

มาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรต่างๆ ในประเทศไทย

นายธนนันท์ พิษฟู

รายงานเอกัตศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขากฎหมายการเงินและภาษีอากร

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Employee data protection policy of organizations in Thailand

Mr. Thananan Phuechfu

An individual study submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of Master of Laws in

Finance and Taxation Law

Faculty of Law

Chulalongkorn University

Academic year 2018

Copyright of Chulalongkorn University

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
สารบัญ.....	ก
สารบัญตาราง	ข
บทที่ 1.....	1
บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย.....	6
1.3 สมมติฐานของการศึกษาวิจัย.....	7
1.4 ขอบเขตของการศึกษาวิจัย.....	7
1.5 วิธีการดำเนินงานวิจัย.....	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	8
1.7 ตัวอย่าง.....	8
บทที่ 2 แนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามแนวปฏิบัติว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานของสำนักงานคณะกรรมการด้านข้อมูลข่าวสาร (The employment practices code, Information Commissioner’s Office)	9
2.1 การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน (Recruitment and Selection)	10
2.1.1 การโฆษณารับสมัครงาน (Advertising)	10
2.1.2 ใบสมัครงาน (Application)	12
2.1.3 การตรวจสอบความถูกต้อง (Verification)	17
2.1.4 การคัดเลือกผู้เข้ารอบ (Short-Listing)	19
2.1.5 การสัมภาษณ์ (Interviews)	20
2.1.6 การตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงาน (Pre-employment Vetting)	21

2.1.7 การเก็บรักษาบันทึกการรับสมัครงาน (Retention of recruitment records)	25
2.2 บันทึกข้อมูลการจ้างงาน (Employment Records)	27
2.2.1 การเก็บรวบรวมและการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลการจ้างงานทั่วไป (Collecting and Keeping General Records)	28
2.2.2 การรักษาความปลอดภัยให้แก่ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน (Security)	32
2.2.3 บันทึกการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บ (Sickness and Injury Records)	36
2.2.4 แผนการบำนาญและประกันภัยชีวิต (Pension and insurance schemes)	38
2.2.5 การเฝ้าตรวจดูเพื่อโอกาสที่เท่าเทียม (Equal opportunities monitoring)	40
2.2.6 การตลาด (Marketing)	41
2.2.7 การสืบสวนการกระทำทุจริต (Fraud Detection)	43
2.2.8 การเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองที่ถูกจัดเก็บไว้ (Workers access to information about themselves)	45
2.2.9 การอ้างอิง (Reference)	48
2.2.10 การร้องขอให้เปิดเผยข้อมูล (Disclosure Request)	49
2.2.11 การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะหรือการเปิดเผยข้อมูลในกรณีอื่นๆ (Public Disclosure and Other Disclosure)	52
2.2.12 การควบรวมกิจการ และการปรับโครงสร้างทางธุรกิจ (Merger, acquisition, and business re-organisation)	54
2.2.13 การภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์ และการปลดออก (Discipline, grievance and dismissal)	55
2.2.14 การประมวลผลข้อมูลโดยบุคคลภายนอก (Outsource Processing)	56
2.2.15 การเก็บรักษาบันทึกข้อมูลของพนักงาน (Retention of records)	57
2.3 การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน (Monitoring at Works)	59
2.3.1 การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานโดยวิธีการปกติ (The general approach to monitoring)	61
2.3.2 การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ (Monitoring electronic communications)	64

2.3.3 การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากภาพเคลื่อนไหวและเสียง (Video and audio monitoring)	66
2.3.4 การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานโดยเป็นความลับ (Covert monitoring)	68
2.3.5 การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากในยานพาหนะ (In-vehicle monitoring)	69
2.3.6 การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานที่ได้รับข้อมูลจากบุคคลที่สาม (Monitoring through information from third parties)	70
2.4 ข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน (Information about worker's health)	71
2.4.1 ข้อมูลสุขภาพทั่วไปของพนักงาน (Information about worker's health)	72
2.4.2 แผนรักษาสุขภาพในทางอาชีพ (Occupational health schemes)	75
2.4.3 ข้อมูลจากการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์ (Information about medical examination and testing)	76
2.4.4 ข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์ (Information about drug and alcohol testing)	78
2.4.5 ข้อมูลจากการตรวจสอบทางพันธุกรรม (Information about generic testing)	81
บทที่ 3 แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในประเทศไทย	83
3.1 แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในประเทศไทยในประเด็นการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน	83
3.1.1 คู่มือปฏิบัติงานการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงาน (Recruitment) (ฉบับปรับปรุง) แบบ Manual จัดทำโดยกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (“คู่มือปฏิบัติงานการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงานฯ”)	83
3.1.2 ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการ โฆษณาจัดหางาน พ.ศ. 2561	87
3.1.3 แนวปฏิบัติในการตรวจสอบประวัติอาชญากรของกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	88
3.2 แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในประเทศไทยในประเด็นบันทึกข้อมูลการทำงาน	90

3.2.1	หลักการจัดทำและเก็บรักษาเอกสารการจ้างงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 254189	
3.2.2	หลักการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540	91
3.2.3	หลักการดำเนินการทางวินัยตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (“สำนักงาน ก.พ.๑”)	92
3.3	แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในประเทศไทยในประเด็นการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน	93
3.3.1	การคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลตามหลักกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560	94
3.3.2	การคุ้มครองการกระทำละเมิดสิทธิส่วนบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และตามประมวลกฎหมายอาญา	97
3.3.3	การคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานตามพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540	98
3.3.4	หลักการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550	99
3.4	แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในประเทศไทยในประเด็นเกี่ยวกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน	101
3.4.1	หลักการคุ้มครองข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550	100
3.4.2	หลักการคุ้มครองข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคลตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข เรื่องการคุ้มครองและจัดการข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคล พ.ศ. 2561	102
3.4.3	แนวปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรฐานของสถานพยาบาลที่ให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตนตามประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดมาตรฐานสถานพยาบาลที่ให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตน พ.ศ. 2562	106
3.5	ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน	107
บทที่ 4	การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรธุรกิจต่างๆ ในประเทศไทย	111
4.1	กลุ่มองค์กรธุรกิจด้านพลังงาน	111

4.2	กลุ่มองค์กรธุรกิจด้านการธนาคาร	112
4.3	กลุ่มองค์กรธุรกิจด้านการประกันภัย	112
4.4	กลุ่มองค์กรธุรกิจด้านการให้บริการ	113
4.5	กลุ่มองค์กรธุรกิจด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์	113
4.6	กลุ่มองค์กรธุรกิจด้านอุตสาหกรรม	114
4.7	กลุ่มองค์กรธุรกิจด้านการอุปโภคบริโภค	114
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ		148
5.1	บทสรุป	148
5.1.1	ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือก พนักงาน	149
5.1.2	ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับบันทึกข้อมูลการจ้างงาน	153
5.1.3	ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบการ ทำงานของพนักงาน	161
5.1.4	ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน	164
5.2	ข้อเสนอแนะ	167
	รายการอ้างอิง	169
	ประวัติผู้เขียน	176

สารบัญตาราง

เรื่อง	หน้า
ตารางที่ 3.5.1 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน	107
ตารางที่ 3.5.2 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับบันทึกข้อมูลการทำงาน	108
ตารางที่ 3.5.3 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน	109
ตารางที่ 3.5.4 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน	110
ตารางที่ 4.1.1 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มองค์กรธุรกิจด้านพลังงาน	115
ตารางที่ 4.1.2 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการบันทึกข้อมูลการทำงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มองค์กรธุรกิจด้านพลังงาน	117
ตารางที่ 4.1.3 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มองค์กรธุรกิจด้านพลังงาน	120
ตารางที่ 4.1.4 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มองค์กรธุรกิจด้านพลังงาน	121
ตารางที่ 4.2.1 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มองค์กรธุรกิจด้านการธนาคาร	121
ตารางที่ 4.2.2 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการบันทึกข้อมูลการทำงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มองค์กรธุรกิจด้านการธนาคาร	123
ตารางที่ 4.2.3 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มองค์กรธุรกิจด้านการธนาคาร	125

ตารางที่ 4.6.1 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานของ องค์กรธุรกิจในกลุ่มองค์กรธุรกิจด้านอุตสาหกรรม	139
ตารางที่ 4.6.2 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการบันทึกข้อมูลการทำงานขององค์กร ธุรกิจในกลุ่มองค์กรธุรกิจด้านอุตสาหกรรม	141
ตารางที่ 4.6.3 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการติดตามตรวจสอบการทำงานของ พนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มองค์กรธุรกิจด้านอุตสาหกรรม	142
ตารางที่ 4.6.4 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน ขององค์กรธุรกิจในกลุ่มองค์กรธุรกิจด้านอุตสาหกรรม	143
ตารางที่ 4.7.1 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานของ องค์กรธุรกิจในกลุ่มองค์กรธุรกิจด้านการอุปโภคบริโภค	143
ตารางที่ 4.7.2 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการบันทึกข้อมูลการทำงานขององค์กร ธุรกิจในกลุ่มองค์กรธุรกิจด้านการอุปโภคบริโภค	145
ตารางที่ 4.7.3 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการติดตามตรวจสอบการทำงานของ พนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มองค์กรธุรกิจด้านการอุปโภคบริโภค	147
ตารางที่ 4.7.4 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน ขององค์กรธุรกิจในกลุ่มองค์กรธุรกิจด้านการอุปโภคบริโภค	147

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันระบบเศรษฐกิจโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงจากระบบเศรษฐกิจแบบกระจายตัวหรือระบบปัจเจกนิยมไปสู่ระบบเศรษฐกิจแบบรวมตัวหรือระบบทุนนิยมและมีการพัฒนาไปสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy)¹ อย่างเต็มตัวและถือได้ว่าระบบเศรษฐกิจดังกล่าวเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของแต่ละประเทศโดยการนำเอาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มผลผลิต เพิ่มผลงาน เพิ่มช่องทางและโอกาสทางธุรกิจ โดยการใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อลดกำลังแรงงานและเวลาการทำงานและสร้างมูลค่าทางการตลาดที่สูงขึ้นให้แก่ผลิตภัณฑ์เพื่อทำให้สินค้าและบริการของประเทศตนเองสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้² สังกะตฤได้จากการที่ผู้ประกอบการได้นำเอาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Media) มาใช้ในการโฆษณาและเสนอขายสินค้าหรือบริการให้แก่ผู้บริโภคเพื่อทำให้ผู้บริโภคเข้าถึงสินค้าหรือบริการนั้นได้ง่ายขึ้น³ และการใช้วิธีการชำระเงินค่าสินค้าหรือบริการด้วยระบบดิจิทัลและระบบเทคโนโลยีทางการเงิน (Fintech)⁴ ที่ทำให้การทำธุรกรรมทางการเงินมีความสะดวกยิ่งขึ้น และด้วยลักษณะโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจดิจิทัลจึงทำให้เกิดสภาวะโลกาภิวัตน์ทางเศรษฐกิจ (Globalization of Market) เกิดขึ้น⁵ ที่ทำให้แต่ละประเทศสามารถติดต่อหรือเข้าเจรจาซื้อขายสินค้าหรือบริการหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลทางธุรกิจกันได้อย่างเสรีเพื่อแสวงหาผลประโยชน์หรือกำไรกลับเข้าสู่ประเทศตนเองให้ได้มากที่สุด แต่ข้อเสียของสภาวะการณดังกล่าวคือทำให้เกิดการเคลื่อนย้าย

¹ สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) [ออนไลน์], แหล่งที่มา

<https://www.etda.or.th/digital-economy.html>

² กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม [ออนไลน์], แหล่งที่มา

https://www.dga.or.th/upload/download/file_9fa5ae40143e13a659403388d226efd8.pdf

³ Content Shifu, 20 แนวคิด เทคนิค วิธีการขายของออนไลน์ให้ขายดี [ออนไลน์], แหล่งที่มา

<https://contentshifu.com/online-selling/>

⁴ นางสาววัชรารกร ร่วมรักษ์, Fintech กับบทบาทสถาบันการเงินในยุค Digital [ออนไลน์], แหล่งที่มา

https://www.gsb.or.th/getattachment/eaab8bae-4abb-400f-9f8b-e683fd69de0e/3IN_hotissue_fintech_detail.aspx

⁵ Harvard Business Review, The Globalization of Markets [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://hbr.org/1983/05/the-globalization-of-markets>

ทางการเงินและข้อมูลในทางเศรษฐกิจของประเทศหนึ่งไปสู่ประเทศอื่นไปอย่างผิดสถานที่และผิดเวลา ซึ่งถ้าหากประเทศคู่แข่งทางการค้าได้รับข้อมูลภายในหรือข้อมูลการค้าของประเทศอื่นไปประเทศนั้นอาจทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้ข้อมูล เปิดเผยข้อมูล หรือกระทำการใดๆ เพื่อแสวงหาประโยชน์จากข้อมูลนั้น โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเพื่อโอกาสทางการค้าของประเทศตนเองและอาจทำให้ประเทศเจ้าของข้อมูลได้รับความเสียหายได้⁶ และปัญหาของสภาวะการณ์ดังกล่าวทำให้ประเทศต่างๆ ได้ตระหนักถึงว่าถ้าหากปล่อยไว้จะทำให้ยากต่อการกำกับดูแลเพราะระบบทางการเงินย่อมหมุนเร็วกว่ากฎหมายเสมอ ดังนั้นรัฐบาลของแต่ละประเทศจึงต้องเร่งออกกฎหมายและนโยบายต่างๆ ขึ้นมาเพื่อพัฒนาส่งเสริมและกำกับดูแลระบบเศรษฐกิจดิจิทัลเพื่อสร้างมาตรการในการคุ้มครองผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประกอบการและผู้บริโภคภายในประเทศตนเองและยุติปัญหาอาชญากรรมเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจดิจิทัลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต⁷

โดยเมื่อเดือนพฤษภาคม 2561 สหภาพยุโรปได้ทำการตรากฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป หรือ General Data Protection Regulation (GDPR) ขึ้นมาใช้บังคับเพื่อเป็นมาตรการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่กระทบต่อหน่วยงานหลายฝ่ายไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน โดยกำหนดให้องค์กรต่างๆ ที่มีธุรกรรมหรือการดำเนินการบนระบบอินเทอร์เน็ตที่มีข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคต้องปฏิบัติตามมาตรการต่างๆ ตามกฎหมายดังกล่าวเช่น เรื่องขอบเขตและลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคล บทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูล หลักการขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ควบคุมข้อมูลและผู้ประมวลผลข้อมูล และบทกำหนดโทษเกี่ยวกับมาตรการลงโทษทางปกครอง เป็นต้น⁸

ส่วนประเทศไทยนั้นเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากกฎหมายฉบับดังกล่าวกับระบบเศรษฐกิจและผู้ประกอบการของประเทศไทยที่จะต้องทำการติดต่อสื่อสารรับส่งข้อมูลกับประเทศในกลุ่มสมาชิกสหภาพยุโรป ทำให้เมื่อเดือนพฤษภาคม 2562 ที่ผ่านมามีประเทศไทยจึงได้ตรากฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ขึ้นมาเพื่อคุ้มครองสิทธิของเจ้าของ

⁶ The European Commission, what is cybercrime? [ออนไลน์] , แหล่งที่มา https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/cybercrime_en

⁷ Digital Guardian, what is cyber security? definition and best practice [ออนไลน์], 15 กรกฎาคม 2562, แหล่งที่มา <https://digitalguardian.com/blog/what-cyber-security>

⁸ European Parliament and Council of the European Union, General Data Protection Regulation (GDPR) [ออนไลน์] , 25 พฤษภาคม 2561 , แหล่งที่มา <https://gdpr-info.eu/>

ข้อมูลส่วนบุคคลโดยมีลักษณะของการบังคับใช้และใจความสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดมาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรปและเป็นการตรากฎหมายไว้เพื่อเป็นมาตรฐานในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลคนไทยให้เหมาะสมกับสภาวะทางเศรษฐกิจของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป⁹

แต่เมื่อพิจารณาหลักกฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยละเอียด จะเห็นได้ว่า กฎหมายฉบับดังกล่าวมีการกำหนดข้อยกเว้นของการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลและการแสวงหาผลประโยชน์จากข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ต้องดำเนินการขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไว้อย่างกว้างขวางซึ่งทำให้การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลไม่มีประสิทธิภาพที่ดีเพียงพอไม่สามารถคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความซับซ้อนและไม่มีวิธีการขั้นตอนและมาตรการ โดยเฉพาะสำหรับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในองค์กรธุรกิจต่างๆ ที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศและยังทำให้บุคคลผู้ไม่หวังดีอาจอาศัยช่องว่างของกฎหมายดังกล่าวในการล่วงละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลอื่นได้โดยง่าย โดยข้อยกเว้นตามกฎหมายฉบับดังกล่าวสามารถแบ่งแยกข้อยกเว้นได้ 2 ลักษณะ ประการที่หนึ่ง การกระทำที่ได้รับการยกเว้นไม่ถูกบังคับตามกฎหมายฉบับนี้เช่น การดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่รักษาความมั่นคงของรัฐ การรักษาความปลอดภัยของประชาชน การปราบปรามการฟอกเงิน การรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์¹⁰ และประการที่สอง การกระทำที่ได้รับการยกเว้นให้เก็บข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ต้องขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การจำเป็นที่ต้องปฏิบัติตามสัญญาที่เจ้าของข้อมูลเป็นคู่สัญญาหรือเพื่อใช้ในการดำเนินการตามคำขอของเจ้าของข้อมูล หรือเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมายของผู้ควบคุมข้อมูลหรือการปฏิบัติตามกฎหมายของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล¹¹ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้กฎหมายฉบับนี้ไม่สามารถใช้บังคับเพื่อคุ้มครองสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของกฎหมายนั้น

ในยุคสมัยที่ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมต่างๆ ที่มนุษย์ได้สร้างขึ้นเข้ามามีอิทธิพลต่อระบบเศรษฐกิจของโลกและการดำเนินกิจการของภาครัฐและภาคเอกชนและมีผลกระทบต่อองค์กรธุรกิจที่จัดตั้งขึ้นในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจขนาดเล็ก องค์กรธุรกิจขนาดกลาง และองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรธุรกิจที่มีการจดทะเบียนเป็นบริษัทมหาชนจำกัดทั้งที่เป็นบริษัทมหาชนจำกัดที่มีหุ้นเป็นหลักทรัพย์จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์หรือหลักทรัพย์ที่ซื้อขายในศูนย์ซื้อขาย

⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

¹⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 4

¹¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 24

หลักทรัพย์และบริษัทมหาชนจำกัดที่ได้รับอนุญาตให้เสนอขายหุ้นต่อประชาชน¹² และระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยังเข้ามามีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจประจำวันของแต่ละองค์กรธุรกิจในด้านต่างๆ เช่น การบริหารจัดการ การตลาด การบัญชี และในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของทุกองค์กรธุรกิจเนื่องจากทุกองค์กรธุรกิจต้องอาศัยกำลังแรงงานหรือลูกจ้างในการขับเคลื่อนองค์กรธุรกิจไปข้างหน้าตามความต้องการของผู้ประกอบกิจการ ดังนั้นองค์กรธุรกิจต่างๆ จึงมีความจำเป็นต้องใช้วิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งงานที่ต้องการและใช้วิธีการตรวจสอบและกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของนายจ้างได้สูงสุดซึ่งวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานและการตรวจสอบและกำกับดูแลการทำงานของลูกจ้างผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่เป็นวิธีการหนึ่งที่ได้รับคามนิยมในปัจจุบัน เพราะสามารถช่วยลดเวลาและกำลังคนของนายจ้างในการตรวจสอบประวัติและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานได้ เช่นระบบการรับสมัครงานออนไลน์ ระบบช่วยคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครที่ทำให้นายจ้างสามารถเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานได้ง่ายขึ้น¹³ และใช้เป็นเครื่องมือเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในงานบริหารจัดการองค์กรธุรกิจของนายจ้างเช่น ระบบการชำระเงินเดือนผ่านเทคโนโลยีทางการเงินที่ลูกจ้างต้องส่งมอบเลขที่บัญชีธนาคารหรือข้อมูลทางการเงินให้แก่ นายจ้าง หรือระบบการติดตามตัวบุคคลในการตรวจสอบและเฝ้าระวังการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้าง เป็นต้น แต่ถ้าหากนายจ้างอาศัยอำนาจการต่อรองที่มีมากกว่าตามสัญญาจ้างแรงงานหรือถือเอาประโยชน์ส่วนตัวจากระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมากเกินไปก็อาจจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแย่งลงเช่น นายจ้างเข้าไปกำกับดูแลการทำงานของลูกจ้างผ่านทางเครือข่ายสังคมออนไลน์หรือทำการแสวงหาผลประโยชน์จากข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างหรือตรวจสอบประวัติข้อมูลทางการเงินของลูกจ้างและการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลโดยนายจ้างอาจเป็นการกระทำที่ทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายได้ เช่นนายจ้างทำการเปิดเผยหรือส่งข้อมูลลูกจ้างให้แก่บุคคลภายนอกโดยลูกจ้างไม่ได้ยินยอมหรือระบบป้องกันการโจรกรรมข้อมูลดิจิทัลของนายจ้างไม่มีประสิทธิภาพทำให้บุคคลภายนอกสามารถเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์จากข้อมูลของลูกจ้างได้¹⁴

¹² มาตรา 89/1, พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535

¹³ หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ, บทความเรื่อง *จับตา 3 ประเด็น ยุค AI พลิกโฉมวงการ HR* [ออนไลน์], 5 กุมภาพันธ์ 2562, แหล่งที่มา <https://www.salika.co/2019/02/06/howto-transform-hr-to-digital-hr/>

¹⁴ Baker and McKenzie of Germany, Practical Law Employee monitoring [ออนไลน์], แหล่งที่มา https://www.bakermckenzie.com/-/media/files/people/lutz-holger/ar_germany_employeemonitoring_2019.pdf?la=en

และเนื่องจากองค์กรธุรกิจที่มีสถานะเป็นบริษัทมหาชนจำกัดทั้งที่เป็นบริษัทมหาชนจำกัดที่มีหุ้นเป็นหลักทรัพย์จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และบริษัทมหาชนจำกัดที่อยู่ในระหว่างการดำเนินการเสนอขายหุ้นต่อประชาชนนั้นเป็นองค์กรธุรกิจที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของในแต่ละประเทศดังนั้นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแลการดำเนินธุรกิจขององค์กรธุรกิจในลักษณะดังกล่าวจึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดกฎเกณฑ์และนโยบายในด้านต่างๆ เพื่อรักษาเสถียรภาพและสร้างความเป็นธรรมและความโปร่งใสให้แก่ผู้ที่มีส่วนได้เสียทุกคนในระบบตลาดทุนของประเทศ ซึ่งในประเทศไทยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ได้จัดทำแนวทางธรรมาภิบาลของ ก.ล.ต. ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3 พ.ศ. 2558 ขึ้นให้้องค์กรธุรกิจนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส น่าเชื่อถือ และเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายโดยในหมวดที่ 8 เรื่องแนวทางปฏิบัติของผู้บริหารและพนักงาน ได้กำหนดให้ผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพและปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตของกฎหมายบนพื้นฐานแห่งความโปร่งใสและความเที่ยง พิจารณาการจัดการและการจัดเก็บข้อมูลองค์ความรู้ที่สำคัญของสำนักงานและทำให้ระบบฐานข้อมูลเป็นปัจจุบัน และกำหนดให้ผู้บริหารและพนักงานต้องปฏิบัติตามคำสั่ง พิธีปฏิบัติในการเก็บรักษาความลับของสำนักงานตลอดจนสอดคล้องดูแลไม่ให้เอกสารความลับรั่วไหลหรือตกอยู่ในความครอบครองของบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องจนก่อให้เกิดความเสียหายแก่สำนักงาน¹⁵ และประเทศสหรัฐอเมริกาในแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการของตลาดหลักทรัพย์นิวยอร์ก (New York Stock Exchange, Corporate Governance Guide) ฉบับปี พ.ศ. 2562 ในหมวดที่ 31 เรื่องการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ (31, Cybersecurity Oversight) ได้มีการกำหนดแนวปฏิบัติให้ผู้บริหารของบริษัทจดทะเบียนต้องมีความรับผิดชอบและความน่าไว้วางใจที่จะทำให้องค์กรของตนเองสามารถรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ไว้ได้โดยการนำแผนการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์เป็นส่วนหนึ่งนโยบายในการดำเนินธุรกิจและแผนการบริหารจัดการด้านความเสี่ยงในองค์กร เช่น กำหนดวิธีการจัดกลุ่มประเภทการประมวลผลและการถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว กำหนดระดับมาตรการรักษาความปลอดภัยให้แก่ข้อมูลส่วนบุคคลในแต่ละประเภท กำหนดผู้ควบคุมและผู้ที่มีสิทธิเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวภายในองค์กร กำหนดวิธีการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวจากการติดต่อสื่อสารในระยะไกล จัดตั้งนโยบายหรือมาตรฐานในการรักษาความปลอดภัยข้อมูลส่วนบุคคลภายในองค์กร กำหนดวิธีการและมาตรการที่ใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการติดตาม

¹⁵ แนวทางธรรมาภิบาลของ ก.ล.ต. ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3 พ.ศ. 2558, สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ [ออนไลน์], พ.ศ. 2558, แหล่งที่มา <https://www.sec.or.th/TH/Documents/AboutUs/cgsec.pdf>

ตรวจสอบการทำงานของพนักงานและข้อมูลสุขภาพของพนักงาน และการกำหนดแผนการเพื่อลดความเสี่ยงด้านการศึกษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ภายในองค์กร เป็นต้น¹⁶

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นการแสดงให้เห็นให้ภาคีรัฐภาคเอกชนและทุกองค์กรธุรกิจเล็งเห็นถึงความสำคัญของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานภายในองค์กรของตนเองตามสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อเป็นรากฐานทางความคิดที่นำไปสู่การสร้างมาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานขึ้นมาบังคับใช้ภายในองค์กรของตนเอง โดยการกำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองสิทธิในข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในด้านต่างๆ เช่น สิทธิในงานระบบสารสนเทศและการใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในสถานที่ทำงาน สิทธิในการติดต่อสื่อสารกับลูกค้าและบุคคลภายนอกองค์กร และสิทธิขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการบุคคลากรภายในองค์กรและเพื่อเป็นแนวความคิดการสร้างมาตรฐานการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและสิทธิประโยชน์ของพนักงานในองค์กรตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยให้องค์กรต่างๆ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ในเรื่องสิทธิหน้าที่ของพนักงานในองค์กรและการเปิดเผยข้อมูลผ่านทางระบบสารสนเทศและระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้มีความสอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ อีกทั้งเป็นการทำให้ผู้ประกอบการในองค์กรต่างๆ ได้ตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ของตนเองในการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานทั้งในขณะก่อนการว่าจ้างงาน ในขณะที่เป็นลูกจ้าง และภายหลังการเลิกจ้างงานและเพื่อสร้างแนวทางปฏิบัติในการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานอย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพตลอดจนการจัดทำนโยบายการจ้างงานเพื่อเป็นระเบียบข้อบังคับการทำงานที่เป็นธรรมทั้งต่อผู้ประกอบการและพนักงานในองค์กรตนเอง

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงขอบเขตของสิทธิความเป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรต่างๆ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน
2. เพื่อศึกษาถึงมาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป
3. เพื่อศึกษาถึงแนวทางการสร้างมาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรต่างๆทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ

¹⁶ NYSE: Corporate Governance Guide, New York Stock Exchange [ออนไลน์], พ.ศ. 2562, แหล่งที่มา https://www.nyse.com/publicdocs/nyse/listing/NYSE_Corporate_Governance_Guide.pdf

1.3 สมมุติฐานของการศึกษาวิจัย

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ในประเทศไทยยังไม่ได้ดำเนินการกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานภายในองค์กรให้มีมาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่ดีเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับหลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามหลักกฎหมายสากล จึงทำให้เกิดปัญหาการล่วงละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน โดยบุคคลากรภายในองค์กรและบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่อทำธุรกิจกับองค์กร ดังนั้นในแต่ละองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างมาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเทียบเท่าตามหลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสากลขึ้นมาบังคับใช้กับองค์กรของตนเอง

1.4 ขอบเขตการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยของเอกตศึกษาเรื่องนี้จะวิเคราะห์ถึงสภาพของปัญหาที่เกิดขึ้นกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรต่างๆ และแนวทางการสร้างมาตรฐานเพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามกฎหมายของประเทศไทยและกฎหมายของต่างประเทศ รวมถึงแนวความคิดขององค์กรธุรกิจต่างๆ ทั้งในประเทศไทยและในต่างประเทศเกี่ยวกับการการสร้างกฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานบังคับใช้ภายในองค์กรในการป้องกันการล่วงละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างหรือบุคคลภายนอก

1.5 วิธีการดำเนินงานวิจัย

วิธีการศึกษาวิจัยเอกตศึกษาเรื่องนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพจากการวิจัยทางเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ คำพิพากษาของศาลต่างประเทศ และการวิจัยภาคสนามโดยการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรธุรกิจต่างๆ ในประเทศไทย รวมถึงการสืบค้นผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและจากเว็บไซต์ต่างๆ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อหาแนวทางการสร้างมาตรฐานคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในแต่ละองค์กรธุรกิจในประเทศไทยด้วยวิธีการที่ดีที่สุด

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาการคุ้มครองสิทธิในข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรต่างๆ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศไทย
2. ทำให้ทราบถึงแนวทางการสร้างมาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของประเทศไทย สหภาพยุโรป และองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในประเทศไทย
3. ทำให้ทราบถึงแนวทางการสร้างมาตรฐานเพื่อป้องกันการถูกล่วงละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ

1.7 ตัวอย่าง

กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป หรือ General Data Protection Regulation	หมายถึง	กฎหมายจีดีพีอาร์
แนวปฏิบัติว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานของสำนักงานคณะกรรมการด้านข้อมูลข่าวสาร (The employment practices code , Information Commissioner’s Office)	หมายถึง	แนวปฏิบัติว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานของสำนักงานไอซีไอ
พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ค.ศ. 1998 ประเทศอังกฤษ (The Data Protection Act., 1998	หมายถึง	พรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ ของประเทศอังกฤษ

บทที่ 2

แนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามแนวปฏิบัติว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานของสำนักงานคณะกรรมการด้านข้อมูลข่าวสาร (The employment practices code, Information Commissioner’s Office)

แนวปฏิบัติว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานของสำนักงานคณะกรรมการด้านข้อมูลข่าวสาร (The employment practices code, Information Commissioner’s Office) หรือ (“แนวปฏิบัติว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานของสำนักงานไอซีโอ”) เป็นคู่มือเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการจ้างงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรนายจ้างและเป็นสิ่งที่จะช่วยกำหนดหน้าที่ขององค์กรนายจ้างที่จะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ค.ศ. 1998 ของประเทศอังกฤษ (The Data Protection Act., 1998) (“พรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ ของประเทศอังกฤษ”)¹⁷ โดยแนวปฏิบัติว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานของสำนักงานไอซีโอฯ ฉบับนี้จะเป็นการกำหนดแนวปฏิบัติในการจ้างงานที่ดีให้แก่องค์กรนายจ้างในการบริหารจัดการกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานให้สอดคล้องกับพรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ ของประเทศอังกฤษ เช่น แนวปฏิบัติในการเก็บรักษาข้อมูล การบันทึกข้อมูล การเข้าถึงข้อมูล และการเปิดเผยข้อมูล เป็นต้น และเพื่อเป็นการถ่วงดุลระหว่างการปฏิบัติต่อข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานด้วยความชอบธรรมกับประโยชน์อันชอบธรรมที่องค์กรนายจ้างจะได้รับจากการแสวงหาประโยชน์จากข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและเป็นแนวปฏิบัติที่กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่องค์กรนายจ้างที่จะต้องดำเนินการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานด้วยวิธีการที่เหมาะสมและเป็นธรรมต่อพนักงานเพื่อไม่ให้เกิดการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือการกระทำใดๆ ที่เป็นการล่วงละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน โดยแนวปฏิบัติว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานของสำนักงานไอซีโอฯ ได้ทำการแบ่งแยกแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานไว้จำนวน 4 ลักษณะ โดยมีรายละเอียดดังนี้¹⁸

¹⁷ Data Protection Act. 1998, Parliament of the United Kingdom [ออนไลน์], วันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2541, แหล่งที่มา <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/29/contents/enacted>

¹⁸ The employment practices code, Information Commissioner’s Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

2.1 การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน (Recruitment and Selection)

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานถือได้ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรต่างๆ เพราะทุกองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องใช้แรงงานของบุคคลต่างๆ ในการขับเคลื่อนและดำเนินกิจการขององค์กร ดังนั้นในกระบวนการดังกล่าวขององค์กรนายจ้างจึงมีความจำเป็นที่ต้องอาศัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากใบสมัครงานและการสัมภาษณ์งานมาทำการประมวลผลข้อมูลเพื่อนำมาช่วยในการตัดสินใจคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมที่สุดในการร่วมทำงานกับองค์กรต่อไป¹⁹

