

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ  
มหาวิทยาลัยพายัพ ร่วมกับ เครือข่ายบริหารการวิจัยภาคเหนือตอนบน  
สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม  
พ.ศ. 2566 ครั้งที่ 13

Proceedings :

(The 13<sup>th</sup> Payap University and UNRN Research Symposium 2023)

10 กุมภาพันธ์ 2566

ณ ศูนย์ทรัพยากรการเรียนรู้สิรินธร มหาวิทยาลัยพายัพ

ISBN : 978-974-670-180-8

การคุ้มครองสิทธิในความยินยอมของลูกจ้างจากการที่นายจ้างมีคำสั่งหรือระเบียบ  
ให้ฉีดวัคซีนป้องกันโรคติดต่อโควิด-19

The Protection of Right to Consent of Employee in Case of Work Instruction or  
Procedures of Employees Requiring the Vaccination of Covid-19

คณาธิป ทองรวีวงศ์<sup>1\*</sup>

Kanathip Thongrawewong<sup>1\*</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษากฎหมายที่คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในกรณีนายจ้างมีคำสั่งให้ฉีดวัคซีนป้องกันโรคติดต่อโควิด-19 (2) ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของยินยอมโดยอิสระของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในกรณีนายจ้างเก็บรวบรวมข้อมูลการฉีดวัคซีนโควิด-19 (3) ศึกษาวิเคราะห์การปรับใช้ข้อยกเว้นของความยินยอมในกรณีนายจ้างเก็บรวบรวมข้อมูลการฉีดวัคซีนโควิด-19

งานวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาการตีความกฎหมายไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายสหภาพยุโรป ผลการศึกษา พบว่า (1) กฎหมายไทยไม่ได้กำหนดหลักการเฉพาะเกี่ยวกับคำสั่งของนายจ้างให้ลูกจ้างฉีดวัคซีนพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลรับรองสิทธิในความยินยอมแต่มีข้อจำกัดเฉพาะการดำเนินการของนายจ้างที่เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลการฉีดวัคซีน (2) ในกรณีที่นายจ้างขอความยินยอมจากลูกจ้างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการฉีดวัคซีน อาจไม่สอดคล้องกับหลักความยินยอมโดยอิสระ โดยเฉพาะเกณฑ์ ความไม่สมดุลเชิงอำนาจต่อรอง และผลกระทบทางลบจากการไม่ยินยอม (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลการฉีดวัคซีนของลูกจ้างไม่เข้าองค์ประกอบข้อยกเว้นของความยินยอมมาตรา 26 (1) มาตรา 26 (5) (ก) และ 26 (5) (ค) ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้นายจ้างปรับเปลี่ยนมาตรการป้องกันโรคติดต่อโควิด-19 โดยใช้วิธีทางเลือกอื่นที่ไม่เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างหรือขอความยินยอมโดยปรับให้สอดคล้องกับหลักความเป็นอิสระ

**คำสำคัญ :** ลูกจ้าง ความยินยอม พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ข้อมูลส่วนบุคคล วัคซีนโรคติดต่อโควิด-19

<sup>1\*</sup> รองศาสตราจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ และ สถาบันกฎหมายสื่อดิจิทัล มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพฯ

E-mail : kanathip.tho@kbu.ac.th

## Abstract

The objectives of this research were (1) to study the law protecting the rights of employees in the case of an employer applying vaccination mandate or instruction to prevent the spread of COVID-19 (2) to study and analyze the elements of “Freely given” consent principle under the Personal Data Protection Act in case employers collect COVID-19 vaccination data from the employee. (3) to study and analyze the application of consent exceptions in case employers collect COVID-19 vaccination data.

This research applies a qualitative research method by analyzing the interpretation of Thai law compared with European Union law. The results of the study indicated that (1) Thai law does not prescribe specific principles regarding employer orders for employees to be vaccinated. The Personal Data Protection Act guarantees the right to consent but is limited only to the measures concerning the collection of vaccination data. (2) In the case where employers obtain consent from employees to collect information about vaccination, this could not be consistent with freely given consent, especially the criteria of imbalance of power and the negative consequences. (3) The collection of employee vaccination data could not meet the elements of the exemptions of consent under articles 26(1), 26(5)(a), and 26(5)(c). The researcher, therefore, recommends that employers modify measures to prevent COVID-19 by using alternative methods that do not collect employee personal information or obtain consent in line with independence principles.

**Keywords :** Employee, Consent, The Personal Data Protection Act B.E. 2562, persona data, Vaccine, Covid-19

## ความสำคัญของปัญหา

มาตรการป้องกันโรคติดต่อโควิด-19 ในทางกฎหมายเริ่มจาก พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 มาตรา 9 ให้อำนาจนายกรัฐมนตรีออกข้อกำหนด เกี่ยวกับการห้ามหรือสั่งการให้ประชาชนกระทำการ โดยในกรณีโรคติดต่อโควิด-19 นายกรัฐมนตรีใช้อำนาจมาตรา 5 ของพระราชกำหนดดังกล่าว ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตั้งแต่วันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2563 และมีการขยายระยะเวลาอย่างต่อเนื่อง จากนั้นนายกรัฐมนตรีใช้อำนาจมาตรา 9 ออก “ข้อกำหนด” ที่มีลักษณะเป็นข้อห้ามหรือเงื่อนไขในการใช้สิทธิเสรีภาพของประชาชนหลายประการรวมถึงการปิดสถานที่หรือการประกอบกิจการต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงสถานศึกษา โดยมีการผ่อนปรนหรืออนุญาตให้ดำเนินการได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไข “มาตรการป้องกันโรคที่ทางราชการกำหนด” ซึ่งประกอบด้วยมาตรการย่อยหลายประการ สำหรับผู้ประกอบการหรือนายจ้างในกิจการต่างๆ จะเกี่ยวข้องกับ มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID-Free Setting) ซึ่งเริ่มปรากฏ จากข้อกำหนดฉบับที่ 34 ลงวันที่ 29 กันยายน 2564 มีการผ่อนคลยมาตรการควบคุมการประกอบกิจการ โดยจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ระบุในข้อ 4 ของข้อกำหนดว่า

“มาตรการป้องกันโรคต่างๆ ตามที่ราชการกำหนด” ต่อมา ในการประชุมศูนย์ปฏิบัติการคณะกรรมการบริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 วันที่ 4 ตุลาคม 2564 กรมอนามัยได้นำเสนอร่างข้อเสนอแนะระดับ มาตรการในพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวดและพื้นที่นํารองการท้องที่เี่ยว มาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (Covid Free Setting) สำหรับกิจการหรือกิจกรรมที่ผ่อนคลยตามข้อกำหนดฉบับที่ 34 และที่ประชุมเห็นชอบ ต่อมา มีการ ออกข้อกำหนดออกตามความในมาตรา 9 พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 (ฉบับที่ 37) ข้อ 6 กำหนด “มาตรการควบคุมแบบบูรณาการจำแนกตามพื้นที่สถานการณ์”

โดยระบุให้คณะกรรมการโรคติดต่อกรุงเทพมหานครหรือคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัด แล้วแต่กรณี กำกับดูแลและติดตามการดำเนินการ ของสถานที่ กิจการ หรือกิจกรรมในพื้นที่สถานการณ์ที่ได้ปรับมาตรการตามข้อกำหนดนี้ เพื่อให้เปิดดำเนินการได้ โดยให้ผู้ประกอบการหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจัดเตรียมสถานที่ให้เป็นไปตามมาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (COVID-Free Setting) ตามประเภทของกิจการ กิจกรรม ตามระดับความเสี่ยงที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

