มครอง ข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection Act : PDPA) - การอบรม “กฎหมายคุ้มครอง ข้อมูลส่วนบุคคล เบื้องต้นสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานภายใน มหาวิทยาลัย เชียงใหม่” - การอบรมหลักสูตร Data Mapping (กระบวนการจัดการ ข้อมูล) ตามกรอบ PDPA	มีการดำเนินการ อาทิ - การบรรยาย เรื่อง พรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และการนำมาใช้กับ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ - การบรรยาย เรื่อง การ บริหารจัดการ COOKIES	มีการ ดำเนินการ อาทิ - การจัด สัมมนาเชิง ปฏิบัติการ เรื่อง พระราชบัญญัติ คุ้มครอง ข้อมูลส่วน บุคคล (PDPA) - การอบรม ออนไลน์ สำหรับ บุคลากร ระดับ ปฏิบัติการ เรื่อง "เจาะลึก การ ประยุกต์ใช้ พร.บ. คุ้มครอง ข้อมูลส่วน บุคคล (PDPA) สำหรับผู้ ปฏิบัติ"

จากตารางแนวทางการดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งผู้เขียนได้วิเคราะห์จากข้อมูลของมหาวิทยาลัยมหิดลได้ดำเนินการในระยะเริ่มต้นโดยเปรียบเทียบจากสถาบันอุดมศึกษาไทยที่อยู่ในอันดับที่ 1-5 จากผลการจัดอันดับ QS World university rankings 2023 (QS Quacquarelli Symonds Limited, 2565) ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สามารถสรุปแนวทางการดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 กับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ได้ดังนี้

1. การแต่งตั้งทำงานเพื่อดำเนินการด้าน PDPA ของสถาบันอุดมศึกษา

ในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร นักศึกษา และบุคคลภายนอก จึงจำเป็นต้องศึกษา วิเคราะห์แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย รวมถึงกำหนดนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยการดำเนินการดังกล่าว สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่จะดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อให้ครอบคลุมทุกพันธกิจที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเป็นกลไกในขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ อาทิ การกำหนดให้มีเครือข่ายผู้ประสานงานด้าน PDPA การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อมอบอำนาจให้ส่วนงานภายในเป็นผู้รับผิดชอบข้อมูลส่วนบุคคลของส่วนงาน การกำหนดแนวปฏิบัติให้ส่วนงานต้องดำเนินการตามนโยบายของสถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

2. การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer: DPO)

ตามกฎหมาย PDPA มาตรา 41 กำหนดให้องค์กรหรือหน่วยงานเข้าหลักเกณฑ์ตามกฎหมายกำหนด ต้องแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลโดยอาจเป็นบุคลากรภายในหรือผู้รับจ้างบริการก็ได้ เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer) หรือที่เรียกโดยย่อว่า “DPO” ซึ่งเป็นผู้ที่มีหน้าที่สำคัญในการให้คำแนะนำและตรวจสอบการดำเนินงานของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ปฏิบัติงานสถาบันอุดมศึกษา เกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย PDPA

จากตารางอธิบายได้ว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็นถือเป็นหน่วยงานที่จำเป็นต้องมีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมาย PDPA ในการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 5 แห่งเป็นการแต่งตั้งจากบุคลากรภายใน ซึ่งในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่าการแต่งตั้งจากบุคลากรภายในมีความเหมาะสมในเชิงการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากบุคลากรภายในจะมีความเข้าใจในบริบทและแนวทางในการดำเนินการตามบริบทของสถาบันอุดมศึกษา หากแต่การแต่งตั้งบุคลากรภายในควรพิจารณาเลือกจากบุคคลที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Conflict of interest) กับข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ในการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาอาจแต่งตั้งเป็นบุคคลเดียว อาทิ มหาวิทยาลัยมหิดล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หรือคณะบุคคล อาทิ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ก็สามารถดำเนินการตามบริบทของสถาบันอุดมศึกษาได้

3. การจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา

ตามกฎหมาย PDPA มาตรา 23 กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลแจ้งเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลให้ทราบรายละเอียด วิธีการ การดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จากตารางสรุปได้ว่าสถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดนโยบายด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy Policy) เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปตามกฎหมาย PDPA รวมถึงการกำหนดให้มีมาตรการรักษาข้อมูลให้มีความมั่นคงปลอดภัย และเป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งนี้เมื่อกำหนดนโยบายด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งเป็นนโยบายหลักในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว อาจกำหนดให้มี

ประกาศความเป็นส่วนตัว (Privacy Notice) หรือแนวปฏิบัติในการดำเนินการ อาทิ นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลจากกล้องวงจรปิด (CCTV Policy) ประกาศด้านความเป็นส่วนตัวด้านข้อมูลบุคลากร แนวปฏิบัติสำหรับดำเนินการของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลระดับส่วนงาน แนวปฏิบัติสำหรับระบบสารสนเทศและเว็บไซต์ เป็นต้น

สำหรับมหาวิทยาลัยมหิดล ได้กำหนดแนวทางการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยได้ออกประกาศจำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ ประกาศความเป็นส่วนตัวด้านข้อมูลผู้สมัครงาน ประกาศความเป็นส่วนตัวด้านข้อมูลของบุคลากร และประกาศความเป็นส่วนตัวด้านข้อมูลผู้ใช้งานระบบ Training Information Center เพื่อแจ้งผู้สมัครงาน บุคลากร และผู้เกษียณอายุงาน และผู้ลงทะเบียนเข้ารับการอบรม

4. การบริหารการเปลี่ยนแปลง : การสร้างความตระหนักรู้แก่บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษา

เพื่อให้บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร มีความตระหนักรู้และเห็นความสำคัญของข้อมูลส่วนบุคคล เข้าใจถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้เก็บ รวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยทราบถึงหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎหมาย PDPA สถาบันอุดมศึกษาจึงควรมีกลไกในการสร้างความตระหนักรู้แก่บุคลากรทุกระดับตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้ที่รับผิดชอบในด้านการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคล และบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย PDPA และสร้างความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามกฎหมาย

จากตารางสรุปได้ว่าการดำเนินการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับกฎหมาย PDPA สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินการในหลากหลายรูปแบบ ทั้งในรูปแบบของการอบรม การอบรมออนไลน์ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดสัมมนา ในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย PDPA รวมถึงการสร้างเป็นรายวิชาออนไลน์ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าอบรมได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกสามารถเข้าศึกษาในรายวิชาออนไลน์ซึ่งถือเป็นการบริการวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลด้วย

ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลนอกจากการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรมีความตระหนักรู้ผ่านการอบรมแล้ว เพื่อให้บุคลากรเข้าใจถึงสิทธิของตน อาทิ บุคลากรในฐานะเจ้าของข้อมูลจะสามารถเข้าถึงข้อมูลของตนเองได้อย่างไร หรือบุคลากรมีสิทธิอย่างไรในฐานะที่เป็นเจ้าของข้อมูล เป็นต้น ควรมีการสื่อสารแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมาย PDPA ซึ่งอาจดำเนินการโดยสรุปสาระสำคัญของกฎหมาย PDPA ในรูปแบบของอินโฟกราฟิกส์ อาทิ สิ่งที่ต้องทำและไม่ควรทำ (Do and Don't) สิทธิของข้อมูล (Data Subject's Right) เพื่อเผยแพร่และสื่อสารไปยังบุคลากรผ่านช่องทางต่าง ๆ ด้วย

ประเด็นการปรับกระบวนการงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

กล่าวได้ว่ากฎหมาย PDPA เกี่ยวข้องกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องกำหนดแนวทางดำเนินการและปรับกระบวนการงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ โดยในการปรับกระบวนการงานด้านทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ จำแนกข้อมูล รวมถึงวัตถุประสงค์และระยะเวลาในการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลให้เป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งการจัดทำบันทึกการกิจกรรม (Records of Processing Activity: ROPA) เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้สามารถจัดการข้อมูลส่วนบุคคล และปรับปรุงกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นไปตามที่กฎหมาย PDPA กำหนดให้องค์กรมีหน้าที่ในการจัดทำมีบันทึกการกิจกรรมอย่างน้อยตามที่ระบุไว้ในมาตรา 39 เพื่อให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลและสำนักงานสามารถตรวจสอบได้ (สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, 2565) ในกรณีของมหาวิทยาลัยมหิดล กองทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการ

จัดทำบันทึกการกิจกรรม และปรับปรุงกระบวนการงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะเริ่มต้น (ปี พ.ศ. 2563 – 2565) ดังนี้

1. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร

กระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลของผู้สนใจสมัครงานซึ่งเป็นบุคคลภายนอก สถาบันอุดมศึกษาควรพิจารณาทบทวนข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานรวมถึงระยะเวลาที่มีการจัดเก็บ โดยจัดเก็บเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมาย และมีช่องทางในการแจ้งให้ผู้สนใจสมัครงานทราบถึงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของข้อมูลที่จัดเก็บด้วย

มหาวิทยาลัยมหิดลมีระบบศูนย์ข้อมูลสมัครงานออนไลน์หรือที่เรียกว่า e-Recruitment เพื่อให้ส่วนงานใช้ในการสรรหาบุคลากรซึ่งมีการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน ตั้งแต่การค้นหาข้อมูลผู้สมัคร ประกาศรับสมัคร ประกาศผลการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ และผู้สนใจร่วมงานกับมหาวิทยาลัยสามารถค้นหาตำแหน่งงานว่าง ฝากประวัติ หรือสมัครงานผ่านระบบ Online ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และลดระยะเวลาการเดินทาง

จากการจัดทำบันทึกกิจกรรมการประมวลผล ทำให้มีการทบทวนข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บในระบบ e-Recruitment โดยจำแนกรายการข้อมูลและระบุเหตุผลความจำเป็นในการเก็บข้อมูลในแต่ละรายการ ซึ่งได้พิจารณายกเลิกการเก็บข้อมูลที่ไม่จำเป็นในขั้นตอนการรับสมัคร ได้แก่ สัญชาติ ศาสนา และหมู่โลหิต เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย PDPA มาตรา 22 ซึ่งกำหนดไว้ว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล ให้เก็บรวบรวมได้เท่าที่จำเป็นภายใต้วัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมายของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล (พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, 2562) รวมถึงพิจารณาระยะเวลาจัดเก็บข้อมูลซึ่งแต่เดิมมิได้เคยกำหนดไว้

การวิเคราะห์ จำแนกข้อมูล และระบุเหตุผลความจำเป็นในการเก็บ รวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูล สามารถนำไปประกอบการจัดทำประกาศความเป็นส่วนตัวด้านข้อมูลผู้สมัครงาน โดยประกาศความเป็นส่วนตัวด้านข้อมูลผู้สมัครงานดังกล่าวได้เผยแพร่ไว้ในระบบ e-Recruitment พร้อมทั้งทำ QR Code ประกาศความเป็นส่วนตัวด้านข้อมูลผู้สมัครงานแนบท้ายแบบฟอร์มใบสมัครงาน สำหรับส่วนงานที่ไม่ได้ใช้งานระบบ e-Recruitment เพื่อแจ้งให้ผู้สนใจสมัครงานกับมหาวิทยาลัยทราบถึงรายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล ตามกฎหมาย PDPA มาตรา 23

2. การบรรจุบุคลากร

การบรรจุบุคลากรเพื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นกระบวนการสำคัญที่หลายองค์กรรวมถึงสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลส่วนบุคคลทั้งในระบบสารสนเทศ หรือการขอทำสำเนาข้อมูลส่วนบุคคลประกอบการจัดทำสัญญาจ้าง และเก็บเป็นทะเบียนประวัติบุคลากร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำบันทึกกิจกรรมการประมวลผลในกระบวนการบรรจุบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลพบว่ามีเก็บข้อมูลส่วนบุคคลทั้งข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความละเอียดอ่อน ได้แก่ ข้อมูลศาสนา และข้อมูลสุขภาพ เพื่อวัตถุประสงค์ในการบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร ซึ่งตามกฎหมาย PDPA มาตรา 19 กำหนดไว้ว่าผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะกระทำการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไม่ได้หากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไม่ได้ให้ความยินยอมไว้ก่อนหรือในขณะนั้น (พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, 2562)