2.1.1 การโฆษณารับสมัครงาน (Advertising)

การโฆษณารับสมัครงานเป็นวิธีการหนึ่งในการประกาศหรือแจ้งให้บุคคลที่มีความสนใจในการเปลี่ยนงานหรือบุคคลที่ว่างงานได้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครและรายละเอียดเกี่ยวกับองค์กรนายจ้างที่มีความสำคัญต่อการสมัครเข้าทำงานของบุคคลดังกล่าว โดยการโฆษณารับสมัครอาจมีการประกาศออกมาเพื่อให้บุคคลที่มีความสนใจได้รับทราบด้วยวิธีการต่างๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ต และระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social networks) เป็นต้นและตามหลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ชอบด้วยกฎหมายขององค์กรนายจ้างมีหน้าที่ต้องทำการระบุนายละเอียดที่สำคัญเกี่ยวกับองค์กรตนเองลงไปในเอกสารประกาศรับสมัคร เช่น ชื่อองค์กร เลขทะเบียนนิติบุคคล หรือสถานที่ประกอบกิจการ เพื่อให้ผู้สมัครงานได้ทราบว่าตนเองกำลังอ่านประกาศรับสมัครงานหรือกำลังจะยื่นใบสมัครงานต่อองค์กรนายจ้างโดยผู้²⁰ และองค์กรนายจ้างยังมีหน้าที่ต้องชี้แจงให้ผู้สมัครงานได้ทราบถึงเหตุผลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมและการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานกับองค์กรนายจ้างโดยองค์กรนายจ้างจะต้องทำการลงข้อความการชี้แจงพร้อมเหตุผลที่ชัดเจนและอาจรวมถึงรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะหรือประเภทข้อมูลส่วนบุคคลที่องค์กรนายจ้างจะเก็บรวบรวมจากผู้สมัครงาน แหล่งข้อมูลที่องค์กรนายจ้างจะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้สมัครงาน ฐานในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่จะนำมาใช้กับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัคร

¹⁹ The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 14-15, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

²⁰ Advertising, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 16-17, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

งาน สิทธิของผู้สมัครงานในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล และสิทธิในการส่งต่อหรือโอนย้ายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน เป็นต้นในเอกสารประกาศรับสมัครงานหรือเอกสารการแจ้งการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ผู้สมัครงานสามารถเข้าถึงและเข้าใจเนื้อหาของเอกสารดังกล่าวได้²¹ ซึ่งถ้าหากองค์กรนายจ้างนำข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครไปใช้ในการประมวลผลข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์อย่างอื่น นอกเหนือจากวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้นหรือส่งต่อข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานให้แก่บุคคลภายนอกที่ไม่มีสิทธิที่จะได้รับข้อมูลดังกล่าวหรือทำการคัดแปลงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน โดยไม่ได้รับอนุญาตหรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานสูญหาย การกระทำขององค์กรนายจ้างจะเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นการล่วงละเมิดต่อข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน²² เนื่องจากมีการดำเนินการประมวลผลข้อมูลที่ไม่ฝืนต่อหลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ชอบด้วยกฎหมายและถ้าสามารถพิสูจน์ได้ว่าการกระทำขององค์กรนายจ้างเป็นเหตุที่ผู้สมัครงานได้รับความเสียหายจริงผู้สมัครงานย่อมมีสิทธิได้รับค่าสินไหมทดแทนจากการกระทำดังกล่าวขององค์กรนายจ้าง²³

นอกจากนี้ ในกรณีที่องค์กรนายจ้างได้ทำการว่าจ้างบุคคลภายนอกเพื่อดำเนิน โฆษณาหรือประกาศรับสมัคร ในนามของตนเอง องค์กรนายจ้างจะต้องทำการคัดเลือกบุคคลภายนอกที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่ดีสำหรับดำเนินการดังกล่าว และองค์กรนายจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องทำสัญญาว่าจ้างงาน เพื่อเป็นการกำหนดสิทธิหน้าที่ตามสัญญาระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้าง โดยให้บุคคลภายนอกผู้รับจ้างมีหน้าที่รักษาความลับและรักษาความปลอดภัยให้แก่ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครในนามขององค์กรนายจ้าง

โดยมีแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการ โฆษณารับสมัครงานดังนี้

(1) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่ามีชื่อขององค์กรนายจ้างปรากฏอยู่ในทุกโฆษณา

ประกาศรับสมัครงาน

²¹ Right to be informed, Guide to the General Data Protection Regulation (GDPR), Information Commissioner's Office [ออนไลน์], วันที่ 2 สิงหาคม 2561, หน้า 92-96, แหล่งที่มา <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/>

²² Personal Data Breaches, Guide to the General Data Protection Regulation (GDPR), Information Commissioner's Office [ออนไลน์], วันที่ 2 สิงหาคม 2561, หน้า 233-238, แหล่งที่มา <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/>

²³ Article 82, GDPR

(2) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่ามีชื่อขององค์กรนายจ้างปรากฏอยู่ในข้อความตอบรับทางโทรศัพท์ที่ได้เชิญให้ผู้สมัครงานระบุข้อมูลการสมัครงานเข้าไป

(3) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าได้รับชื่อขององค์กรนายจ้างบนหน้าเว็บไซต์ของตนเองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประกาศรับสมัครก่อนที่ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานจะถูกเก็บรวบรวมจากเว็บไซต์ดังกล่าว

(4) นายจ้างต้องให้ข้อมูลแก่ผู้สมัครงานถ้าวัตถุประสงค์การใช้ประโยชน์จากข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครไม่ได้ถูกกำหนดไว้โดยชัดเจนในโฆษณารับสมัครงาน เช่น เพื่อทางการตลาดเกี่ยวกับสินค้าและบริการขององค์กรนายจ้าง

(5) นายจ้างได้ทำการว่าจ้างบุคคลภายนอกเพื่อดำเนินการโฆษณาหรือประกาศรับสมัครงานแทนองค์กรนายจ้าง บุคคลภายนอกมีหน้าที่แจ้งให้ผู้สมัครทราบว่าตนเองได้กระทำการไปในนามขององค์กรนายจ้างและทำการชี้แจงว่าข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้รับจะมีการนำไปเปิดเผยหรือส่งต่อให้บุคคลใด

(6) ในกรณีที่นายจ้างว่าจ้างบุคคลภายนอกโฆษณารับสมัครบุคคลภายนอกมีหน้าที่แจ้งให้ผู้สมัครงานทราบโดยเร็วเมื่อตนเองทราบตัวตนของนายจ้างผู้ว่าจ้างและแจ้งให้ผู้สมัครงานทราบถึงการใช้ประโยชน์จากข้อมูลของผู้สมัครงาน โดยนายจ้างผู้ว่าจ้างซึ่งเป็นการรับรู้ที่ไม่ชัดเจนต่อผู้สมัครงาน

(7) ถ้านายจ้างไม่ต้องการให้บุคคลใดได้ทราบถึงตัวตนของนายจ้างในการกระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานจะต้องมีการทำให้แน่ใจว่าผู้รับจ้างโฆษณารับสมัครงานได้ส่งข้อมูลของผู้สมัครงานเป็นข้อมูลนิรนามและมีการบ่งบอกตัวตนของนายจ้างต่อผู้สมัครงานที่ผ่านการคัดเลือกเข้าทำงานเท่านั้น²⁴

2.1.2 ใบสมัครงาน (Application)

เอกสารใบสมัครงานส่วนมากจะเป็นเอกสารที่ผู้สมัครงานจะได้รับทราบไปพร้อมๆ กับการโฆษณาประกาศรับสมัครงานขององค์กรนายจ้างที่ตนเองมีความสนใจเข้าร่วมทำงานด้วย ดังนั้นองค์กรนายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องระบุข้อความที่มีเนื้อหาสาระใกล้เคียงกับข้อความที่ระบุในเอกสารโฆษณาประกาศรับสมัครงาน เช่น วัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล การใช้ประโยชน์จากข้อมูลส่วนบุคคล

²⁴ อ่างแล้ว, เจริงอรรถที่ 20

ที่ได้รับ และข้อจำกัดในเรื่องวัตถุประสงค์การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล เป็นต้น²⁵ ซึ่งองค์กรนายจ้างจะต้องเคารพถึงสิทธิความเป็นส่วนตัวของผู้สมัครงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลจากใบสมัครงานจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้สมัครงานในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลโดยองค์กรนายจ้างควรดำเนินการขอความยินยอมจากผู้สมัครงานเป็นลายลักษณ์อักษรด้วยภาษาที่อ่านแล้วสามารถเข้าใจได้ง่าย และให้สิทธิแก่ผู้สมัครงานในการถอนความยินยอมเมื่อใดก็ตามและจะต้องเป็นการให้ความยินยอมโดยอิสระปราศจากการบังคับหรือการกำหนดเงื่อนไขต่างๆ แก่ผู้สมัครงานตามหลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ด้วยกฎหมายในฐานความยินยอม (Consent basis) ตามกฎหมายจีดีพีอาร์ ข้อ 7²⁶ ถ้าหากองค์กรนายจ้างมีความประสงค์ที่จะนำข้อมูลส่วนบุคคลในใบสมัคร ไปให้แก่บุคคลอื่น หรือส่งต่อใบสมัครงานดังกล่าวให้แก่องค์กรนายจ้างอื่นๆ องค์กรนายจ้างจะต้องทำการตามหลักความชอบด้วยกฎหมาย ความโปร่งใส และความเป็นธรรมในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (The lawful, fairness and transparency principle) ตามกฎหมายจีดีพีอาร์ ข้อ 5 (1) (เอ)²⁷ โดยทำการระบุรายละเอียดเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลและการส่งต่อข้อมูลลงในใบสมัครงานให้ผู้สมัครงานทราบและองค์กรนายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้สมัครก่อนถึงจะสามารถดำเนินการเปิดเผยข้อมูลหรือส่งต่อข้อมูลให้แก่บุคคลภายนอกต่อไปได้

เมื่อผู้สมัครงานมีความประสงค์ที่จะสมัครงานกับองค์กรนายจ้างแห่งหนึ่งองค์กรนายจ้างดังกล่าวควรจะส่งมอบใบสมัครงานให้ผู้สมัครงานทำการกรอกข้อมูลส่วนบุคคลลงในใบสมัครด้วยตนเอง เพื่อแสดงถึงความชอบด้วยกฎหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลจากผู้สมัครผู้เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลโดยตรง ซึ่งถ้าหากองค์กรนายจ้างมีความประสงค์ที่จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานจากแหล่งอื่นที่ไม่ใช่ผู้สมัครงานโดยตรงองค์กรนายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งให้ผู้สมัครงานทราบเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าวขององค์กรนายจ้างก่อนและชี้แจงรายละเอียดเพิ่มเติมว่าองค์กรนายจ้างจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานจากแหล่งข้อมูลใดและจากบุคคลใด ดังนั้นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งอื่นจึงจะเป็นการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ชอบด้วยกฎหมาย²⁸

²⁵ Application, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 17-19, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

²⁶ Article 7, GDPR

²⁷ Article 5 (1) (a), GDPR

²⁸ Lawful, fairness and transparency, Guide to the General Data Protection Regulation (GDPR), Information Commissioner's Office [ออนไลน์], วันที่ 2 สิงหาคม 2561, หน้า 17-20, แหล่งที่มา <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/>

การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานจากใบสมัครนั้นองค์กรนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเฉพาะข้อมูลที่มีความจำเป็นและมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจคัดเลือกบุคคลรายดังกล่าวเพื่อเข้าทำงานเท่านั้นตามหลักการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็น (Data minimization principle) ตามกฎหมายจีดีพีอาร์ ข้อ 5 (1) (ซี)²⁹ โดยองค์กรนายจ้างไม่ควรทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดตามกฎหมายอาญา (Information about criminal convictions) หรือข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว (Sensitive data) เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับเชื้อชาติ ความคิดเห็นทางการเมือง ศาสนาหรือปรัชญา ข้อมูลสุขภาพ ความบกพร่องทางร่างกาย พฤติกรรมทางเพศ ข้อมูลชีวภาพหรือข้อมูลพันธุกรรม เป็นต้น³⁰ ถ้าหากข้อมูลดังกล่าวไม่มีความจำเป็นในการใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานหรือไม่มีความสัมพันธ์กับคุณสมบัติของตำแหน่งงานที่ต้องการรับสมัครไว้ และองค์กรนายจ้างจะต้องพิจารณาถึงความสมเหตุสมผลในการระบุคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดตามกฎหมายอาญาหรือข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวในใบสมัครงาน โดยทำการพิจารณาประโยชน์ที่องค์กรนายจ้างจะได้รับจากการเก็บข้อมูลดังกล่าวกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับผู้สมัครงานว่าสิ่งใดมีความสำคัญมากกว่ากันตามหลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ชอบด้วยกฎหมายในฐานะประโยชน์อันชอบธรรม (Legitimate interests ‘ basis) ตามกฎหมายจีดีพีอาร์ ข้อ 6 (1) (เอฟ) ด้วย^{31 32}

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับใบสมัครงานมีดังนี้

- (1) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าชื่อขององค์กรนายจ้างปรากฏอยู่ในใบสมัครงาน
- (2) ถ้ามีการนำข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นนอกจากวัตถุประสงค์การรับสมัคร เช่น การคัดเลือกเพื่อทำงานที่เฉพาะเจาะจงหรือส่งต่อใบสมัครงานให้แก่บุคคลอื่น นายจ้างต้องมั่นใจว่าได้ระบุวัตถุประสงค์อื่นๆ เหล่านี้ในใบสมัครงาน

²⁹ Article 5 (1) (c), GDPR

³⁰ Article 9, GDPR

³¹ Article 6 (1) (f), GDPR

³² Legitimate interests, Guide to the General Data Protection Regulation (GDPR), Information Commissioner’s Office [ออนไลน์], วันที่ 2 สิงหาคม 2561, หน้า 80-84, แหล่งที่มา <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/>

- (3) พิจารณาว่าทุกคำถามในใบสมัครงานมีความสัมพันธ์กับผู้สมัครงานทุกคน
- (4) ตระหนักถึงความสมเหตุสมผลของใบรับสมัครและเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นการก้าวท้าวข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน
- (5) ลบหรือแก้ไขคำถามในใบสมัครงานที่จะทำให้ผู้สมัครงานต้องให้ข้อมูลที่ไม่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงาน
- (6) ลบคำถามในใบสมัครงานที่มีความสำคัญต่อเพียงประโยชน์ในการจ้างงานขององค์กรนายจ้างเท่านั้น เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับเลขที่บัญชีธนาคารของผู้สมัครงาน และซึ่งไม่มีความสัมพันธ์กับผู้สมัครงานที่ไม่ผ่านการคัดเลือกเข้าทำงาน
- (7) นายจ้างจะต้องตระหนักถึงการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำความผิดทางอาญา หรือประวัติอาชญากรรมของผู้สมัครงานว่ามีความสมเหตุสมผลและมีความสัมพันธ์กับการว่าจ้างงานหรือไม่
- (8) นายจ้างต้องตรวจสอบว่าข้อมูลการกระทำความผิดทางอาญาประการใดที่ผู้สมัครงานไม่ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบ
- (9) มีการจำกัดการเก็บรวบรวมข้อมูลจากใบสมัครงาน โดยนายจ้างอาจใช้วิธีการสอบถามผู้สมัครงานโดยตรงซึ่งอาจเป็นวิธีการที่เหมาะสมยิ่งกว่า
- (10) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่ามีข้อความที่แสดงโดยชัดแจ้งในใบสมัครงานหรือในเอกสารที่เกี่ยวข้องถึงข้อมูลที่นายจ้างต้องการและนายจ้างจะได้ข้อมูลดังกล่าวจากบุคคลใด
- (11) ประเมินว่าการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวมีความสัมพันธ์กับกระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานหรือไม่
- (12) ลบคำถามที่เกี่ยวข้องข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวที่ไม่สมควรสอบถามในขั้นตอนเริ่มต้นการรับสมัครงาน
- (13) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าวัตถุประสงค์การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวได้มีการอธิบายในเอกสารใบสมัครงานหรือในเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- (14) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าวัตถุประสงค์การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวมีความสมเหตุสมผล
- (15) ถ้ามีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านสุขภาพ จะต้องพิจารณาตามส่วนที่ 4 เรื่องข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน ซึ่งจะมีการอธิบายต่อไป

(16) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่ามีระบบรักษาความปลอดภัยให้กับการจัดส่งใบสมัครงานผ่านทางระบบออนไลน์

(17) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในการรับเอกสารใบสมัครงานมีการบันทึกข้อมูลไว้ในฐานข้อมูลที่สามารถจำกัดการเข้าถึงข้อมูลในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานได้

(18) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าถ้ามีการส่งใบสมัครงานทางไปรษณีย์จะมีการส่งมอบเอกสารให้แก่บุคคลที่ถูกต้องหรือบุคคลที่มีอำนาจประมวลผลข้อมูลในใบสมัครงานดังกล่าว

(19) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าถ้ามีการส่งใบสมัครงานทางโทรสารจะมีการส่งมอบเอกสารให้แก่บุคคลที่ถูกต้องหรือบุคคลที่มีอำนาจประมวลผลข้อมูลในใบสมัครงานดังกล่าว

(20) ถ้ามีการประมวลผลข้อมูลในใบสมัครงาน โดยผู้จัดการตามสายงานนายจ้างต้องมั่นใจได้ว่าผู้จัดการตามสายงานตระหนักถึงการเก็บรักษาเอกสารดังกล่าว³³

2.1.3 การตรวจสอบความถูกต้อง (Verification)

การตรวจสอบความถูกต้อง คือ การตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับประวัติ ความสามารถ หรือคุณสมบัติของผู้สมัครงานซึ่งจะช่วยให้องค์กรนายจ้างสามารถพิจารณาตัดสินใจเลือกผู้สมัครงานที่มีความเหมาะสมได้ง่ายยิ่งขึ้น โดยถ้าองค์กรนายจ้างมีความประสงค์ที่จะใช้การตรวจสอบความถูกต้องเป็นส่วนหนึ่งในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงาน องค์กรนายจ้างจะต้องทำการระบุกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องลงในเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประกาศรับสมัครงานและในใบสมัครงานเพื่อเป็นการแสดงถึงการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครด้วยความโปร่งใสและเป็นการแจ้งให้ผู้สมัครงานได้ทราบถึงวิธีการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองว่าจะมีการใช้การตรวจสอบความถูกต้องเป็นส่วนหนึ่งของการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานด้วย และเมื่อองค์กรนายจ้างจะนำการตรวจสอบความถูกต้องมาใช้ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานองค์กรนายจ้างจะต้องแจ้งให้ผู้สมัครทราบก่อนและจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้สมัครงานถ้าหากองค์กรนายจ้างได้ทำการติดต่อให้บุคคลภายนอกเข้าทำการตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานและการให้ความยินยอมดังกล่าวจะต้องเป็นการให้ความยินยอม

³³ อ่างแล้ว, เจริญธรรมที่ 25

โดยอิสระจากผู้สมัครและปราศจากเงื่อนไขต่าง ๆ³⁴ เช่น ถ้าไม่มีการตรวจสอบความถูกต้องจากบุคคลภายนอกจะไม่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงาน³⁵

ในกรณีที่เป็นการดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดตามกฎหมายอาญาของผู้สมัครงาน องค์กรนายจ้างจะต้องพิจารณาถึงความสมเหตุสมผลและความจำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว ถ้าหากข้อมูลดังกล่าวไม่ได้มีประโยชน์หรือความเกี่ยวข้องในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานก็ไม่สมควรเก็บรวบรวมข้อมูลการตรวจสอบความถูกต้องแต่ถ้าองค์กรนายจ้างได้พิจารณาแล้วเห็นว่าประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากข้อมูลดังกล่าวมีความสำคัญมากกว่าผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับผู้สมัคร องค์กรนายจ้างก็สามารถนำหลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ชอบด้วยกฎหมายในฐานะประโยชน์อันชอบธรรมมาใช้ได้³⁶ โดยองค์กรนายจ้างจะต้องดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลดังกล่าวของผู้สมัครงานจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือและมีความถูกต้องของข้อมูล เช่น การขอให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติทำการรับรองประวัติอาชญากรรมของผู้สมัครงาน³⁷ และเนื่องจากเอกสารการตรวจสอบความถูกต้องดังกล่าวมีความสำคัญต่อความเป็นส่วนตัวของผู้สมัครงานดังนั้นองค์กรนายจ้างไม่ควรทำการเปิดเผยหรือส่งต่อข้อมูลดังกล่าวโดยปราศจากความยินยอมจากผู้สมัครงาน³⁸

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบความถูกต้อง มีดังนี้

(1) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าข้อมูลที่มอบให้แก่ผู้สมัครงาน เช่น ในเอกสารการรับสมัครงานหรือเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องได้มีข้อความอธิบายถึงรายการข้อมูลที่จะมีการทำการตรวจสอบ

³⁴ Elements of valid consent, Article 29 guidelines on consent under regulation 2016/679, GDPR [ออนไลน์], วันที่ 10 เมษายน 2562, หน้า 5-10, แหล่งที่มา https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=623051

³⁵ Verification, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 20-21, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

³⁶ อ่างแล้ว, เจริญธรรมที่ 31-32

³⁷ Accuracy, Guide to the General Data Protection Regulation (GDPR), Information Commissioner's Office [ออนไลน์], วันที่ 2 สิงหาคม 2561, หน้า 31-37, แหล่งที่มา <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/>

³⁸ อ่างแล้ว, เจริญธรรมที่ 35

ความถูกต้องและวิธีการดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงอธิบายถึงการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลของผู้สมัครงานจากแหล่งข้อมูลภายนอก

(2) ห้ามบังคับให้ผู้สมัครงานต้องใช้สิทธิของตนเองในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองที่มีการบันทึกไว้โดยบุคคลภายนอกหรือองค์กรอื่น เช่น การที่องค์กรนายจ้างกำหนดให้ผู้สมัครงานต้องนำส่งข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองที่องค์กรอื่นได้บันทึกข้อมูลไว้เป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบที่ทำให้ผู้สมัครงานรายดังกล่าวจะได้รับการคัดเลือกให้เป็นพนักงานต่อไป

(3) ไม่ควรพยายามเพื่อที่จะได้มาซึ่งการตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับข้อมูลการกระทำผิดทางอาญาโดยบังคับให้ผู้สมัครงานต้องอาศัยสิทธิของตนเองในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ นอกจาก สำนักงานกองทะเบียนประวัติอาชญากรแห่งสหราชอาณาจักร (The Criminal Records Bureau) หน่วยงานตรวจสอบข้อมูลประวัติอาชญากรของประเทศสกอตแลนด์ (Disclosure Scotland) และผู้สมัครงาน

(4) จำกัดขอบเขตในการได้รับข้อมูลการตรวจสอบความถูกต้องจากการเปิดเผยข้อมูลจากผู้สมัครงานที่จะได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้าทำงาน และควรหลีกเลี่ยงการกำหนดให้ผู้สมัครงานจากการคัดเลือกผู้เข้ารอบ (Short-Listing) ต้องทำการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลต่อนายจ้าง

(5) นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามแนวปฏิบัติของ สำนักงานกองทะเบียนประวัติอาชญากรแห่งสหราชอาณาจักร (The Criminal Records Bureau) หน่วยงานตรวจสอบข้อมูลประวัติอาชญากรของประเทศสกอตแลนด์ (Disclosure Scotland) ในการเพื่อให้ได้มาและการจัดการกับการเปิดเผยข้อมูล

(6) ไม่สมควรส่งต่อข้อมูลการตรวจสอบความถูกต้องที่ได้รับจากการเปิดเผยข้อมูลโดยผู้สมัครงานให้แก่องค์กรอื่นๆ

(7) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าผู้สมัครงานได้ให้ความยินยอมแก่นายจ้างถ้าได้มีการกำหนดมาตรการความปลอดภัยในการส่งต่อเอกสารของผู้สมัครงานให้แก่องค์กรอื่นหรือบุคคลอื่น

(8) นายจ้างต้องจำให้ได้ว่า การกระทำการหลอกลวงให้บุคคลอื่นหรือองค์กรอื่นทำให้นายจ้างได้มาซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายในทางอาญา

(9) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าบุคคลภายในองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบความถูกต้องของผู้สมัครงานได้ตระหนักถึงการดำเนินการดังกล่าวโดยสามารถพิจารณาได้ถึง ความไม่สอดคล้องกันระหว่างสิ่งที่ผู้สมัครงานได้บอกกล่าวกับสิ่งที่พบเจอจากการตรวจสอบความถูกต้อง

(10) นายจ้างต้องมั่นใจได้ว่าการดำเนินการดังกล่าวพนักงานผู้ทำการตรวจสอบความถูกต้องได้แจ้งให้ผู้สมัครงานได้ทราบและให้โอกาสผู้สมัครงานอธิบายถึงเหตุผลของความไม่สอดคล้องกันระหว่างสิ่งที่ผู้สมัครงานบอกกล่าวกับสิ่งที่ตรวจพบจากการตรวจสอบความถูกต้อง

(11) นายจ้างต้องแน่ใจว่าได้นำข้อมูลคำอธิบายของผู้สมัครงานไปใช้ในกระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงาน³⁹

2.1.4 การคัดเลือกผู้เข้ารอบ (Short-Listing)

เอกสารการคัดเลือกผู้เข้ารอบ คือ เอกสารประเภทหนึ่งที่องค์กรนายจ้างได้จัดทำขึ้นมาเพื่อสรุปข้อมูลและรายละเอียดของผู้ร่วมสมัครงานในตำแหน่งงานเดียวกันเพื่อช่วยให้บุคคลที่มีอำนาจในการตัดสินใจสามารถคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานได้ง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้นซึ่งการจัดทำเอกสารดังกล่าวองค์กรนายจ้างจะต้องคำนึงถึงหลักความชอบด้วยกฎหมาย ความโปร่งใสและความเป็นธรรมในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการประมวลผลข้อมูล⁴⁰ของผู้สมัครงานแต่ละคนเพื่อให้เกิดความเสมอภาคในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงาน โดยการไม่นำข้อมูลส่วนบุคคลที่จะส่งผลกระทบต่อผู้สมัครในด้านลบมาระบุในเอกสารดังกล่าวเพื่อทำให้คุณสมบัติของผู้สมัครงานคนหนึ่งมีมาตรฐานที่ต่ำกว่าผู้สมัครงานคนอื่น

ในกรณีที่องค์กรนายจ้างได้ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์อัตโนมัติในการจัดทำข้อมูลการคัดเลือกผู้เข้ารอบของผู้สมัครงาน องค์กรนายจ้างจะต้องทำการแจ้งผู้สมัครทุกคนให้ทราบถึงวิธีการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลโดยอัตโนมัติที่จะเกิดขึ้นและจะต้องได้รับคำยินยอมจากผู้สมัครงานก่อนดำเนินการด้วยวิธีการอัตโนมัติกับการจัดทำข้อมูลดังกล่าว

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกผู้เข้ารอบ มีดังนี้

(1) ตรวจสอบวิธีการจัดทำเอกสารการคัดเลือกผู้เข้ารอบกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาค (Equity and Human Rights Commission)

(2) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าผู้สมัครงานทุกคนได้รับทราบถึงการนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในการจัดทำสรุปข้อมูลการคัดเลือกผู้เข้ารอบเพียงวิธีการเดียวและการรับรองผลการตัดสินใจในทางตรงกันข้าม

³⁹ เฟ็งอ้าง

⁴⁰ อ่างแล้ว, เจริญธรรมที่ 27

(3) มีการทดสอบและเก็บผลที่ได้จากการดำเนินการคัดเลือกผู้เข้ารอบเพื่อนำมาพิจารณาเรื่องความเหมาะสมและความเสมอภาคในการนำเสนอข้อมูลรายละเอียดผู้สมัครงานมาใช้กับผู้สมัครงานทุกคน

(4) กำหนดให้การใช้เอกสารสรุปข้อมูลการคัดเลือกผู้เข้ารอบ ภายในองค์กรเท่านั้น

(5) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่ากระบวนการคัดเลือกผู้เข้ารอบมีเพื่อประเมินบุคคลที่เหมาะสมในการคัดเลือกเพื่อเข้าทำงาน ⁴¹

2.1.5 การสัมภาษณ์ (Interviews)

ในการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานองค์กรนายจ้างอาจทำการบันทึกบทสนทนาหรือข้อมูลการสัมภาษณ์งานเพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐานการสัมภาษณ์งาน ซึ่งโดยหลักการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็น⁴² องค์กรนายจ้างควรทำการจัดเก็บเฉพาะข้อมูลการสัมภาษณ์ของผู้สมัครงานที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นพนักงานหรือมีโอกาที่จะได้รับการคัดเลือกให้เป็นพนักงานเท่านั้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้เป็นฐานข้อมูลในการจัดทำข้อมูลพนักงานต่อไปเพื่อให้ผู้สมัครที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นพนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองได้ในอนาคตในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ตามสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลโดยเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล (Right of access by the data subject) ที่มีการกำหนดไว้ในกฎหมายจีดีพีอาร์ ข้อ 15⁴³ และองค์กรนายจ้างควรจะทำลายเอกสารการสัมภาษณ์ของผู้สมัครงานที่ไม่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นพนักงานภายในระยะเวลาอันสมควรตามหลักการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลภายในระยะเวลาที่จำเป็น (Storage limitation principle) ที่มีการกำหนดไว้ในกฎหมายจีดีพีอาร์ ข้อ 5 (1) (อี)⁴⁴ เมื่อเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการทำลายข้อมูลอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ⁴⁵ แต่

⁴¹ Short-listing, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 20-21, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

⁴² อ่างแก้ว, เจริญรอดที่ 29

⁴³ Article 15, GDPR

⁴⁴ Article 5 (1) (e), GDPR

⁴⁵ Storage limitation, Guide to the General Data Protection Regulation (GDPR), Information Commissioner's Office [ออนไลน์], วันที่ 2 สิงหาคม 2561, หน้า 39-44, แหล่งที่มา <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/>

องค์กรนายจ้างอาจมีความชอบธรรมตามหลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ชอบด้วยกฎหมายในฐานะประโยชน์อันชอบธรรม (Legitimate interests ‘basis’) ⁴⁶ ที่จะทำให้องค์กรนายจ้างสามารถจะเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ของผู้สมัครงานที่ไม่ผ่านการคัดเลือกเป็นระยะเวลาเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดได้ถ้าหากองค์กรนายจ้างมีความจำเป็นจะต้องใช้ข้อมูลดังกล่าวในการดำเนินคดีตามกฎหมายหรือเพื่อเหตุผลในการเรียกร้องค่าเสียหาย แต่ไม่สมควรเก็บข้อมูลดังกล่าวไว้นานเกินสมควรเพราะเพียงสาเหตุที่ว่าข้อมูลดังกล่าวอาจมีประโยชน์ต่อองค์กรนายจ้างในอนาคต ⁴⁷

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์งานมีดังนี้

- (1) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าผู้ที่สัมภาษณ์งานได้ตระหนักถึงในการเข้าถึงข้อมูลบันทึกการสัมภาษณ์งานของผู้สมัครงาน
- (2) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าผู้ที่สัมภาษณ์งานได้อธิบายให้ผู้สมัครงานได้ทราบถึงวิธีการจัดเก็บเอกสารบันทึกการสัมภาษณ์งาน
- (3) จัดทำแผนการสำหรับเอกสารบันทึกการสัมภาษณ์งานที่จะต้องมีการทำลายตามกำหนดระยะเวลาที่สมควร โดยอาจเก็บไว้ระยะเวลาหนึ่งเพื่อปกป้ององค์กรนายจ้างจากการเรียกร้องค่าเสียหาย
- (4) อธิบายให้ผู้มีหน้าที่สัมภาษณ์งานหรือบุคคลที่ต้องติดต่อสื่อสารกับผู้สมัครงานให้ทราบถึงการดำเนินการเมื่อได้คำร้องขอเพื่อเข้าถึงเอกสารบันทึกการสัมภาษณ์งาน ⁴⁸

2.1.6 การตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงาน (Pre-employment Vetting)

การตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงาน หมายถึง การกระทำขององค์กรนายจ้างในการเข้าไปตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม นิสัย หรือลักษณะความเป็นส่วนตัวของผู้สมัครงานเพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาเกี่ยวกับความเหมาะสมและคุณสมบัติของผู้สมัครงาน โดยเฉพาะราย โดยที่การตรวจสอบ

⁴⁶ อ่างแล้ว, เซิงอรรถที่ 32

⁴⁷ Interviews, The employment practices code, Information Commissioner’s Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 22, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

⁴⁸ เพิ่งอ้าง

ข้อมูลดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับหลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ชอบด้วยกฎหมายในฐานะประโยชน์อันชอบธรรมเนื่องจากการตรวจสอบข้อมูลดังกล่าวเป็นการกระทำที่กระทบกระเทือนต่อสิทธิเสรีภาพของผู้สมัครงานรายนั้น⁴⁹ ดังนั้นก่อนที่องค์กรนายจ้างจะดำเนินการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานด้วยวิธีการดังกล่าวองค์กรนายจ้างจะต้องทำการประเมินปัจจัยดังนี้