จากข้อกำหนดดังกล่าว กระทรวงสาธารณสุข กำหนดแนวปฏิบัติมาตรการปลอดภัยสำหรับองค์กร (Covid free setting) โดยจำแนกรายละเอียดตามประเภทกิจการ เช่น ร้านอาหาร การขนส่งสาธารณะ ฯลฯ มาตรการเหล่านี้ นำไปสู่การดำเนินการของ นายจ้างหลายประการที่กระทบสิทธิลูกจ้าง แต่ในที่นี้ศึกษาเฉพาะในส่วนที่กระทบสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัวและข้อมูลส่วนบุคคล ในกรณีของวัคซีน ซึ่งพบว่า บางมาตรการส่งผลให้นายจ้างออกระเบียบหรือคำสั่งเกี่ยวกับวัคซีนของลูกจ้าง เช่น นายจ้างในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวซึ่งดำเนินการตรวจประเมินมาตรฐานป้องกันโรคตาม “มาตรฐาน SHA PLUS” มีการกำหนดเกณฑ์ สัดส่วนการรับวัคซีนของพนักงานร้อยละ 70 ของสถานประกอบการ สถานประกอบการต้องกรอกข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน และนำเข้าสู่ระบบตามแบบฟอร์มที่กำหนด รวมทั้งมีส่วนให้แนบไฟล์เอกสารรับรองการฉีดวัคซีนของพนักงานแต่ละคนด้วย สำหรับนายจ้าง กลุ่มสถานประกอบการทั่วไปก็มีการกำหนดประเมินมาตรฐาน เช่น “Thai Stop Covid” (TSC) ซึ่งมีเกณฑ์หรือคำถามประเมินมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับวัคซีน เช่น ให้กรอกว่า “พนักงานทุกคนมีหลักฐานฉีดวัคซีนตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด .....” ดังนั้น นายจ้างที่เข้าร่วมประเมินมาตรฐานดังกล่าวจึงออกคำสั่งหรือระเบียบเกี่ยวกับการฉีดวัคซีนของลูกจ้างเพื่อที่นายจ้างจะนำหลักฐานไปใช้ในการประเมินมาตรฐานของสถานประกอบการ การดำเนินการเช่นนี้ส่งผลกระทบต่อสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว และข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง ซึ่งมีหลักการเกี่ยวกับความยินยอมเป็นพื้นฐานสำคัญ จึงนำมาสู่ประเด็นคำถามหลักของการวิจัยว่า (1) กฎหมายวางหลักคุ้มครองสิทธิในการให้ความยินยอมของลูกจ้างหรือไม่ (2) กรณีที่นายจ้างขอความยินยอมจากลูกจ้างจะสอดคล้องกับองค์ประกอบหรือเงื่อนไขของกฎหมายหรือไม่ (3) นายจ้างสามารถอ้างข้อยกเว้นตามกฎหมายที่ไม่ต้องขอความยินยอมได้หรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยจะศึกษาวิเคราะห์เนื้อหา รวมทั้งการนำหลักและแนวทางตีความกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของยุโรป (GDPR) มาเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกวิเคราะห์เป็นประเด็นย่อยต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์กฎหมายไทยที่ให้อำนาจนายจ้างออกคำสั่งให้ลูกจ้างฉีดวัคซีนโควิด-19 และกฎหมายที่คุ้มครองสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัวของลูกจ้างในกรณีนายจ้างมีคำสั่งดังกล่าว
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์การตีความองค์ประกอบของยินยอมโดยอิสระของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในกรณีนายจ้างเก็บรวบรวมข้อมูลการฉีดวัคซีนโควิด-19
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์การตีความและประเด็นการอ้างฐานทางกฎหมายอันเป็นข้อยกเว้นของยินยอมตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในกรณีนายจ้างดำเนินมาตรการป้องกันโรคติดต่อโควิด-19 โดยให้เก็บรวบรวมข้อมูลผลฉีดวัคซีน

## สมมติฐาน

กฎหมายไทยไม่ได้กำหนดหลักการเฉพาะเกี่ยวกับคำสั่งของนายจ้างให้ลูกจ้างฉีดวัคซีน พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสามารถนำมาปรับใช้เพื่อคุ้มครองสิทธิลูกจ้างแต่มีข้อจำกัดเฉพาะการดำเนินการของนายจ้างที่เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลการฉีดวัคซีน ซึ่งหากนายจ้างขอความยินยอมจากลูกจ้างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการฉีดวัคซีน อาจไม่สอดคล้องกับหลักความยินยอมโดยอิสระ โดยเฉพาะเกณฑ์ ความไม่สมดุลเชิงอำนาจต่อรอง และผลกระทบทางลบจากการไม่ยินยอม นอกจากนี้ นายจ้างไม่สามารถอ้างข้อยกเว้นของยินยอมตามมาตรา 26 (1) มาตรา 26 (5) (ก) และ 26 (5) (ค)

## การทบทวนวรรณกรรม

หัวข้อนี้จะทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับกรอบแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญอันเกี่ยวกับการศึกษานี้ ได้แก่ การคุ้มครองสิทธิในการให้ความยินยอม (Consent) ซึ่งเมื่อพิจารณาทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย พบว่า กฎหมายที่กำหนดหลักความยินยอมเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลไว้เฉพาะคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 อย่างไรก็ตามกฎหมายนี้กำหนดหลักการที่สำคัญสองส่วนที่อยู่บนแนวคิดแตกต่างกัน (คณาธิป ทองรวีวงศ์, 2564) คือ 1. กำหนดหน้าที่ให้ผู้ควบคุมข้อมูลต้องจัดให้มีมาตรการรักษาความปลอดภัย ซึ่งอยู่บนแนวคิดความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลหรือความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (Information security) ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษาในที่นี้ 2. กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลต้องอ้างอิง “ฐานทางกฎหมาย” (Legal or lawful basis of processing personal data) เช่น การขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล หรือการอ้างฐานอันเป็นข้อยกเว้นของความยินยอม

สำหรับงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาสิทธิในการให้ความยินยอมของลูกจ้างที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลจึงจะทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎีในส่วนของสิทธินี้ ซึ่ง สิทธิเกี่ยวกับการให้ความยินยอมในข้อมูลของตน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด “สิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว” (Right to Privacy) ซึ่งจัดเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Arendt, Hannah, 1973). กล่าวคือ เป็นสิทธิที่ติดตัวคนมาตั้งแต่กำเนิด จึงอยู่ในกลุ่มของสิทธิมนุษยชน (Jack Donnelly, 1982) บางตำราเรียกว่า “สิทธิที่จะอยู่ตามลำพัง” (Right to be let alone) กล่าวคือ ปราศจากการแทรกแซงจากบุคคลภายนอก (Warren D Samuel, Brandies D., 1890) แต่การพิจารณาในแง่ปราศจากการแทรกแซงหรือความลับอาจทำให้สิทธินี้กว้างเกินไป โดยเฉพาะในสภาพสังคมที่มีการติดต่อระหว่างบุคคล ทำให้การไม่ถูกแทรกแซงเป็นไปได้ยาก (Alan F. Westin, 1967) ต่อมามีการพัฒนาแนวคิดว่า หมายถึง การจำกัดการเข้าถึงปัจเจกชนโดยบุคคลอื่น (Jed Rubenfeld, 1989) ในทางวิชาการ สิทธิดังกล่าวยังคงมีความหมายและขอบเขตกว้าง (Schoeman, 1984) โดยจำแนกได้หลายมิติ รวมถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Solove & Daniel, 2006) ตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา สิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัวปรากฏในกฎหมายคอมมอนลอว์และกฎหมายอื่น เช่นกฎหมายลักษณะละเมิด (Bloustein & Edward, 1984) แม้ว่าสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความหมายกว้างแต่สามารถสรุปลักษณะหรือองค์ประกอบสำคัญได้สองประการ (คณาธิป ทองรวีวงศ์, 2553) คือ (1) ลักษณะความเป็นอัตวิสัย (Subjective) ขึ้นอยู่กับตัวแปรด้านวัฒนธรรมและทัศนคติของคนในสังคมนั้นๆ (2) ความเป็นส่วนตัวของบุคคล มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบทสังคม วัฒนธรรม และเวลา สิทธินี้เป็นแนวคิดหลักของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