มหาวิทยาลัยมหิดลจึงได้ประกาศความเป็นส่วนตัวด้านข้อมูลของบุคลากร และพัฒนาระบบที่ใช้สำหรับบันทึกข้อมูลการยินยอมให้ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล (M-sent) เพื่อให้บุคลากรอ่านและรับทราบถึงวัตถุประสงค์ในการเก็บ รวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ก่อนเข้าระบบเพื่อพิจารณาให้ความยินยอม กรณีบุคลากรไม่ให้ความยินยอมระบบจะมีข้อความแจ้งให้ทราบถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นด้วย

ในการแจ้งให้ทราบรายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล ตามกฎหมาย PDPA มาตรา 23 รวมถึงการขอความยินยอมจากบุคลากรในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความละเอียดอ่อน ได้แก่ ข้อมูลศาสนา และข้อมูลสุขภาพ กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามที่กฎหมาย PDPA กำหนดไว้ ดังนี้

1) บุคลากรที่ได้รับการบรรจุตั้งแต่วันที่กฎหมายมีผลใช้บังคับแล้ว (วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2565) หากบุคลากรสมัครงานผ่านระบบ e-Recruitment ระบบจะแจ้งเตือนให้บุคลากรศึกษาและรับทราบประกาศความเป็นส่วนตัวส่วนตัวด้านข้อมูลบุคลากร และเข้าระบบ M-sent ในส่วนข้อมูลด้านศาสนาและสุขภาพซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความละเอียดอ่อน ก่อนที่จะบันทึกข้อมูลประวัติผู้ได้รับการคัดเลือก

สำหรับบุคลากรที่ไม่ได้สมัครงานผ่านระบบ e-Recruitment จะแจ้งบุคลากรทราบในขั้นตอนของการทำสัญญาการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยจัดทำเอกสารแนบท้ายสัญญา 2 ส่วน ได้แก่ QR Code ซึ่งอยู่แนบท้ายสัญญาให้บุคลากรศึกษาและรับทราบประกาศความเป็นส่วนตัวส่วนตัวด้านข้อมูลส่วนบุคคล และแบบขอความยินยอมในการประมวลผลข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อน

นอกจากนี้ยังได้แจ้งช่องทางที่บุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงความยินยอมผ่านระบบออนไลน์ทางเว็บไซต์กองทรัพยากรบุคคลได้ด้วย

2) บุคลากรที่บรรจุก่อนกฎหมาย PDPA ใช้บังคับ โดยกฎหมาย PDPA มาตรา 95 กำหนดไว้ว่า ข้อมูลส่วนบุคคลที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลได้เก็บรวบรวมไว้ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลสามารถเก็บรวบรวมและใช้ข้อมูลส่วนบุคคลนั้นต่อไปได้ตามวัตถุประสงค์เดิม ทั้งนี้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องกำหนดวิธีการยกเลิกความยินยอมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่ประสงค์ให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลเก็บรวบรวมและใช้ข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวสามารถแจ้งยกเลิกความยินยอมได้โดยง่าย (พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, 2562) กำหนดแนวทางดำเนินการดังนี้

2.1) จัดให้มีช่องทางการศึกษาประกาศความเป็นส่วนตัวส่วนตัวด้านข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดลทั้งช่องทางออนไลน์ โดยแจ้งทาง e-mail ประชาสัมพันธ์เว็บไซต์กองทรัพยากรบุคคล และเว็บไซต์ <https://privacy.mahidol.ac.th> ซึ่งเป็นเว็บไซต์กลางด้าน PDPA ของมหาวิทยาลัย และมีหนังสือเวียนแจ้งส่วนงานให้ประชาสัมพันธ์ไปยังบุคลากร โดยได้แจ้งให้ทราบถึงช่องทางการศึกษาประกาศความเป็นส่วนตัวส่วนตัวในกรณีที่มีการปรับปรุงเนื้อหาด้วย