(1) องค์กรนายจ้างจะต้องพิจารณาว่าหากองค์กรไม่ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงาน แล้วองค์กรจะได้รับความเสี่ยงหรือจะเกิดผลกระทบที่ตามมาในประการใดบ้าง เช่น ผลกระทบต่อเจ้าขององค์กรธุรกิจ คู่ค้า หุ่นส่วน ลูกค้า หรือบุคคลภายนอกองค์กร เป็นต้น

(2) องค์กรนายจ้างจะต้องทำการเปรียบเทียบระหว่างความเสี่ยงหรือผลกระทบที่องค์กรจะได้รับจากการไม่ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงานกับผลกระทบที่ผู้สมัครงานจะได้รับหากองค์กรนายจ้างดำเนินการตรวจสอบดังกล่าวว่าถึงใดมีความรุนแรงในด้านความเสียหายที่มากกว่ากัน

(3) การตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงานจะนำมาใช้ได้ก็ต่อเมื่อองค์กรนายจ้างไม่มีหนทางอื่นในการตรวจสอบข้อมูลของผู้สมัครงานแล้วและถ้าหากมีช่องทางในการรับรองได้จะต้องใช้กระบวนการรับรองก่อนวิธีการตรวจสอบดังกล่าวข้างต้น

(4) การดำเนินการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงานจะต้องเป็นวิธีการที่ทำให้องค์กรนายจ้างได้รับข้อมูลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรับผู้สมัครงานรายนั้นเข้าทำงาน⁵⁰

และถ้าองค์กรนายจ้างมีความประสงค์ที่จะดำเนินการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงาน องค์กรนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายจีดีพีอาร์ฯ ข้อ 13⁵¹ ที่จะต้องแจ้งให้ผู้สมัครงานในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลให้ทราบในขณะที่ได้รับข้อมูลส่วนบุคคลในลักษณะดังกล่าวถึงการดำเนินการเพื่อเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลและจะต้องทำการแจ้งรายละเอียดเพิ่มเติมที่สำคัญเช่น วัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวขององค์กรนายจ้างและองค์กรนายจ้างมีหน้าที่จัดทำเอกสารแจ้งการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลให้ผู้สมัครงานในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้รับทราบก่อนเริ่มดำเนินการประมวลผลข้อมูลด้วยวิธีการดังกล่าวเพื่อให้

⁴⁹ Pre-employment vetting, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 23-25, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

⁵⁰ อ่างแล้ว, เจริญรอดที่ 32

⁵¹ Article 13, GDPR

สอดคล้องกับสิทธิในการได้การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมาย⁵² และองค์กรนายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามหลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ชอบด้วยกฎหมายในฐานความยินยอม (Consent ‘basis)⁵³ โดยการจัดทำเอกสารเพื่อขอความยินยอมในการตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธีการดังกล่าวจากผู้สมัครงานโดยตรงและในกรณีที่องค์กรนายจ้างต้องการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานด้วยวิธีการดังกล่าวจากบุคคลอื่น องค์กรนายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้สมัครงานและแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับบุคคลอื่นที่องค์กรนายจ้างจะเข้าไปตรวจสอบข้อมูลให้ผู้สมัครงานได้ทราบก่อนจึงจะสามารถดำเนินการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานด้วยวิธีการดังกล่าวต่อไปได้⁵⁴

แต่ถ้าการตรวจสอบข้อมูลของผู้สมัครงานก่อนจ้างงานเป็นสาเหตุที่ทำให้องค์กรนายจ้างได้รับรู้ถึงข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลอื่นหรือการตรวจสอบข้อมูลหรือการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวเกี่ยวกับผู้สมัครนั้นมีข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลอื่นปะปนอยู่ในข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานด้วย องค์กรนายจ้างมีหน้าที่แจ้งให้บุคคลดังกล่าวให้ทราบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลนั้นในข้อมูลการตรวจสอบผู้สมัครงานด้วย⁵⁵

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงาน มีดังนี้

- (1) ค้นหาว่าตำแหน่งงานใดจะต้องมีการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงาน
- (2) พิจารณาความสมเหตุสมผลในการใช้การตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงานกับตำแหน่งงานในแต่ละงานและข้อมูลที่จะได้รับมาจะต้องหนทางที่รบกวนความเป็นส่วนตัวของผู้สมัครงานที่น้อย
- (3) การได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องควรจะต้องได้รับโดยตรงจากผู้สมัครงานและถ้าหากมีความจำเป็นควรนำวิธีการรับรองข้อมูลผู้สมัครงานมาใช้ตรวจสอบมากกว่าการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงาน

⁵² อ้างแล้ว, เจริงอรรถที่ 21

⁵³ อ้างแล้ว, เจริงอรรถที่ 26

⁵⁴ Consent, Guide to the General Data Protection Regulation (GDPR), Information Commissioner’s Office [ออนไลน์], วันที่ 2 สิงหาคม 2561, หน้า 59-62, แหล่งที่มา <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/>

⁵⁵ อ้างแล้ว, เจริงอรรถที่ 49

(4) ไม่สมควรดำเนินการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงานเพียงเพราะว่า ลูกค้าในสินค้าหรือบริการขององค์กรนายจ้างได้กำหนดไว้เป็นเงื่อนไขให้ต้องปฏิบัติตามซึ่งนายจ้างควรพิจารณาด้วยตนเองว่าการกระทำประการใดที่มีความสมเหตุสมผลกับองค์กร

(5) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่ามีจุดประสงค์ในการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงานและจะดำเนินการดังกล่าวกับผู้สมัครงานรายใด

(6) ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงาน โดยอาจกำหนดข้อความลงในเอกสารรับสมัครงานหรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและจะต้องมีการอธิบายถึง ลักษณะหรือวิธีการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงาน แหล่งข้อมูลที่น่ามาใช้ในการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงาน

(7) นายจ้างต้องทำการ โดยชัดแจ้งได้ว่านายจ้างจะเปิดเผยข้อมูลของผู้สมัครงานต่อ แหล่งข้อมูลที่นายจ้างจะใช้ในการคัดเลือกผู้สมัครงานรายนั้น

(8) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่ามีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดแจ้งในกระบวนการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงาน

(9) พิจารณาลักษณะ โดยสภาพที่แท้จริงของข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบที่ชัดแจ้ง กับวัตถุประสงค์หลักในการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงาน

(10) กำจัดข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลอัจฉริยะ (General Intelligence-gathering) และนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่าข้อมูลจะถูกนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์การตัดสินใจคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

(11) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจได้ว่าถ้าหากบุคคลภายในครอบครัวหรือบุคคลใกล้ชิดของผู้สมัครงานต้องมาเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบข้อมูลดังกล่าว นายจ้างจะต้องใช้วิธีการได้มาซึ่งข้อมูลของผู้สมัครงานที่สมเหตุสมผลกับลักษณะงานที่บุคคลนั้นได้สมัครงาน

(12) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจได้ว่าข้อมูลจากการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงานได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกระบวนการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงานที่ได้มีการประเมินผลด้านความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลแล้ว

(13) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าจะไม่มีการตัดสินใจคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงาน จากข้อมูลที่ได้รับจากแหล่งข้อมูลที่ไม่น่าเชื่อถือเพียงแหล่งเดียวเท่านั้น

(14) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าถ้าข้อมูลที่ได้รับมาจากการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงานเป็นผลทำให้ผู้สมัครงานไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานนายจ้างจะต้องแจ้งเหตุผลให้ผู้สมัครงานทราบ

(15) นายจ้างจะต้องมีกระบวนการให้ผู้สมัครงานได้แสดงความคิดเห็นตอบกลับและยอมให้ผู้สมัครงานได้ทำการตอบสนองกับการดำเนินการดังกล่าวของนายจ้างและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานกับนายจ้าง

(15) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าในกระบวนการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงานจะเป็นการหลีกเลี่ยงในการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลที่สามโดยไม่จำเป็น

(16) เมื่อการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงานทำให้เกิดการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลที่สามและมีการเก็บรักษาข้อมูลของบุคคลนั้นไว้นายจ้างมีหน้าที่แจ้งให้บุคคลดังกล่าวทราบถึงการใช้ประโยชน์จากข้อมูลของบุคคลนั้น

(15) ถ้านายจ้างดำเนินการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงานโดยสอบถามข้อมูลจากบุคคลที่สาม เช่นนายจ้างเก่าของผู้สมัครงานเพื่อให้ทำการเปิดเผยข้อมูลความลับของผู้สมัครงานต่อนายจ้างการดำเนินการดังกล่าวของบุคคลที่สามจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้สมัครงาน

(16) จะเป็นการดำเนินการที่ง่ายกว่าถ้านายจ้างขอความยินยอมจากผู้สมัครงานและแจ้งให้บุคคลที่สามทราบถึงความยินยอมดังกล่าว⁵⁶

2.1.7 การเก็บรักษาบันทึกการรับสมัครงาน (Retention of recruitment records)

การเก็บรักษาบันทึกการรับสมัครงานเป็นหน้าที่ของนายจ้างโดยนายจ้างจะต้องพิจารณาถึงความสำคัญเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานในแต่ละประเภทและเอกสารประกอบที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกของผู้สมัครงานรายต่างๆ ทั้งที่ผ่านการคัดเลือกให้เข้าทำงานและไม่ผ่านการคัดเลือกเข้าทำงาน ตามหลักการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็นต่อการประมวลผลข้อมูลนั้น⁵⁷ องค์กรนายจ้างมีหน้าที่ทำการจัดเก็บเฉพาะข้อมูลของผู้สมัครงานที่ผ่านการคัดเลือกเข้าทำงานซึ่งจะเป็นข้อมูลในส่วนที่มีความจำเป็นต่อการจัดทำข้อมูลพนักงานในอนาคตเท่านั้นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานในส่วนตัวแม้เป็นของผู้สมัครงานที่ผ่านการคัดเลือกให้เข้าทำงานแต่เป็นข้อมูลที่ไม่มีความจำเป็นต่อการจัดทำฐานข้อมูลของพนักงาน องค์กรนายจ้างมีหน้าที่จะต้องทำลายข้อมูลของผู้สมัครงานทั้งหมดอย่างมีประสิทธิภาพที่ดี

⁵⁶ เพิ่งอ้าง

⁵⁷ อ้างแล้ว, เจริงอรรถที่ 44-45

และตามความเหมาะสมของข้อมูลส่วนบุคคลในแต่ละประเภทตามมาตรฐานหรือนโยบายการจัดการกับข้อมูลส่วนบุคคลที่เกินระยะเวลาในการจัดเก็บที่องค์กรนายจ้างได้กำหนด⁵⁸ เว้นแต่ องค์กรนายจ้างจะสามารถแสดงถึงเหตุผลและความจำเป็นในการจัดเก็บข้อมูลดังกล่าวของผู้สมัครงานไว้เป็นระยะเวลาเกินสมควรตามหลักการประมวลผลข้อมูลที่ชอบด้วยกฎหมายในฐานะประโยชน์อันชอบธรรมได้ เช่น เพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นพยานหลักฐานในชั้นศาลหรือในการเรียกร้องค่าเสียหายและถ้าเป็นข้อมูลที่ใช้สำหรับกระบวนการรับรองและการตรวจสอบข้อมูลก่อนจ้างงานควรมีการทำลายภายใน 6 เดือนนับแต่ที่ได้ข้อมูลดังกล่าวมา⁵⁹

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรักษาบันทึกการรับสมัครงาน มีดังนี้

(1) ประเมินว่าพนักงานภายในองค์กรรายใดควรมีหน้าที่จัดเก็บบันทึกการรับสมัครงาน

(2) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าไม่มีการเก็บรักษาบันทึกการรับสมัครงานเกินระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนดนอกจากการเก็บรักษาเพื่อการใช้สิทธิเรียกร้องค่าเสียหายในกระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานหรือมีเหตุผลในการดำเนินธุรกิจเพื่อเก็บรักษาไว้เกินระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

(3) การจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานเป็นข้อมูลนิรนามเมื่อต้องการเก็บรักษาข้อมูลดังกล่าวไว้เกินระยะเวลาที่สมควรเพื่อเป็นข้อต่อสู้ในการเรียกร้องค่าเสียหาย

(4) ตรวจสอบว่าพนักงานรายใดที่มีหน้าที่เก็บรักษาข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนการจ้างงานและเอกสารการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนการจ้างงานจะต้องมีการทำลายเมื่อผ่านไป 6 เดือนโดยมีการลบทำลายข้อมูลดังกล่าวเป็นการถาวรทั้งข้อมูลเอกสารและข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

⁵⁸ Security, Guide to the General Data Protection Regulation (GDPR), Information Commissioner's Office [ออนไลน์], วันที่ 2 สิงหาคม 2561, หน้า 207-219, แหล่งที่มา <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/>

⁵⁹ อ้างแล้ว, เซิงอรรถที่ 32

(5) แจ้งให้ผู้ที่ทำหน้าที่ความรับผิดชอบทำลายข้อมูลการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนการจ้างงานที่ได้เก็บรักษาไว้เมื่อได้มีการพิจารณาและตัดสินใจคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานแล้ว

(6) ตรวจสอบข้อมูลที่จะมีการถ่ายโอนจากข้อมูลการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานเพื่อเป็นข้อมูลของพนักงานในองค์กร

(7) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าพนักงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้ทำการถ่ายโอนเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานมาจัดเก็บรักษาเป็นฐานข้อมูลพนักงาน

(8) การเก็บรักษาข้อมูลการกระทำความคิดในทางอาญาของผู้สมัครงานนายจ้างต้องทำให้แน่ใจได้ว่าจะมีการบันทึกข้อมูลดังกล่าวของผู้สมัครงานเพื่อใช้ตรวจสอบผลความน่าพึงพอใจและผลความไม่น่าพึงพอใจเท่านั้น โดยนายจ้างจะต้องลบข้อมูลในส่วนอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการกระทำผิดในทางอาญาออกจากบันทึกข้อมูลของผู้สมัครงาน

(9) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าจะมีการเก็บรักษาเอกสารใบสมัครงานและเอกสารที่เกี่ยวข้องของผู้สมัครงานที่ไม่ผ่านการคัดเลือกเข้าทำงานและแจ้งการเก็บรักษาเอกสารให้ผู้สมัครงานรายดังกล่าวได้ทราบ

(10) ประเมินพนักงานเพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีหน้าที่ครอบครองข้อมูลการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงาน

(11) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจได้ว่าข้อมูลของผู้สมัครงานที่มีการจัดเก็บในรูปแบบไฟล์เอกสารอิเล็กทรอนิกส์มีการเก็บรักษาข้อมูลอย่างปลอดภัย เช่น การตั้งรหัสผ่านการเข้าถึงข้อมูล

(12) แจ้งให้พนักงานที่มีหน้าที่ครอบครองข้อมูลการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานทำการเก็บรักษาเอกสารอย่างปลอดภัย⁶⁰

2.2 บันทึกข้อมูลการจ้างงาน (Employment Records)

บันทึกข้อมูลการจ้างงาน คือ เอกสารที่องค์กรนายจ้างได้จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจและประโยชน์ต่อการบริการจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรซึ่งเอกสารดังกล่าวจะมีรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลการจ้างงานและข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานภายในองค์กรตนเอง เช่น ชื่อ นามสกุล พนักงาน วันเดือนปีเกิด อายุ เพศ สัญชาติ ที่อยู่ปัจจุบัน ภูมิลำเนาตามทะเบียนบ้าน ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน

⁶⁰ Retention of recruitment records, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 25-27, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน เงินเดือน รายได้ สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานและข้อมูลด้านความสามารถพิเศษ เป็นต้น โดยที่ข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อพนักงานเนื่องจากข้อมูลดังกล่าวสามารถที่จะบ่งชี้ลักษณะเฉพาะของพนักงานแต่ละคนได้ทั้งการบ่งชี้โดยตรงและโดยอ้อม⁶¹ และตามแนวปฏิบัติการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อนี้จะช่วยกำหนดแนวทางให้องค์กรนายจ้างมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเท่าที่มีความจำเป็นและมีความเหมาะสมต่อวัตถุประสงค์ในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้างดังกล่าวและเพื่อประโยชน์ในการทำงานร่วมกับองค์กรนายจ้างและเป็นแนวปฏิบัติให้แก่องค์กรนายจ้างต้องดำเนินการการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโดยชอบด้วยกฎหมายในฐานหน้าที่ตามกฎหมายและฐานประโยชน์อันชอบธรรม โดยมีแนวปฏิบัติการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับบันทึกข้อมูลการทำงานมีรายละเอียดดังนี้⁶²

2.2.1 การเก็บรวบรวมและการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลการทำงานทั่วไป (Collecting and Keeping General Records)

เมื่อผู้สมัครงานได้ผ่านการสรรหาและคัดเลือกเข้ามาเป็นพนักงานขององค์กรนายจ้างแล้ว องค์กรนายจ้างย่อมมีหน้าที่ในการจัดทำประวัติพนักงานให้แก่พนักงานใหม่ทุกรายและจัดเก็บประวัติพนักงานใหม่และพนักงานปัจจุบันในฐานข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานหรือในฐานข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรนายจ้าง โดยเมื่อองค์กรนายจ้างมีความประสงค์ที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานรายใดไว้เพื่อประโยชน์ในการจัดทำประวัติของพนักงานองค์กรนายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องแจ้งให้พนักงานใหม่ได้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในขณะก่อนหรือในขณะที่เข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลจากพนักงานรายนั้น เช่น รายละเอียดการติดต่อกับผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการติดต่อของเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล วัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล วัตถุประสงค์ในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและฐานที่ใช้ในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล เป็นต้น⁶³ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเพื่อนำข้อมูล

⁶¹ Article 4, GDPR

⁶² Part two employment records, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 28-30, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

⁶³ อ้างแล้ว, เจริงอรรถที่ 51

มาจัดทำฐานข้อมูลของพนักงานและเอกสารการจ้างงานจะต้องเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์เท่าที่มีความจำเป็น และจำกัดและเกี่ยวข้องกับการจ้างงานของพนักงานรายดังกล่าวนอกจากนั้น⁶⁴ องค์กรนายจ้างย่อมมีหน้าที่ทำการขอความยินยอมจากพนักงานเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลถ้าองค์กรนายจ้างมีความประสงค์ที่จะเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานรายนั้นในอนาคตและองค์กรนายจ้างจะต้องแจ้งรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลข้างต้นให้พนักงานได้ทราบจากเอกสารสัญญาจ้างงานหรือในเอกสารบันทึกข้อมูลตกลงที่องค์กรนายจ้างได้ส่งมอบให้แก่พนักงานรายนั้นในขณะก่อนหรือในขณะดำเนินการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าว⁶⁵

และตามหลักความชอบด้วยกฎหมายและความเป็นธรรมในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรนายจ้าง องค์กรนายจ้างมีหน้าที่ต้องทำการแจ้งให้ทั้งพนักงานปัจจุบันและพนักงานใหม่ทุกคนได้ทราบถึงสิทธิที่พนักงานในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลนั้นมีตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งได้แก่

(1) สิทธิในการได้รับแจ้งการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (Right to be informed)

66

(2) สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล (Right to access)⁶⁷

(3) สิทธิในการแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคล (Right to rectification)⁶⁸

(4) สิทธิในการลบข้อมูลส่วนบุคคล (Right to erasure)⁶⁹

(5) สิทธิในการห้ามประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (Right to restrict processing)⁷⁰

(6) สิทธิในการเคลื่อนย้ายถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคล (Right to data portability)⁷¹

(7) สิทธิในการคัดค้านการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (Right to object)⁷²

⁶⁴ อ้างแล้ว, เจริงอรรถที่ 29

⁶⁵ Collecting and keeping general records, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 32-33, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

⁶⁶ อ้างแล้ว, เจริงอรรถที่ 51

⁶⁷ อ้างแล้ว, เจริงอรรถที่ 43

⁶⁸ Article 16, GDPR

⁶⁹ Article 19, GDPR

⁷⁰ Article 18, GDPR

⁷¹ Article 20, GDPR

⁷² Article 21, GDPR

(8) สิทธิที่เกี่ยวข้องกับระบบช่วยทำการตัดสินใจโดยอัตโนมัติหรือการทำโปรไฟล์ (Rights related to automated decision making including profiling) ⁷³

ในขั้นตอนการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานในองค์กรนายจ้างนั้น องค์กรนายจ้างอาจทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานไว้หลายประการตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลที่มีความแตกต่างกัน เช่น การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครงานก่อนการจ้างงาน (Pre-employment vetting) หรือเพื่อการตรวจสอบความถูกต้องของผู้สมัครงาน (Verification) หรือเพื่อประโยชน์ในการสัมภาษณ์งาน (Interviews) แต่ทว่าแม้ว่าองค์กรนายจ้างได้ทำการคัดเลือกและว่าจ้างผู้สมัครงานรายใดเพื่อเข้าทำงานในองค์กรตนเองแล้ว องค์กรนายจ้างจะต้องพิจารณาเกี่ยวกับลักษณะหรือประเภทของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ได้เก็บรวบรวมมาก่อนการจ้างงานโดยละเอียดเพื่อคัดเลือกเฉพาะข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่มีความจำเป็นต่อการจ้างงานตามตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานตามหลักการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่จำเป็น ⁷⁴ และองค์กรนายจ้างสามารถจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานไว้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อทั้งองค์กรนายจ้างและพนักงานในอนาคต เช่นการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับข้อมูลทางการเงินหรือข้อมูลด้านสุขภาพเพื่อวัตถุประสงค์ในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลโดยชอบด้วยกฎหมายในฐานหน้าที่ตามกฎหมาย (Legal obligation basis) ⁷⁵ หรือฐานประโยชน์ที่สำคัญต่อชีวิต (Vital interests basis) ⁷⁶ เป็นต้น ส่วนข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ไม่มีความจำเป็นต่อการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามวัตถุประสงค์การจ้างงานองค์กรนายจ้างจะต้องดำเนินการลบหรือทำลายตามระยะเวลาที่กฎหมายได้กำหนดหรือตามระยะเวลาที่สมควรของข้อมูลส่วนบุคคลในแต่ละประเภท

อีกทั้ง ในการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานไว้เป็นเอกสารประวัติพนักงาน องค์กรนายจ้างในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่จะต้องจัดให้มีระบบการบริหารจัดการข้อมูลและระบบการเก็บรักษาข้อมูลดังกล่าวที่มีมาตรฐานที่ดีเพียงพอเพื่อที่องค์กรนายจ้างจะสามารถรักษาความปลอดภัยให้แก่ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ⁷⁷ และดำเนินการตามที่พนักงานในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลร้องขอได้ตามสิทธิที่พนักงานมีอยู่ตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การใช้สิทธิเพื่อขอ

⁷³ Article 22, GDPR

⁷⁴ อ้างแล้ว, เซิงอรรถที่ 29

⁷⁵ Article 6 (1) (c), GDPR

⁷⁶ Article 6 (1) (d), GDPR

⁷⁷ อ้างแล้ว, เซิงอรรถที่ 58

เข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองเพื่อขอคัดสำเนาข้อมูลส่วนบุคคลที่องค์กรนายจ้างได้เก็บรักษาไว้ (Right to access)⁷⁸ หรือการร้องขอให้องค์กรนายจ้างดำเนินการแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลในประการที่ไม่มีความถูกต้องหรือสามารถทำให้เข้าใจผิดได้ให้มีความถูกต้อง รวมถึงการร้องขอให้องค์กรนายจ้างดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานให้เป็นปัจจุบัน (Right to rectification)⁷⁹

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมและการเก็บรักษาเอกสารการจ้างงานทั่วไป มีดังนี้

(1) โดยหลักการทั่วไปแล้วนายจ้างไม่จำเป็นต้องขอความยินยอมจากพนักงานเพื่อเก็บรักษาบันทึกการจ้างงานแต่เป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานได้ทราบว่ามีการเก็บรักษาบันทึกดังกล่าวและเพื่อเป็นการอธิบายวัตถุประสงค์ในการเก็บรักษาและการเปิดเผยข้อมูลที่อยู่ในบันทึกดังกล่าว

(2) การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวเท่านั้นที่มีความจำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากพนักงาน

(3) เลือกวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อแจ้งให้พนักงานได้ทราบถึงข้อมูลของพนักงานที่นายจ้างได้เก็บรักษาไว้และการใช้ประโยชน์และการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าว

(4) ถ้าองค์กรนายจ้างใดไม่เคยแจ้งให้พนักงานทราบตามข้อ (3) มาก่อนนายจ้างต้องแจ้งให้พนักงานปัจจุบันได้ทราบด้วย

(5) ถ้าองค์กรนายจ้างใดมีขนาดใหญ่จะต้องมีการสุ่มตรวจสอบว่าพนักงานได้แจ้งถึงการแจ้งข้อมูลดังกล่าวและแก้ไขข้อบกพร่องในการสื่อสารกับพนักงาน

(6) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าข้อมูลที่แจ้งให้แก่พนักงานใหม่ต้องรวมถึงสิทธิตามกฎหมายพรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ ของประเทศอังกฤษ (The Data Protection Act., 1998) ด้วย

(7) จัดทำระบบในการแจ้งเตือนให้พนักงานปัจจุบันได้ทราบถึงสิทธิตามกฎหมายพรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ ของประเทศอังกฤษ (The Data Protection Act., 1998)

(8) พิจารณาทบทวนทุกแบบฟอร์มการร้องขอข้อมูลจากพนักงาน

(9) ลบหรือแก้ไขคำถามที่ต้องให้พนักงานต้องให้ข้อมูลที่ไม่มีความจำเป็นต่อองค์กรนายจ้าง

⁷⁸ อ้างแล้ว, เจริงอรรถที่ 43

⁷⁹ อ้างแล้ว, เจริงอรรถที่ 68

(10) พิจารณาความแตกต่างของประเภทข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่นายจ้างเก็บรักษาไว้และพิจารณาข้อมูลใดที่มีโอกาสเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญของข้อมูลได้

(11) พิจารณาการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลพนักงานที่ง่ายขึ้นด้วยวิธีการอิเล็กทรอนิกส์และทำการเปลี่ยนแปลงข้อมูลในระบบเมื่อมีความจำเป็น

(12) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าระบบการเปลี่ยนแปลงข้อมูลสามารถจำกัดการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน โดยให้เฉพาะพนักงานเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเข้าไปเปลี่ยนแปลงข้อมูลตนเอง

(13) สร้างความเป็นไปได้ที่พนักงานสามารถตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลได้ด้วยตนเองและตระหนักถึงวิธีการที่ดีที่สุดในการดำเนินการนั้น

(14) สร้างแผนการในการแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ไม่ถูกต้องในเอกสารข้อมูลพนักงานแต่ละบุคคล

(15) ตรวจสอบระบบคอมพิวเตอร์ที่สามารถพิจารณาความถูกต้องของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานได้โดยง่าย

(16) สร้างระบบการบริหารจัดการเพื่อให้แน่ใจได้ว่าเมื่อระบบการตรวจสอบข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลงไปนายจ้างยังคงคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดต่อไปได้

(17) นายจ้างต้องมีความรับผิดชอบตามกฎหมายเพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเมื่อมีการใช้งานระบบการตรวจสอบข้อมูลของพนักงาน⁸⁰

2.2.2 การรักษาความปลอดภัยให้แก่ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน (Security)

เมื่อองค์กรนายจ้างได้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลการทำงานของพนักงานไว้ในขณะก่อนและในระหว่างการทำงานเพื่อวัตถุประสงค์การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานขององค์กรนายจ้าง ซึ่งองค์กรนายจ้างจะต้องเคารพในสิทธิความเป็นส่วนตัวของพนักงานและคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่อยู่ในความครอบครองของนายจ้างให้ได้รับความปลอดภัยเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานภายในองค์กร

⁸⁰ อ่างแล้ว, เจริญธรรมที่ 65

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยให้แก่ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ดังนี้⁸¹

(1) นำแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการเพื่อรักษาความปลอดภัยให้แก่ข้อมูล (Code of practice for Information Security Management) มาเป็นแนวปฏิบัติในการกำหนดความเสี่ยงเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย

(2) นำแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการเพื่อรักษาความปลอดภัยให้แก่ข้อมูล (Code of practice for Information Security Management) มาบังคับใช้ในองค์กรและเปรียบเทียบข้อเสนอแนะตามแนวปฏิบัติกับกับแนวทางรักษาความปลอดภัยในองค์กร

(3) นำมาตรการมาแก้ไขข้อบกพร่องในแนวทางรักษาความปลอดภัยในองค์กร และนายจ้างต้องสามารถยอมรับได้ว่ามาตรการควบคุมดังกล่าวอาจไม่มีความสัมพันธ์กับทุกองค์กร

(4) ตรวจสอบพนักงานที่มีสิทธิเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและพิจารณาถึงความจำเป็นในการกำหนดให้พนักงานทุกคนมีสิทธิเข้าถึงข้อมูลที่เก็บรักษาไว้

(5) ตัดสิทธิพนักงานที่ไม่มีความจำเป็นต้องเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานรายอื่นหรือตัดสิทธิพนักงานที่กระทำการเข้าถึงข้อมูลของพนักงานรายอื่นมากเกินไป

(6) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าฐานข้อมูลที่เก็บข้อมูลพนักงานมีความปลอดภัยและกำหนดให้พนักงานที่มีสิทธิเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลพนักงานรายอื่นได้

(7) ถ้าเป็นการเก็บรักษาข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์จะต้องมีการกำหนดรหัสผ่านเพื่อจำกัดการเข้าถึงข้อมูลโดยบุคคลที่ไม่ได้รับอนุญาต

(8) ตรวจสอบว่าระบบคอมพิวเตอร์ที่ใช้เก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานมีแนวทางการตรวจสอบข้อมูลหรือไม่ ถ้ามีควรพิจารณาว่าสามารถตรวจสอบข้อมูลได้จริง

(9) ถ้าไม่มีการตรวจสอบว่าระบบคอมพิวเตอร์ที่ใช้เก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานมีแนวทางการตรวจสอบข้อมูลหรือไม่ นายจ้างควรจัดทำแนวทางการตรวจสอบข้อมูลเพื่อกำหนดบุคคลที่มีสิทธิแก้ไขและเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

(10) ถ้านายจ้างมีระบบการตรวจสอบว่าระบบคอมพิวเตอร์ที่ใช้เก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานมีแนวทางการตรวจสอบข้อมูล นายจ้างจะต้องมีการตรวจสอบระบบในการป้องกัน

⁸¹ Security, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 34-36, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

บุคคลที่ไม่ได้รับอนุญาตหรือบุคคลที่น่าสงสัยเข้าใช้งานระบบดังกล่าวและจัดทำแผนการตรวจสอบการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโดยไม่ได้รับอนุญาต

(11) ตรวจสอบข้อมูลและประวัติของพนักงานที่มีสิทธิเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานรายอื่น

(12) ตรวจสอบสัญญาที่จัดทำขึ้นกับพนักงานที่มีสิทธิเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานรวมถึงการกำหนดข้อสัญญาในการรักษาความลับ หรือการใช้หรือเปิดเผยข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต

(13) จัดอบรมให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการรักษาความปลอดภัยให้แก่ข้อมูลส่วนบุคคลให้ทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เช่น ข้อสัญญาในการรักษาความลับ การเปิดเผยและการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับอนุญาต

(14) กำหนดแนวทางเมื่อมีการนำคอมพิวเตอร์ไปใช้ภายนอกองค์กรนายจ้าง รวมถึงการรักษาความปลอดภัยให้แก่ข้อมูลในคอมพิวเตอร์และการตั้งรหัสผ่าน

(15) ตรวจสอบนโยบายการรักษาความปลอดภัยว่าได้มีการกำหนดไว้เหมาะสมกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการส่งออกหรือรับข้อมูลโดยพนักงานผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์หรือโทรสารและทำการทบทวนแผนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายดังกล่าว

(16) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจได้ว่าผู้จัดการสามารถใช้ระบบรักษาความปลอดภัยถ้ามีการส่งออกข้อมูลของพนักงานทางโทรสาร

(17) การนำมาตรการรักษาความปลอดภัยมาใช้กับจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เช่นการตั้งรหัสผ่านเพื่อคุ้มครองข้อมูล

(18) แนะนำให้ผู้จัดการทำการลบข้อมูลในจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเป็นการถาวร

(19) ตรวจสอบการลบข้อมูลจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ถ้าดำเนินการแล้วยังมีข้อมูลดังกล่าวปรากฏอยู่ในฐานข้อมูลนายจ้างจะทำการลบข้อมูลในฐานข้อมูลออกโดยถาวรหรือจะห้ามการเข้าถึงข้อมูลดังกล่าว⁸²

นอกจากนี้ นายจ้างสามารถรักษาความปลอดภัยให้แก่ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานได้โดยวิธีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data protection officer) โดยองค์กรนายจ้างที่เป็น