เมื่อพิจารณาในระดับกฎหมายระหว่างประเทศ พบว่า ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (UN's Universal Declaration of Human Rights ค.ศ. 1948) ข้อ 12 กำหนดรับรองสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัวไว้อย่างชัดเจนอันเป็นหลักการเดียวกับ กติกาสากลว่าด้วยสิทธิทางแพ่งและการเมืองของสหประชาชาติ (International Covenant on Civil and Political Rights ค.ศ. 1966) ซึ่งรับรองสิทธินี้ไว้ในข้อ 17 สำหรับกฎหมายต่างประเทศที่กำหนดหลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อหลายประเทศ ได้แก่กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสหภาพยุโรป (Directive 95/46/EC) ซึ่งมีผลผูกพันตามกฎหมายต่อประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป (Cate, F. H., 1995) โดยหลักสำคัญประการหนึ่งของกฎหมายนี้คือ การวางเงื่อนไขการใช้ การเปิดเผย การโอนข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งรวมถึงข้อจำกัดด้านการโอนข้อมูลออกนอกประเทศ (Fromholz, J. M., 2000) ต่อมา ค.ศ. 2018 กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฉบับใหม่ของสหภาพยุโรป (General Data Protection Regulation หรือ GDPR) มีผลใช้บังคับแทนกฎหมายเดิม (Directive 95/46/EC) โดยมีหลักการสำคัญเช่นเดิม คือ การเก็บรวบรวมใช้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้อื่นต้องอ้างอิงฐานทางกฎหมาย ซึ่งโดยหลักต้องอาศัยฐานความยินยอม เว้นแต่เข้าองค์ประกอบฐานอื่นที่กฎหมายกำหนด ในส่วนของประเทศไทย ก่อน พ.ศ. 2562 ไม่มีกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นการเฉพาะ แต่มีกฎหมายคุ้มครองข้อมูลเฉพาะบางภาคส่วน เช่น ธุรกิจการเงิน (คณาธิป ทองรวีวงศ์, 2559) ต่อมาในเดือนกุมภาพันธ์ปี พ.ศ. 2562 สภานิติบัญญัติแห่งชาติลงมติเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลก่อนการเลือกตั้งทั่วไปในเดือนมีนาคมเพียงไม่ถึงหนึ่งเดือนและประกาศในราชกิจจานุเบกษาในเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2562 กฎหมายนี้มีองค์ประกอบและโครงสร้างหลักตามตัวแบบ

กฎหมายสหภาพยุโรป เมื่อพิจารณาในส่วนของนายจ้างที่เก็บรวบรวมข้อมูลของลูกจ้างนั้น โดยทั่วไปอยู่ในความหมายของ “ผู้ควบคุมข้อมูล” ตามมาตรา 6 จึงต้องอยู่ภายใต้หลักการคุ้มครองข้อมูล กล่าวคือ ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูลต้องขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล (มาตรา 19) เว้นแต่จะเข้ากรณีฐานทางกฎหมายอื่นอันเป็นข้อยกเว้นของความยินยอมที่ระบุในมาตรา 24 และ 26 อย่างไรก็ตามเนื่องจากตัวบทกำหนดหลักการไว้กว้าง ในการอ้างความยินยอมหรือข้อยกเว้นจึงยังเป็นปัญหาการตีความ ซึ่งการศึกษานี้จะวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายสหภาพยุโรปอันเป็นต้นแบบ

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ตามกระบวนการ ดังนี้

1. ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ ประกอบด้วย ตัวบทกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของไทย กฎหมายสหภาพยุโรป แนวปฏิบัติของหน่วยงานกำกับหรือบังคับใช้กฎหมาย วรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในความเป็นส่วนตัวและข้อมูลส่วนบุคคล รวมทั้งการตีความฐานทางกฎหมาย จากงานวิชาการ งานวิจัย บทความวิชาการ
2. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) นำบทกฎหมายไทยและยุโรปมาวิเคราะห์เนื้อหาเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Analysis) ประกอบกับวิเคราะห์เนื้อหาวรรณกรรมทางกฎหมายเกี่ยวกับประเด็นความยินยอมและข้อยกเว้นของความยินยอมตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

## ผลการวิจัย

1. ในภาพรวมของกฎหมายไทย พบว่า ไม่มีกฎหมายที่ให้อำนาจนายจ้างสั่งการให้ลูกจ้างต้องรับวัคซีนโควิด-19 กฎหมายที่วางหลักเกณฑ์โดยตรงในการคุ้มครองลูกจ้างคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แต่ไม่ได้กำหนดคุ้มครองสิทธิลูกจ้างว่าสามารถเลือกที่จะยินยอมหรือไม่ยินยอมในกรณีนายจ้างมีคำสั่งหรือระเบียบให้ลูกจ้างฉีดวัคซีนป้องกันโรคติดต่อโควิด-19 แต่มีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างจากการดำเนินการบางของนายจ้างอันเกี่ยวข้องกับคำสั่งให้ฉีดวัคซีน เช่น การจ่ายค่าชดเชยหากเลิกจ้าง เพราะเหตุขัดคำสั่งไม่ฉีดวัคซีน ในขณะที่พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลวางหลักคุ้มครองสิทธิในความเป็นส่วนตัวของลูกจ้างไว้โดยตรง แต่มีข้อจำกัดคือไม่ครอบคลุมถึงขั้นตอนการออกคำสั่งของนายจ้างให้ลูกจ้างฉีดวัคซีนที่ยังไม่ปรากฏว่านายจ้างกระทำการใดกับข้อมูลส่วนบุคคล แต่สามารถนำมาปรับใช้คุ้มครองลูกจ้างเมื่อนายจ้างเก็บรวบรวมข้อมูลการฉีดวัคซีนซึ่งโดยหลักแล้วต้องขอความยินยอมจากลูกจ้าง

2. ในกรณีที่นายจ้างเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ให้ส่งผลการฉีดวัคซีน จะอยู่ภายใต้หลักการขอความยินยอมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล แต่ต้องพิจารณาองค์ประกอบความยินยอมโดยอิสระ (Freely given consent) ซึ่งมีอยู่ 3 ประการคือ 1. การให้ความยินยอมต้องเป็นไปโดยสมัครใจ 2. การให้ความยินยอมต้องเป็นไปโดยรอบคอบ 3. การให้ความยินยอมต้องเป็นไปโดยชัดแจ้ง 3.1. การให้ความยินยอมต้องเป็นไปโดยสมัครใจ หมายความว่า นายจ้างลูกจ้างแล้ว พบว่า ไม่สอดคล้องกับเกณฑ์ความสมัครใจอย่างแท้จริง และหากปรากฏว่าการที่ลูกจ้างไม่ยินยอมจะได้รับผลกระทบในแง่ต่าง ๆ เช่น ไม่สามารถเข้ามาทำงาน ต้องใช้วันลาหยุด หรือถูกเลิกจ้าง จะทำให้ความยินยอมที่นายจ้างได้รับมานั้นไม่สอดคล้องกับเกณฑ์ผลกระทบทางลบ (Negative consequence) ส่งผลว่าความยินยอมนั้นไม่เข้าองค์ประกอบความเป็นอิสระและไม่สามารถใช้อ้างอิงทางกฎหมายได้