2.2) การขอความยินยอมและขอเปลี่ยนแปลงความยินยอมในการประมวลผลข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อน ได้ดำเนินการเชื่อมโยงระบบ M-Sent ของมหาวิทยาลัยกับระบบสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่บุคลากรสามารถจัดการได้ด้วยตนเอง (Employee Self Service) อาทิ ระบบการขอใช้สวัสดิการ ระบบลาออนไลน์ เป็นต้น กรณีที่บุคลากรไม่ได้ใช้ระบบออนไลน์สามารถจัดการความยินยอมทางเอกสารโดยใช้แบบฟอร์มการให้ความยินยอมในการประมวลผลข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อนที่แนบไปกับหนังสือเวียนแจ้งส่วนงาน

3. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาสามารถดำเนินการได้ในหลากหลายรูปแบบ ซึ่งการอบรมเป็นการพัฒนาในรูปแบบหนึ่ง มหาวิทยาลัยมหิดลมีระบบศูนย์ข้อมูลการอบรม (Training Information Center) สำหรับประชาสัมพันธ์ และเป็นศูนย์กลางข้อมูลจัดโครงการอบรม สัมมนา ซึ่งบุคลากรที่สนใจสามารถค้นหาหลักสูตรการอบรม สัมมนาของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน ลงทะเบียนออนไลน์ ประเมินผลออนไลน์ เรียกดูประวัติการฝึกอบรม และใช้เป็นฐานข้อมูลผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ

จากการจัดทำบันทึกกิจกรรมการประมวลผลการพัฒนาบุคลากร พบว่ามีการจัดเก็บข้อมูลในกระบวนการบรรจุบุคลากรไว้แล้ว ซึ่งมีข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความละเอียดอ่อน และในประกาศความเป็นส่วนตัวส่วนตัวด้านข้อมูลบุคลากร ได้แจ้งวัตถุประสงค์

ประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไว้แล้ว แต่เนื่องจากโครงการอบรมหรือสัมมนาที่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานประชาสัมพันธ์ในระบบ Training Information Center อาจมีการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลเพิ่มเติม อาทิ ภาพนิ่ง วิดีโอ ความพึงพอใจในการเข้าอบรม ประเภทอาหาร (กรณีมีการจัดเลี้ยงอาหาร) เป็นต้น

ดังนั้นกองทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดทำประกาศความเป็นส่วนตัวด้านข้อมูลผู้ใช้งานระบบ Training Information Center โดยเผยแพร่ไว้ในระบบเพื่อแจ้งให้บุคลากรที่ลงทะเบียนเข้ารับการอบรมทราบรายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล ตามกฎหมาย PDPA มาตรา 23 ทั้งนี้เมื่อมหาวิทยาลัยหรือส่วนงานดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรจะแจ้งประกาศความเป็นส่วนตัวโดยจัดทำเป็น QR Code ไว้ยังสถานที่จัดโครงการ เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ของการบันทึกภาพ รวมถึงช่องทางแจ้งความประสงค์ขอไม่บันทึกภาพเพื่อหลีกเลี่ยงการเผยแพร่ภาพของบุคลากรดังกล่าวด้วย

4. การบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

การบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เป็นเครื่องมือสำคัญในการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคล ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรได้หลากหลายรูปแบบ อาทิ สวัสดิการด้านการเงิน ด้านสุขภาพ ด้านที่พักอาศัย ด้านยานพาหนะ สิทธิประโยชน์ด้านการลา และการเชิดชูเกียรติ