⁸² เพิ่งอ้าง

หน่วยงานของรัฐหรือองค์กรนายจ้างที่มีลักษณะสำคัญในการดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลขนาดใหญ่หรือเกี่ยวข้องกับข้อมูลระบบควบคุมจัดการกับเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล (Systematic monitoring of data subjects) เช่น การติดตามนิสัยเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทางระบบออนไลน์ เป็นต้น หรือองค์กรนายจ้างที่มีลักษณะสำคัญในการดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวจำนวนมากหรือเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่ผิดต่อกฎหมาย⁸³ ซึ่งจะทำได้ ให้องค์กรนายจ้างมีหน้าที่ต้องแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภายในองค์กรนายจ้างในแต่ละองค์กร แต่ในองค์กรใดที่ถึงแม้ว่าจะไม่มีลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลตามที่กำหนดไว้ดังกล่าวข้างต้นองค์กรนั้นก็สามารที่จะแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลได้ ซึ่งในการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลโดยความสมัครใจนั้นตามกฎหมายจิติฟิอาร์⁴ ได้กำหนดให้องค์กรดังกล่าวจะต้องมีบุคลากรที่ทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่หลักเกณฑ์ของกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดไว้เพียงพอ แต่ถ้าองค์กรใดไม่ได้มีลักษณะตามหลักเกณฑ์ที่มีกฎหมายกำหนดให้ต้องทำการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและได้สมัครใจไม่ทำการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดังกล่าวในองค์กรนั้น ควรจัดทำบันทึกถึงแสดงถึงเหตุผลในการไม่แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดังกล่าวด้วย

ในการพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลขององค์กรใดองค์กรหนึ่งจะต้องมีการพิจารณาถึงความสามารถในการประกอบอาชีพประสบการณ์และความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและถ้าในองค์กรใดจำเป็นต้องมีการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความซับซ้อนหรืออาจเกิดความเสี่ยงในระดับที่สูงองค์กรนั้นยังต้องทำการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความสามารถที่สูงกว่าปกติ⁸⁴

ตามกฎหมายจิติฟิอาร์⁴ ข้อ 39 ได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่ในการปฏิบัติดังนี้

ประการที่หนึ่ง ทำการแจ้งข้อมูลและแนะนำองค์กรและพนักงานลูกจ้างได้ทราบถึงหน้าที่ในการปฏิบัติตามกฎหมายจิติฟิอาร์และกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ประการที่สอง ทำหน้าที่ตรวจสอบให้มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายจิติฟิอาร์และกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอื่นๆ กำหนดไว้รวมถึงควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายการ

⁸³ Article 37, GDPR

⁸⁴ Data protection officers, Guide to the General Data Protection Regulation (GDPR), Information Commissioner's Office [ออนไลน์], วันที่ 2 สิงหาคม 2561, หน้า 192-199, แหล่งที่มา <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/>

คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลขององค์กรและสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ประการที่สาม ทำการแนะนำและตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความเสี่ยงในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล

ประการที่สี่ หน้าที่ในการดำเนินการหรือติดต่อประสานงานร่วมกับหน่วยงานที่มีอำนาจในการกำกับดูแล และในองค์กรนั้นสามารถมอบหมายงานที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่ตามที่กำหนดให้แก่เจ้าหน้าที่ดังกล่าวทราบได้ทั้งงานหรือหน้าที่ที่มีการมอบหมายดังกล่าวไม่เป็นการขัดแย้งกับในหน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่ดังกล่าว⁸⁵

2.2.3 บันทึกการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บ (Sickness and Injury Records)

องค์กรนายจ้างมีหน้าที่จะต้องจัดให้มีระบบในการจัดเก็บรักษาข้อมูลบันทึกการเจ็บป่วยและบาดเจ็บของพนักงานที่ได้มาตรฐานตามหลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่ขอด้วยกฎหมาย โดยองค์กรนายจ้างจะต้องพิจารณาตามหลักความถูกต้องของข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายที่ดีพียอร์ฯ ข้อ 5 (1) (ดี)⁸⁶ ซึ่งองค์กรนายจ้างมีหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความถูกต้อง ทำให้ข้อมูลดังกล่าวมีความเป็นปัจจุบัน และดำเนินการลบข้อมูลที่ไม่มีความถูกต้องหรือปรับปรุงแก้ไขให้ข้อมูลดังกล่าวมีความถูกต้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ได้เก็บรวบรวมไว้และองค์กรนายจ้างจะต้องทำการแยกประเภทของเอกสารเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานซึ่งถ้าหากเป็นเอกสารการเจ็บป่วยก็ไม่ควรนำไปจัดเก็บรวมกับเอกสารการลางานเพราะอาจจะทำให้เกิดความเข้าใจผิดในเนื้อหาของเอกสารที่ได้เก็บรักษาไว้⁸⁷

เนื่องจากเอกสารบันทึกการเจ็บป่วยและบาดเจ็บของพนักงานถือได้ว่าเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว ต่อพนักงานในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเพราะข้อมูลการเจ็บป่วยมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับข้อมูลสุขภาพของพนักงาน ดังนั้นถ้าองค์กรนายจ้างมีความประสงค์ในการเก็บรวบรวมและทำการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในลักษณะดังกล่าวองค์กรนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องขอความยินยอมจาก

⁸⁵ Article 39, GDPR

⁸⁶ Article 5 (1) (d), GDPR

⁸⁷ Sickness and injury records, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 36-38, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

พนักงานเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลโดยชัดแจ้งก่อนดำเนินการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล⁸⁸ และเนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวต่อพนักงานเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลดังนั้นองค์กรนายจ้างมีความจำเป็นจะต้องนำหลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ชอบด้วยกฎหมายในฐานะประโยชน์อันชอบธรรม⁸⁹ มาบังคับใช้ในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานดังกล่าวและองค์กรนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องทำการเปิดเผยข้อมูลของพนักงานที่ได้จากการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในฐานะดังกล่าวเท่าที่จำเป็นเพื่อให้มีผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของพนักงานเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลให้น้อยที่สุดซึ่งองค์กรนายจ้างสามารถเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวของพนักงานเท่าที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและองค์กรนายจ้างมีหน้าที่ต้องรักษาความลับให้แก่ข้อมูลดังกล่าวของพนักงานโดยไม่นำข้อมูลดังกล่าวไปส่งต่อให้แก่บุคคลอื่นโดยปราศจากความยินยอมโดยชัดแจ้งจากพนักงานเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายจีดีพีอาร์ฯ ข้อ 9 (2) (เอ)^{90 91}

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารการเจ็บป่วยของพนักงาน มีดังนี้

- (1) พิจารณำบันทึกการเจ็บป่วยและบาดเจ็บที่มีการเก็บรักษาในปัจจุบัน
- (2) ถ้ามีความจำเป็นควรเปลี่ยนวิธีการจัดเก็บเอกสารบันทึกการเจ็บป่วยและบาดเจ็บที่เป็นข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน โดยจำกัดการเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวในกรณีที่มีต้องการเพียงข้อมูลการขาดงานหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับอุบัติเหตุในที่ทำงาน
- (3) แจ้งบุคคลที่มีสิทธิเข้าถึงทั้งบันทึกการเจ็บหรือบาดเจ็บและบันทึกการขาดงานได้ทราบและไม่มี ความจำเป็นต้องให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิเข้าถึงข้อมูลบันทึกการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บทั้งหมด
- (4) ตรวจสอบแนวปฏิบัติขององค์กรนายจ้างในปัจจุบันที่มีการใช้ข้อมูลบันทึกการเจ็บป่วยและบาดเจ็บของพนักงานกับเงื่อนไขของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวตามแนวปฏิบัติฉบับนี้
- (5) จัดให้มีการดำเนินการที่จำเป็น เช่นการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องห้ามที่ไม่สามารถใช้บันทึกดังกล่าวหรือทำการลบทำลายบันทึกโดยไม่มีเงื่อนไขที่สมเหตุสมผล

⁸⁸ อ้างแล้ว, เจริงรรถที่ 30

⁸⁹ อ้างแล้ว, เจริงรรถที่ 31-32

⁹⁰ Article 9 (2) (a), GDPR

⁹¹ อ้างแล้ว, เจริงรรถที่ 31-32

(6) แจ้งผู้ที่มีหน้าที่เก็บรักษาบันทึกดังกล่าวว่าได้มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบันทึกนั้น

(7) นายจ้างต้องแน่ใจได้ว่าบุคคลทุกคนที่มีความเกี่ยวข้องกับบันทึกดังกล่าวได้ตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในการเปิดเผยข้อมูลตามบันทึกดังกล่าว

(8) พิจารณาตามความเหมาะสมในการขอความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากพนักงาน

(9) ผู้จัดการสามารถให้ข้อมูลของบุคคลที่ได้ทำงานร่วมกับตนเองได้เท่าที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้จัดการนั้น

(10) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าผู้จัดการในองค์กรนายจ้างได้ตระหนักถึงความอ่อนไหวของข้อมูลในบันทึกการเจ็บป่วยและบาดเจ็บของพนักงาน⁹²

2.2.4 แผนการบำนาญและประกันภัยชีวิต (Pension and insurance schemes)

องค์กรนายจ้างมีหน้าที่ตามหลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็นตามกฎหมาย จีดีพีอาร์ ข้อ 5 (1) (ซี) ในการจำกัดวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับแผนการบำนาญและประกันภัยชีวิตของพนักงานในองค์กรเท่านั้นและองค์กรนายจ้างไม่สมควรนำข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมไว้ตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้นไปใช้สำหรับการดำเนินการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในวัตถุประสงค์อื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การจ้างงานและวัตถุประสงค์เกี่ยวกับแผนการบำนาญและประกันภัยชีวิตของพนักงานรายนั้น และองค์กรนายจ้างมีหน้าที่พิจารณาลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและทำการจำกัดขอบเขตการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานก่อนที่จะนำส่งข้อมูลดังกล่าวให้แก่หน่วยงานที่มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับแผนการบำนาญและประกันภัยชีวิต และการประกันภัยของพนักงาน⁹³

เมื่อองค์กรนายจ้างได้ทำการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับแผนการบำนาญและประกันภัยชีวิตของพนักงานองค์กรนายจ้างควรจะทำเอกสารบันทึกข้อตกลงระหว่างองค์กรนายจ้างกับหน่วยงานดังกล่าวเพื่อเป็นการรักษาความลับให้แก่ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและ

⁹² อ้างแล้ว, เจริงอรรถที่ 87

⁹³ อ้างแล้ว, เจริงอรรถที่ 29

กำหนดสิทธิหน้าที่ให้แก่หน่วยงานดังกล่าวในการห้ามแสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายจากข้อมูลดังกล่าว⁹⁴

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับแผนการบำนาญและประกันภัยชีวิต มีดังนี้

- (1) ระบุและพิจารณาตรวจสอบแผนการบำนาญและประกันภัยชีวิตที่องค์กรนายจ้างมีการบริหารจัดการอยู่ในปัจจุบัน
- (2) ระบุข้อมูลที่อาจรั่วไหลได้จากการดำเนินการตามแผนการบำนาญและประกันภัยชีวิตเพื่อไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์การจ้างงานอื่น
- (3) กำหนดวิธีการยับยั้งการรั่วไหลของข้อมูลตามข้อ (2) เช่นการส่งต่อข้อมูลของพนักงานโดยการปิดผนึกของจดหมาย
- (4) นายจ้างต้องเข้าใจได้ว่าข้อมูลการเจ็บป่วยและบาดเจ็บหรือข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวประการอื่นของพนักงานจะมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลดังกล่าวได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามเงื่อนไขที่มีความสมเหตุสมผลแล้วเท่านั้น
- (5) นายจ้างต้องสามารถเข้าใจได้ว่าเงินทุนของนายจ้างตามแผนการบำนาญและประกันภัยชีวิตไม่ใช่สิ่งที่ทำให้นายจ้างมีสิทธิได้รับข้อมูลตามแผนการบำนาญและประกันภัยชีวิตของพนักงานแต่ละบุคคลเกินไปกว่าความจำเป็นในการบริหารจัดการตามแผนการบำนาญและประกันภัยชีวิตนั้น
- (6) พิจารณาตรวจสอบการแลกเปลี่ยนข้อมูลของพนักงานกับผู้ให้บริการตามแผนการบำนาญและประกันภัยชีวิต
- (7) กำหนดและจำกัดข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่นายจ้างต้องส่งให้แก่ผู้ให้บริการตามแผนการบำนาญและประกันภัยชีวิต ที่เป็นข้อมูลที่ไม่มีความสำคัญต่อการดำเนินการตามแผนการบำนาญและประกันภัยชีวิต

⁹⁴ Pension and insurance schemes, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 38-40, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

(8) แจ้งผู้ดูแลผลประโยชน์หรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลโดยทำให้บุคคลเหล่านั้นเข้าใจว่าจะไม่นำข้อมูลของพนักงานไปใช้ในการส่วนตัว

(9) พิจารณาตรวจสอบว่าข้อมูลของพนักงานเป็นข้อมูลที่ต้องปฏิบัติตามความต้องการของผู้จัดการตามแผนการบ้านญาติและประกันภัยชีวิต

(10) จำกัดการเข้าถึงข้อมูลของพนักงานที่เกิดขึ้นจากแผนการบ้านญาติและประกันภัยชีวิตและจะไม่มีการนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่น

(11) ประเมินข้อมูลที่ส่งมอบให้แก่พนักงานเมื่อพนักงานได้เข้าร่วมตามแผนการบ้านญาติและประกันภัยชีวิต

(12) ถ้าไม่มีสิ่งใดที่ต้องพิจารณาเป็นพิเศษในการถ่ายโอนข้อมูลของพนักงาน นายจ้างต้องทำการแก้ไขข้อมูลตามแผนการบ้านญาติและประกันภัยชีวิตโดยตรงไปตรงมา⁹⁵

2.2.5 การเฝ้าตรวจดูเพื่อโอกาสที่เท่าเทียม (Equal opportunities monitoring)

การเฝ้าตรวจดูเพื่อโอกาสที่เท่าเทียม หมายถึง การดำเนินการของนายจ้างในการตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวต่อพนักงาน เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับเผ่าพันธุ์ การพิการหรือความผิดปกติ ศาสนา รสนิยมทางเพศของพนักงานเพื่อให้เกิดโอกาสที่เท่าเทียมกันและมีความสอดคล้องตามเงื่อนไขของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวในลักษณะที่แตกต่างกัน

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการเฝ้าตรวจดูเพื่อโอกาสที่เท่าเทียม มีดังนี้

(1) ทำการตรวจสอบการดำเนินการเฝ้าตรวจดูเพื่อโอกาสที่เท่าเทียมภายในองค์กร นายจ้างเพื่อเทียบกับเงื่อนไขของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวที่กำหนดไว้ในแนวปฏิบัติฉบับนี้

(2) ทำการปรับเปลี่ยนกระบวนการเฝ้าตรวจดูเพื่อโอกาสที่เท่าเทียมตามความจำเป็นเพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าจะมีการจัดการตามเงื่อนไขของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวอย่างสมเหตุสมผล

⁹⁵ เฟ็งอ้าง

(3) ทำการทบทวนแนวปฏิบัติที่บังคับใช้ในปัจจุบันและตรวจสอบการเฝ้าตรวจดูเพื่อโอกาสที่เท่าเทียมในประการใดที่มีการแสดงข้อมูลเป็นข้อมูลนิรนามแต่ข้อมูลดังกล่าวยังสามารถสืบค้นเพื่อหาเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้

(4) นายจ้างสามารถเก็บรักษาข้อมูลที่สามารถยืนยันตัวตนบุคคลไว้ได้แต่ควรจัดทำให้เป็นข้อมูลนิรนามต่อไป

(5) เมื่อนายจ้างไม่มีทางเลือกในประการอื่นนอกจากการทำให้สามารถยืนยันตัวตนของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลนายจ้างย่อมมีหน้าที่ทำการตรวจสอบการเฝ้าตรวจดูเพื่อโอกาสที่เท่าเทียมและอธิบายวิธีการใช้ประโยชน์จากข้อมูลดังกล่าวให้พนักงานทราบ

(6) นายจ้างต้องทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลที่สามารถใช้ยืนยันตัวตนบุคคลได้จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการเฝ้าตรวจดูเพื่อโอกาสที่เท่าเทียมและจะไม่มีการนำข้อมูลไปใช้ในวัตถุประสงค์อื่นๆ

(7) นายจ้างอาจมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติเพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการเฝ้าตรวจดูเพื่อโอกาสที่เท่าเทียมเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการดังกล่าว

(8) นายจ้างมีหน้าที่ตรวจสอบคำถามที่สามารถทำให้บุคคลอื่นๆ สามารถทราบตัวตนพนักงานเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้อย่างถูกต้อง เช่น การเฝ้าตรวจดูเพื่อโอกาสที่เท่าเทียมเกี่ยวกับเผ่าพันธุ์ของบุคคลโดยไม่สมควรจำกัดขอบเขตทางเลือกในการระบุตัวตนที่เป็นการบังคับให้พนักงานต้องบรรยายลักษณะความเป็นตัวตนโดยไม่มีที่เหมาะสม

(9) ถ้าหากนายจ้างมอบหมายให้พนักงานรายอื่นช่วยในการจัดประเภทของข้อมูลนายจ้างต้องมั่นใจได้ว่า บันทึกข้อมูลดังกล่าวมีความชัดเจนเพียงพอ ⁹⁶

2.2.6 การตลาด (Marketing)

ในกรณีที่องค์กรนายจ้างมีความประสงค์ที่จะนำข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานไปใช้เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในการทำการตลาดหรือทำการโฆษณาขององค์กรนายจ้าง องค์กรนายจ้างมีหน้าที่ต้อง

⁹⁶ Equal opportunities monitoring, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 40-41, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

เคารพต่อสิทธิในการได้รับแจ้งการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามกฎหมายจีดีพีอาร์ ข้อ 13⁹⁷ โดยการแจ้งให้พนักงานเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการนำข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานไปใช้ดำเนินการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น ในขณะที่ตั้งแต่เมื่อพนักงานเริ่มทำงานให้แก่องค์กรนายจ้างโดยการระบุข้อความการแจ้งการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้นในสัญญาจ้างงาน แต่องค์กรนายจ้างอาจดำเนินการแจ้งให้พนักงานทราบในภายหลังได้โดยการทำเป็นบันทึกการแจ้งการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งองค์กรนายจ้างจะต้องดำเนินการแจ้งให้พนักงานอย่างช้าที่สุดคือในขณะที่เริ่มดำเนินการประมวลผลข้อมูลในลักษณะดังกล่าวและองค์กรนายจ้างจะต้องมีการแจ้งให้พนักงานได้ทราบถึงสิทธิในการคัดค้านการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้นด้วย⁹⁸ และเมื่อองค์กรนายจ้างจะเริ่มดำเนินการประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้นองค์กรนายจ้างควรจัดทำเอกสารบันทึกข้อตกลงขึ้นอีกหนึ่งฉบับเพื่อเป็นการแสดงถึงความยินยอมของพนักงานที่ให้องค์กรนายจ้างนำข้อมูลไปประมวลผลข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางการตลาดและในบันทึกข้อตกลงควรมีการระบุถึงข้อกำหนดในการเปิดเผยข้อมูลของพนักงานเพื่อให้มีการเปิดเผยข้อมูลตามความประสงค์ทั้งของพนักงานและองค์กรนายจ้าง⁹⁹

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการตลาด มีดังนี้

- (1) นายจ้างพิจารณาการดำเนินการด้านการตลาดขององค์กรนายจ้างหรือสินค้าหรือบริการของบุคคลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานหรืออดีตพนักงานขององค์กรนายจ้าง
- (2) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าพนักงานใหม่ได้ทราบข้อมูลด้านการตลาดจากองค์กรนายจ้างและพนักงานได้รับรู้เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น
- (3) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่ามีกระบวนการที่เปิดโอกาสให้พนักงานใช้สิทธิคัดค้านการดำเนินการด้านการตลาดของนายจ้างได้

⁹⁷ อ่างแล้ว, เจริญรอดที่ 51

⁹⁸ อ่างแล้ว, เจริญรอดที่ 21

⁹⁹ Marketing, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 41-42, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

(4) นายจ้างต้องตรวจสอบว่าองค์กรนายจ้างได้ทำการเปิดเผยข้อมูลของพนักงานหรือไม่ ถ้ามีการเปิดเผยข้อมูลนายจ้างจะต้องไม่ทำการส่งต่อข้อมูลดังกล่าวจนกว่าจะได้รับคำยืนยันเป็นสัญญาจากพนักงาน

(5) เมื่อนายจ้างจะจัดทำโครงการด้านการตลาดนายจ้างต้องจัดทำเอกสารเพื่อขอการยืนยันหรืออนุมัติและส่งให้แก่พนักงานและจะดำเนินการต่อไปได้เมื่อพนักงานยืนยันให้ดำเนินการเช่นนั้นได้

(6) นายจ้างทำการปิดข้อมูลรายละเอียดและข้อเสนอไว้ในการสื่อสารกับพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการตลาด เช่น การใส่รายละเอียดข้อมูลในเอกสารการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน¹⁰⁰

2.2.7 การสืบสวนการกระทำทุจริต (Fraud Detection)

องค์กรนายจ้างมีหน้าที่จัดทำนโยบายการป้องกันการกระทำที่ทุจริตกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเพื่อใช้เป็นระเบียบข้อบังคับภายในองค์กรตนเอง และจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานทุกคนให้มีความเข้าใจถึงความสำคัญของข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองและมาตรการที่นำมาบังคับใช้เพื่อป้องกันการกระทำที่ทุจริตต่อข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานภายในองค์กร¹⁰¹ และองค์กรนายจ้างยังมีหน้าที่ในการจัดทำบันทึกและรายงานการกระทำที่ทุจริตต่อข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน โดยองค์กรนายจ้างในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่รายงานลักษณะของการกระทำที่ทุจริตดังกล่าวให้แก่หน่วยงานที่มีอำนาจกำกับดูแลได้ทราบ รวมถึงเหตุการณ์และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับพนักงานและหน้าที่ทำการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการล่วงละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลที่เกิดขึ้น โดยเมื่อมีการกระทำทุจริตดังกล่าวเกิดขึ้นองค์กรนายจ้างมีหน้าที่ต้องทำการประเมินสถานการณ์และความรุนแรงของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นที่อาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของพนักงานก่อนแจ้งให้หน่วยงานที่มีอำนาจกำกับดูแลได้ทราบ แต่ถ้าหากสถานการณ์ดังกล่าวไม่ได้ก่อให้เกิดความเสี่ยงใดๆ เกิดขึ้นองค์กรนายจ้างก็ไม่มีหน้าที่ต้องรายงานสถานการณ์ดังกล่าว ตัวอย่างเช่น ถ้ามีโจรเข้ามาขโมยฐานข้อมูลของลูกค้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโจรกรรมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าเป็นสิ่งที่ต้องแจ้งให้สำนักงานไอซีโอทราบเพราะการล่วงละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวอาจมี

¹⁰⁰ เฟิงอ้าง

¹⁰¹ อ้างแล้ว, เซงอรรถที่ 81

ผลกระทบต่อความเสียหายด้านการเงินของลูกค้าแต่ถ้าเป็นข้อมูลการกระทำที่ไม่เหมาะสมภายในองค์กรก็ไม่จำเป็นต้องแจ้งต่อสำนักงานไอซีโอฯ เช่น การแก้ไขจัดแปลงบันทึกข้อมูลโทรศัพท์ของพนักงาน¹⁰²

ตามกฎหมายจีดีพีอาร์ฯ ข้อ 33 ได้กำหนดว่าองค์กรนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องแจ้งต่อหน่วยงานที่มีอำนาจกำกับดูแล (Supervisory authority) โดยไม่ชักช้าและไม่เกินระยะเวลา 72 ชั่วโมงนับแต่ได้รู้ถึงเหตุการณ์การกระทำทุจริตดังกล่าวต่อพนักงานแต่ถ้าทำการแจ้งเกินระยะเวลาที่กำหนดองค์กรนายจ้างจะต้องแจ้งเหตุผลที่ทำให้เกิดความชักช้าในการดำเนินการซึ่งการจัดทำรายงานแสดงเหตุการณ์ดังกล่าวให้หน่วยงานที่มีอำนาจกำกับดูแลทราบอย่างน้อยในรายงานต้องมีสาระสำคัญดังนี้

(1) คำอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของการล่วงละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลโดยอาจกล่าวถึงประเภทหรือจำนวนเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้รับผลกระทบหรือประเภทหรือจำนวนของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีการบันทึกไว้ซึ่งอาจได้รับผลกระทบ

(2) ข้อมูลและรายละเอียดการติดต่อสื่อสารของเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ประการที่สาม คำอธิบายถึงเหตุการณ์ของการล่วงละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล

(3) คำอธิบายเกี่ยวกับมาตรการที่นำมาใช้บังคับเพื่อจัดการกับการล่วงละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลโดยรวมถึงความเหมาะสมของมาตรการที่นำมาใช้แก้ไขหรือเยียวยาความเสียหายจากเหตุการณ์ดังกล่าว¹⁰³

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการสืบสวนการกระทำทุจริต มีดังนี้

(1) แจ้งสภาพแรงงานหรือผู้แทนของพนักงานลูกจ้างเกี่ยวกับการวางแผนบริหารจัดการข้อมูลของพนักงาน

(2) ปรึกษากับสภาพแรงงานหรือผู้แทนของพนักงานลูกจ้างเพื่อวางแผนการทำงานและรับทราบปัจจัยด้านความชอบธรรมก่อนการดำเนินการตามแผนการที่กำหนด

(3) อธิบายแผนการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการกระทำทุจริตให้แก่พนักงานใหม่ทราบซึ่งอาจเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

¹⁰² Fraud detection, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 42-43, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

¹⁰³ Article 33, GDPR

(4) จัดทำระบบการแจ้งเตือนให้พนักงานได้ทราบถึงแผนการที่กำหนดไว้

(5) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกมีความเข้าใจหลักเกณฑ์ในการเปิดเผยข้อมูลในองค์กร¹⁰⁴

2.2.8 การเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองที่ถูกจัดเก็บไว้ (Workers access to information about themselves)

สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายจีดีพีอาร์ฯ ข้อ 15 ถือว่าเป็นสิทธิที่มีความสำคัญต่อพนักงานในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตามหลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ชอบด้วยกฎหมายเนื่องจากสิทธิดังกล่าวจะทำให้พนักงานสามารถร้องขอเพื่อเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองที่อยู่ในความครอบครองขององค์กรนายจ้างได้ซึ่งทำให้พนักงานได้รับทราบข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการประมวลผลข้อมูลขององค์กรนายจ้าง ประเภทหรือลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลที่องค์กรนายจ้างได้เก็บรักษาไว้ รวมถึงระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหรือเพื่อขอรับสำเนาที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลหรือเอกสารประกอบเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง ซึ่งสิทธิดังกล่าวข้างต้นจะช่วยให้พนักงานมีความเข้าใจการประมวลผลข้อมูลขององค์กรนายจ้างดียิ่งขึ้น อีกทั้งจะเป็นการช่วยตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวด้วย และสิทธิดังกล่าวข้างต้นทำให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิได้รับการยืนยันว่าบุคคลใดเป็นผู้ทำการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง¹⁰⁵

เมื่อพนักงานได้ขอคัดสำเนารายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองที่อยู่ในความครอบครองขององค์กรนายจ้าง ในเอกสารสำเนาที่จะส่งมอบให้แก่พนักงานนอกเหนือจากรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว องค์กรนายจ้างจะต้องให้รายละเอียดและข้อมูลเพิ่มเติมแก่พนักงานผู้ร้องขอ เช่น วัตถุประสงค์ในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูล เอกสารยอมรับให้ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ระยะเวลาในการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล สิทธิในการร้องขอเพื่อดำเนินแก้ไข ลบทำลาย หรือห้ามทำการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล สิทธิในการร้องเรียนต่อหน่วยงานที่มีอำนาจกำกับดูแล การใช้ระบบช่วยตัดสินใจอัตโนมัติ หรือการคุ้มครองความปลอดภัยเมื่อมีการถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคล เป็นต้น

¹⁰⁴ อ่างแล้ว, เจริญธรรมที่ 102

¹⁰⁵ อ่างแล้ว, เจริญธรรมที่ 43

ในการรับคำร้องขอเกี่ยวกับสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ตามกฎหมายจีดีพีอาร์ฯ ไม่ได้มีการกำหนดวิธีการทำคำร้องขอไว้โดยชัดแจ้ง ดังนั้นพนักงานอาจทำการร้องขอเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลได้ด้วยวาจาหรือทำเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ และในคำร้องขอไม่จำเป็นต้องมีคำว่าร้องขอเข้าถึงข้อมูล โดยเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ตามที่กำหนดไว้ในข้อ 15 ของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลผู้ทำการร้องขอก็มีสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองได้ ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่ความรับผิดชอบต้องดำเนินการตามที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ร้องขอ

วิธีการในการดำเนินการตามที่พนักงานได้ร้องขอเพื่อเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง คือ องค์กรนายจ้างควรมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลออนไลน์ขึ้นมาใช้ภายในองค์กรเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่พนักงานสามารถส่งคำร้องขอเข้ามาในระบบฐานข้อมูลดังกล่าวได้และทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถพิจารณาคำร้องขอและจัดส่งสำเนาข้อมูลส่วนบุคคลให้กับเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลด้วยระบบดิจิทัลได้เช่นกัน

ในเอกสารสำเนาที่องค์กรนายจ้างได้จัดส่งให้แก่พนักงานตามกฎหมายจีดีพีอาร์ฯ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้สำเนาข้อมูลดังกล่าวจะต้องจัดทำตามหลักความโปร่งใส มีการสรุปใจความสำคัญ ใช้รูปแบบที่พนักงานสามารถเข้าถึงได้ง่าย และเอกสารหรือข้อมูลต้องใช้ภาษาที่เรียบง่ายพอที่พนักงานโดยทั่วไปสามารถเข้าใจได้ดี

และเมื่อองค์กรนายจ้างได้รับคำร้องดังกล่าวจากพนักงาน องค์กรนายจ้างสามารถขอเลื่อนระยะเวลาในการดำเนินการตามคำร้องดังกล่าวได้ ถ้าหากปรากฏว่าข้อมูลที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ร้องขอเพื่อเข้าถึงข้อมูลมีความซับซ้อนมาก โดยบุคคลดังกล่าวอาจจะขอขยายระยะเวลาส่งมอบสำเนาเอกสารเป็น 2 เดือนได้แต่ต้องแจ้งเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อครบระยะเวลา 1 เดือน

ในกรณีที่มีการร้องขอเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลในนามของบุคคลอื่น ตามกฎหมาย GDPR ไม่ได้มีการห้ามพนักงานดำเนินการร้องขอเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองผ่านบุคคลที่สาม ตราบใดที่พนักงานเห็นว่ากรกระทำดังกล่าวนั้นเป็นการกระทำที่เหมาะสมก็สามารถกระทำต่อไปได้โดยบุคคลที่สาม และถือว่าเป็นภาระหน้าที่ของบุคคลที่สามในการให้ข้อมูลเพื่อดำเนินการตามคำร้องขอและหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่หนังสือมอบอำนาจกำหนดไว้¹⁰⁶

¹⁰⁶ อ่างแล้ว, เซงอรรถที่ 21

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองที่ถูกจัดเก็บไว้ มีดังนี้

- (1) นายจ้างต้องทำการประเมินข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในปัจจุบันและบุคคลใดที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับข้อมูลของพนักงาน
- (2) นายจ้างต้องทำให้ข้อมูลของพนักงานสามารถเข้าถึงได้
- (3) แต่งตั้งบุคคลภายในองค์กรนายจ้างที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบรับคำร้องขอเพื่อเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน
- (4) นายจ้างต้องทำให้พนักงานทุกคนสามารถรับรู้ได้ว่าจะต้องยื่นคำร้องขอเพื่อเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองกับบุคคลใดหรือจะต้องส่งคำร้องขอให้บุคคลใด
- (5) สร้างบันทึกที่ทำให้รู้ได้ว่านายจ้างเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลรายการใดของบุคคลใดไว้
- (6) ใช้บันทึกรายการข้อมูลพนักงานเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานทั้งหมดภายในระยะเวลา 40 วันนับแต่ได้รับการแจ้ง
- (7) ในองค์กรนายจ้างขนาดเล็กการตรวจสอบว่าบุคคลที่ยื่นคำร้องขอเป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่แท้จริงนั้นไม่มีความจำเป็น แต่ในองค์กรขนาดใหญ่ไม่สมควรคาดการณ์ว่าทุกคำร้องขอมาจากเจ้าของข้อมูลที่แท้จริง
- (8) แจ้งบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบรับคำร้องขอเพื่อเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลทำการตรวจสอบความถูกต้องของคำร้องขอ
- (9) ในเอกสารบันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของพนักงานที่นายจ้างเก็บรักษาไว้จะต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งที่มาของข้อมูลและจัดเก็บในรูปแบบเอกสาร
- (10) ถ้าไม่สามารถให้ข้อมูลที่พนักงานได้ทำการร้องขอเพื่อเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองในรูปแบบของเอกสารได้เนื่องจากไม่มีความเหมาะสมที่จะดำเนินการเช่นนั้นนายจ้างจะต้องให้ข้อมูลแก่พนักงานในรูปแบบอื่นแทน
- (11) ข้อมูลที่นายจ้างส่งให้แก่พนักงานตามคำร้องขอนั้นอาจมีข้อมูลของบุคคลที่สามเช่น ข้อมูลของพนักงานรายอื่นรวมอยู่ด้วยซึ่งนายจ้างจะต้องพิจารณาความสมดุลระหว่างสิทธิในการดำเนินการของนายจ้างกับสิทธิความเป็นส่วนตัวของบุคคลที่สาม
- (12) นายจ้างสามารถนำแนวปฏิบัติในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลที่สามเพื่อใช้ในการตัดสินใจดำเนินการตามความเหมาะสม