3. ในกรณีที่นายจ้างเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างอันเป็นผลต่อเนื่องจากคำสั่งให้ฉีดวัคซีน เช่น ใบบันทึกการฉีด อาจอ้างข้อยกเว้นจากความยินยอมที่กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกำหนดไว้ในมาตรา 24 และ 26 แต่ผลการศึกษาพบปัญหาว่าข้อมูลเกี่ยวกับการฉีดวัคซีนเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพของลูกจ้างจึงไม่เข้าข้อยกเว้นมาตรา 24

สำหรับมาตรา 26 ซึ่งเกี่ยวข้องกับกับการศึกษานี้เพราะข้อมูลเกี่ยวกับการฉีดวัคซีนเป็นข้อมูลสุขภาพ แม้ว่าจะมีข้อยกเว้นเกี่ยวกับการป้องกันชีวิตและสุขภาพบุคคลอื่น (มาตรา 26 (1)) แต่จำกั้วว่าเจ้าของข้อมูลต้องอยู่ในสภาพที่ไม่อาจให้ความยินยอมได้ สำหรับมาตรา 26 (5) (ก) (ข) (ค) นั้นพบว่านายจ้างไม่สามารถอ้างได้เนื่องจากไม่มีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างออกคำสั่งให้ลูกจ้างฉีดวัคซีนและเก็บรวบรวมข้อมูลหลักฐานการฉีดวัคซีน ดังนั้น นายจ้างจึงไม่สามารถอ้างข้อยกเว้นของความยินยอมตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลได้

## การอภิปรายผล

**1. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1** จากการวิเคราะห์เนื้อหาพบว่า ในภาพรวมของกฎหมายเกี่ยวกับโรคติดต่อโควิด-19 พระราชกำหนดบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินและข้อกำหนดที่ออกตามความพระราชกำหนดดังกล่าวไม่ได้ให้อำนาจนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างเข้ารับการฉีดวัคซีน หลังจากยกเลิกสถานการณ์ฉุกเฉิน ในวันที่ 1 ตุลาคม 2565 พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 อันเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ก็ไม่มีบทบัญญัติที่ให้อำนาจหรือกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างรับวัคซีน เพราะผู้ที่อาจสั่งให้บุคคลฉีดวัคซีนได้ตามพระราชบัญญัตินี้คือ พนักงานควบคุมโรคติดต่อ ซึ่งมาตรา 34 (2) ให้อำนาจสั่งให้บุคคลมีความเสี่ยงติดเชื้อเข้ารับการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าโดยทั่วไปไม่มีกฎหมายให้อำนาจนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างต้องฉีดวัคซีน แต่ก็ไม่มีความหมายที่คุ้มครองสิทธิลูกจ้างในการให้ความยินยอมที่จะฉีดวัคซีนเมื่อนายจ้างมีคำสั่งจากการศึกษา พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พบว่าไม่ได้ให้อำนาจนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างฉีดวัคซีนป้องกันโรคติดต่อ แต่ก็ไม่มีความหมายที่คุ้มครองลูกจ้างว่านายจ้างต้องขอความยินยอมก่อนหากจะออกคำสั่งให้ฉีดวัคซีน อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานรับรองว่า นายจ้างสามารถกำหนดระเบียบและคำสั่งในการทำงานแต่ต้องพิจารณาว่าคำสั่งนั้นชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมหรือไม่ หากชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างอาจมีค่าเตือนแก่ลูกจ้างที่ฝ่าฝืนหรืออาจเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยหากระเบียบนี้จัดเป็นกรณีร้ายแรง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 119 (4) ประเด็นสำคัญในการคุ้มครองลูกจ้างจึงอยู่ที่การพิจารณาว่าระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างที่ให้ฉีดวัคซีนนั้นชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ซึ่งยังไม่พบแนวคำพิพากษาศาลฎีกาตัดสินไว้ แต่มีตัวอย่างแนวทาง ดังนี้

- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครให้ความเห็นสรุปได้ว่า “ถ้านายจ้างมีเหตุผลอันสมควรที่จะสั่งให้ลูกจ้างในโรงงานหรือบริษัทไปฉีดวัคซีน .. คำสั่งนั้นย่อมชอบด้วยกฎหมาย (เหตุผลอันสมควรนี้อาจพิจารณาหลายๆ ส่วน เช่น มีการระบาด ติดเชื้อในที่ทำงานมาแล้ว ประเภทกิจการ ตำแหน่งหน้าที่ลักษณะงานของลูกจ้างแต่ละคน ความเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือแพทย์...)” (สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3, 2564)

- รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตอบกระทู้ถามจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในประเด็นโรงงานบางแห่งมีมาตรการบังคับให้ลูกจ้างฉีดวัคซีนโดยจะไม่จ่ายเงินเดือนลูกจ้างที่ไม่ฉีดวัคซีน โดยสรุปคำตอบได้ว่า “กระทรวงแรงงานได้กำกับให้สำนักงานประกันสังคม ประสานนายจ้างให้สำรวจความต้องการฉีดวัคซีนของลูกจ้างให้เป็นไปด้วยความสมัครใจเท่านั้น ..สำหรับการออกคำสั่งเพื่อบังคับให้ลูกจ้างรับการฉีดวัคซีน ไม่ปรากฏว่ามีกฎหมายให้อำนาจนายจ้างดำเนินการดังกล่าวหากลูกจ้างไม่ยินยอม นายจ้างจึงไม่สามารถออกคำสั่งเพื่อบังคับให้ลูกจ้างเข้ารับการฉีดวัคซีนได้ หากนายจ้างนำมาเป็นเหตุเลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ....แต่กรณีนี้ที่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ลูกจ้างมีความเสี่ยงที่จะติดเชื้อ ถือนายจ้างมีเหตุอันสมควรที่จะมีคำสั่งให้ลูกจ้างฉีดวัคซีน ตามวันเวลาสถานที่ที่นายจ้างประสานไว้ หากไม่ดำเนินการก็อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างอื่นหรือกระทบกิจการของนายจ้าง คำสั่งของนายจ้างจึงชอบด้วยกฎหมายตามนัยมาตรา 119 (4) ...” (สภาผู้แทนราษฎร, กระทู้ถามที่ 236 ร., 2564)

จึงสรุปได้ว่า กรณีระเบียบคำสั่งให้ฉีดวัคซีนไม่ชอบด้วยกฎหมาย เมื่อลูกจ้างไม่ยินยอมหรือไม่ปฏิบัติตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงานสามารถปรับใช้คุ้มครองลูกจ้างในแง่ที่ว่า หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างนั้นต้องจ่ายค่าชดเชยเพราะไม่เข้าเหตุยกเว้นตามมาตรา 119 (4) แต่หากคำสั่งนั้นชอบด้วยกฎหมาย เช่น มีข้อเท็จจริงอันแสดงถึงความจำเป็นในการป้องกันโรค ลูกจ้างที่ไม่

ยินยอมก็จะไม่ได้รับค่าชดเชยหากถูกเลิกจ้าง แต่ทั้งนี้ก็จะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไม่มีกลไกหรือบทบัญญัติในการกำหนดให้นายจ้างต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างตั้งแต่ในขั้นแรก แต่มีหลักการเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในส่วนของผลที่ตามมา เช่น การเลิกจ้างด้วยเหตุที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง

อย่างไรก็ตาม เปรียบเทียบกับ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า มีการวางหลักไว้ในมาตรา 19 มาตรา 24 ว่าก่อนที่นายจ้างจะเก็บรวบรวมข้อมูลลูกจ้างจะต้องขอความยินยอมก่อน โดยในกรณีข้อมูลเกี่ยวกับวัคซีนจัดเป็นข้อมูลสุขภาพตามมาตรา 26 ซึ่งต้องอาศัยความยินยอมเป็นหลักเช่นเดียวกัน แต่ข้อจำกัดของกฎหมายนี้ คือ ไม่ครอบคลุมการออกคำสั่งหรือดำเนินการของนายจ้างที่ยังไม่มีการเก็บรวบรวมใช้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ในขั้นตอนของการออกคำสั่งหรือกำหนดระเบียบให้ลูกจ้างฉีดวัคซีน แต่หลักความยินยอมจะนำมาใช้ได้เมื่อนายจ้างมีการดำเนินการต่อเนื่องจากคำสั่งดังกล่าว เช่น นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างส่งหลักฐานใบรับรองการฉีดวัคซีนเพื่อแสดงถึงการปฏิบัติตามคำสั่ง ซึ่งในงานวิจัยนี้จะศึกษาต่อไปถึงเงื่อนไขและข้อจำกัดของความยินยอมจากลูกจ้าง