จากการบันทึกกิจกรรมการประมวลผล ในกระบวนการด้านการบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งมหาวิทยาลัยได้แจ้งวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไว้ในประกาศความเป็นส่วนตัวด้านข้อมูลบุคลากรแล้ว แต่เนื่องจากสวัสดิการและสิทธิประโยชน์บางประเภทมีความจำเป็นต้องเก็บ รวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความละเอียดอ่อน ได้แก่ ข้อมูลด้านสุขภาพ และข้อมูลศาสนา เพื่อประกอบการใช้สิทธิสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี และการใช้สิทธิการลาป่วย การลาที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลศาสนา เช่น การลาอุปสมบท การลาประกอบพิธีฮัจญ์ เป็นต้น มหาวิทยาลัยจึงจัดทาระบบ M-Sent ไว้ตั้งแต่กระบวนการบรรจุบุคลากร เพื่อขอความยินยอมใช้ข้อมูลด้านศาสนาและสุขภาพ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยได้ปรับปรุงระบบงานออนไลน์ที่บุคลากรใช้ในการแจ้งความประสงค์ขอรับสวัสดิการด้านสุขภาพและใช้สิทธิการลา อาทิ ระบบการเบิกค่ารักษาพยาบาล ระบบลาออนไลน์ โดยให้ระบบดำเนินการตรวจสอบข้อมูลความยินยอมที่บุคลากรได้แจ้งไว้ หากบุคลากรไม่ให้ความยินยอมและประสงค์ขอรับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สามารถแจ้งเปลี่ยนแปลงความยินยอมได้โดยง่าย และดำเนินการปรับปรุงแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (กรณีบุคลากรไม่ได้ใช้ระบบงานออนไลน์) ให้มีการขอความยินยอมจากบุคลากรด้วย

5. การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา เป็นระบบงานที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล สร้างภาพลักษณ์ที่ดี อำนวยความสะดวกต่อบุคลากร และเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสามารถบริหารและตัดสินใจในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมักใช้เป็นศูนย์กลางข้อมูลบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา

กองทรัพยากรบุคคลได้พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย PDPA ดังนี้

- 1) ระบบ e-Recruitment เป็นระบบงานสำหรับรับสมัครงานออนไลน์ของมหาวิทยาลัย ได้ดำเนินการยกเลิกการเก็บข้อมูลที่ไม่จำเป็น กำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลของผู้สมัครงาน และเพิ่มประกาศความเป็นส่วนตัวด้านผู้สมัครงานไว้ในระบบ เพื่อให้ผู้สมัครงานทราบถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่มหาวิทยาลัยจัดเก็บ วัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูล สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล และช่องทางการติดต่อ
- 2) ระบบ HR Connect เป็นระบบศูนย์กลางของบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่บุคลากรสามารถจัดการได้ด้วยตนเอง (Employee Self Service) ซึ่งประกอบด้วยระบบงานย่อย อาทิ ระบบการเข้าถึงข้อมูลประวัติส่วนตัวของบุคลากร ระบบการ

ขอใช้สวัสดิการ และระบบลาออนไลน์ เป็นต้น ซึ่งได้ดำเนินการเพิ่มประกาศความเป็นส่วนตัวส่วนตัวด้านข้อมูลบุคลากรไว้ในระบบ เพื่อให้บุคลากรทราบถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่มหาวิทยาลัยจัดเก็บ วัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูล สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ช่องทางในการติดต่อในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงเพิ่มช่องทางการเชื่อมโยงไปยังระบบ M-Sent เพื่อให้บุคลากรแจ้งเปลี่ยนแปลงความยินยอมได้ ดังภาพที่ 1

โปรดศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ประกาศความเป็นส่วนตัวฉบับของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล [ที่ ๕](#) | [เปลี่ยนแปลงความยินยอม](#)

ภาพที่ 1 ข้อความในระบบ HR Connect เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามกฎหมาย PDPA

ที่มา : กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล (2565)