(13) แจ้งให้บุคคลที่มีหน้าที่รับคำร้องขอเพื่อเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ทราบวิธีการตัดสินใจดำเนินการตามที่พนักงานร้องขอเมื่อมีข้อมูลของบุคคลที่สามรวมอยู่ด้วย

(14) ผู้จัดการต้องตระหนักถึงว่าข้อมูลภายในองค์กรอาจไปถึงพนักงานจากการให้ ข้อมูลตามคำร้องขอเพื่อเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

(15) ถ้าหากผู้จัดการและบุคคลอื่น ได้ตระหนักถึงลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลที่ เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลสามารถเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้ผู้จัดการหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องควรทำการบันทึก ข้อมูลที่ถูกต้องและมีความจำเป็นต่อการใช้งานเท่านั้น

(16) พิจารณาว่าในองค์กรนายจ้างมีระบบอัตโนมัติใดที่มีการใช้ระบบการตัดสินใจ โดยอัตโนมัติ เพียงฐานเดียว เช่น การจัดทำสรุปข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงาน

(17) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าผู้ให้บริการด้านระบบสามารถทำให้นายจ้างใช้ ระบบการตัดสินใจโดยอัตโนมัติเพื่อให้ข้อมูลตามที่พนักงานต้องการตามคำร้องขอได้

(18) ทำระบบการจัดการเพื่อให้แน่ใจว่าระบบมีการพัฒนาเพื่อตอบสนองตาม คำร้องขอเพื่อเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานได้¹⁰⁷

2.2.9 การอ้างอิง (Reference)

การอ้างอิง หมายถึง ในกรณีที่มีบุคคลภายนอกหรือหน่วยงานต่างๆ ได้ทำการติดต่อเพื่อขอ เอกสารหรือข้อมูลอ้างอิงเกี่ยวกับองค์กรนายจ้างหรือการประกอบกิจการขององค์กรนายจ้าง ซึ่งการ ดำเนินการร้องขอดังกล่าวจากบุคคลหรือองค์กรภายนอกทำให้องค์กรนายจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องสร้าง มาตรฐานให้แก่ระบบบริหารจัดการข้อมูลภายในองค์กรตนเอง โดยเมื่อมีการร้องขอข้อมูลในลักษณะ ดังกล่าวจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกองค์กรนายจ้าง โดยถ้าหากคำร้องขอให้เปิดเผยข้อมูลของบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกมีความเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานภายในองค์กรนายจ้างองค์กร นายจ้างย่อมมีหน้าที่ตามหลักเรื่องความยินยอม¹⁰⁸ ในการขอความยินยอมจากพนักงานเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลก่อนดำเนินการเปิดเผยข้อมูลตามคำร้องขอของบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกนั้นและองค์กรนายจ้างมี

¹⁰⁷Workers access to information about themselves , The employment practices code, Information Commissioner’s Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 43-46, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

¹⁰⁸ อ้างแล้ว, เชิงอรรถที่ 26

หน้าที่จัดทำนโยบายในการบริหารจัดการข้อมูลภายในองค์กรเมื่อมีบุคคลภายนอกขอข้อมูลอ้างอิงจากองค์กร

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการอ้างอิง มีดังนี้

(1) กำหนดบุคคลในองค์กรนายจ้างที่มีสิทธิให้ข้อมูลอ้างอิงเกี่ยวกับองค์กร โดยทำการตรวจสอบและแยกข้อมูลระหว่างข้อมูลอ้างอิงด้านองค์กรกับข้อมูลอ้างอิงที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคล

(2) จัดทำนโยบายเพื่ออธิบายการบริหารจัดการเมื่อมีคำร้องขอข้อมูลอ้างอิง การกำหนดขอบเขตข้อมูลที่สามารถส่งเป็นข้อมูลอ้างอิงได้และสามารถทำให้พนักงานเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้ และนโยบายต้องมีการรับรู้ถึงพนักงานทุกคนที่มีสิทธิได้รับคำร้องขอ

(3) ในส่วนหนึ่งของนโยบายดังกล่าวต้องมีการกำหนดให้การให้ข้อมูลอ้างอิงเกี่ยวกับองค์กรจะต้องมีความสมเหตุสมผลกับความต้องการของพนักงานที่จะให้ข้อมูลอ้างอิงดังกล่าว

(4) ในส่วนหนึ่งของนโยบายอาจกำหนดว่าพนักงานประสงค์ให้มีการอ้างอิงข้อมูลดังกล่าวเมื่อพนักงานรายนั้นลาออกแล้ว

(5) นายจ้างสามารถนำแนวปฏิบัติในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลที่สามารถใช้ในการช่วยตัดสินใจดำเนินการตามความเหมาะสม

(6) แจ้งให้บุคคลที่มีความรับผิดชอบในการดำเนินการตามคำร้องขอข้อมูลอ้างอิงต้องทำการพิจารณาและตัดสินใจเมื่อข้อมูลอ้างอิงนั้นมีข้อมูลของบุคคลที่สามารถอยู่ด้วย¹⁰⁹

2.2.10 การร้องขอให้เปิดเผยข้อมูล (Disclosure Request)

องค์กรนายจ้างมีหน้าที่จัดทำนโยบายการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลภายในองค์กรเพื่อเป็นแนวทางการกำกับดูแลการเปิดเผยข้อมูลภายในองค์กรให้แก่บุคคลภายนอกโดยนโยบายดังกล่าวควรมีสาระสำคัญในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน¹¹⁰ เช่น พนักงานในตำแหน่งใดหรือบุคคลใดมีโอกาสที่จะได้รับคำร้องขอให้เปิดเผยข้อมูลให้แก่บุคคลภายนอก วิธีการเตรียมตัวและการบริหารจัดการเมื่อ

¹⁰⁹ References, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 45-46, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

¹¹⁰ อ้างแล้ว, เชิงบรรณที่ 58, 81

ได้คำร้องขอให้เปิดเผยข้อมูล การพิจารณาตัดสินใจในการเปิดเผยข้อมูลให้แก่บุคคลภายนอกและวิธีการจัดการกับร้องขอที่มีลักษณะแตกต่างจากแนวปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว¹¹¹

นอกจากการดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในนโยบายดังกล่าวข้างต้นแล้ว ในกรณีที่องค์กรนายจ้างมีความจำเป็นต้องทำการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในฐานะหน้าที่ตามกฎหมาย (Legal obligation basis)¹¹² ตามกฎหมายจิติฟิอาร์^๑ ข้อ 6 (1) (ซี) องค์กรนายจ้างมีหน้าที่จะต้องเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานให้แก่บุคคลภายนอกเท่าที่จำเป็นตามที่บุคคลภายนอกได้ร้องขอเท่านั้นและในกรณีที่องค์กรนายจ้างมีความประสงค์จะเปิดเผยข้อมูลพนักงานให้แก่บุคคลภายนอกตามหลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ชอบด้วยกฎหมายในฐานะประโยชน์อันชอบธรรม (Legitimate interests basis) ตามกฎหมายจิติฟิอาร์^๑ ข้อ 6 (1) (เอฟ)¹¹³ องค์กรนายจ้างจะต้องพิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับพนักงานเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลและความจำเป็นในการได้รับการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวจากคำร้องขอของบุคคลภายนอกและถ้าหากคำร้องขอของบุคคลภายนอกที่ขอให้องค์กรนายจ้างเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจะส่งผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของพนักงานเพราะเป็นการร้องขอให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวต่อพนักงานองค์กรนายจ้างสามารถปฏิเสธการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวได้¹¹⁴

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการร้องขอให้เปิดเผยข้อมูล มีดังนี้

- (1) แบ่งแยกข้อมูลตามแนวปฏิบัติฉบับนี้ โดยพิจารณาวิธีการจัดการกับคำร้องขอให้เปิดเผยข้อมูลและนายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าพนักงานทราบถึงการดำเนินการมีคำร้องขอดังกล่าว
- (2) มีการให้ตัวอย่างของเหตุการณ์แก่พนักงานที่อาจต้องนำเสนอคำร้องขอดังกล่าวให้แก่พนักงานระดับสูงกว่าตัดสินใจ

¹¹¹ Disclosure Request, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 47-50, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

¹¹² อ้างแล้ว, เซงอรรถที่ 75

¹¹³ อ้างแล้ว, เซงอรรถที่ 31-32

¹¹⁴ อ้างแล้ว, เซงอรรถที่ 90

(3) ให้ข้อมูลของบุคคลที่ร้องขอแก่พนักงานถ้าพนักงานยังไม่ทราบวิธีการจัดการตามคำร้องขอให้เปิดเผยข้อมูล

(4) กำหนดบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเมื่อมีคำร้องขอให้เปิดเผยข้อมูลที่มีลักษณะไม่สอดคล้องกับนโยบายในเรื่องนั้น

(5) องค์กรนายจ้างมีความจำเป็นต้องจัดอบรมให้แก่พนักงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบดำเนินการตามคำร้องขอ

(6) ในบางกรณีที่นายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายในการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวหรือไม่มีทางเลือกอื่นนอกจากการเปิดเผยข้อมูล ตามพรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ ของประเทศอังกฤษ (The Data Protection Act., 1998) กำหนดให้นายจ้างต้องไม่เปิดเผยข้อมูลเกินไปกว่าหน้าที่ที่ตนมี

(7) ในบางกรณีนอกจากการเปิดเผยข้อมูลตามหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ซึ่งมีข้อยกเว้นตามพรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ ของประเทศอังกฤษ(The Data Protection Act., 1998) ที่นายจ้างไม่ต้องเปิดเผยข้อมูลก็ได้ แต่ถ้านายจ้างต้องการทำการเปิดเผยข้อมูลจะต้องเป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดทางอาญา การตรวจสอบทางภาษีอากร หรือการดำเนินการตามกฎหมาย

(8) เมื่อนายจ้างสามารถอ้างข้อยกเว้นการเปิดเผยข้อมูลตามพรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ ของประเทศอังกฤษ (The Data Protection Act., 1998) นายจ้างต้องใช้ความระมัดระวังในการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับหรือข้อมูลที่มีความอ่อนไหว

(9) ในกรณีที่การดำเนินการของนายจ้างจะเป็นการละเมิดต่อพรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ ของประเทศอังกฤษ (The Data Protection Act., 1998) ถ้ามีการเปิดเผยข้อมูล ถ้าเพียงแต่การเปิดเผยข้อมูลนายจ้างเห็นว่าเป็นธรรมในการดำเนินการเช่นนั้นก็ถือว่าได้มีการดำเนินการอย่างเป็นธรรมต่อพนักงาน

(10) ในการเปิดเผยข้อมูลความลับถ้าพนักงานตกลงยินยอมหรือนายจ้างเห็นสมควรจะดำเนินการเช่นนั้นเมื่อพิจารณาประโยชน์ของพนักงานกับประโยชน์ต่อสาธารณชนนั้นมีความสมเหตุสมผลกัน

(11) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวจะต้องมีความสมเหตุสมผลในเงื่อนไขของข้อมูลดังกล่าวด้วย

(12) นายจ้างต้องพิจารณาได้ว่าพนักงานที่ได้รับคำร้องขอให้เปิดเผยข้อมูลมีความสามารถในการจัดการตามคำร้องขอได้ด้วยตนเอง ซึ่งถ้าพนักงานสามารถจัดการได้ด้วยตนเองพนักงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบจะต้องประเมินความเสี่ยงจากการดำเนินการดังกล่าวได้

(14) ในส่วนหนึ่งของนโยบายต้องมีการกำหนดให้พนักงานตรวจสอบข้อมูลของผู้ยื่นคำร้องขอให้เปิดเผยข้อมูลรวมถึงอำนาจและฐานในการดำเนินการเช่นนั้น

(15) ถ้าคำร้องขอเป็นการอาศัยฐานหน้าที่ตามกฎหมาย (Legal Basis) จะต้องตรวจสอบว่าเป็นไปตามกฎหมายในฐานใดและเป็นการดำเนินการที่ขัดต่อกฎหมายหรือไม่

(16) พรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ ของประเทศอังกฤษ (The Data Protection Act., 1998) ได้ห้ามทำการถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคลออกนอกเขตเศรษฐกิจแห่งสหภาพยุโรป (The European Economic Area)

(17) นายจ้างต้องทบทวนแนวปฏิบัติฉบับนี้ ถ้าหากต้องการถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคลออกไปก้นอกเขตเศรษฐกิจแห่งสหภาพยุโรป (The European Economic Area)

(18) นายจ้างต้องทำการบันทึกเกี่ยวกับฐานหน้าที่ตามกฎหมาย (Legal Basis) เมื่อมีการถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคล

(19) ในการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่ใช่เป็นทางการพนักงานจ้างต้องทำการตัดสินใจว่าพนักงานเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลควรได้รับแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าวหรือพนักงานรายนั้นควรได้รับสำเนาเกี่ยวกับข้อมูลที่มีการเปิดเผยหรือไม่

(20) ในกรณีที่พนักงานเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลควรได้รับแจ้งข้อมูลควรมีการแจ้งข้อมูลให้เร็วที่สุดเท่าที่ทำได้

(21) นายจ้างจัดทำระบบสำหรับการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลในกรณีที่ไม่ปกติเพื่อบันทึกข้อมูลและรายละเอียดของบุคคลที่ทำการเปิดเผยข้อมูล บุคคลที่ได้รับอนุญาตในการดำเนินการเปิดเผยข้อมูล และบุคคลที่ร้องขอให้ทำการเปิดเผยข้อมูลและเหตุผลในการร้องขอให้เปิดเผยข้อมูล¹¹⁵

2.2.11 การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะหรือการเปิดเผยข้อมูลในกรณีอื่นๆ (Public Disclosure and Other Disclosure)

เมื่อองค์กรนายจ้างมีความประสงค์ที่จะเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานต่อสาธารณะหรือการกระทำใดๆ ขององค์กรนายจ้างที่มีผลทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานอาจมีการเปิดเผยต่อสาธารณะองค์กรนายจ้างมีหน้าที่ต้องทำการแจ้งให้พนักงานทราบถึงการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในลักษณะดังกล่าว¹¹⁶ และองค์กรนายจ้างมีหน้าที่ขอความยินยอมจากพนักงานก่อนทำการเปิดเผยข้อมูลต่อ

¹¹⁵ อ่างแล้ว, เซงอรรถที่ 111

¹¹⁶ อ่างแล้ว, เซงอรรถที่ 51

สาธารณะหรือการให้พนักงานลงนามในบันทึกข้อความเพื่อเป็นยืนยันถึงการตกลงยินยอมให้องค์กร นายจ้างเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานต่อสาธารณะ¹¹⁷ เช่น การนำข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ตีพิมพ์ลงในหนังสือพิมพ์ หรือการเผยแพร่บทสัมภาษณ์ของพนักงานทางโทรทัศน์ เป็นต้น¹¹⁸

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผย ข้อมูลต่อสาธารณะหรือการเปิดเผยข้อมูลในกรณีอื่นๆ มีดังนี้

(1) นายจ้างต้องพิจารณาความสมดุลระหว่างประโยชน์ที่ได้รับจากการเปิดเผย ข้อมูลของพนักงานสู่สาธารณะกับการเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวในข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

(2) ประเมินว่าข้อมูลการเผยแพร่สู่สาธารณะรายการใดบ้างที่มีชื่อพนักงานปรากฏ อยู่ เช่น ในรายงานประจำปีหรือในเว็บไซต์ของนายจ้างหรือในสื่อสาธารณะประการอื่นๆ

(3) กำหนดการกระทำที่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากพนักงานผู้ที่มีชื่อปรากฏ อยู่และการจัดการขอความยินยอมจากพนักงานที่จะมีชื่อปรากฏต่อสาธารณะในอนาคต

(4) ในการจัดการใดๆ เพื่อขอความยินยอมจากพนักงานในการเปิดเผยข้อมูลต่อ สาธารณะที่มีชื่อของพนักงานปรากฏอยู่ด้วยนั้น นายจ้างต้องทำให้พนักงานตระหนักถึงข้อมูลทั้งหมดที่ อาจจะมีการเปิดเผยต่อสาธารณะทางใดทางหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปิดเผยสู่สาธารณะทางอินเทอร์เน็ต

(5) ถ้านายจ้างได้แจ้งให้สหภาพแรงงานทราบถึงการร้องขอข้อมูลส่วนบุคคลของ พนักงานเพื่อการสรรหาและคัดเลือกบุคคลนายจ้างมีหน้าที่แจ้งให้พนักงานทราบและให้โอกาสพนักงาน คัดค้านการดำเนินการดังกล่าว

(6) นายจ้างต้องทำการทบทวนการจัดการข้อมูลของพนักงานที่ใช้ในการติดต่อทำ การค้าและเจรจาต่อรอง โดยในการอนาคตนายจ้างต้องทำให้ข้อมูลของพนักงานทั้งหมดเป็นข้อมูลนิรนาม ต่อไป¹¹⁹

¹¹⁷ อ่างแล้ว, เซิงอรรถที่ 26

¹¹⁸ Public Disclosure and Other Disclosure, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 50-52, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

¹¹⁹ เฟิงอ่าง

2.2.12 การควบรวมกิจการ และการปรับโครงสร้างทางธุรกิจ (Merger, acquisition, and business re-organisation)

ในกรณีที่องค์กรนายจ้างได้ทำการควบรวมกิจการกับองค์กรรายอื่นๆ องค์กรนายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งให้พนักงานได้ทราบถึงการดำเนินการดังกล่าวซึ่งอาจมีผลกระทบต่อข้อมูลของพนักงานที่องค์กรนายจ้างได้เก็บรักษาไว้เนื่องจากองค์กรนายจ้างอาจต้องอาศัยข้อมูลของพนักงานในการดำเนินการควบรวมกิจการ

โดยหลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการควบรวมกิจการ และการปรับโครงสร้างทางธุรกิจ มีดังนี้

(1) ในการดำเนินการควบรวมกิจการหรือซื้อขายกิจการ บุคคลของนายจ้างที่มีความเกี่ยวข้องในการเจรจาในเรื่องดังกล่าวต้องตระหนักถึงหลักการตามพรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ ของประเทศอังกฤษ และหลักการของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว

(2) นายจ้างต้องประเมินคำร้องขอให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลขององค์กรอื่นๆ ในการเจรจาโดยถ้าเป็นไปได้ควรทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวเป็นข้อมูลนิรนามก่อนจัดส่งข้อมูลพนักงานให้แก่องค์กรรายอื่น

(3) ในการเจรจาจะต้องมีการรับรองเกี่ยวกับวิธีการใช้ประโยชน์จากข้อมูลส่วนบุคคลและสิ่งที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีการเจรจกันสำเร็จ

(4) นายจ้างอาจทำการจัดตั้งห้องข้อมูล (Data Room) และกำหนดกฎเกณฑ์ในการเข้าถึงข้อมูลดังกล่าว

(5) ในบางเหตุการณ์ เช่น การซื้อขายโดยใช้ข้อมูลภายใน (Insider Trading) หรือเหตุการณ์อื่นในทำนองเดียวกันควรมีการห้ามเปิดเผยข้อมูลพนักงาน

(6) นายจ้างต้องทบทวนแนวปฏิบัติฉบับนี้ ถ้าหากต้องการถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคลออกไปภายนอกเขตเศรษฐกิจแห่งสหภาพยุโรป (The European Economic Area)

(7) นายจ้างต้องทำการบันทึกเกี่ยวกับฐานหน้าที่ตามกฎหมาย (Legal Basis) เมื่อมีการถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคล

(8) นายจ้างต้องจำว่าถ้านายจ้างรายใหม่ใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ได้รับมาเพื่อการควบคุมกิจการ การซื้อกิจการหรือการฟื้นฟูกิจการย่อมมีการบังคับให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้างเก่าจากพนักงาน¹²⁰

2.2.13 การภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์ และการปลดออก (Discipline, grievance and dismissal)

องค์กรนายจ้างมีหน้าที่ตามหลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็น (Data minimization) ตามกฎหมายจีดีพีอาร์ฯ ข้อ 5 (1) (ซี)¹²¹ เพื่อจำกัดขอบเขตในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลและการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์ และการปลดออก เท่านั้น โดยองค์กรนายจ้างไม่สมควรนำข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ได้จากการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้นไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นๆขององค์กรนายจ้าง เพราะข้อมูลดังกล่าวอาจมีความเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยที่ไม่ดีหรือการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายของพนักงานและในกรณีการปลดออก องค์กรนายจ้างมีหน้าที่ทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลการสอบสวนทางวินัยของพนักงานก่อนระบุข้อมูลดังกล่าวเป็นเหตุผลในการไล่ออกในเอกสารขององค์กรนายจ้าง¹²²

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเกี่ยวกับการภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์ และการปลดออก มีดังนี้

(1) ประเมินกระบวนการพิจารณาวินัยพนักงานขององค์กรนายจ้าง พิจารณาว่าสมควรให้มีการแก้ไขตามแนวปฏิบัติฉบับนี้หรือไม่

(2) ผู้จัดการต้องตระหนักถึงสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานแม้ว่าการดำเนินการตามคำร้องขอของพนักงานจะกระทบกระเทือนการตรวจสอบ การภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์ และการปลดออก เหตุการณ์ในอนาคต รวมถึงการกระทำที่อาจเป็นการกระทำผิดทางอาญา

¹²⁰ Merger, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 52-53, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

¹²¹ อ่างแล้ว, เซิงอรรถที่ 29

¹²² Discipline, grievance and dismissal, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 54-55, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

(3) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าบุคคลที่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ การภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์ และการปลดออก ได้ตระหนักถึงการไม่ดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อมูลมาโดยการหลอกลวง

(4) นายจ้างต้องได้ข้อมูลการสอบสวน การภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์ และการปลดออก ที่เก็บรวบรวมมาซึ่งมีคุณภาพที่ดีพอจะสรุปเรื่องราวได้

(5) ต้องมีการเก็บรักษาบันทึกการสอบสวน การภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์ และการปลดออก ไว้อย่างปลอดภัย

(6) นายจ้างต้องตรวจสอบว่าข้อมูลที่ไม่มีความสำคัญหรือไม่เป็นสาระต้องทำการลบออกนอกจากจะมีเหตุผลที่สำคัญยิ่งในการเก็บรักษาบันทึกดังกล่าวเอาไว้

(7) แจ้งให้บุคคลที่มีหน้าที่ทำการสอบสวน การภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์ และการปลดออก ตระหนักได้ว่าตนเองไม่มีสิทธิเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในการสอบสวนดังกล่าว

(8) ทำระบบเพื่อให้แน่ใจได้ว่าการเข้าถึงข้อมูลอย่างสมเหตุสมผลตามที่กำหนดไว้ในแนวปฏิบัติฉบับนี้และตามพรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ ของประเทศอังกฤษ (The Data Protection Act, 1998)

(9) กำหนดวิธีการแจ้งเตือนทางวินัยในองค์กรนายจ้าง ทำการประเมินกระบวนการตรวจสอบ การภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์ และการปลดออก และมีการแก้ไขการแจ้งเตือนเมื่อการแจ้งเตือนสิ้นสุดระยะเวลา

(10) จัดทำระบบบันทึกประจำวันหรือระบบคอมพิวเตอร์เพื่อลดล้างการแจ้งเตือนออกจากบันทึกข้อมูลพนักงาน โดยกำหนดไว้ในแผนการข้างต้น

(11) นายจ้างต้องทำให้แน่ใจว่าพนักงานที่ขอลาออก การบันทึกข้อมูลต้องระบุว่าพนักงานได้ลาออก ไม่ใช่พนักงานถูกปลดออก¹²³

2.2.14 การประมวลผลข้อมูล โดยบุคคลภายนอก (Outsource Processing)

ในการว่าจ้างบุคคลภายนอกเพื่อทำการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในนามขององค์กรนายจ้าง เพื่อเป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรตนเองนั้นองค์กรนายจ้างมีหน้าที่จัดทำสัญญาว่าจ้างบุคคลภายนอกเพื่อทำการประมวลผลข้อมูลของพนักงานให้แก่องค์กรนายจ้าง

¹²³ เฟิงฮ้าง

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลโดยบุคคลภายนอก มีดังนี้

(1) ตรวจสอบว่าผู้ประมวลผลข้อมูลมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยที่มีความเหมาะสม

(2) ตรวจสอบว่าผู้ประมวลผลข้อมูลได้มาตรการในการรักษาความปลอดภัยที่มีความเหมาะสมและถูกต้องมาบังคับใช้

(3) จัดทำสัญญาว่าจ้างผู้ประมวลผลข้อมูลจากภายนอก

(4) ในสัญญาที่ทำกับผู้ประมวลผลข้อมูลจะต้องมีข้อสัญญาให้ใช้มาตรการในการรักษาความปลอดภัยที่มีความเหมาะสม

(5) นายจ้างต้องทบทวนแนวปฏิบัติฉบับนี้ ถ้าหากต้องการถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคลออกไปภายนอกเขตเศรษฐกิจแห่งสหภาพยุโรป (The European Economic Area)

(6) นายจ้างต้องทำการบันทึกเกี่ยวกับฐานหน้าที่ตามกฎหมาย (Legal Basis) เมื่อมีการถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคล ¹²⁴

2.2.15 การเก็บรักษาบันทึกข้อมูลของพนักงาน (Retention of records)

องค์กรนายจ้างมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับเรื่องระยะเวลาในการเก็บรักษาข้อมูลในแต่ละประเภทของพนักงานเพื่อการเก็บรักษาข้อมูลของพนักงานปัจจุบันและอดีตพนักงานโดยนายจ้างอาจจัดทำนโยบายการจัดเก็บข้อมูลของพนักงาน โดยพิจารณาจากเรื่องลักษณะการดำเนินธุรกิจขององค์กร นายจ้างและอ้างอิงจากแนวปฏิบัติในการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหรือผู้สมัครงานในขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงาน

¹²⁴ Outsource Processing , The employment practices code, Information Commissioner’s Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 55-56, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลของพนักงาน มีดังนี้

(1) นายจ้างต้องจำว่าพรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ ของประเทศอังกฤษ (The Data Protection Act., 1998) ไม่ได้เป็นการยกเลิกหลักกฎหมายที่กำหนดให้ต้องเก็บรักษาบันทึกต่างๆ เช่น บันทึกเกี่ยวกับภาษีเงินได้ สุขภาพ และความปลอดภัย

(2) นายจ้างต้องเก็บรักษาข้อมูลเพียงเท่าที่จำเป็นและทำลายข้อมูลทั้งหมด ความจำเป็นหรือไม่มีความเกี่ยวข้องหรือที่ความสัมพันธ์ในการจ้างงานจบลงแล้ว

(3) ถ้าเป็นไปได้ควรจัดทำมาตรฐานเกี่ยวกับเรื่องระยะเวลาในการเก็บรักษาข้อมูลตามประเภทของข้อมูลการจ้างงานที่อยู่ในความครอบครองของนายจ้าง โดยพิจารณาจากความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

(4) ประเมินว่าบุคคลในองค์กรเป็นผู้เก็บรักษาข้อมูลการจ้างงานและต้องมั่นใจได้ว่าไม่มีการเก็บรักษาข้อมูลไว้เกินตามที่ระยะเวลาที่กำหนดเว้นแต่การดำเนินธุรกิจขององค์กรนายจ้างให้ทำการเช่นนั้นต่อไปได้

(5) ถ้าเป็นไปได้ควรจัดทำระบบคอมพิวเตอร์เพื่อกำหนดระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูลและเพื่อการตรวจสอบระยะเวลาในการเก็บรักษาและการทำลายข้อมูล

(6) ถ้ามีเพียงการเก็บรักษาข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลทางสถิติการบันทึกข้อมูลเป็นข้อมูลนิรนามเป็นสิ่งที่ควรกระทำ

(7) ใช้ระบบคอมพิวเตอร์เพื่อทำให้มั่นใจว่าข้อมูลการกระทำความคิดได้ถูกลบจากระบบข้อมูลแล้ว

(8) ตรวจสอบระบบการจัดการกับบันทึกข้อมูลเก่าเพื่อทำให้มั่นใจว่าข้อมูลดังกล่าวได้ถูกเก็บรักษาอย่างปลอดภัยและแนะนำบุคคลที่มีหน้าที่เก็บรักษาข้อมูลการจ้างงานเกี่ยวกับการทำลายข้อมูล

(9) นายจ้างไม่ควรคาดเดาว่าการกดปุ่ม”ลบ” ในระบบคอมพิวเตอร์จะทำให้การลบข้อมูลจากระบบนั้นมีความสมบูรณ์ได้โดยต้องตรวจสอบว่าข้อมูลดังกล่าวถูกลบล้างอย่างสมบูรณ์

(10) นายจ้างต้องมั่นใจว่าระบบอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่เก็บรักษาข้อมูลการทำงาน จะไม่มีการขายให้บุคคลอื่นก่อนที่จะมีการลบข้อมูลโดยสมบูรณ์¹²⁵

2.3 การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน (Monitoring at Works)

ตามพรบ. กู้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ ของประเทศอังกฤษ (The Data Protection Act., 1998)¹²⁶ ไม่ได้มีการกำหนดข้อจำกัดสิทธิขององค์กรนายจ้างเพื่อไม่ให้ทำการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานภายในองค์กรของตนเอง แต่การดำเนินการดังกล่าวขององค์กรนายจ้างจะต้องสอดคล้องกับแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายฉบับดังกล่าวได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ไว้โดยองค์กรนายจ้างจะต้องพิจารณาถึงเรื่องสิทธิและเสรีภาพของพนักงาน เรื่องความสมเหตุสมผลในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน และเรื่องผลประโยชน์จากข้อมูลส่วนบุคคลที่องค์กรนายจ้างจะได้รับจากการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานก่อนที่จะนำเอาการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นมาใช้บังคับกับพนักงาน และการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานโดยองค์กรนายจ้างยังมีความเกี่ยวข้องกับหลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ชอบด้วยกฎหมายในฐานประโยชน์อันชอบธรรม (Legitimate basis) ซึ่งตามกฎหมายจิติฟิอาร์¹ ข้อ 6 (1)(เอฟ) ได้วางหลักการไว้ว่า หลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ชอบด้วยกฎหมายคือประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลตามความจำเป็นเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลหรือของบุคคลที่สาม และสามารถดำเนินการต่อไปได้เว้นแต่ประโยชน์นั้นจะได้มาการล่วงละเมิดสิทธิในขั้นพื้นฐานและเสรีภาพของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่ต้องทำการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง¹²⁷

โดยการตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในฐานประโยชน์อันชอบธรรมสามารถจำแนกเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายในการประมวลผลข้อมูลได้จำนวน 3 ลักษณะ ดังนี้¹²⁸

ประการที่หนึ่ง การตรวจสอบวัตถุประสงค์ในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลว่าเป็นการประมวลผลข้อมูลไปเพื่อประโยชน์อันชอบธรรมหรือไม่ เช่น สิ่งใดคือผลประโยชน์ที่จะได้รับจาก

¹²⁵ Retention of records , The employment practices code, Information Commissioner’s Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 56-57, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

¹²⁶ อ้างแล้ว, เซงอรรถที่ 17

¹²⁷ อ้างแล้ว, เซงอรรถที่ 31

¹²⁸ อ้างแล้ว, เซงอรรถที่ 32

การประมวลผลข้อมูล การประมวลผลข้อมูลจะทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อสังคมในวงกว้างหรือไม่ และสิ่งใดจะเกิดขึ้นหรือผลกระทบจากการไม่ดำเนินการประมวลผลข้อมูลนั้น

ประการที่สอง การตรวจสอบความจำเป็นในการเข้าทำการประมวลผลข้อมูลว่าจำเป็นจะต้องมีการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ซึ่งความจำเป็นในการประมวลผลข้อมูลคือการประมวลผลข้อมูลในครั้งนั้นจะต้องตรงเป้าหมายและมีความสมเหตุสมผลตามวัตถุประสงค์

ประการที่สาม การตรวจสอบความสมดุลระหว่างประโยชน์ที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลจะได้รับกับประโยชน์อันชอบธรรมที่ได้จากการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าว โดยความสมดุลในที่นี้หมายถึงการประมวลผลข้อมูลที่ไม่ได้ทำให้เกิดผลในด้านลบกับเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเพียงฝ่ายเดียว การตรวจสอบว่าการประมวลผลข้อมูลจะกระทบต่อข้อมูลที่อ่อนไหวหรือข้อมูลเฉพาะบุคคลหรือไม่ การประมวลผลข้อมูลดังกล่าวมีวิธีการในการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้อย่างไร หรือการประมวลผลข้อมูลดังกล่าวทำให้เกิดความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องในการประมวลผลข้อมูล