**2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2** ผลการศึกษา พบว่า หลักความยินยอมของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลไม่สามารถนำมาปรับใช้กับการออกคำสั่งของนายจ้างที่ยังไม่มีการกระทำกับข้อมูลส่วนบุคคล แต่ในกรณีที่นายจ้างเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ให้ส่งผลการฉีดวัคซีน จะอยู่ภายใต้หลักการขอความยินยอม แต่ต้องพิจารณาองค์ประกอบความยินยอมโดยอิสระ (Freely given consent) ซึ่งปรากฏใน มาตรา 19 วรรคสี่ที่ว่า “ในการขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องคำนึงอย่างถึงที่สุดต่อความเป็นอิสระของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในการให้ความยินยอม ...” องค์ประกอบนี้มีหลักการเช่นเดียวกับกฎหมายสหภาพยุโรป (GDPR, recital 32, 43) แต่กฎหมายไทยไม่ได้กำหนดรายละเอียดหรือเกณฑ์ในการพิจารณาความเป็นอิสระ ซึ่งเมื่อศึกษาเปรียบเทียบความยินยอมในกรอบกฎหมายอื่นของไทยพบแนวคำวินิจฉัยของศาลเกี่ยวกับ “ความยินยอมโดยบริสุทธิ์” ในคดีที่มีประเด็นว่าความยินยอมให้กระทำตามที่ตามปกติต้องด้วยบทบัญญัติว่าเป็นความผิดเป็นหลักทั่วไปของเหตุยกเว้นความผิดอาญา (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 616/ 2482 787/2483) โดยมีคดีที่ศาลฎีกาที่ประชุมใหญ่ตัดสินว่า “ความยินยอมอันบริสุทธิ์ของผู้เสียหายให้ผู้ใดกระทำการที่กฎหมายบัญญัติเป็นความผิด ถ้าความยินยอมไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีแล้วความยินยอมเป็นข้อยกเว้นความผิดได้” (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1403/2508)

อย่างไรก็ตาม หลักความยินยอมอันบริสุทธิ์ที่ศาลฎีกาในคดีดังกล่าวตัดสินว่าเป็นหลักกฎหมายทั่วไปนั้น แตกต่างจากความยินยอมตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นประเด็นในงานวิจัยนี้ด้วยเหตุผลสองประการ คือ ประการที่หนึ่ง คำพิพากษาดังกล่าววินิจฉัยประเด็นความยินยอมในความผิดอาญาอันยอมความได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 35 วรรคสอง และ 39(2) ซึ่งต้องเป็นการยินยอมภายหลังที่ความผิดได้เกิดขึ้นแล้ว มิใช่การที่จะกระทำกันไว้ล่วงหน้าก่อนการกระทำความผิด หลักการนี้แตกต่างจากความยินยอมตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่ต้องยินยอม “ก่อนหรือขณะ” เก็บรวบรวมข้อมูล มิใช่ความยินยอมอันเกิดภายหลัง ประการที่สอง การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 26 โดยไม่ยินยอมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลมีโทษทางปกครองตามมาตรา 84 มิใช่บทบัญญัติกำหนดความผิดและโทษทางอาญา ผู้วิจัยจึงเห็นว่าไม่สามารถนำหลักความยินยอมอันบริสุทธิ์ตามคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าวมาตีความหลักความยินยอมตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และเห็นว่าควรตีความตามต้นแบบกฎหมายสหภาพยุโรปมีเกณฑ์พิจารณาหลายประการ (คณาธิป ทองรวีวงศ์, 2564) สำหรับในที่นี้จะศึกษาเฉพาะเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับความยินยอมของลูกจ้าง คือ ความไม่สมดุลเชิงอำนาจต่อรอง ผลกระทบทางลบ ดังนี้

2.1 “ความไม่สมดุลเชิงอำนาจต่อรอง” (Imbalance of power) กล่าวคือ หากเจ้าของข้อมูลและผู้ควบคุมข้อมูลอยู่บนพื้นฐานความสัมพันธ์ที่มีอำนาจต่อรองไม่เท่าเทียมกันจะส่งผลให้ความยินยอมที่ได้รับจากความสัมพันธ์เช่นนี้ไม่สอดคล้องกับหลักความอิสระ (GDPR, recital 43) ซึ่งมีปัจจัยบ่งชี้ เช่น เจ้าของข้อมูลต้องยอมรับต้นทุนที่เพิ่มขึ้น (substantial extra costs) สำหรับความสัมพันธ์ที่เจ้าของข้อมูลอยู่ในสถานะด้อยกว่าหรือเสียเปรียบนั้นโดยหลักแล้วมีขอบเขตที่กว้าง ไม่จำกัดความสัมพันธ์ซึ่งอาจหมายถึงความสัมพันธ์ทั่วไประหว่างบุคคลเช่นผู้ประกอบการกับผู้เยาว์ แต่ทั้งนี้ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลที่มีอำนาจต่อรองสูงกว่าจะต้องเป็นผู้ควบคุมข้อมูลที่อยู่ในขอบเขตของกฎหมายด้วย ดังนั้น กรณีความสัมพันธ์ในครอบครัวที่อาจมีบุคคลมี



อำนาจต่อรองสูงกว่าแต่หากเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์ส่วนตัวหรือในครอบครัวก็ไม่อยู่ในขอบเขตกฎหมายและไม่จำเป็นต้องขอความยินยอม (มาตรา 4 (1) สำหรับกรณีที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลมีอำนาจต่อรองสูงกวานั้น กฎหมายสหภาพยุโรปยกตัวอย่างสองกรณีคือ หน่วยงานรัฐที่เก็บรวบรวมข้อมูลประชาชน และ ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นนายจ้างซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลลูกจ้าง (Article 29 Working party of The European Union, 2011) เมื่อนำเกณฑ์นี้มาวิเคราะห์กรณี นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างฉีดวัคซีนและให้ส่งหลักฐานหรือใบรับรองการฉีดให้นายจ้าง แม้ว่าขอความยินยอมจากลูกจ้างแต่ความยินยอมนี้เกิดจากความสัมพันธ์ที่อำนาจต่อรองไม่เท่าเทียมกันจึงไม่เข้าองค์ประกอบความเป็นอิสระ (European Data Protection Board, 2020)