ทั้งนี้มหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดสิทธิให้บุคลากรในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลสามารถเข้าถึงข้อมูลของตนเองได้จากระบบ HR Connect โดยเป็นสิทธิเฉพาะเจ้าของข้อมูลที่สามารถเข้าถึงข้อมูลรายบุคคล และสามารถตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง อาทิ ชื่อ นามสกุล วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง วันเดือนปีเกิด วันบรรจุ เงินเดือน เป็นต้น ซึ่งหากบุคลากรมีความประสงค์ในการขอใช้สิทธิขอใช้สิทธิการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมาย PDPA ก็สามารถดำเนินการผ่านระบบการขอใช้สิทธิการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล (Data Subject Access Request : DSASR) ที่มหาวิทยาลัยได้พัฒนาขึ้นเพื่อให้บุคลากรสามารถยื่นคำร้องขอใช้สิทธิขอใช้สิทธิได้

3) MUHR Website เป็นเว็บไซต์ของกองทรัพยากรบุคคล ซึ่งใช้เป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ได้มีการดำเนินการวิเคราะห์คุกกี้ที่จำเป็น (Necessary Cookies) และคุกกี้เพื่อการวิเคราะห์ (Analytics Cookies) ของแต่ละเว็บไซต์ โดยได้เพิ่มข้อความเกี่ยวกับการใช้คุกกี้ (Cookie Notification Message) ไว้ที่ท้ายเว็บไซต์ของกองทรัพยากรบุคคล สำหรับการแจ้งการเก็บและใช้ข้อมูลคุกกี้ของผู้ใช้งานเว็บไซต์

สรุปผล

จากหลักการสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัตินี้ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล และกระตุ้นให้เกิดตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับสิทธิของเจ้าของข้อมูล รวมถึงการต้องพิจารณาทบทวนและปรับปรุงกิจกรรมการประมวลผลข้อมูลภายในให้เป็นไปอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกฎหมาย

ในการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ของสถาบันอุดมศึกษา กำหนดกลไกในการดำเนินงานโดยมีการดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการแต่งตั้งทำงานเพื่อดำเนินการด้าน PDPA ของสถาบันอุดมศึกษา กำหนดบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางแนวทางดำเนินการ และสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้สัมฤทธิ์ผล รวมถึงการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (DPO) ตามที่กฎหมายกำหนด

การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 จำเป็นต้องมีการประเมินและวิเคราะห์ความจำเป็นของข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง กำหนดมาตรการจัดการข้อมูล กำหนดแนวทางดำเนินการ ปรับปรุงกระบวนการให้ชัดเจนและสอดคล้องกับกฎหมาย เนื่องจากในการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ อาทิ กระบวนการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร และการบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เป็นต้น มีความเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลโดยตรงจำเป็นต้องเก็บ รวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

เพื่อประโยชน์ในการสรรหา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการสนับสนุนดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษาควรดำเนินการสร้างความตระหนักรู้ถึงบทบาทของตนในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลควรมีความตระหนักรู้ถึงหลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และสิทธิของบุคลากรในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงเป็นศูนย์กลางขององค์ความรู้เชิงวิชาการด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล อันจะยังประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

เอกสารอ้างอิง

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2565). แนวปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 กับการคุ้มครองแรงงานสำหรับสถานประกอบการ. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2565, จาก <https://legal.labour.go.th/attachments/article/756/E-book-PDPA-and-Labour-Protection-V4.pdf>
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2563). สรุปสาระสำคัญ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562. สืบค้นเมื่อ 17 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.mdes.go.th/uploads/tinymce/source/สคส/สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล%202562.pdf>
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สำนักงานยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อน. (2566). การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2566, จาก <https://www.cts.chula.ac.th/pdpa>
- พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562. (2562, 27 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 136 ตอนที่ 69 ก, หน้า 42-95.
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2566). นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2566, จาก <https://www.cmu.ac.th/th/privacy>
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2566). นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2565, จาก <https://tu.ac.th/pdpa>
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2566). Overview PDPA (Personal Data Protection Act). สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2566, จาก <https://privacy.mahidol.ac.th>
- มหาวิทยาลัยมหิดล. กองทรัพยากรบุคคล. (2565). ระบบบริการด้านทรัพยากรบุคคลสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นเมื่อ 19 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://muhr.mahidol.ac.th/hrconnect>
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2566). PDPA Prince of Songkla University. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2565, จาก <https://gdpr.psu.ac.th>
- รับขวัญ ชลดำรงกุล และ อมรเชษฐ์ จินดาอภิรักษ์. (2565). PDPA ฉบับเข้าใจง่าย สไต์ส EasyPDPA. กรุงเทพฯ: ไชเบอร์พริ้นท์.
- โชคส์ รัตต ธรรมบุษดี. (2563). Introduction to Data Protection Regulations and MU's Data Protection Policy. สืบค้นเมื่อ 12 กันยายน 2565, จาก http://muit.mahidol/muit_training/pdpa-osm/PDPA-Workshop-Sotar.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล. (2565). คู่มือ PDPA สำหรับประชาชน. สืบค้นเมื่อ 12 กันยายน 2565, จาก <https://www.mdes.go.th/uploads/tinymce/source/สคส/คู่มือ%20PDPA%20สำหรับประชาชน.pdf>
- สีหนาท ประยูรรัตน์. (2564). กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกับงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ตอนที่ 1). วารสารสังคมวิจัยและพัฒนา. 3(4): 24-47.