และจากหลักการของกฎหมายจีดีพีอาร์^๔ ในข้อดังกล่าวนี้ทำให้เห็นได้ว่าการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลด้วยฐานประโยชน์อันชอบธรรมกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ลูกจ้าง ลูกค้าทางธุรกิจ การป้องกันและปราบปรามการกระทำทุจริต และความมั่นคงปลอดภัยในระบบสารสนเทศ เป็นเรื่ององค์กรนายจ้างต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นข้อมูลที่กระทบกระเทือนต่อประโยชน์ส่วนตัวของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล และถึงแม้ว่าจะนำฐานประโยชน์อันชอบธรรมมาบังคับใช้เพื่อขอดำเนินการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลอื่นได้แต่การประมวลผลข้อมูลดังกล่าวอาจจะทำให้อันตรายหรือทำร้ายความปลอดภัยในชีวิตของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้

ตามหลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลโดยชอบด้วยกฎหมายแล้วฐานประโยชน์อันชอบธรรมถือได้ว่าเป็นฐานในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความยืดหยุ่นเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นการนำหลักเรื่องความสมดุลในการประมวลผลข้อมูลมาบังคับใช้ แต่ฐานประโยชน์อันชอบธรรมก็มีด้านลบคือเป็นการกระทำที่กระทบต่อความเป็นส่วนตัวของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ดังนั้นจึงต้องมีการแสดงให้เห็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเห็นได้ว่าผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการประมวลผลข้อมูลมีคุณค่ามากกว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการประมวลผลข้อมูลดังกล่าวและวิธีการในการลดผลกระทบที่จะตามมาจากการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลด้วยฐานดังกล่าวคือการทำให้ประชาชนทั่วไปเข้าใจประโยชน์อันชอบธรรมที่จะเกิดขึ้นจากการประมวลผลข้อมูล

การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในฐานประโยชน์อันชอบธรรมจะช่วยทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลมีความละเอียดรอบคอบในการพิจารณาและใช้ประโยชน์จากข้อมูลส่วนบุคคลมากยิ่งขึ้น เช่น ในกรณีที่มีบุคคลที่สามต้องการให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลให้บุคคลดังกล่าว จะต้องทำการพิจารณาคำร้องขอและเหตุผลความต้องการข้อมูลของบุคคลที่สามว่าบุคคลที่สามมีความประสงค์ที่ต้องการจะได้รับข้อมูลมากน้อยเพียงใด และในกรณีของเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐก็ไม่สามารถดำเนินการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลด้วยฐานประโยชน์อันชอบธรรมได้สำหรับทุกกิจการของภาครัฐ ถ้าหากวัตถุประสงค์ในการประมวลผลข้อมูลด้วยฐานดังกล่าวอยู่นอกเหนือขอบเขตอำนาจตามกิจการของรัฐก็ทำให้เกิดความไม่เหมาะสมที่จะประมวลผลข้อมูลด้วยฐานดังกล่าวข้างต้น¹²⁹

และแนวปฏิบัติขององค์กรนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.3.1 การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน โดยวิธีการปกติ (The general approach to monitoring)

การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน โดยทั่วไปส่วนมากจะเป็นการกระทำขององค์กรนายจ้างที่ล่วงล้ำความเป็นส่วนตัวของพนักงานในสถานที่ทำงานและเป็นการรบกวนด้านจิตใจของพนักงานในขณะที่ทำงานให้แก่องค์กรนายจ้าง เนื่องจากพนักงานมีสิทธิเสรีภาพและมีความชอบธรรมตามกฎหมายที่จะดำรงชีวิตได้อย่างอิสระเสรีภาพตราบใดที่ไม่ได้เป็นการก่อให้เกิดความเดือดร้อนหรือกระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น ดังนั้นถ้าองค์กรนายจ้างมีความประสงค์ที่จะดำเนินการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานการดำเนินการดังกล่าวนั้นจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสมเหตุสมผลตามที่แนวปฏิบัติฉบับนี้กำหนดไว้

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน โดยวิธีการปกติ มีดังนี้

(1) การดำเนินการดังกล่าวจะไม่มีความเสี่ยงในการกำกับปฏิบัติการถ้าหากผู้จัดการตามสายงานได้อธิบายการจัดการเกี่ยวกับการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน

¹²⁹ เฟิ่งฮ้าง

- (2) บุคคลที่ทำการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานหรือบุคคลที่มีอำนาจดำเนินการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานต้องได้รับการอบรมเกี่ยวกับพรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ ของประเทศอังกฤษและแนวปฏิบัติฉบับนี้
- (3) กำหนดลักษณะการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานที่มีอยู่ในองค์กรนายจ้าง
- (4) กำหนดการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานที่ทำให้แผนการขององค์กรนายจ้างสามารถบรรลุผลได้
- (5) พิจารณาแผนการประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นแผนการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานที่กระทำอยู่ในปัจจุบัน
- (6) กำหนดกฎระเบียบและมาตรฐานภายในองค์กรนายจ้างเพื่อมาบังคับใช้กับบางส่วนหรือทั้งหมดของการดำเนินการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน
- (7) นายจ้างต้องมั่นใจว่ากฎระเบียบและมาตรฐานได้มีการกำหนดไว้เป็นนโยบาย และได้อธิบายให้พนักงานทราบโดยชัดเจน
- (8) นายจ้างต้องมั่นใจได้ว่าพนักงานมีความตระหนักถึงการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน
- (9) นายจ้างต้องจัดทำระบบเพื่อมั่นใจได้ว่าพนักงานยังคงมีความตระหนักถึงการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน
- (10) แจ้งให้พนักงานทราบเมื่อการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานมีการเปลี่ยนแปลง
- (11) ถ้าการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานและการดำเนินการดังกล่าวมีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลสุขภาพ เผ่าพันธุ์ กิจกรรมของสหภาพแรงงาน หรือพฤติกรรมทางเพศ นายจ้างต้องตรวจสอบว่าการดำเนินการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานสอดคล้องกับเงื่อนไขของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว
- (12) ประเมินความสามารถของนายจ้างในการลดพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานโดยทั่วไป
- (13) พิจารณาความเหมาะสมในการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน โดยการรักษาความปลอดภัยแก่ข้อมูล

(14) นายจ้างต้องมั่นใจว่ามีการอบรมพนักงานที่มีความเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในช่วงเวลาที่มีการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

(15) นายจ้างต้องมั่นใจว่าเฉพาะผู้บริหารอาวุโสที่สามารถมีอำนาจใช้ข้อมูลที่ได้จากการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างออกไปได้

(16) นายจ้างต้องมั่นใจได้ว่าผู้บริหารอาวุโสในองค์กรนายจ้างมีความเข้าใจกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ค.ศ. 1998 ของประเทศอังกฤษ (The Data Protection Act., 1998) และแนวปฏิบัตินี้

(17) เครื่องมือหรือระบบที่ดำเนินการผิดพลาดสามารถทำให้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานเป็นข้อมูลที่ทำให้เข้าใจผิดหรือไม่มีความถูกต้อง

(18) นายจ้างต้องมั่นใจว่าในกระบวนการตรวจสอบวินัยพนักงานพนักงานต้องสามารถขอตรวจสอบได้และนายจ้างต้องสามารถอธิบายผลที่เกิดขึ้นจากการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน

(19) นายจ้างทำการประเมินระบบในการเก็บรวบรวมข้อมูลการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานซึ่งนายจ้างต้องทำให้ระบบดังกล่าวรองรับคำร้องขอเพื่อเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลได้

(20) นายจ้างทำการตรวจสอบระบบการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานที่เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้รับรองคำร้องขอเพื่อเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลได้

(21) การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจะไม่มีผลดีหากเป็นเพียงเงื่อนไขในการดำเนินธุรกิจของนายจ้างและเงื่อนไขดังกล่าวจะต้องไม่เป็นการยกเลิกหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องปฏิบัติตามพรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ ของประเทศอังกฤษ

(22) นายจ้างต้องประเมินความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานและถ้าเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อพรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ ของประเทศอังกฤษ นายจ้างต้องเลิกการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน¹³⁰

¹³⁰ The general approach to monitoring , The employment practices code, Information Commissioner’s Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 65-69, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

2.3.2 การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ (Monitoring electronic communications)

การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ตามระเบียบแนวปฏิบัติการทำงานของสำนักงานไอซีโอฯ ฉบับนี้ได้แก่ การติดตามตรวจสอบการทำงานจาก โทรศัพท์ โทรสาร จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ข้อความเสียง การใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่นใดที่สามารถใช้ติดต่อสื่อสารได้

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ มีดังนี้

- (1) ถ้าองค์กรนายจ้างใดยังไม่มียุทธศาสตร์การใช้อุปกรณ์สื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ นายจ้างอาจตัดสินใจจัดทำนโยบายดังกล่าว
- (2) นายจ้างพิจารณาโยบายที่มีการบังคับใช้เพื่อมั่นใจได้ว่านโยบายดังกล่าวได้สะท้อนถึงหลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- (3) นายจ้างพิจารณาโยบายที่มีการบังคับใช้และแนวทางปฏิบัติตามความเป็นจริงเพื่อมั่นใจได้ว่าไม่มีการดำเนินการนอกขอบเขต
- (4) นายจ้างตรวจสอบว่าพนักงานได้ตระหนักถึงนโยบายดังกล่าว
- (5) นายจ้างสร้างมาตรการป้องกันในการถ่ายโอนข้อมูลผ่านระบบการสื่อสาร
- (6) การดักสัญญาณจะเกิดขึ้นเมื่อมีการถ่ายโอนที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารให้แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดซึ่งอาจเป็นบุคคลอื่นนอกจากผู้ส่งและผู้รับสัญญาณข้อมูล แต่ไม่รวมถึงการเข้าถึงสถานที่เก็บรวบรวมจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่มีการเปิดอ่านแล้ว
- (7) ผู้รับข้อมูลต้องมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจและต้องเป็นบุคคลที่เฉพาะเจาะจง
- (8) นายจ้างต้องทำการตรวจสอบการดักสัญญาณที่สามารถให้กระทำการได้ภายใต้กฎเกณฑ์แนวทางการดำเนินธุรกิจที่ชอบด้วยกฎหมาย (The Lawful Business Practice Regulations)
- (9) นายจ้างต้องมีการดำเนินการตามความจำเป็นเพื่อทำการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานเป็นไปตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์เกี่ยวกับอำนาจการสืบสวนและตรวจสอบ (The Regulation of Investigatory Power Act., 2000) และกฎเกณฑ์แนวทางการดำเนินธุรกิจที่ชอบด้วยกฎหมาย (The Lawful Business Practice Regulations)

(10) การใช้ระบบอัตโนมัติเพื่อปกป้องข้อมูลจากการก่อวิน การก้าวท้าว ไวรัส หรือการใช้รหัสผ่านไม่ถูกต้องซึ่งระบบการป้องกันดังกล่าวต้องไม่ก้าวท้าวการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

(11) ถ้ามีการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากการโทรศัพท์หรือข้อความเสียงหรือการติดต่อสื่อสารในอนาคตนายจ้างต้องประเมินความเสี่ยงจากการดำเนินการดังกล่าว

(12) ถ้ามีการตรวจสอบว่าข้อความเสียงถูกใช้งานเพื่อประโยชน์ในการทำงานเมื่อพนักงานไม่ได้อยู่ในสถานที่ทำงานนายจ้างต้องมั่นใจได้ว่าอาจมีข้อความเสียงในเรื่องส่วนตัวของพนักงานเกิดขึ้นและนายจ้างจะได้ฟังข้อความส่วนตัวนั้น

(13) ในกรณีอื่นๆ การประเมินความเสี่ยงก็มีความสำคัญเพื่อการติดตามตรวจสอบเนื้อหาในบทสนทนาของพนักงาน

(14) นายจ้างต้องมั่นใจได้ว่าพนักงานได้ตระหนักถึงการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากการโทรศัพท์หรือข้อความเสียง

(15) นายจ้างต้องพิจารณาการใช้ประโยชน์จากข้อความที่มีการบันทึกไว้และแจ้งผู้ติดต่อทางโทรศัพท์จากภายนอกกว่ามีการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากการโทรศัพท์หรือข้อความเสียง

(16) ถ้าไม่สามารถดำเนินการตามข้อ (13) ได้ นายจ้างต้องให้พนักงานแจ้งบุคคลที่สนทนาด้วยเกี่ยวกับการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

(17) นายจ้างต้องคำนึงถึงความเป็นส่วนตัวในขณะที่พนักงานอยู่ที่พักอาศัยมากกว่าในสถานที่ทำงาน

(18) ถ้าพนักงานใช้งานโทรศัพท์เคลื่อนที่หรือโทรศัพท์บ้านที่นายจ้างเป็นผู้ชำระค่าใช้บริการนายจ้างต้องชี้แจงเหตุผลให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานดังกล่าว

(19) ถ้ามีการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากการเข้าถึงจดหมายอิเล็กทรอนิกส์นายจ้างต้องประเมินความเสี่ยงจากการดำเนินการดังกล่าว

(20) ตรวจสอบว่าพนักงานได้ตระหนักถึงการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากการเข้าถึงจดหมายอิเล็กทรอนิกส์

(21) นายจ้างต้องมั่นใจได้ว่าการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากจดหมายอิเล็กทรอนิกส์มีการจำกัดหัวข้อที่เป็นสาระสำคัญตามเหตุผลที่เหมาะสม

(22) ถ้าพนักงานสามารถเข้าถึงจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ส่วนตัวได้ในสถานที่ทำงานการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานดังกล่าวจะกระทำได้เท่าที่มีการกำหนดไว้เท่านั้น

(23) พนักงานที่ทำการส่งข้อมูลเข้าบัญชีจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ในสถานที่ทำงานต้องตระหนักถึงการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากจดหมายอิเล็กทรอนิกส์

(24) ถ้ามีการใช้บัญชีจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เพื่อตรวจสอบการขาดงานของพนักงานนายจ้างต้องมั่นใจว่าพนักงานได้ทราบการกระทำนั้น

(25) การใช้ระบบเครื่องหมายกำกับเพื่อช่วยคุ้มครองความเป็นส่วนตัวหรือการสื่อสารโดยส่วนตัว

(26) หลีกเลี่ยงการเปิดจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานเพื่อแสดงถึงสิทธิความเป็นส่วนตัวและการสื่อสารโดยส่วนตัว

(27) ตรวจสอบว่าพนักงานได้ตระหนักถึงระยะเวลาในการเก็บรักษาจดหมายอิเล็กทรอนิกส์และการเข้าใช้อินเทอร์เน็ต

(28) ถ้าพนักงานยังไม่มีวาทะหนักถึงเรื่องระยะเวลาในการเก็บรักษาข้อมูลจดหมายอิเล็กทรอนิกส์และการเข้าใช้อินเทอร์เน็ต นายจ้างควรติดตั้งระบบเพื่อแสดงข้อมูลในระบบออนไลน์หรือการติดต่อสื่อสารอย่างอื่นเพื่อแจ้งให้พนักงานถึงระยะเวลาในการเก็บรักษาข้อมูลของพนักงาน¹³¹

2.3.3 การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากภาพเคลื่อนไหวและเสียง (Video and audio monitoring)

ในประเทศอังกฤษองค์กรนายจ้างที่มีความประสงค์จะดำเนินการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากภาพเคลื่อนไหวและเสียงและเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจากภาพเคลื่อนไหวและเสียงในสถานที่ทำงานนั้นองค์กรนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบแนวปฏิบัติเรื่องการบันทึกภาพเคลื่อนไหวด้วยกล้องวงจรปิดของสำนักงานไอซีโอ (The Information Commissioner's

¹³¹ Monitoring electronic communications , The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 69-73, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

CCTV code)¹³² ซึ่งระเบียบแนวปฏิบัติดังกล่าวมีส่วนช่วยควบคุมและกำกับดูแลให้ผู้ที่บันทึกภาพเคลื่อนไหว ด้วยกล้องวงจรปิดมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามพรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ ของประเทศอังกฤษ จัดให้มี ระบบการบันทึกภาพที่มีประสิทธิภาพและลดปัญหาการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายที่อาจเกิดขึ้นจากการ บันทึกภาพในลักษณะดังกล่าว และการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากเสียงจะต้องเป็นการ บันทึกเสียงบุคคลที่สนทนาต่อหน้ากัน โดยตรงไม่รวมถึงการบันทึกเสียงบทสนทนาทางโทรศัพท์

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการติดตาม ตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากภาพเคลื่อนไหวและเสียง มีดังนี้

(1) ถ้ามีความเป็นไปได้ การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจาก ภาพเคลื่อนไหวและเสียงต้องติดตั้งในบริเวณที่เป็นเป้าหมายที่น่าจะความเสี่ยงเกิดขึ้นและไม่ติดตั้งในบริเวณ ที่มีความเป็นส่วนตัวระดับต่ำ

(2) การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากภาพเคลื่อนไหวและเสียง อย่างต่อเนื่องจะต้องเป็นการดำเนินการที่มีความสมเหตุสมผล

(3) นอกจากที่การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน โดยไม่มีการเปิดเผย ข้อมูลหรือเป็นความลับจะมีความสมเหตุสมผล นายจ้างต้องมั่นใจว่าได้แจ้งให้พนักงานทราบถึงการติดตาม ตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากภาพเคลื่อนไหวและเสียงที่เกิดขึ้นและเหตุผลในการดำเนินการ ดังกล่าว

(4) นายจ้างต้องมั่นใจได้ว่าการแจ้งเตือนที่เพียงพอหรือวิธีการใดๆ ในการแจ้งถึง การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากภาพเคลื่อนไหวและเสียงและวัตถุประสงค์ในการ ดำเนินการดังกล่าว¹³³

¹³² A data protection code of practice for surveillance cameras and personal information, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://ico.org.uk/media/1542/cctv-code-of-practice.pdf>

¹³³ Video and audio monitoring , The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 73-74, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

2.3.4 การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน โดยเป็นความลับ (Covert monitoring)

หลักการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน โดยเป็นความลับมีวัตถุประสงค์เพื่อการติดตามตรวจสอบลักษณะกริยาท่าทางของพนักงานในสถานที่ทำงานและเพื่อตรวจสอบความประพฤติของพนักงานว่าได้มีการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่องค์กรนายจ้างได้กำหนดไว้หรือไม่

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน โดยเป็นความลับ มีดังนี้

(1) การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน โดยเป็นความลับ ไม่ควรใช้เป็นการละเมิดการติดตามตรวจสอบการทำงานตามปกติ โดยส่วนน้อยมากที่การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน โดยเป็นความลับจะมีความสมเหตุสมผลในการดำเนินการและต้องใช้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้เท่านั้น

(2) การนำการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน โดยเป็นความลับมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการสืบสวน โดยเฉพาะเจาะจงและลบทำลายเมื่อการสืบสวนดังกล่าวเสร็จสิ้น

(3) ไม่ควรติดตั้งอุปกรณ์การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน โดยเป็นความลับในห้องน้ำหรือสำนักงานส่วนบุคคล

(4) การใช้การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน โดยเป็นความลับเพื่อตรวจสอบกรณีสงสัยว่าจะมีการกระทำความผิดที่ร้ายแรงซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับตำรวจ

(5) ตรวจสอบระบบบริหารจัดการการตรวจสอบการจ้างงานส่วนบุคคลเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติตามข้อกำหนดในสัญญาจ้างแรงงาน

(6) เมื่อมีการใช้การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน โดยเป็นความลับ นายจ้างต้องจำกัดบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสอบสวนหรือสืบสวนพนักงาน

(7) ก่อนการสอบสวนหรือสืบสวนพนักงาน นายจ้างต้องกำหนดกฎระเบียบที่ชัดเจนในการเปิดเผยข้อมูลและการเข้าถึงข้อมูลที่จะได้รับ¹³⁴

¹³⁴ Covert monitoring , The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 74-75, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

2.3.5 การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากในยานพาหนะ (In-vehicle monitoring)

การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากในยานพาหนะทั้งที่เป็นยานพาหนะส่วนบุคคลของพนักงานหรือยานพาหนะที่องค์กรนายจ้างมีกรรมสิทธิ์หรือสิทธิครอบครองและได้มอบให้พนักงานใช้ประโยชน์ในทางการที่จ้าง เช่นการติดตั้งกล้องวงจรปิดหรือเครื่องระบุตำแหน่งหรือพิกัดด้วยระบบดาวเทียม ซึ่งจะทำให้องค์กรนายจ้างได้รับข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งพิกัดของยานพาหนะและข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่ของยานพาหนะของพนักงาน ซึ่งถ้าหากองค์กรนายจ้างเข้าไปควบคุมกำกับลักษณะการทำงานหรือการเคลื่อนที่ของยานพาหนะเกินสมควรนั้นการกระทำดังกล่าวอาจเป็นการกระทำที่ขัดต่อหลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามพรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ ของประเทศอังกฤษ

โดยแนวแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากในยานพาหนะ มีดังนี้

(1) เมื่อมีการอนุญาตให้ใช้ยานพาหนะส่วนบุคคลการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากการเคลื่อนที่ของยานพาหนะ โดยไม่ได้รับความยินยอมที่อิสระจากพนักงานการกระทำดังกล่าวอาจมีความไม่สมเหตุสมผลได้

(2) เมื่อยานพาหนะสามารถใช้งานได้ทั้งการใช้งานส่วนตัวและการใช้เพื่อการทำงานนายจ้างอาจจัดให้มีปุ่มกดความเป็นส่วนตัวหรือการดำเนินการที่คล้ายกันที่ทำให้ไม่สามารถทำการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากยานพาหนะได้

(3) เมื่อนายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายในการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากการใช้งานยานพาหนะแม้จะเป็นการใช้งานพาหนะในกรณีส่วนตัวการดำเนินการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากยานพาหนะตามกฎหมายเป็นสิ่งที่ยานจ้างต้องให้ความสำคัญยิ่งกว่า

(4) นายจ้างต้องมั่นใจได้ว่าการจัดทำนโยบายเพื่อกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากยานพาหนะไว้โดยชัดเจน

(5) นายจ้างตรวจสอบว่าพนักงานได้ตระหนักถึงนโยบายดังกล่าว¹³⁵

¹³⁵ In-vehicle monitoring , The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 76, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

2.3.6 การติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานที่ได้รับข้อมูลจากบุคคลที่สาม (Monitoring through information from third parties)

นายจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ความระมัดระวังอย่างยิ่งเมื่อมีความประสงค์ที่จะใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่อยู่ในความครอบครองของบุคคลที่สาม รวมถึงการร้องขอให้บุคคลที่สามดำเนินการเปิดเผยข้อมูลของพนักงานต่อองค์กรนายจ้าง เช่น ข้อมูลด้านเครดิตของพนักงาน หรือข้อมูลการกระทำ ความผิดทางอาญาของพนักงาน เป็นต้น

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการติดตาม ตรวจสอบการทำงานของพนักงานที่ได้รับข้อมูลจากบุคคลที่สาม มีดังนี้

(1) ไม่สมควรดำเนินการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานที่ได้รับข้อมูลจากบุคคลที่สามเกี่ยวกับข้อมูลทางการเงินของพนักงาน เว้นแต่มีข้อสรุปได้ว่าความยุ่งยากด้านการเงิน จะทำให้เกิดความเสี่ยงที่สำคัญต่อนายจ้าง

(2) จัดทำระบบในการแจ้งเตือนให้พนักงานทราบถึงการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานที่ได้รับข้อมูลจากบุคคลที่สามและการใช้ข้อมูลจากบุคคลที่สาม

(3) ถ้ามีการตรวจสอบในเรื่องที่เฉพาะเจาะจงนายจ้างต้องตรวจสอบว่ามีแจ้งเตือนการดำเนินการดังกล่าวให้พนักงานทราบโดยตรง เช่นการป้องกันการกระทำผิดทางอาญา

(4) ถ้าหากนายจ้างใช้บริการตัวแทนอ้างอิงข้อมูลด้านเครดิตเพื่อตรวจสอบข้อมูล ให้แก่ลูกค้านายจ้างต้องมั่นใจได้ว่าจะไม่มีการนำระบบดังกล่าวไปทำการติดตามตรวจสอบข้อมูลของพนักงานและถ้ามีการใช้ระบบดังกล่าวกับพนักงานต้องหยุดดำเนินการทันที

(5) นายจ้างทำการตรวจสอบว่าในองค์กรตนเองมีการใช้ข้อมูลของพนักงานเป็นประจำซึ่งนายจ้างได้รับข้อมูลของพนักงานเหล่านั้นเนื่องจากพนักงานเหล่านั้นเป็นหรือเคยเป็นลูกค้าหรือตัวแทน ผู้ผลิตของนายจ้างมาก่อน โดยถ้าหากมีการกระทำเช่นนั้นนายจ้างต้องสั่งให้พนักงานเหล่านั้นหยุดการกระทำมิเช่นนั้นอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงกับนายจ้าง

(6) นายจ้างต้องกำหนดบุคคลที่มีสิทธิดำเนินการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน โดยการขอและใช้ข้อมูลที่ได้รับจากบุคคลที่สาม

(7) ประเมินและลดจำนวนบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานที่ได้รับข้อมูลจากบุคคลที่สาม

(8) จัดให้มีการอบรมพนักงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบการทำงาน
 งานของพนักงานที่ได้รับข้อมูลจากบุคคลที่สามและให้ตระหนักถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

(9) กำหนดข้อสัญญาการรักษาความลับกับพนักงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการ
 ติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานที่ได้รับข้อมูลจากบุคคลที่สาม¹³⁶

2.4 ข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน (Information about worker's health)

ตามพรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ ของประเทศอังกฤษ (The Data Protection Act., 1998)¹³⁷ ได้
 มีการกำหนดหลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลไว้ประการหนึ่งว่า เมื่อองค์กรนายจ้างมีความประสงค์ที่จะ
 ดำเนินการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานเช่น ข้อมูลเกี่ยวกับ
 ความผิดปกติทางร่างกายหรือความพิการ ข้อมูลเกี่ยวกับความบกพร่องในการมองเห็น ข้อมูลการตรวจสอบ
 ผลเลือด ข้อมูลการตรวจวัดหาสารเสพติดหรือแอลกอฮอล์ หรือข้อมูลทางพันธุกรรมของพนักงาน เป็นต้น
 องค์กรนายจ้างมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวเพื่อ
 เป็นการตระหนักถึงหลักสิทธิมนุษยชนและเคารพต่อสิทธิความเป็นส่วนตัวของพนักงานภายในองค์กร¹³⁸

และตามกฎหมายจีดีพีอาร์ฯ ข้อ 9 ได้กำหนดลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลที่จะต้องมีการมีขั้นตอนและ
 วิธีการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเป็นการเฉพาะเจาะจงซึ่งได้แก่ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชาติ ศาสนา เผ่าพันธุ์
 ความคิดเห็นทางการเมือง ข้อมูลทางพันธุกรรม ข้อมูลชีวภาพ ข้อมูลทางด้านสุขภาพ รสนิยมทางเพศ หรือ
 พฤติกรรมทางเพศ ของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เป็นต้น¹³⁹ โดยที่ข้อมูลดังกล่าวถือว่าเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่
 สำคัญต่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคลในลักษณะดังกล่าวสามารถเป็นสาเหตุที่
 ก่อให้เกิดความเสี่ยงแก่สิทธิขั้นพื้นฐานและสิทธิเสรีภาพของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับ
 ความพิการที่อาจทำให้เกิดความดูหมิ่นหรือความรู้สึกในด้านที่ไม่ดีต่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเป็นผลที่

¹³⁶ Monitoring through information from third parties, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 76-78, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

¹³⁷ อ้างแล้ว, เชิงอรรถที่ 17

¹³⁸ Part 4 Information about works' health, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 79-96แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

¹³⁹ อ้างแล้ว, เชิงอรรถที่ 30

ทำให้หลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปโดยชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายจีดีพีอาร์^{๑๔๐} ไม่มีความเหมาะสมกับเงื่อนไขในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะของข้อมูลที่มีความอ่อนไหวของพนักงานเนื่องจากการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวของพนักงานจะเป็นการดำเนินการที่ชอบด้วยกฎหมายก็ต่อเมื่อองค์กรนายจ้างได้ทำการขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลโดยชัดแจ้งเท่านั้นตามกฎหมายจีดีพีอาร์^{๑๔๑} ข้อ 9 (2) (เอ)^{๑๔๒} และเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องให้ความยินยอมแก่บุคคลดังกล่าวโดยสมัครใจและปราศจากเงื่อนไขและองค์กรนายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายจีดีพีอาร์^{๑๔๓} ข้อ 9 (2) (บี) ในการดำเนินการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวของพนักงานตามวัตถุประสงค์ที่มีความจำเป็นเพื่อการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและหน้าที่ขององค์กรนายจ้างหรือพนักงาน เช่น สิทธิประโยชน์จากการจ้างงาน การประกันสังคม หรือการคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น^{๑๔๔} และองค์กรนายจ้างจะต้องเลือกฐานในการประมวลผลข้อมูลที่มีความเหมาะสมกับข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวของพนักงานในแต่ละลักษณะ ตัวอย่างเช่น ถ้าหากฐานในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลโดยชอบด้วยกฎหมายคือประโยชน์ที่สำคัญต่อชีวิต ดังนั้นอาจเป็นไปได้ว่าเงื่อนไขของฐานในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลด้วยฐานประโยชน์ที่สำคัญต่อชีวิตจะเป็นฐานที่เหมาะสมกับเรื่องดังกล่าวมากกว่าฐานการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในลักษณะอื่นๆ โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานมีรายละเอียดดังนี้^{๑๔๕}

2.4.1 ข้อมูลสุขภาพทั่วไปของพนักงาน (Information about worker's health)

ตามหลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ชอบด้วยกฎหมายในฐานประโยชน์อันชอบธรรมตามกฎหมายจีดีพีอาร์^{๑๔๖} ข้อ 6 (1) (เอฟ)^{๑๔๗} องค์กรนายจ้างมีหน้าที่ต้องนำหลักความชอบธรรมมาบังคับใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานและองค์กรนายจ้างจะต้องเคารพความเป็นส่วนตัวของพนักงานที่ส่งมอบข้อมูลด้านสุขภาพให้แก่องค์กรนายจ้างเนื่องจากข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานเป็นหนึ่งในลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลที่จะต้องมีการและขั้นตอนการประมวลผล

¹⁴⁰ Article 6 Lawfulness of processing, GDPR

¹⁴¹ อ้างแล้ว, เซงอรรถที่ 90

¹⁴² Article 9 (2) (b), GDPR

¹⁴³ อ้างแล้ว, เซงอรรถที่ 138

¹⁴⁴ อ้างแล้ว, เซงอรรถที่ 31

ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นการเฉพาะเจาะจงตามกฎหมายจีดีพีอาร์ฯ ข้อ 9¹⁴⁵ เพราะเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวต่อพนักงานในด้านชีวิตร่างกาย ดังนั้นองค์กรนายจ้างจะต้องพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานและนำหลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็นตามกฎหมายจีดีพีอาร์ฯ ข้อ 5 (1) (ซี)¹⁴⁶ มาปรับใช้เพื่อประโยชน์ด้านสุขภาพที่จะให้แก่พนักงานตามความเป็นจริง

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลสุขภาพทั่วไปของพนักงาน มีดังนี้

(1) บุคคลที่มีหน้าที่จัดการกับข้อมูลสุขภาพของพนักงานหรือบุคคลที่มีอำนาจเก็บรวบรวมข้อมูลสุขภาพของพนักงานต้องเข้าใจพรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ ของประเทศอังกฤษ (The Data Protection Act., 1998) และแนวปฏิบัติฉบับนี้

(2) การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการกับข้อมูลสุขภาพของพนักงานหรือบุคคลที่มีอำนาจเก็บรวบรวมข้อมูลสุขภาพของพนักงานต้องเข้าใจพรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ ของประเทศอังกฤษ (The Data Protection Act., 1998) และแนวปฏิบัติฉบับนี้จะไม่มีความเสี่ยงในการกำกับปฏิบัติงานถ้าใช้อำนาจตามความเหมาะสมและมีการอบรมแนะนำการเก็บรวบรวมข้อมูลสุขภาพและการตรวจสอบทางการแพทย์

(3) นายจ้างปล่อยให้มีการตีความข้อมูลทางการแพทย์โดยบุคคลที่ผ่านการคัดเลือกให้ดำเนินการเช่นนั้น

(4) การเก็บรวบรวมและการใช้ประโยชน์จากข้อมูลสุขภาพของพนักงานจะเป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมายเว้นแต่มีความสมเหตุสมผลตามเงื่อนไขของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว

(5) หลักทั่วไปนายจ้างต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสุขภาพของพนักงานเมื่อมีความจำเป็นในการปกป้องคุ้มครองสุขภาพและรักษาความปลอดภัยหรือป้องกันการเลือกปฏิบัติในกรณีที่มีความพิการหรือให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้โดยจะต้องได้รับความยินยอมโดยชัดแจ้ง (Explicit Consent) จากพนักงานเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

¹⁴⁵ อ่างแล้ว, เซิงอรรถที่ 30

¹⁴⁶ อ่างแล้ว, เซิงอรรถที่ 29

(6) การขอความยินยอมจากพนักงานจะต้องเป็นการให้ความยินยอมโดยอิสระซึ่งหมายความว่าพนักงานสามารถปฏิเสธการให้ความยินยอมได้โดยไม่มีการลงโทษและสามารถถอนความยินยอมดังกล่าวได้และนายจ้างไม่สามารถขอความยินยอมที่มีเงื่อนไขจากพนักงานได้

(7) ความยินยอมจะต้องไม่เป็นข้อจำกัดในการตรวจสอบของการดำเนินการดังกล่าว รวมถึงการบันทึก การใช้ และการเปิดเผยข้อมูลผลการตรวจสอบดังกล่าวด้วย

(8) กำหนดหลักการเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้ข้อมูลสุขภาพของพนักงานที่มีการบังคับใช้ในปัจจุบันภายในองค์กรนายจ้าง

(9) กำหนดหลักการเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้ข้อมูลสุขภาพของพนักงานตามที่องค์กรนายจ้างได้กำหนดแผนการไว้

(10) พิจารณหลักการประเมินความเสี่ยงของแผนการเก็บรวบรวมและใช้ข้อมูลสุขภาพของพนักงานในปัจจุบัน

(11) ผู้จัดการไม่ควรทำการเข้าถึงข้อมูลสุขภาพของพนักงานเกินความจำเป็นตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการตามที่เป็นไปได้ต้องมีการจำกัดขอบเขตการใช้ข้อมูลดังกล่าวเท่าที่มีความจำเป็นต่อการทำงานของพนักงาน

(12) ตัวแทนด้านการรักษาความปลอดภัยควรให้ข้อมูลของพนักงานในลักษณะที่เป็นข้อมูลนิรนาม นอกจากที่พนักงานรายใดได้ให้ความยินยอมในรูปแบบฟอร์มเอกสาร

(13) นายจ้างต้องมีมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยให้แก่ข้อมูลขององค์กรนายจ้างในระดับสูงโดยข้อมูลทางการแพทย์ของพนักงานจะต้องมีการแบ่งแยกจากข้อมูลส่วนบุคคลรายการอื่นๆ ของพนักงาน

(14) นายจ้างแจ้งให้พนักงานทราบการเก็บรวบรวมข้อมูลสุขภาพเพื่อดำเนินการตามแผนการบำบัดหรือประกันภัยและนายจ้างต้องใช้ข้อมูลดังกล่าวเท่าที่จำเป็นเพื่อดำเนินการตามแผนการบำบัดหรือประกันภัยนั้น

(15) นายจ้างทำการทบทวนคำถามเกี่ยวกับข้อมูลสุขภาพเพื่อทำให้มั่นใจว่าเป็นข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวมจากพนักงาน

(16) ถ้ามีกระบวนการทดสอบการดำเนินการเกี่ยวกับรายงานทางการแพทย์ของพนักงานที่เจ็บป่วย นายจ้างควรค้นหาข้อมูลด้านความสมบูรณ์ที่ทำให้สามารถทำให้จ้างงานต่อไปได้มากกว่าค้นหาข้อมูลการรักษาพยาบาลของพนักงาน

(17) นายจ้างไม่สมควรขอให้พนักงานให้ความยินยอมต่อนายจ้างเพื่อทำการเปิดเผยข้อมูลบันทึกเกี่ยวกับแพทย์ผู้ทำการรักษาพนักงานในยามฉุกเฉิน

(18) ถ้ามีการค้นหารายงานข้อมูลจากแพทย์ผู้ทำการรักษาพยาบาลพนักงานหรือบุคคลที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลรักษาพนักงาน นายจ้างต้องมั่นใจได้ว่าการดำเนินการของนายจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยรายงานทางการแพทย์ (The Medical Reports Act., 1988) ของประเทศอังกฤษ¹⁴⁷

2.4.2 แผนรักษาสุขภาพในทางอาชีพ (Occupational health schemes)

ในรายละเอียดของแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในส่วนนี้จะเป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ดีให้แก่นายจ้างในการดำเนินการเกี่ยวกับแผนรักษาสุขภาพในทางอาชีพของพนักงาน แต่ไม่ได้ใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับ แพทย์ พยาบาล หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแผนรักษาสุขภาพในทางอาชีพของพนักงานนี้

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับแผนรักษาสุขภาพในทางอาชีพของพนักงาน มีดังนี้

(1) นอกจากที่จะมีการกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น นายจ้างย่อมได้รับการสันนิษฐานได้ว่าข้อมูลของพนักงานที่ให้แก่แพทย์ พยาบาล หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและไม่ส่งต่อให้แก่บุคคลอื่น

(2) นายจ้างอธิบายให้พนักงานมีความเข้าใจโดยแสดงข้อความเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับแผนรักษาสุขภาพในทางอาชีพของพนักงานและอธิบายถึงบุคคลที่มีสิทธิเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวและเนื่องจากสาเหตุประการใด

(3) ถ้าพนักงานได้รับอนุญาตให้ใช้โทรศัพท์หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการติดต่อสื่อสารส่วนตัวเกี่ยวกับการรับบริการเกี่ยวกับการรักษาด้านสุขภาพของพนักงานนายจ้างไม่สมควรดำเนินการเพื่อที่จะได้ข้อมูลดังกล่าวมาจากการติดตามตรวจสอบการสื่อสารของพนักงาน

¹⁴⁷ Information about worker's health , The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 85-88, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

(4) ถึงแม้ว่าแนวปฏิบัตินี้ใช้สำหรับแพทย์หรือพยาบาลมากกว่าองค์กรนายจ้าง นายจ้างต้องทำให้ตนเองเข้าใจโดยชัดแจ้งได้ว่าต้องนำหลักกฎหมายและหลักจริยธรรมมาใช้ในการ แลกเปลี่ยนข้อมูลเมื่อนายจ้างได้ดำเนินการร่วมกับบุคคลากรทางด้านสุขภาพ¹⁴⁸

2.4.3 ข้อมูลจากการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์ (Information about medical examination and testing)

ตามหลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ชอบด้วยกฎหมายในฐานะความยินยอม¹⁴⁹ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับข้อมูลจากการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์ของพนักงานนั้นองค์กรนายจ้างจำเป็นต้องขอความยินยอมจากพนักงานก่อนเริ่มดำเนินการดังกล่าวและองค์กรนายจ้างมีหน้าที่ต้องดำเนินการขอความยินยอมจากพนักงาน โดยชัดแจ้งถ้าหากการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจากพนักงานเป็นสาเหตุที่ทำให้้องค์กรนายจ้างได้รับข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวของพนักงานรายนั้นและในขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานในองค์กรนายจ้างการกำหนดให้ข้อมูลจากการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์ของผู้สมัครงานเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งในการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครงานนั้นผลที่ได้จากข้อมูลจากการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์ของผู้สมัครดังกล่าวจะต้องมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งงานที่จะมีการว่าจ้างหรือการดำเนินธุรกิจขององค์กรนายจ้างหรือเป็นการตรวจสอบสุขภาพของผู้สมัครงานที่ผ่านการคัดเลือกเข้าทำงานก่อนเริ่มทำงานตามที่มีกฎหมายกำหนดไว้และเพื่อความปลอดภัยในการเก็บรักษาข้อมูลดังกล่าวข้างต้นองค์กรนายจ้างมีหน้าที่ต้องลบหรือทำลายข้อมูลจากการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์ที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานและข้อมูลจากการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์ ที่หมดความจำเป็นอย่างถาวรตามหลักการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลในระยะเวลาที่จำกัดในกฎหมายจิติฟิอาร์ฯ ข้อ 5(1) (อี)^{150 151}

¹⁴⁸ Occupational health schemes, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 88-89, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

¹⁴⁹ อ่างแล้ว, เจริญธรรมที่ 26

¹⁵⁰ อ่างแล้ว, เจริญธรรมที่ 44

¹⁵¹ Information about medical examination and testing , The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 89-92, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลจากการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์ มีดังนี้

(1) นายจ้างต้องมั่นใจได้ว่าพนักงานมีความเข้าใจกฎระเบียบและมาตรฐานดังกล่าว

(2) นายจ้างแสดงให้เห็นถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพพนักงาน วัตถุประสงค์ในการตรวจสอบสุขภาพพนักงาน การนำข้อมูลจากการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์ที่ได้รับจากการดำเนินการดังกล่าวไปใช้ประโยชน์และแนวทางคุ้มครองพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการดังกล่าว

(3) นายจ้างบันทึกวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจสำหรับการดำเนินการตรวจสอบข้อมูลจากการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์ดังกล่าวที่จะเกิดขึ้นและการดำเนินการต้องมีความสมเหตุสมผลตามเงื่อนไขของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว

(4) นายจ้างพิจารณาการดำเนินการที่กระทบกระเทือนสิทธิความเป็นส่วนตัวของพนักงานที่น้อยเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดเช่น การใช้แบบสอบถามทางด้านสุขภาพเพื่อเป็นทางเลือกในการตรวจสอบร่างกายของพนักงาน

(5) การดำเนินการตรวจสอบสุขภาพของผู้สมัครงานก่อนการจ้างงานควรใช้กับผู้สมัครงานที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้าทำงานเท่านั้น

(6) นายจ้างอธิบายโดยชัดเจนในกระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานว่าอาจมีการตรวจสอบสุขภาพของผู้สมัครงาน โดยควรดำเนินการกับบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานเท่านั้น

(7) นายจ้างบันทึกวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจ ในโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลจากการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์เพื่อเป็นแนะนำข้อมูลให้พนักงานทราบและเงื่อนไขในการจัดการกับข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวจะต้องมีการดำเนินการโดยสมเหตุสมผล

(8) กำหนดและจัดทำเอกสารว่าบุคคลใดต้องเข้ารับการตรวจสอบสุขภาพและการตรวจสอบสุขภาพของพนักงานมีวัตถุประสงค์เพื่อการใดและผลที่ตามมาสำหรับผลการตรวจสอบสุขภาพที่เป็นด้านบวกและด้านลบ

(9) นายจ้างต้องตระหนักถึงหนทางที่กระทบกระเทือนสิทธิของพนักงานที่น้อยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นของนายจ้าง เช่น การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานจากการกรอกแบบสอบถาม

(10) มีการอธิบายวัตถุประสงค์ในการดำเนินการที่ชัดเจนและได้แจ้งวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้พนักงานทราบ

(11) การดำเนินการโดยลับเพื่อให้ได้ข้อมูลจากการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์ของพนักงานส่วนมากจะเป็นการกระทำที่ไม่สมเหตุสมผล

(12) ถ้านายจ้างมีความประสงค์จะดำเนินการตรวจสุขภาพของพนักงานในประการอื่นๆ ที่ไม่ได้แจ้งให้พนักงานได้ทราบการดำเนินการดังกล่าวจะสามารถดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมโดยอิสระจากพนักงาน

(13) ข้อมูลจากการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์ของพนักงานที่เกินความจำเป็น หรือไม่มีความสัมพันธ์กับพนักงานหรือนายจ้างหรือเกินระยะเวลาในการเก็บรักษานายจ้างไม่ควรเก็บรักษาไว้

(14) ถ้าการเก็บรักษาข้อมูลจากการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์มีความจำเป็นเพียงการดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการรักษาพยาบาลข้อมูลดังกล่าวต้องมีการเก็บรักษาไว้เป็นความลับในเอกสารการรักษาด้านสุขภาพพนักงาน¹⁵²

2.4.4 ข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์ (Information about drug and alcohol testing)

การดำเนินการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์ในร่างกายของพนักงาน โดยองค์กรนายจ้างนั้นจะต้องนำหลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ชอบด้วยกฎหมายในฐานะประโยชน์อันชอบธรรมตามกฎหมายจิติฟิอาร์¹⁵³ ข้อ 6(1) (เอฟ)¹⁵³ มาช่วยพิจารณาความสมเหตุสมผลในการดำเนินการดังกล่าวกับพนักงานและใช้เพื่อพิจารณาวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองด้านสุขภาพให้แก่พนักงานตามความเหมาะสมหรือเพื่อทำการตรวจสอบดังกล่าวข้างต้นตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้องค์กรนายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามเท่านั้น

¹⁵² เฟ็งอ้าง

¹⁵³ อ้างแล้ว, เซิงอรรถที่ 31

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์ มีดังนี้

(1) การเก็บรวบรวมข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์ของพนักงานจะไม่มีผลสัมฤทธิ์หากไม่ได้มีเหตุผลในการดำเนินการด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

(2) การตรวจสอบข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์กับพนักงานจะต้องมีการใช้เมื่อมีข้อสงสัยในการใช้สารเสพติดหรือแอลกอฮอล์และไม่สมควรดำเนินการตรวจสอบพนักงานด้วยวิธีการสุ่มตรวจสอบ

(3) การดำเนินการตรวจสอบข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์ที่เป็นก้ำก๋ายต่อพนักงานต้องได้รับการแนะนำการจัดการและการจัดทำเอกสารเพื่อประเมินความเสี่ยงจากการดำเนินดังกล่าว

(4) ใช้การดำเนินการตรวจสอบข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์เฉพาะการที่จะทำให้นายจ้างได้หลักฐานที่สำคัญเกี่ยวกับการกระทำที่บกพร่องของพนักงาน

(5) นายจ้างอาจใช้วิธีการที่กระทบกระเทือนสิทธิของพนักงานที่น้อยในการตรวจสอบข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์เพื่อผลประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรนายจ้างตามที่นายจ้างตั้งใจจะดำเนินการตรวจสอบเช่นนั้น

(6) นายจ้างแจ้งให้พนักงานได้ทราบว่าการดำเนินการตรวจสอบข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์ เพื่อค้นหาสารเสพติดประเภทใด

(7) การดำเนินการตรวจสอบข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์ต้องอ้างอิงกับหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ที่เป็นผลกระทบที่สำคัญต่อพนักงาน

(8) นายจ้างอาจทำการจำกัดการตรวจสอบข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์กับพนักงาน โดยการตรวจสอบข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์เป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ที่มีความสำคัญ

(9) จะเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรมหรือเป็นการหลอกลวงเมื่อนายจ้างทำให้พนักงานเชื่อได้ว่ามีการตรวจสอบในลักษณะการสุ่มตรวจสอบข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์แต่ในความเป็นจริงนายจ้างได้ใช้ข้อสรุปประกอบอื่นในการตรวจสอบด้วย

(10) ถ้ามีการนำวิธีการสุ่มตรวจสอบข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์มาบังคับใช้นายจ้างต้องมั่นใจได้ว่าเป็นการสุ่มตรวจสอบที่แท้จริง

(11) ถ้าหากมีหลักเกณฑ์ประการอื่นที่ทำให้การตรวจสอบข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์นั้นเกิดขึ้น เช่นการสงสัยว่าพนักงานรายใดมีการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์ นายจ้างต้องมั่นใจได้ว่านายจ้างได้ตระหนักถึงหลักเกณฑ์ที่แท้จริงในการดำเนินการแล้ว

(12) การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจากการตรวจสอบข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์จะต้องมีความสมเหตุสมผล

(13) ถ้าการดำเนินธุรกิจของนายจ้างต้องมีความปลอดภัยเป็นอย่างยิ่ง เช่นการขนส่งสาธารณะ อุตสาหกรรมหนักพนักงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีความเสี่ยงเรื่องความปลอดภัยที่แตกต่างกัน การเก็บรวบรวมข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์จากพนักงาน โดยวิธีการสุ่มตรวจสอบจึงมีความสมเหตุสมผลได้ระดับต่ำ

(14) การดำเนินการของนายจ้างจะมีความสมเหตุสมผลได้ระดับต่ำถ้าหากเป็นการตรวจสอบข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์เพื่อป้องกันการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายมากกว่าการคุ้มครองความปลอดภัยของพนักงาน

(15) นายจ้างต้องอธิบายนโยบายเกี่ยวกับการตรวจสอบข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์ในสมัคคู่มือพนักงาน

(16) นายจ้างอธิบายให้พนักงานมีความเข้าใจเมื่อมีการกระทำการที่ฝ่าฝืนต่อนโยบายที่กำหนดไว้

(17) นายจ้างต้องมั่นใจได้ว่าพนักงานได้ตระหนักระดับของปริมาณแอลกอฮอล์ในกระแสเลือดที่อาจมีผลต่อเรื่องระเบียบวินัยของพนักงานถ้าหากมีการตรวจสอบการใช้แอลกอฮอล์เกิดขึ้น

(18) นายจ้างไม่ควรทำการตรวจสอบเพื่อเก็บข้อมูลตัวอย่างโดยไม่ได้แจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า

(19) ใช้บริการจากบุคคลผู้มีความสามารถเพื่อให้การดำเนินการตรวจสอบมีความเหมาะสมตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(20) นายจ้างต้องมั่นใจได้ว่าพนักงานสามารถเข้าถึงผลการตรวจสอบข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบและตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลเกี่ยวกับผลการตรวจสอบข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์ของพนักงานได้

(21) นายจ้างไม่ควรตั้งสมมุติฐานการตรวจสอบข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์ของพนักงานมีความถูกต้องแน่นอนและเตรียมการกำหนดข้อพิพาทเกี่ยวกับการตรวจสอบดังกล่าว¹⁵⁴

2.4.5 ข้อมูลจากการตรวจสอบทางพันธุกรรม (Information about generic testing)

การดำเนินการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลจากการตรวจสอบทางพันธุกรรมของพนักงานเป็นสิ่งที่มีความเสี่ยงต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรเนื่องจากข้อมูลจากการตรวจสอบทางพันธุกรรมจะสามารถนำมาใช้คาดการณ์ลักษณะด้านสุขภาพทั่วไปของพนักงานในอนาคตได้และสามารถประเมินความเสี่ยงในการเป็นโรคที่ร้ายแรงของพนักงานในอนาคตได้ ดังนั้นองค์กรนายจ้างมีหน้าที่พิจารณาวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมและใช้ประโยชน์จากข้อมูลจากการตรวจสอบทางพันธุกรรมของพนักงานอย่างสมเหตุสมผลและจะต้องนำหลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ชอบด้วยกฎหมายในฐานะประโยชน์อันชอบธรรม ตามกฎหมายจิติฟิอาร์¹⁵⁵ ข้อ 6 (1) (เอฟ) มาบังคับใช้เพื่อการปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเป็นธรรม

โดยแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลจากการตรวจสอบทางพันธุกรรม มีดังนี้

(1) การได้รับข้อมูลจากการตรวจสอบทางพันธุกรรมจะเป็นการก้าวท้าวความเป็นส่วนตัวของพนักงานและข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการดังกล่าวอาจไม่เพียงพอในการประเมินสุขภาพของพนักงานในอนาคต

(2) พนักงานไม่จำเป็นต้องทำการตรวจสอบข้อมูลทางพันธุกรรมโดยการที่นายจ้างทำให้เกรงกลัวเกี่ยวกับประโยชน์ด้านการรักษาสุขภาพของพนักงานและทำการเปิดเผยข้อมูลทางพันธุกรรมให้แก่ นายจ้าง

(3) นายจ้างสามารถสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับด้านสุขภาพและด้านความปลอดภัยและหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายแต่ต้องเป็นการให้ข้อมูลโดยสมัครใจ

¹⁵⁴ Information about drug and alcohol testing, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 92-94, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

¹⁵⁵ อ่างแล้ว, เซงอรรถที่ 31

(4) นายจ้างต้องใช้วิธีการการค้นหาข้อมูลจากการตรวจสอบทางพันธุกรรมเมื่อเป็นทางเลือกสุดท้าย

(5) นายจ้างแจ้งให้คณะกรรมการทางพันธุกรรมมนุษย์ (Human Genetics Commission) ได้รับรู้ถึงการตรวจสอบข้อมูลจากการตรวจสอบทางพันธุกรรม เป็นหนึ่งในวัตถุประสงค์การจ้างงาน

(6) นายจ้างต้องใช้หลักฐานทางวิทยาศาสตร์เพื่อตรวจสอบว่าการตรวจสอบข้อมูลจากการตรวจสอบทางพันธุกรรมมีความสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการนำมาใช้

(7) นายจ้างต้องมั่นใจได้ว่าผลการตรวจสอบข้อมูลจากการตรวจสอบทางพันธุกรรมได้มีการสื่อสารกับผู้ทำการตรวจสอบข้อมูลดังกล่าว

(8) นายจ้างต้องมั่นใจได้ว่าการตีความผลการตรวจสอบข้อมูลจากการตรวจสอบทางพันธุกรรมอย่างระมัดระวังและมีการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจากเงื่อนไขนั้น¹⁵⁶

¹⁵⁶ Information about generic testing, The employment practices code, Information Commissioner's Office [ออนไลน์], เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554, หน้า 94-96, แหล่งที่มา https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

บทที่ 3

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานของพนักงานในประเทศไทย

ในเอกัตศึกษานี้ผู้เขียนได้ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวปฏิบัติประเด็นและหลักกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการจ้างงานในประเทศไทยโดยผู้เขียนได้ทำการแสดงข้อมูลการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานดังกล่าวข้างต้นในประเด็นการจ้างงานให้มีความสัมพันธ์กับแนวปฏิบัติว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการจ้างงานของสำนักงานไอซีโอฯ ซึ่งได้แก่ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การบันทึกข้อมูลการจ้างงาน การติดตามตรวจสอบการทำงาน และข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน โดยจากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานดังกล่าวข้างต้นผู้เขียนได้ตรวจสอบพบว่าในปัจจุบันประเทศไทยมีแนวปฏิบัติ ประเด็นและหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการจ้างงาน ดังนี้

3.1 แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในประเทศไทยในประเด็นการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงาน

3.1.1 คู่มือปฏิบัติงานการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงาน (Recruitment) (ฉบับปรับปรุง) แบบ Manual จัดทำโดยกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (“คู่มือปฏิบัติงานการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงานฯ”)

เนื่องด้วยกรมการจัดหางานได้มีภารกิจในการให้บริการจัดหางานในประเทศจึงได้ทำการศึกษารูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนโดยกรมการจัดหางานได้มีวัตถุประสงค์ที่จะจัดทำคู่มือปฏิบัติงานการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงานฯ ขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพงานบริการจัดหางานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการทั้งที่เป็นนายจ้างและผู้สมัครงาน โดยกรมการจัดหางานได้จัดทำคู่มือปฏิบัติงานการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงานฯ ให้มีความสมบูรณ์เข้าใจง่าย และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยคู่มือปฏิบัติงานการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงานฯ ฉบับนี้ได้มีการกำหนดขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงานไว้จำนวน 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 นำตำแหน่งงานว่างเข้าสู่ระบบการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงาน ขั้นตอนที่ 2 สรรหาผู้สมัครงาน ขั้นตอนที่ 3 การคัดเลือกผู้สมัครงาน ขั้นตอนที่ 4 การรวบรวมชื่อผู้สมัครงานให้นายจ้าง และการส่งตัวผู้สมัครงาน

ไปพบนายจ้าง และขั้นตอนที่ 5 การติดตามผลการบรรจุนงาน ซึ่งในคู่มือปฏิบัติงานการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงานฯ ฉบับนี้ได้มีการกำหนดหลักการและรายละเอียดของการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนไว้ดังนี้¹⁵⁷

(1) ขั้นตอนที่ 1 นำตำแหน่งงานว่างเข้าสู่ระบบการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงาน

ในคู่มือปฏิบัติงานการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงานฯ ฉบับนี้ โดยนายจ้างที่ต้องการนำตำแหน่งงานว่างเข้าสู่ระบบการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงานสามารถเข้าพบเจ้าหน้าที่จัดหางานเพื่อเอาใบแจ้งตำแหน่งงานว่างที่กรอกข้อมูลเสร็จแล้ว ไปพบเจ้าหน้าที่จัดหางาน โดยข้อมูลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงานจะต้องมีเนื้อหาที่เป็นสาระสำคัญดังนี้ เช่น คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่นายจ้างต้องการ รายละเอียดบริษัทของนายจ้าง คำบรรยายลักษณะงาน ลักษณะเฉพาะของตำแหน่งงาน บริบทสภาพการทำงาน ค่าจ้างสวัสดิการ และวิธีการคัดเลือกผู้สมัครงาน เป็นต้น¹⁵⁸

(2) ขั้นตอนที่ 2 สรรหาผู้สมัครงาน

เมื่อนำตำแหน่งงานว่างเข้าสู่ระบบการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงาน เจ้าหน้าที่จัดหางานจะดำเนินการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงานจาก 2 แหล่ง คือ แหล่งการสรรหาภายใน กล่าวคือ การที่ผู้สมัครงานได้เข้ามาใช้บริการที่สำนักงานจัดหางานเพื่อขึ้นทะเบียนจัดหางานแก่เจ้าหน้าที่จัดหางาน โดยเจ้าหน้าที่จัดหางานจะทำการคัดกรองประวัติส่วนตัวของผู้สมัครงานและสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้สมัครงานก่อนที่จะส่งตัวผู้สมัครงานไปพบนายจ้างเมื่อเห็นว่าข้อมูลการสมัครงานมีความถูกต้องและสมบูรณ์หรือกรณีที่เจ้าหน้าที่จัดหางานสรรหาผู้สมัครงานจากฐานข้อมูลระบบ SMART JOB ที่ผู้สมัครงานได้ทำการฝากประวัติย่อ (Resume) ไว้ในฐานข้อมูลดังกล่าว โดยเจ้าหน้าที่จัดหางานจะคัดกรองประวัติผู้สมัครงานจากการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เพื่อสอบถามความสนใจของผู้สมัครงานหรือสอบถามเพื่อขอเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในกรณีที่ข้อมูลไม่ครบถ้วนสมบูรณ์และแหล่งการสรรหาภายนอก โดยเจ้าหน้าที่จัดหางานจะทำการลงพื้นที่ตามสถานศึกษา งานจัดหางาน ศูนย์การค้า เพื่อสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงาน

โดยข้อมูลตามแบบขึ้นทะเบียนหางานของผู้สมัครงานที่เจ้าหน้าที่จัดหางานใช้ประกอบการพิจารณาและคัดกรองประวัติส่วนตัวของผู้สมัครงานมีรายละเอียดดังนี้ เช่น ประการที่

¹⁵⁷ คู่มือปฏิบัติงานการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงาน (Recruitment) (ฉบับปรับปรุง) แบบ Manual , กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน [ออนไลน์], มีนาคม พ.ศ. 2562, แหล่งที่มา https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/ems_th/12ca7e0b4245b12727f20a05a3949d66.pdf

¹⁵⁸ คู่มือปฏิบัติงานการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงาน (Recruitment) (ฉบับปรับปรุง) แบบ Manual , กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน [ออนไลน์], มีนาคม พ.ศ. 2562, หน้า 8-10, แหล่งที่มา https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/ems_th/12ca7e0b4245b12727f20a05a3949d66.pdf

หนึ่ง ข้อมูลส่วนตัวของผู้สมัครงาน เช่น ชื่อนามสกุล วันเดือนปี รูปถ่าย ที่อยู่ติดต่อได้ หมายเลขโทรศัพท์ ที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ประวัติย่อ สภาพความพิการ เป็นต้น ประการที่สอง ข้อมูลการศึกษา ผลการศึกษา ข้อมูลการทำกิจกรรม ประการที่สาม ทักษะหรือความสามารถพิเศษ ประการที่สี่ ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงาน หรือตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประการที่ห้า คุณลักษณะบุคลิกของผู้สมัครงานที่โดดเด่น และประการที่หก ข้อมูลการขอความยินยอมจากผู้สมัครงานให้เปิดเผยข้อมูลการหางานในระบบสารสนเทศ¹⁵⁹

(3) ขั้นตอนที่ 3 การคัดเลือกผู้สมัครงาน

การเตรียมคำถามเพื่อสัมภาษณ์ผู้สมัครงาน เจ้าหน้าที่จัดหางานต้องวิเคราะห์ตำแหน่งงานและเลือกสมรรถนะ (Competency) ที่ผู้สมัครงานในตำแหน่งนั้นควรมี โดยไม่จำเป็นต้องเลือกทุกสมรรถนะมาตั้งคำถามสัมภาษณ์ แต่ให้เลือก เฉพาะสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานนั้น เช่น ประการที่หนึ่ง กลุ่มอาชีพขายและบริการ เช่น ความรู้เกี่ยวกับสินค้าและบริการ ทักษะการขาย การบริหารสต็อกสินค้า เป็นต้น ประการที่สอง กลุ่มอาชีพธุรการ เช่น การติดต่อประสานงาน บริหารจัดการงานธุรการ การบริหาร เอกสารนำเข้า-ส่งออก เป็นต้น ประการที่สาม กลุ่มอาชีพช่าง เช่น ทักษะการซ่อมบำรุงเครื่องจักร การเข้าใจเครื่องจักร ความชำนาญในงานด้านเทคนิค เป็นต้น ประการที่สี่ กลุ่มอาชีพผู้ประกอบวิชาชีพ เช่น ความรับผิดชอบในงาน ความละเอียดรอบคอบ ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นต้น ประการที่ห้า กลุ่มอาชีพผู้จัดการ เช่น ทักษะการเป็นผู้นำ การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

การดำเนินการสัมภาษณ์งาน นอกจากการตั้งคำถามเพื่อวิเคราะห์ตำแหน่งงานและเลือกสมรรถนะ เจ้าหน้าที่จัดหางานอาจตั้งคำถามเกี่ยวกับข้อมูลที่ปรากฏอยู่ในประวัติส่วนตัวหรือแบบขึ้นทะเบียนหางาน เช่น จบการศึกษาอะไร ทำงานมาแล้วกี่ปี แต่งงานหรือยัง มีพี่น้องกี่คน เป็นต้น หรือคำถามความคิดเห็นต่างๆ ไปของผู้สมัครงาน เช่น ทำไมถึงลาออก อยากรู้ได้ เงินเดือนเท่าไร เป็นต้น¹⁶⁰

¹⁵⁹ คู่มือปฏิบัติงานการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงาน (Recruitment) (ฉบับปรับปรุง) แบบ Manual , กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน [ออนไลน์], มีนาคม พ.ศ. 2562, หน้า 14-17, แหล่งที่มา https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/ems_th/12ca7e0b4245b12727f20a05a3949d66.pdf

¹⁶⁰ คู่มือปฏิบัติงานการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงาน (Recruitment) (ฉบับปรับปรุง) แบบ Manual , กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน [ออนไลน์], มีนาคม พ.ศ. 2562, หน้า 26-27, แหล่งที่มา https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/ems_th/12ca7e0b4245b12727f20a05a3949d66.pdf

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่จัดหางานได้ให้ผู้สมัครงานทำแบบทดสอบความสามารถทั่วไปแต่ผู้สมัครงานสอบไม่ผ่านตามเกณฑ์ผ่านการทดสอบความสามารถทั่วไป ให้เจ้าหน้าที่จัดหางานแนะนำจุดเด่นจุดด้อยของผลคะแนนสอบให้ผู้สมัครงานทราบ เพื่อนำไปปรับปรุงและทบทวนความรู้ก่อนเข้ารับการทดสอบจริงกับนายจ้าง หรือให้เจ้าหน้าที่จัดหางานพิจารณาตำแหน่งงานอื่นที่เห็นว่าเหมาะสม โดยให้สอบถามความสนใจของผู้สมัครงาน กรณีผู้สมัครงานมีความสนใจ ตำแหน่งงานที่ได้แนะนำให้ใหม่ ให้พิจารณานำผู้สมัครงานเข้าสู่ขั้นตอนการคัดเลือกในตำแหน่งงานใหม่ต่อไป ¹⁶¹

(4) ขั้นตอนที่ 4 รวบรวมรายชื่อผู้สมัครงานให้นายจ้างและการส่งตัวผู้สมัครงานไปพบนายจ้าง

เจ้าหน้าที่จัดหางานจะทำการเก็บเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงานของผู้สมัครงานรายหนึ่งไว้ทั้งหมดเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี เพื่อใช้แสดงต่อคณะกรรมการตรวจติดตามคุณภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งเอกสารที่เก็บรวบรวมทั้งหมดจะประกอบด้วย ใบแจ้งตำแหน่งงานว่าง ตารางตำแหน่งงาน แบบขึ้นทะเบียนหางาน สมุดคนหางานเข้ารับการทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไป ตารางสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงาน แบบประเมินผู้สมัครงาน แบบประเมินผู้ถูกสัมภาษณ์ และใบรายชื่อผู้สมัครงานที่ผ่านการคัดเลือก ¹⁶²