2.2 ผลกระทบทางลบจากการไม่ยินยอมให้เก็บรวบรวมข้อมูล องค์ประกอบนี้พิจารณาว่าเจ้าของข้อมูลสามารถเลือกหรือปฏิเสธไม่ยินยอมให้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยปราศจากผลกระทบทางลบหรือไม่ จากการศึกษากฎหมายสหภาพยุโรป พบว่า การวิเคราะห์ผลกระทบทางลบมีความสำคัญในการคุ้มครองเจ้าของข้อมูลให้มีทางเลือกที่แท้จริง (Real choice) (Article 29 Working party of The European Union, 2011) สำหรับผลกระทบทางลบพิจารณาได้หลายมิติ เช่น การข่มขู่ บังคับ กดดัน ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คุณภาพหรือการบริการที่ลดลง (Downgrade) (Article 29 Working party of The European Union, 2011, pp. 10) เมื่อนำเกณฑ์นี้มาวิเคราะห์กรณีนายจ้างขอความยินยอมเก็บรวบรวมข้อมูลการฉีดวัคซีนของลูกจ้างเพื่อเป็นหลักฐานการปฏิบัติตามคำสั่ง แต่หากปรากฏว่าลูกจ้างที่ไม่ยินยอมจะได้รับผลกระทบต่าง ๆ เช่น การไม่สามารถเข้ามาปฏิบัติงาน การถูกสั่งพักงานหรือให้ใช้วันลาหยุด หรือการเลิกจ้างเพราะขัดคำสั่ง ก็จะส่งผลให้ความยินยอมนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย อย่างไรก็ตาม แนวทางของสหภาพยุโรปไม่ได้กำหนดเป็นการเด็ดขาดว่านายจ้างไม่สามารถขอความยินยอมลูกจ้างได้ กล่าวคือ หากนายจ้างขอความยินยอมโดยสภาพแวดล้อมข้อเท็จจริงแสดงว่าลูกจ้างสามารถเลือกยินยอมหรือปฏิเสธโดยอิสระไม่มีผลกระทบทางลบก็สามารถเข้าองค์ประกอบความยินยอมโดยอิสระได้ (European Data Protection Board, 2020)

**3. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3** ในกรณีที่นายจ้างเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างอันเป็นผลต่อเนื่องจากคำสั่งให้ฉีดวัคซีน เช่น ใบรับรองการฉีด และไม่สามารถอาศัยความยินยอมได้เพราะไม่สอดคล้องกับองค์ประกอบความเป็นอิสระ นายจ้างอาจอ้างข้อยกเว้นจากความยินยอมที่กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกำหนด แต่ผลการศึกษาพบปัญหา ดังนี้

3.1 การอ้างข้อยกเว้นของความยินยอมตามมาตรา 24 ซึ่งวางหลักว่า “..ห้ามมิให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เว้นแต่ ... (2) เพื่อป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล... (5) เป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมายของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลหรือของบุคคลหรือนิติบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ...” การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการฉีดวัคซีนของลูกจ้างอาจอ้างเหตุผลเพื่อป้องกันสุขภาพและจัดเป็นประโยชน์ในการดำเนินมาตรการป้องกันโรคของสถานประกอบการ แต่ข้อมูลเกี่ยวกับการฉีดวัคซีน เช่น ใบรับรอง เป็นข้อมูลสุขภาพตามมาตรา 26 ทำให้นายจ้างไม่สามารถอ้างมาตรา 24

3.2 การอ้างข้อยกเว้นของความยินยอมตามมาตรา 26 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการศึกษานี้เพราะข้อมูลเกี่ยวกับการฉีดวัคซีนเป็นข้อมูลสุขภาพ โดยมาตรา 26 มีหลักว่า “...ห้ามมิให้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ความคิดเห็นทางการเมือง ความเชื่อในลัทธิ ศาสนาหรือปรัชญา พฤติกรรมทางเพศ ประวัติอาชญากรรม ข้อมูลสุขภาพ ความพิการ ข้อมูลสหภาพแรงงาน ข้อมูลพันธุกรรม ข้อมูลชีวภาพ หรือข้อมูลอื่นใดซึ่งกระทบต่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในทำนองเดียวกันตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด โดยไม่ได้รับความยินยอมโดยชัดแจ้งจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เว้นแต่...” สำหรับข้อยกเว้นที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการฉีดวัคซีนเพื่อป้องกันโรคในการศึกษานี้คือ มาตรา 26 (1) มาตรา 26 (5) ซึ่งจะแยกวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

3.2.1 ข้อยกเว้นมาตรา 26 (1) ที่วางหลักว่า “เพื่อป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคลซึ่งเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไม่สามารถให้ความยินยอมได้ ไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม ... “ ซึ่งเทียบได้กับฐานประโยชน์สำคัญ (Vital interest) ตามมาตรา 9(2)(c) ของกฎหมายสหภาพยุโรป และจากแนวทางตีความของคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสหราชอาณาจักรพบว่า ฐานนี้จำกัดเฉพาะกรณีที่เจ้าของข้อมูลอยู่ในสถานะไม่สามารถแสดงเจตนายินยอม (Incapable

of giving consent) ซึ่งอาจเกิดจากลักษณะทางกายภาพ (Physical) เช่น บาดเจ็บหรือป่วยจนไม่รู้สึกรู้ตัว หรือไม่สามารให้ความยินยอมได้โดยเหตุทางกฎหมาย เช่น เป็นคนไร้ความสามารถ (Information Commissioner's Office UK (ICO), 2018) ในกรณีที่นายจ้างเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น ใบรับรองการฉีดวัคซีนของลูกจ้างเพื่อเป็นหลักฐานการปฏิบัติตามคำสั่งหรือระเบียบของนายจ้างนั้น โดยทั่วไปไม่ใช่กรณีที่ลูกจ้างอยู่ในสภาพไม่สามารถแสดงเจตนายินยอมได้ จึงไม่เข้าองค์ประกอบมาตรานี้

3.2.2 การอ้างข้อยกเว้นของความยินยอม มาตรา 26 (5) (ก) (ข) (ค) ที่วางหลักว่า “เป็นการจำเป็นในการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับ (ก) เวชศาสตร์ป้องกันหรืออาชีวเวชศาสตร์ การประเมินความสามารถในการทำงานของลูกจ้าง การวินิจฉัยโรคทางการแพทย์ การให้บริการด้านสุขภาพหรือด้านสังคม การรักษาทางการแพทย์ การจัดการด้านสุขภาพ หรือระบบและการให้บริการด้านสังคมสงเคราะห์ ... (ข) ประโยชน์สาธารณะด้านการสาธารณสุข เช่น การป้องกันด้านสุขภาพจากโรคติดต่ออันตรายหรือโรคระบาดที่อาจติดต่อหรือแพร่เข้ามาในราชอาณาจักร ... (ค) การคุ้มครองแรงงาน การประกันสังคม หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของผู้มีสิทธิตามกฎหมาย การคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ หรือการคุ้มครองทางสังคม ...” ข้อยกเว้นของความยินยอมในมาตรานี้มีองค์ประกอบสำคัญสองประการคือ (1) การดำเนินการเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือประโยชน์ที่กฎหมายระบุไว้ เช่น การให้บริการสุขภาพ ฯลฯ และ (2) การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นในการปฏิบัติตามกฎหมายที่ระบุใน (ก) (ข) (ค) ซึ่งจะยกวิเคราะห์ ดังนี้

องค์ประกอบประการที่หนึ่ง การปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรา 26 (5) (ก) (ข) (ค) ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขหลักของมาตรา 26 (5) คือ “จำเป็นในการปฏิบัติตามกฎหมาย...” แต่จากผลการศึกษาพบว่าคำสั่งของนายจ้างให้ลูกจ้างฉีดวัคซีนและเก็บข้อมูลหลักฐานนั้น ไม่เข้าองค์ประกอบ การปฏิบัติตามกฎหมายด้วยเหตุผล ดังนี้

- จากการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการฉีดวัคซีนโควิด-19 ได้แก่ พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 ข้อกำหนดที่ออกตามความมาตรา 9 ของพระราชกำหนดดังกล่าว พบว่าไม่มีบทบัญญัติกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างฉีดวัคซีน และไม่ได้ให้อำนาจนายจ้างออกคำสั่งดังกล่าว แม้ว่าในช่วงระหว่างการบังคับใช้ของข้อบังคับที่ออกตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน นายจ้างที่เข้าร่วมการประเมินมาตรฐานบางอย่าง เช่น “Thai Stop Covid” “SHA” อาจกระทำการเพื่อตอบสนองต่อเกณฑ์การประเมินที่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการรับวัคซีนของพนักงาน แต่กฎหมายไม่ได้บังคับให้นายจ้างต้องเข้าร่วมประเมินมาตรฐานเหล่านั้น ผู้ประกอบการซึ่งไม่ผ่านประเมินมาตรฐานไม่มีโทษทางอาญาหรือทางปกครอง แต่อาจไม่เข้าเงื่อนไขที่ได้รับการผ่อนปรนให้เปิดกิจการ ในระหว่างการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินเกี่ยวกับโรคติดต่อโควิด-19 หลังการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินสิ้นผลในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2565 พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 ซึ่งใช้บังคับกับการป้องกันโรคติดต่อโควิด-19 ก็ไม่ได้กำหนดหน้าที่และให้อำนาจนายจ้างออกคำสั่งให้ลูกจ้างฉีดวัคซีน นอกจากนี้ เมื่อพิจารณากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานและการประกอบการ พบว่า พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ไม่ได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างฉีดวัคซีนโควิด-19 สำหรับ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดหน้าที่หรือให้อำนาจนายจ้างออกคำสั่งให้ลูกจ้างฉีดวัคซีนเช่นกัน จึงสรุปได้ว่า กฎหมายเกี่ยวกับอาชีวอนามัยตาม (ก) กฎหมายเกี่ยวกับการสาธารณสุขตาม (ข) และกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานที่ระบุใน (ค) ไม่ได้กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องเก็บรวบรวมข้อมูลการฉีดวัคซีนของลูกจ้าง

- มาตรา 26 (5) (ก) (ข) (ค) เป็นข้อยกเว้นของความยินยอม จึงต้องตีความโดยเคร่งครัด ประกอบกับกฎหมายระบุเงื่อนไข “ความจำเป็น” ไว้ด้วย จึงต้องตีความว่า เฉพาะกฎหมายที่กำหนดหน้าที่แก่ผู้ประกอบการให้เก็บรวบรวมข้อมูลและกำหนดโทษหากฝ่าฝืน และยังคงมีความจำเป็นกล่าวคือไม่มีทางเลือกอื่นในการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้น ซึ่งเทียบได้กับแนวทางตีความข้อยกเว้นของสหราชอาณาจักร (Information Commissioner's Office UK [ICO], 2018) ในแง่นี้มาตรฐาน เช่น “Thai Stop Covid” “SHA” เป็นมาตรการสมัครใจ (Voluntary measure) แม้ว่าการไม่ได้รับรองมาตรฐานอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจก็เป็นผลกระทบทางอ้อมไม่ใช่โทษโดยตรงจากการไม่เข้าร่วมมาตรการ

- วันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2565 “ประกาศเรื่อง ยกเลิกประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร ประกาศ ข้อกำหนด และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง” ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ส่งผลให้ข้อกำหนดและประกาศที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ข้างต้นหมดสภาพบังคับตั้งแต่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 ดังนั้น การประเมินมาตรฐานเช่น เช่น “Thai Stop Covid” “SHA” จึงไม่มีฐานทางกฎหมายรองรับและการปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าวจึงไม่อาจอ้างว่าเป็นการปฏิบัติตามกฎหมาย

นอกจากนี้ การออกคำสั่งให้ลูกจ้างฉีดวัคซีนและการเก็บรวบรวมข้อมูลหลักฐานการฉีดนั้นอาจเกิดจากการตัดสินใจของ นายจ้างโดยไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมประเมินมาตรฐานใดก็ได้ ซึ่งกรณีเช่นนี้ก็ไม่เข้าองค์ประกอบ “ปฏิบัติตามกฎหมาย” ตามนัยของ มาตรา 26 (5) (ก) (ข) (ค)

องค์ประกอบประการที่สอง การชั่งน้ำหนักเพื่อหาจุดสมดุลระหว่างการรักษาประโยชน์สาธารณะ และการคุ้มครองสิทธิเจ้าของข้อมูล (Balancing of interests) ปรากฏในองค์ประกอบ “ความจำเป็น” ตามมาตรา 26 (5) นำไปสู่ประเด็นว่านายจ้างจะอ้างประโยชน์สาธารณะเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการฉีดวัคซีนลูกจ้างโดยไม่ต้องขอความยินยอมได้หรือไม่ ซึ่งมีข้อวิเคราะห์ ดังนี้

- ในกรอบของข้อยกเว้นความยินยอมมาตรา 26 (5) การอ้างประโยชน์สาธารณะในกรณีการฉีดวัคซีนอาจเกี่ยวข้องกับ “สาธารณสุข” (Public health) แต่เมื่อพิจารณาในส่วนการวินิจฉัยคือกรณีนายจ้างเป็นผู้กำหนดมาตรการป้องกันโรคร้ายในองค์กร ซึ่งจะมีน้ำหนักและเหตุผลในการอ้างประโยชน์สาธารณะน้อยกว่าผู้ควบคุมข้อมูลที่เป็นหน่วยงานรัฐด้านสาธารณสุขเพราะ นายจ้างไม่มีอำนาจหน้าที่ดำเนินมาตรการควบคุมโรค ต่างจากพนักงานควบคุมโรคติดต่อที่มีอำนาจตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558

- เปรียบเทียบกับมาตรฐานสากลในการดำเนินมาตรการป้องกันโรคติดต่อโควิด-19 ของผู้ประกอบการ พบว่า มาตรฐานสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวโดยประเมินสัญลักษณ์ “The Safe Travels Stamp” ของ สภาการเดินทางและท่องเที่ยวโลก (World Travel and Tourism Council หรือ WTTC)” พบว่าแม้มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินสถานประกอบการหลายประการ แต่ไม่ได้กำหนดเกณฑ์ว่าด้วยการฉีดวัคซีนของพนักงานในองค์กร (World Travel and Tourism Council, 2021) ดังนั้น การที่นายจ้างเก็บรวบรวมข้อมูลการฉีดวัคซีนเพื่อดำเนินมาตรการป้องกันโรคขององค์กรจึงพิจารณาได้ว่าเกินจำเป็นและไม่ได้สัดส่วนเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานสากล

- ความสมดุลระหว่างประโยชน์สาธารณะและสิทธิของบุคคลนั้นต้องชั่งน้ำหนักตามหลักความจำเป็นและได้สัดส่วน (Proportionality) รวมทั้งพิจารณาว่ามีทางเลือกอื่นที่จำกัดสิทธิน้อยกว่า (Less restrictive measure) แต่ยังคงสามารถบรรลุถึงประโยชน์สาธารณะได้หรือไม่ สำหรับในกรณีนายจ้างจะใช้มาตรการป้องกันโรคติดต่อในสถานประกอบการจึงต้องพิจารณาว่ามีทางเลือกอื่นที่จำกัดสิทธิน้อยกว่าการเก็บรวบรวมข้อมูลการฉีดวัคซีนลูกจ้างหรือไม่ เช่น การกำหนดนโยบายหรือแนวปฏิบัติส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวกให้ลูกจ้างรับวัคซีน โดยไม่เก็บรวบรวมข้อมูลหลักฐานการฉีดวัคซีนของลูกจ้าง

จากเหตุผลดังกล่าวจึงเห็นว่า การที่นายจ้างกำหนดมาตรการบังคับให้ลูกจ้างฉีดวัคซีนโดยให้ส่งหลักฐานใบรับรองอันเป็นข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเป็นมาตรการที่ให้น้ำหนักกับด้านสาธารณสุขเกินจำเป็นและไม่ได้สัดส่วนกับผลกระทบของสิทธิในข้อมูลของลูกจ้าง