QS Quacquarelli Symonds Limited. (2023). *QS World University Rankings 2023: Top global universities*. Retrieved March 24, 2023, from <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2023>

Translated Thai References

Chiang Mai University. (2023). *Chiang Mai University Privacy Policy*. Retrieved March 25, 2023, from <https://www.cmu.ac.th/th/privacy> (in Thai)

Choldumrongkul, R. and Jindaapirak, A. (2022). *Easy PDPA*. Bangkok: Cyber Print. (in Thai)

Chulalongkorn University. Chief Transformation and Strategic Office. (2023). *Personal Data Protection*. Retrieved March 25, 2023, from <https://www.cts.chula.ac.th/pdpa> (in Thai)

Department of Labor Protection and Welfare. (2022). *Guideline on Thailand's Personal Data Protection Act 2019 and Labour Protection for the Workplace*. Retrieved September 4, 2022, from <https://legal.labour.go.th/attachments/article/756/E-book-PDPA-and-Labour-Protection-V4.pdf> (in Thai)

Mahidol University. (2023). *Overview PDPA (Personal Data Protection Act)*. Retrieved April 1, 2023, from <https://privacy.mahidol.ac.th> (in Thai)

Mahidol University. Division of Human Resource. (2022). *System of Human Resource Services for Mahidol University Staff*. Retrieved November 19, 2022, from <https://muhr.mahidol.ac.th/hrconnect> (in Thai)

Mahidol University. Division of Information Technology. (2022). *Preparation of PDPA Relevant Systems*. Retrieved October 8, 2022, from https://muit.mahidol.ac.th/training_preparation-pdpa.html (in Thai)

Office of the Personal Data Protection Commission. (2022). *PDPA Public Guide*. Retrieved September 12, 2022, from [https://www.mdes.go.th/uploads/tinyMCE/source/สคส/คู่มือ%20PDPA %20สำหรับประชาชน.pdf](https://www.mdes.go.th/uploads/tinyMCE/source/สคส/คู่มือ%20PDPA%20สำหรับประชาชน.pdf) (in Thai)

Personal Data Protection Act B.E. 2562. (2019, 27 May). *Royal Gazette*. Vol 136 Part 69 a, 42-95. (in Thai)

Prince of Songkla University. (2023). *PDPA Prince of Songkla University*. Retrieved March 25, 2023, from <https://gdpr.psu.ac.th> (in Thai)

Seehanat P. (2021). Laws on Protection Information and Human Resource Management (Part 1). *Journal of Multidisciplinary Academic Research and Development*. 3(4): 24-47. (in Thai)

Thammaboosadee S. (2020). Introduction to Data Protection Regulations and MU's Data Protection Policy. Retrieved September 12, 2022, from http://muit.mahidol/muit_training/pdpa-osm/PDPA-Workshop-Sotar.pdf (in Thai)

Thammasat University. (2023). *Personal Data Protection Policy of Thammasat University*. Retrieved March 25, 2023, from <https://tu.ac.th/pdpa> (in Thai)