ยิ่งไปกว่านั้น เมื่อพิจารณาในกรอบพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า การอ้างข้อยกเว้นของความยินยอมตามมาตรา 26 (5) (ก) และ (ค) ไม่อาจอ้างเฉพาะองค์ประกอบในแง่ประโยชน์สาธารณะเช่นความมั่นคงหรือสาธารณสุขเพียงประการเดียว เพราะต้องเชื่อมโยงกับองค์ประกอบ “ปฏิบัติตามกฎหมาย” ด้วย กล่าวคือ แม้การดำเนินมาตรการจำกัดสิทธิในข้อมูลของบุคคลมีความจำเป็นและมีน้ำหนักในการปกป้องประโยชน์สาธารณะ แต่หากไม่ปรากฏว่ามีกฎหมายใดให้อำนาจหรือกำหนดหน้าที่ไว้อย่างเจาะจงแล้ว ผู้ควบคุมข้อมูลก็ไม่สามารถอ้างมาตรานี้ ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบันหลังจากยกเลิกพระราชกำหนดบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินเกี่ยวกับโรคโควิด-19 ไม่มีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการให้ลูกจ้างฉีดวัคซีนป้องกันโรคโควิด-19 ดังกล่าวมาแล้วในหัวข้อ 3.3.1 ดังนั้น การที่นายจ้างเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการฉีดวัคซีนของลูกจ้างจึงไม่เข้าองค์ประกอบข้อยกเว้นของความยินยอมตามมาตรานี้

## บทสรุป

1. ภาพรวมของกฎหมายไทยปัจจุบันไม่มีกฎหมายให้อำนาจนายจ้างออกคำสั่งให้ลูกจ้างฉีดวัคซีนโควิด-19 และไม่มีกฎหมายเฉพาะที่คุ้มครองสิทธิลูกจ้างที่จะเลือกแสดงเจตนายินยอมในกรณีนายจ้างออกคำสั่งดังกล่าว พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สามารถนำมาปรับใช้คุ้มครองลูกจ้างเมื่อนายจ้างเก็บรวบรวมข้อมูลการฉีดวัคซีนซึ่งโดยหลักแล้วต้องขอความยินยอมจากลูกจ้าง

2. ในกรณีที่นายจ้างเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ผลการฉีดวัคซีน และขอความยินยอมจากลูกจ้าง อาจไม่สอดคล้องกับหลักความยินยอมโดยอิสระ (Freely given consent) โดยเฉพาะเกณฑ์ความสมดุลเชิงอำนาจต่อรอง และผลกระทบทางลบอันอาจเกิดขึ้นหากลูกจ้างไม่ยินยอม

3. ในกรณีที่นายจ้างอ้างข้อยกเว้นจากความยินยอมที่กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกำหนดจะต้องพิจารณามาตรา 26 เนื่องจากผลการฉีดวัคซีนเป็นข้อมูลสุขภาพ แต่พบว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลนี้โดยนายจ้างไม่เข้าองค์ประกอบข้อยกเว้นของความยินยอมมาตรา 26 (1) มาตรา 26 (5) (ก) และ 26 (5) (ค)

## ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากนายจ้างมีข้อจำกัดในการขอความยินยอมให้สอดคล้องกับหลักความเป็นอิสระและข้อยกเว้นของความยินยอมเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลผลการฉีดวัคซีนจากลูกจ้างไม่เข้าองค์ประกอบข้อยกเว้นของความยินยอม ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้นายจ้างปรับเปลี่ยนมาตรการป้องกันโรคติดต่อโควิด-19 โดยใช้วิธีทางเลือกอื่นที่ไม่เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง เช่น มีข้อเสนอแนะหรือส่งเสริมสนับสนุนให้ลูกจ้างฉีดวัคซีนโดยไม่เก็บรวบรวมผลหรือใบรับรองการฉีดวัคซีน

2. ในกรณีที่นายจ้างจะเก็บรวบรวมข้อมูลผลการฉีดวัคซีน ควรอาศัยความยินยอมแต่จะต้องปรับสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับหลักความเป็นอิสระ เช่น จัดให้มีมาตรการคุ้มครองทางเลือกของลูกจ้างที่ไม่ยินยอมให้เก็บรวบรวมผลการฉีดวัคซีน โดยให้ลูกจ้างสามารถทำงานต่อไปได้และปราศจากผลกระทบทางลบต่อการทำงาน

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่ให้การสนับสนุนทุนวิจัยสำหรับงานวิจัยนี้

## เอกสารอ้างอิง

- คณาธิป ทองรวีวงศ์. (2564). *หลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล*. สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- คณาธิป ทองรวีวงศ์. (2559). *การปฏิรูปกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของไทยเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน*. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- คณาธิป ทองรวีวงศ์. (2553). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว: ศึกษากรณีการรบกวนสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยธุรกิจขายตรง*. *วารสารทางวิชาการบทบัณฑิตย เนติบัณฑิตยสภาในพระบรมราชูปถัมภ์*, 66(4), 46-80.
- สภาผู้แทนราษฎร, กระทู้ถามที่ 236 ร. (2564, 27 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 138 ตอนพิเศษ (259ง), หน้า 46-47.
- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 (2564, 20 พฤษภาคม). *นายจ้างบังคับให้ลูกจ้างฉีดวัคซีนเพื่อป้องกันโควิด-19 ได้หรือไม่ ?*. <http://area3.labour.go.th/2015-12-03-04-55-08/1032>
- Alan F. W. (1967). *Privacy and Freedom*. Atheneu.
- Arendt, H. (1973). *The Human Condition*. University of Chicago Press.
- Article 29 Working party of The European Union. (2011, 20 June). *Opinion 15/2011 on the definition of consent*. <https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/>.
- Article 29 Working party of The European Union. (2018, 10 June). *Guidelines on consent under Regulation 2016/679*. <https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/>.
- Bloustein, E. (1984). *Philosophical Dimensions of privacy : An Anthology*. *Privacy as an Aspect of Human Dignity*. Schoeman, Ferdinand (ed.). UK : Cambridge University Press.
- Cate, F. H. (1995). *The EU Data Protection Directive, Information Privacy, and the Public Interest*. *Iowa Law Review*, 80(1), 431-443.
- Donnelly, J. (1982). *Human Rights and Human Dignity*. *The American Law Review*, 76(2), 303-316.
- European Data Protection Board, (2020, 4 May), *Guidelines 05/2020 on consent under Regulation 2016/679*, [https://edpb.europa.eu/sites/ /edpb\\_guidelines\\_202005\\_consent\\_en.pdf](https://edpb.europa.eu/sites/ /edpb_guidelines_202005_consent_en.pdf).
- Fromholz, J. M. (2000). *The European Union data privacy directive*. *Berkeley technology law journal*, 15(1), 460-484. In *Hall Law Review*, 4(2), 512-535.
- Information Commissioner's Office (ICO), UK (2018, 10 June). *Guide to the General Data Protection Regulation (GDPR)*. <http://www.ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection>.
- Kuner, Christopher. (2018). *International Organizations and the EU General Data Protection Regulation*. *International Organizations Law Review*, 75(2), 780-798.
- Rubinfeld. J. (1989). *The Right of Privacy*. *Harvard Law Review*, 102(4), 737-807.
- Schoeman, F. (1984). *Privacy : Philosophical Dimensions of literature*. In the *Philosophical Dimensions of privacy : An Anthology*. Schoeman Ferdinand (ed.). Cambridge University Press.
- Solove, D. (January 2006). *A Taxonomy of Privacy*. *University of Pennsylvania Law Review*, 154(3), 477-560.
- Warren D & Brandies D. (1890). *The Right to Privacy*. *Harvard Law Review*, 4(5), 193-220.
- World Travel and Tourism Council. (2021, 15 May). *'Safe Travels' : Global Protocols & Stamp for the New Normal*. <https://wtcc.org/COVID-19/SafeTravels-Global-Protocols-Stamp>



สำนักวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยพายัพ  
โทรศัพท์ : 053-851478-86 ต่อ 7205  
โทรสาร : 053-241983  
เว็บไซต์ : <https://symposiumpyu.payap.ac.th/>  
อีเมล : [symposium@payap.ac.th](mailto:symposium@payap.ac.th)