(5) ขั้นตอนที่ 5 การติดตามผลการบรรจุงาน

เจ้าหน้าที่จัดหางานมีหน้าที่ติดตามตรวจสอบว่าผู้สมัครงานได้งานทำหรือไม่โดยการโทรศัพท์ไปสอบถามนายจ้างหรือผู้สมัครงานว่านายจ้างได้รับผู้สมัครงานเข้าทำงานหรือไม่ และเจ้าหน้าที่จัดหางานมีหน้าที่ในการบันทึกผลการได้งานทำลงในเอกสาร ในตารางแสดงตำแหน่งงานว่ามี การบรรจุเข้าทำงานหรือไม่มีการบรรจุเข้าทำงาน และบันทึกข้อมูลการได้งานทำในระบบ SMART JOB ¹⁶³

¹⁶¹ คู่มือปฏิบัติงานการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงาน (Recruitment) (ฉบับปรับปรุง) แบบ Manual ,กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน [ออนไลน์], มีนาคม พ.ศ. 2562, หน้า 25, แหล่งที่มา https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/ems_th/12ca7e0b4245b12727f20a05a3949d66.pdf

¹⁶² คู่มือปฏิบัติงานการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงาน (Recruitment) (ฉบับปรับปรุง) แบบ Manual ,กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน [ออนไลน์], มีนาคม พ.ศ. 2562, หน้า 35-36, แหล่งที่มา https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/ems_th/12ca7e0b4245b12727f20a05a3949d66.pdf

¹⁶³ คู่มือปฏิบัติงานการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงาน (Recruitment) (ฉบับปรับปรุง) แบบ Manual ,กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน [ออนไลน์], มีนาคม พ.ศ. 2562, หน้า 40, แหล่งที่มา https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/ems_th/12ca7e0b4245b12727f20a05a3949d66.pdf

3.1.2 ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการโฆษณาจัดหางาน พ.ศ. 2561

เนื่องด้วยตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 8¹⁶⁴ และกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2529) ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ข้อ 1 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้ในกรณีการจัดหางานในประเทศห้ามมิให้ผู้ใดทำการจัดหางานภายในประเทศ เว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน โดยการยื่นคำขอต่อสำนักงานทะเบียนจัดหางาน กระทรวงแรงงาน¹⁶⁵ ซึ่งตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการโฆษณาจัดหางาน พ.ศ. 2561 ดังกล่าวข้างต้นได้กำหนดหลักเกณฑ์การโฆษณาจัดหางานไว้ดังนี้

(1) การโฆษณาจัดหางานภายในประเทศจะทำได้เฉพาะแต่ผู้รับอนุญาตและจะต้องปฏิบัติตามระเบียบนี้¹⁶⁶

(2) การโฆษณาจัดหางานในประเทศ อย่างน้อยต้องระบุตำแหน่งงาน จำนวนความต้องการ อัตราค่าจ้าง สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ของคนหางาน คุณสมบัติของคนหางาน เลขที่ใบอนุญาตจัดหางาน ให้ชัดเจน¹⁶⁷

(3) ตามข้อ 6 การโฆษณาจะต้องไม่ใช่ข้อความที่ไม่เป็นธรรมหรืออาจส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่คนหางาน โดยข้อความที่ไม่เป็นธรรมหรืออาจส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่คนหางาน เช่น ข้อความที่เป็นเท็จหรือเกินความจริง หรือข้อความที่อาจก่อให้เกิดความเข้าใจผิดในสาระสำคัญเกี่ยวกับการจัดหางานไม่ว่าจะกระทำโดยใช้หรืออ้างอิงตำแหน่งงาน จำนวนคนหางานที่ต้องการจ้าง อัตราค่าจ้าง และสัญญาจ้างของนายจ้าง อันไม่เป็นความจริงหรือเกินความจริงหรือไม่ก็ตาม หรือข้อความที่เป็นการสนับสนุนโดยตรงหรือโดยอ้อมให้มีการจัดหางานโดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528¹⁶⁸

¹⁶⁴ มาตรา 8, พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

¹⁶⁵ กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2529) ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ข้อ 1, กระทรวงแรงงาน [ออนไลน์], วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2529, แหล่งที่มา

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/legal_th/423369f62bd5fffa5fa7ef9357ab829b.pdf

¹⁶⁶ ข้อ 5, ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการโฆษณาจัดหางาน พ.ศ. 2561, กระทรวงแรงงาน [ออนไลน์], วันที่ 2 สิงหาคม พ.ศ. 2561, แหล่งที่มา https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/bkk_th/2cb81f454fceb94c41568a1eee73769.pdf

¹⁶⁷ ข้อ 6, ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการโฆษณาจัดหางาน พ.ศ. 2561, กระทรวงแรงงาน [ออนไลน์], วันที่ 2 สิงหาคม พ.ศ. 2561, แหล่งที่มา https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/bkk_th/2cb81f454fceb94c41568a1eee73769.pdf

¹⁶⁸ ข้อ 7, ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการโฆษณาจัดหางาน พ.ศ. 2561, กระทรวงแรงงาน [ออนไลน์], วันที่ 2 สิงหาคม พ.ศ. 2561, แหล่งที่มา https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/bkk_th/2cb81f454fceb94c41568a1eee73769.pdf

เกี่ยวกับการขนส่ง และงานบริษัทเอกชน หน่วยงานดังกล่าวข้างต้นสามารถดำเนินการตรวจสอบข้อมูล ประวัติอาชญากรของบุคคลได้โดยการยื่นเรื่องขอตรวจสอบประวัติอาชญากรขอบุคคลต่อศูนย์บริการ ตรวจสอบประวัติบุคคล กองทะเบียนประวัติอาชญากร โดยจะมีสาระสำคัญ ดังนี้¹⁷²

(1) หน่วยงานที่เป็นองค์กรนายจ้างของผู้สมัครงานจัดทำหนังสือขอตรวจสอบประวัติอาชญากรและนำส่งหนังสือดังกล่าวต่อผู้สมัครงานเพื่อนำไปใช้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับประวัติอาชญากรที่กองทะเบียนประวัติอาชญากร โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับ ข้อมูลการประกอบกิจการขององค์กรนายจ้าง จุดประสงค์ในการตรวจสอบประวัติอาชญากร เช่น การสมัครงาน การขออนุญาต เป็นต้น รวมถึงหมายเลขโทรศัพท์ของผู้ประสานงานของบริษัทนายจ้าง และเมื่อกองทะเบียนประวัติอาชญากรได้ทำการตรวจสอบข้อมูลส่งเสร็จสิ้นจะมีการนำส่งผลการตรวจสอบแก่องค์กรนายจ้างของผู้สมัครงาน

(2) แบบฟอร์มในการตรวจสอบประวัติอาชญากร ต้องมีการกรอกรายละเอียดให้ครบทุกช่องและมีการตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารโดยพนักงานของบริษัทนายจ้างในระดับผู้จัดการ

(3) การดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรพนักงานทุกคนต้องให้ความยินยอมในการตรวจสอบประวัติฯ ของตนเองในหนังสือความยินยอมของพนักงาน^{173 174}

¹⁷² คู่มือศูนย์ตรวจสอบประวัติ, ศูนย์ตรวจสอบประวัติบุคคล, กองทะเบียนประวัติอาชญากร, สำนักงานตำรวจแห่งชาติ [ออนไลน์], แหล่งที่มา

<http://criminal.police.go.th/documents/%E0%B8%84%E0%B8%B9%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%A8%E0%B8%B9%E0%B8%99%E0%B8%A2%E0%B9%8C%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%88%E0%B8%AA%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%B4.pdf>

¹⁷³ เอกสารประกอบการตรวจสอบประวัติด้วยชื่อ-ชื่อสกุล, กองทะเบียนประวัติอาชญากร, สำนักงานตำรวจแห่งชาติ [ออนไลน์], แหล่งที่มา

<http://criminal.police.go.th/documents/%E0%B9%80%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%81%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%88%E0%B8%AA%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%B4.pdf>

¹⁷⁴ แบบหนังสือขอตรวจชื่อ-ชื่อสกุล, กองทะเบียนประวัติอาชญากร, สำนักงานตำรวจแห่งชาติ [ออนไลน์], แหล่งที่มา

<http://criminal.police.go.th/documents/%E0%B9%80%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%8A%E0%B8%99-%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%88%E0%B8%8A%E0%B8%B7%E0%B9%88%E0%B8%AD.pdf>

3.2 แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในประเทศไทยในประเด็นบันทึกข้อมูลการจ้างงาน

3.2.1 หลักการจัดทำและเก็บรักษาเอกสารการจ้างงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน คือ กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง เพื่อให้การจ้างงาน และการใช้งาน การประกอบกิจการ และเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างในทางการที่จ้าง และเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้นายจ้างสามารถปฏิบัติต่อลูกจ้างได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงเป็นกฎหมายสารบัญญัติที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในประการต่างๆ เช่น การจ้างงาน การใช้แรงงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย และการควบคุม เป็นต้น ซึ่งตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ ในหมวดที่ 9 เรื่องการควบคุม ถือได้ว่าเป็นหลักกฎหมายที่มีความสัมพันธ์กับการจัดทำ การเก็บรักษาเอกสารการจ้างงานของพนักงานลูกจ้างซึ่งมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้¹⁷⁵

(1) ตามมาตรา 112 นายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปมีหน้าที่จัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย และเก็บรักษาไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างพร้อมให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ และนายจ้างจะต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้างดังกล่าวภายใน 15 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างได้เข้าทำงานกับนายจ้าง¹⁷⁶

(2) ตามมาตรา 113 ทะเบียนลูกจ้างที่นายจ้างได้จัดทำขึ้นอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังนี้เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับชื่อ นามสกุล เพศ สัญชาติ วันเดือนปีเกิด อายุ ที่อยู่ปัจจุบัน วันที่เริ่มจ้างทำงาน ตำแหน่งหรือหน้าที่การทำงานงาน อัตราค่าจ้างหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง และวันที่สิ้นสุดการจ้างงาน เป็นต้น¹⁷⁷

(3) ตามมาตรา 114 นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปมีหน้าที่จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาทำงานในวันหยุด ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียด ดังนี้เช่น วันและเวลาทำงาน ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างคำนวณตามผลงานเป็นหน่วย และอัตราค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาทำงานในวันหยุดที่ลูกจ้างได้รับ และเมื่อมีการ

¹⁷⁵ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน คือ, HR Note. Asia [ออนไลน์], วันที่ 15 พฤษภาคม 2562, แหล่งที่มา

<https://th.hrnote.asia/personnel-management/190515-newlaborprotection/>

¹⁷⁶ มาตรา 112, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁷⁷ มาตรา 113, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ในการจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาทำงานในวันหยุดไว้เป็นหลักฐาน¹⁷⁸

(4) ตามมาตรา 115 นายจ้างมีหน้าที่เก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปีนับแต่วันสิ้นสุดการจ้างงานลูกจ้างแต่ละราย และให้นายจ้างเก็บรักษาเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาทำงานในวันหยุดของลูกจ้างไว้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่านับแต่วันที่จ่ายเงินในแต่ละงวดหรือในแต่ละรายการ¹⁷⁹

3.2.2 หลักการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 เป็นกฎหมายที่ทำให้ประชาชนมีสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆ ของราชการ เป็นสิ่งที่กำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของราชการที่หน่วยงานของรัฐไม่ต้องหรือไม่อาจเปิดเผยได้ และเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการคุ้มครองข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความครอบครองของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 58¹⁸⁰ ได้กำหนดให้ บุคคลย่อมมีสิทธิในการได้รับทราบและเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารณะในความครอบครองของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ เว้นแต่การเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารนั้นจะกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ หรือความปลอดภัยของประชาชน และตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 56¹⁸¹ ที่กำหนดให้ บุคคลย่อมมีสิทธิในการได้รับทราบและเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารณะในความครอบครองของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ เว้นแต่ การเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารนั้นจะกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ หรือความปลอดภัยของประชาชน หรือส่วนได้เสียอันพึงได้รับความคุ้มครองของบุคคลอื่น หรือเป็นข้อมูลส่วนบุคคล¹⁸²

¹⁷⁸ มาตรา 114, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁷⁹ มาตรา 115, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁸⁰ มาตรา 58, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

¹⁸¹ มาตรา 56, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

¹⁸² นางกัศพิษา จันทรศิริ, พรบ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540, สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ [ออนไลน์], แหล่งที่มา

ตามมาตรา 4 คำว่า “ข้อมูลข่าวสารราชการ” หมายถึง ข้อมูลข่าวสารที่อยู่ในความครอบครองหรือควบคุมดูแลโดยหน่วยงานของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐ หรือข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเอกชน และข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับเฉพาะตัวบุคคล เช่น การศึกษา ฐานะทางการเงิน ประวัติสุขภาพ ประวัติอาชญากรรม หรือประวัติการทำงาน หรือสิ่งบอกลักษณะอื่นที่ทำให้รู้ตัวบุคคลนั้นได้ เช่น ลายนิ้วมือ แผ่นบันทึกเสียงคน รูปภาพบุคคล เป็นต้น¹⁸³

โดยตามพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้น หน่วยงานรัฐจะทำการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความครอบครองของตนเองต่อหน่วยงานรัฐแห่งอื่นหรือต่อบุคคลอื่น ได้ก็ต่อเมื่อได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากเจ้าของข้อมูลไว้ล่วงหน้าหรือในขณะนั้น แต่ไม่รวมถึงการเปิดเผยข้อมูล ดังนี้เช่น

- (1) การเปิดเผยข้อมูลต่อเจ้าหน้าที่รัฐในหน่วยงานตนเองเพื่อนำไปใช้ตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานรัฐแห่งนั้น
- (2) การเปิดเผยข้อมูลต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อการป้องกันการฝ่าฝืนหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย การสืบสวน การสอบสวน การฟ้องคดีไม่ว่าจะเป็นคดีประเภทใดก็ตาม
- (3) เป็นการใช้อุบัติข้อมูลเพื่อความจำเป็นเพื่อการป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกายหรือสุขภาพของบุคคล
- (4) การเปิดเผยข้อมูลต่อศาล หรือเจ้าหน้าที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐหรือบุคคลที่มีอำนาจตามกฎหมายที่จะขอข้อเท็จจริงดังกล่าว¹⁸⁴

และเจ้าของข้อมูลย่อมมีสิทธิในการได้รู้ถึงข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลเกี่ยวกับตนเองและเมื่อเจ้าของข้อมูลได้ทำคำร้องขอเป็นหนังสือหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจควบคุมดูแลข้อมูลข่าวสารนั้นต้องให้บุคคลเจ้าของข้อมูลหรือผู้กระทำการแทนตรวจดูข้อมูลหรือรับสำเนาข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลดังกล่าว¹⁸⁵

3.2.3 หลักการดำเนินการทางวินัยตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (“สำนักงาน ก.พ.๑”)

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ของสำนักงาน ก.พ.๑ การดำเนินการทางวินัยจะเริ่มต้นจากการสืบสวนและพิจารณาในเบื้องต้น ซึ่งคำว่า “การสืบสวน” หมายถึง การ

¹⁸³ มาตรา 4 , พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

¹⁸⁴ มาตรา 24 , พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

¹⁸⁵ มาตรา 25, พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

สืบหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานในเบื้องต้นเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในกรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยหรือไม่ นอกจากการสืบสวนจะกระทำในทางลับเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ข้าราชการผู้ ถูกดำเนินการ หรือบุคคลภายนอกผู้กล่าวหา หรือพยาน เป็นต้น

ซึ่งในการสอบสวนและพิจารณาวินัยของคณะกรรมการสอบสวนห้ามมิให้มีบุคคลอื่นหรือ ร่วมด้วยในสถานที่สอบปากคำ เว้นแต่บุคคลที่คณะกรรมการสอบสวนได้อนุญาตให้อยู่ในสถานที่สอบสวน หรือเพื่อประโยชน์ในการสอบสวน หรือเป็นทนายความหรือที่ปรึกษาของผู้ถูกกล่าวหาตามจำนวนที่ กรรมการสอบสวนเห็นสมควรให้เข้ามาในการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหา¹⁸⁶

และการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่ใช้ในการสนับสนุนข้อกล่าวหาให้จัดทำ เป็นบันทึกสรุปข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ของผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการอย่างไร เมื่อใด อย่างไร เป็น ความผิดวินัยในกรณีใด รวมถึงแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบถึงสิทธิที่จะให้ถ้อยคำหรือยื่นคำชี้แจงต่อข้อ กล่าวหาเป็นหนังสือและสิทธิในการแสดงพยานหลักฐาน โดยบันทึกดังกล่าวข้างต้น สำนักงาน ก.พ.ฯ ได้ กำหนดให้จัดทำไว้ 2 ฉบับซึ่งมีข้อความถูกต้องตรงกัน¹⁸⁷

3.3 แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในประเทศไทยในประเด็นการ ติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน

ภายใต้สัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างได้ทำการว่าจ้างพนักงานลูกจ้างเพื่อเข้ามาทำงานในองค์กรของ นายจ้างนั้น นายจ้างเปรียบเสมือนผู้บังคับบัญชาของพนักงานหรือลูกจ้างที่มีหน้าที่ออกคำสั่งและควบคุมให้ พนักงานลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือความต้องการของนายจ้าง ซึ่งตามหลักทฤษฎีตัวแทน (Agency Theory)¹⁸⁸ ตัวการหรือนายจ้างกับตัวแทนหรือพนักงานลูกจ้างล้วนแต่มี ผลประโยชน์ในองค์กรนายจ้างที่ขัดแย้งกัน กล่าวคือ จุดประสงค์หลักของตัวการหรือเจ้าของกิจการของ บริษัทในการดำเนินกิจการ คือ กำไรหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการประกอบกิจการ แต่ตัวแทนหรือ พนักงานลูกจ้างขององค์กรนายจ้างเหล่านี้ตกลงทำงานให้แก่ตัวการหรือนายจ้างเพื่อสินจ้างหรือเงินเดือน ซึ่ง ผลประโยชน์ที่ตัวแทนหรือพนักงานลูกจ้างได้รับจากการทำงานให้ตัวการหรือนายจ้างอาจเทียบไม่ได้กับ

¹⁸⁶ ข้อ 26, 32, กฎ ก.พ. ว่าด้วยการการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน [ออนไลน์], 19 ธันวาคม 2556, แหล่งที่มา https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/w1-2557_0.pdf

¹⁸⁷ ข้อ 40, กฎ ก.พ. ว่าด้วยการการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน [ออนไลน์], 19 ธันวาคม 2556, แหล่งที่มา https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/w1-2557_0.pdf

¹⁸⁸ ทฤษฎีบรรษัทภิบาล, ดร. อัฐวุฒิ ปภังกร [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://thaicg.wordpress.com/tag/%E0>

ผลประโยชน์ที่ตัวการหรือนายจ้างจะได้รับจากการประกอบกิจการดังกล่าว ดังนั้นจึงเกิดปัญหาการใช้ตัวแทนเกิดขึ้นเพราะตัวแทนหรือพนักงานลูกจ้างจะกระทำการใดๆ ที่ตัวการหรือนายจ้างมอบหมายเพื่อประโยชน์ของตัวแทนหรือพนักงานลูกจ้างเอง ทำให้นายจ้างในฐานะผู้บังคับบัญชาของพนักงานลูกจ้างต้องวางหลักเกณฑ์เพื่อกำกับดูแลการทำหน้าที่ของพนักงานลูกจ้างเพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกันได้ เช่น การประกาศกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานลูกจ้าง หรือการตรวจสอบการทำงานของพนักงานลูกจ้างผ่านทางกล้องวงจรปิดหรือการติดตามตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานลูกจ้างผ่านทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ของพนักงานลูกจ้าง เป็นต้น ซึ่งการกำกับดูแลและควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานลูกจ้างด้วยวิธีการดังกล่าวข้างต้นอาจเป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือเป็นการกระทบเทือนต่อสิทธิตามกฎหมายของพนักงานลูกจ้างในประการต่างๆ ได้ เช่น สิทธิส่วนบุคคลในชีวิตหรือร่างกาย สิทธิส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับการพักอาศัย สิทธิส่วนบุคคลในการติดต่อสื่อสาร และสิทธิที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นต้น¹⁸⁹

3.3.1 การคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลตามหลักกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

ในประเทศไทยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 เป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกที่มีการบัญญัติในเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างโดยชัดแจ้ง และในเรื่องสิทธิและเสรีภาพที่กำหนดให้รัฐหน่วยงานของรัฐ และในองค์กรต่างๆ ใช้อำนาจในการบริหารและปกครองโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของประชาชน และการใช้สิทธิและเสรีภาพของบุคคลหนึ่งบุคคลใดจะต้องไม่เป็นการละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น รวมถึงได้ให้หลักประกันแก่ประชาชนชาวไทยในระดับปัจเจกชนและสิทธิในระดับกลุ่มและในชุมชนไว้อย่างกว้าง¹⁹⁰

โดยมาตรา 34 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 นี้ได้บัญญัติรับรองถึงสิทธิ ในความเป็นอยู่ส่วนตัวไว้ว่า “สิทธิของบุคคลในครอบครัว เกียรติยศ ชื่อเสียง หรือความเป็นอยู่ส่วนตัวย่อมได้รับความคุ้มครอง

¹⁸⁹ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Privacy), สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองทางอิเล็กทรอนิกส์ [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.etcommission.go.th/files/article/article-dp.pdf>

¹⁹⁰ รัฐธรรมนูญ 2540 เป็นอย่างไร ใครๆ ก็พูดถึง, ILAW [ออนไลน์], วันที่ 13 ตุลาคม 2562, แหล่งที่มา <https://ilaw.or.th/node/5426>

การกล่าวหรือไขข่าวแพร่หลายซึ่งข้อความหรือภาพไม่ว่าด้วยวิธีใดไปยังสาธารณชน อันเป็นการละเมิดหรือกระทบสิทธิของบุคคลในครอบครัว หรือเกียรติยศ ชื่อเสียง หรือความเป็นอยู่ ส่วนตัวจะกระทำมิได้ เว้นแต่เป็นกรณีที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ”¹⁹¹

ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้บัญญัติรับรองสิทธิใน ความเป็นอยู่ส่วนตัวไว้ในมาตรา 35 ว่า “สิทธิของบุคคลในครอบครัว เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจน ความเป็นอยู่ส่วนตัวย่อมได้รับความคุ้มครอง

การกล่าวหรือไขข่าวแพร่หลายซึ่งข้อความหรือภาพไม่ว่าด้วยวิธีใดไปยังสาธารณชน อันเป็นการละเมิดหรือกระทบถึงสิทธิของบุคคลในครอบครัว เกียรติยศ ชื่อเสียง หรือความเป็นอยู่ ส่วนตัว จะกระทำมิได้ เว้นแต่กรณีที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับความคุ้มครองจากการแสวงประโยชน์โดยมิชอบจากข้อมูล ส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับตน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ”¹⁹²

นอกจากนี้ในมาตรา 36 ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550ฉบับนี้มีสาระสำคัญเป็นการกำหนดรับรองและคุ้มครองเสรีภาพของบุคคลในการสื่อสารถึงกัน โดยทางที่ชอบด้วยกฎหมาย โดยได้บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการสื่อสารถึงกัน โดยทางที่ชอบด้วย กฎหมาย การตรวจ การกัก หรือการเปิดเผยสิ่งสื่อสารที่บุคคลมีติดต่อถึงกัน รวมทั้ง การกระทำด้วยประการอื่นใดเพื่อให้ล่วงรู้ถึงข้อความในสิ่งสื่อสารทั้งหลายที่บุคคลมีติดต่อถึงกัน จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อรักษาความมั่นคงของรัฐ หรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนความมั่นคงของรัฐ หรือเพื่อรักษา ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน”

และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ฉบับนี้ได้มีบทบัญญัติที่รับรองสิทธิ ในความเป็นอยู่ส่วนตัวอีกในมาตรา 45 ว่า “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การพูด การเขียน การพิมพ์ การโฆษณา และการสื่อความหมายโดยวิธีอื่นการจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติ แห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อรักษาความมั่นคงของรัฐ เพื่อคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ เกียรติยศ ชื่อเสียง สิทธิ ในครอบครัว หรือความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคคลอื่น หรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรม อันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันหรือระงับความเสื่อมทรามทางจิตใจหรือสุขภาพของประชาชน ...”¹⁹³

¹⁹¹ มาตรา 34 , รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

¹⁹² มาตรา 35 , รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

¹⁹³ มาตรา 45 , รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

ดังนั้น สิทธิส่วนบุคคลได้ถูกรับรองไว้อย่างชัดเจนในรัฐธรรมนูญตั้งแต่รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 จนถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ที่ได้บัญญัติคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลไว้ในหลายมาตรา

และในหมวดที่ 3 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้กำหนดเรื่อง สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทยไว้ซึ่งมีรายละเอียดที่สำคัญดังนี้

(1) ตามมาตรา 25 ได้บัญญัติหลักการว่า “สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย นอกจากที่บัญญัติคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะ ในรัฐธรรมนูญแล้วการใดที่มีได้ห้ามหรือจำกัดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือในกฎหมายอื่น บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพที่จะทำกรานั้นได้และได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตราบเท่าที่การใช้สิทธิหรือเสรีภาพ เช่นว่านั้น ไม่กระทบกระเทือนหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่นและบุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่ได้รับการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญสามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้และบุคคลซึ่งได้รับความเสียหายจากการถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพหรือจากการกระทำความผิดอาญาของบุคคลอื่น ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาหรือช่วยเหลือจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ” กล่าวคือ ประชาชนคนไทยที่เป็นพนักงาน ลูกจ้างในองค์กรนายจ้างย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในการดำเนินการต่างๆ ได้โดยอิสระตราบใดที่การกระทำของบุคคลดังกล่าวไม่เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อกฎหมายหรือละเมิดต่อสิทธิส่วนบุคคลของบุคคลอื่นและถ้าพนักงานลูกจ้างได้รับความเสียหายหรือถูกระงับละเมิดสิทธิส่วนบุคคลโดยองค์กรนายจ้างหรือบุคคลอื่น พนักงานลูกจ้างสามารถยกสิทธิดังกล่าวข้างต้นเป็นข้อต่อสู้ในการฟ้องร้องคดีและเรียกค่าเสียหายจากบุคคลผู้กระทำความผิดได้¹⁹⁴

(2) ตามมาตรา 32 ได้บัญญัติหลักการไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว เกียรติยศ ชื่อเสียง และครอบครัว การกระทำอันเป็นการละเมิดหรือกระทบต่อสิทธิของบุคคลตามวรรคหนึ่ง หรือการนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้ประโยชน์ไม่ว่าในทางใดๆ จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ที่ตราขึ้นเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อประโยชน์สาธารณะ” ดังนั้นจากมาตราดังกล่าวพนักงานทุกคนย่อมมีสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัวในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองโดยห้ามไม่ให้องค์กรนายจ้างซึ่งมีข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานอยู่ในความครอบครองทำการแสวงหาผลประโยชน์จาก

¹⁹⁴ มาตรา 25, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

ข้อมูลดังกล่าวของพนักงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย นอกจากจะมีบทบัญญัติตามกฎหมายให้อำนาจองค์กร นายจ้างสามารถดำเนินการได้¹⁹⁵

(3) ตามมาตรา 34 ได้บัญญัติหลักการไว้ว่า “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การพูด การเขียน การพิมพ์ การโฆษณา และการสื่อความหมายโดยวิธีอื่น การจำกัดเสรีภาพดังกล่าวจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจ ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเฉพาะเพื่อรักษาความมั่นคงของรัฐ เพื่อคุ้มครองสิทธิหรือเสรีภาพของ บุคคลอื่น เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันสุขภาพของ ประชาชน เสรีภาพทางวิชาการย่อมได้รับความคุ้มครอง แต่การใช้เสรีภาพนั้นต้องไม่ขัดต่อหน้าที่ของปวงชนชาวไทยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และต้องเคารพและไม่ปิดกั้นความเห็นต่างของบุคคลอื่น” กล่าวคือพนักงานย่อมมีสิทธิเสรีภาพในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงการแสดงความคิดเห็นทางสังคมโดยองค์กรนายจ้างไม่สามารถเข้าไปควบคุมกำกับ การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือการติดต่อสื่อสารผ่านทางระบบสังคมออนไลน์ได้ ถ้าการติดต่อสื่อสารของพนักงานไม่เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร นายจ้าง หรือขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน¹⁹⁶

3.3.2 การคุ้มครองการกระทำละเมิดสิทธิส่วนบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และตามประมวลกฎหมายอาญา

ความรับผิดชอบเพื่อละเมิดตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย มาตรา 420 บัญญัติว่า “ผู้ใดจงใจหรือประมาทเลินเล่อทำต่อบุคคลอื่น โดยผิดกฎหมายให้เขาเสียหายถึงแก่ชีวิตก็ดี แก่ร่างกายก็ดี อนามัยก็ดี เสรีภาพก็ดี ทรัพย์สินหรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดก็ดี ท่านว่าผู้นั้นทำละเมิด จำต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้น”¹⁹⁷ กล่าวคือกฎหมายได้คุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานจากความเสียหายที่เกิดจากการกระทำละเมิดโดยองค์กรนายจ้างที่ไม่ว่าจะเกิดจากการกระทำโดยเจตนาหรือการกระทำโดยประมาทเลินเล่อไว้ 3 ประการดังนี้ ประการที่หนึ่ง การกระทำละเมิดต่อบุคคลภาพ เช่น ความเสียหายต่อชีวิต ร่างกาย อนามัย และเสรีภาพของพนักงาน ประการที่สอง การกระทำละเมิดต่อทรัพย์สินซึ่งพนักงานมีกรรมสิทธิ์หรือสิทธิครอบครอง และประการที่สาม การกระทำละเมิดต่อสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดของพนักงาน เช่น สิทธิในชื่อเสียงเกียรติคุณ หรือสิทธิในความเป็นส่วนตัวของพนักงาน

¹⁹⁵ มาตรา 32, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

¹⁹⁶ มาตรา 34, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

¹⁹⁷ มาตรา 420, ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

โดยการกระทำละเมิดขององค์กรนายจ้างต่อพนักงานอาจเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อกฎหมายที่มีการกำหนดลักษณะของฐานความผิดนั้นไว้โดยชัดแจ้ง เช่น การนำข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่นายจ้างเก็บรักษาไว้ไปแสดงต่อบุคคลที่สามซึ่งอาจเป็นความผิดฐานหมิ่นประมาทตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 326 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “ผู้ใดใส่ความผู้อื่นต่อบุคคลที่สาม โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชัง ผู้นั้นกระทำความผิดฐานหมิ่นประมาท ต้องระวางโทษ...”¹⁹⁸ หรือการกระทำละเมิดโดยนายจ้างที่ไม่ได้มีกฎหมายบัญญัติฐานความผิดนั้นไว้โดยชัดแจ้งแต่การดำเนินการดังกล่าวของนายจ้างเป็นการกระทำที่ผิดต่อกฎหมายเนื่องจากการกระทำโดยไม่มีอำนาจหรือไม่มีสิทธิหรือเป็นการกระทำที่ไม่ชอบต่อกฎหมาย เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานในสถานที่ที่ไม่เหมาะสมหรือการบันทึกเสียงการสนทนาทางโทรศัพท์ของพนักงาน โดยไม่แจ้งให้พนักงานทราบซึ่งการดำเนินการดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการการรบกวนความปกติสุขของพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่ทำงานหรือการดำเนินชีวิตประจำวันของพนักงาน และถ้าหากการดำเนินการดังกล่าวของนายจ้างเป็นการใช้สิทธิที่มีแต่ทำให้พนักงานได้รับความเสียหาย การกระทำความดังกล่าวจะเป็นการกระทำที่ผิดต่อกฎหมาย ตามที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 421 ได้บัญญัติไว้¹⁹⁹ แต่ตามหลักเรื่องความยินยอมไม่ทำให้เป็นละเมิด อาจทำให้การกระทำในบางประการของนายจ้างไม่เป็นการกระทำละเมิดต่อพนักงานเมื่อนายจ้างได้ขอความยินยอมจากพนักงานก่อนหรือในขณะดำเนินการดังกล่าวข้างต้น คงเว้นแต่แม้พนักงานจะให้ความยินยอมแก่นายจ้างการกระทำของนายจ้างก็เป็นการกระทำที่ผิดต่อกฎหมาย เช่น การให้ความยินยอมที่เป็นการขัดต่อกฎหมายและความสงบเรียบร้อยหรือ ศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างชัดแจ้ง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150²⁰⁰

3.3.3 การคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานตามพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540

ในมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 ได้นิยามคำว่า “สัญญาสำเร็จรูป” ไว้ว่าหมายความว่า สัญญาที่ทำเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีการกำหนดข้อสัญญาที่เป็นสาระสำคัญไว้ล่วงหน้า ไม่ว่าจะทำในรูปแบบใด ซึ่งคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดนำมาใช้ในการประกอบกิจการ

¹⁹⁸ มาตรา 326, ประมวลกฎหมายอาญา

¹⁹⁹ มาตรา 421, ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

²⁰⁰ มาตรา 150, ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ของตน²⁰¹ ซึ่งในข้อสัญญาของสัญญาดังกล่าวตามมาตรา 4 ของพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้นได้กำหนดหลักการว่า ถ้าหากฝ่ายที่มีหน้าที่จัดทำสัญญาได้กำหนดข้อสัญญาให้อีกฝ่ายหนึ่งต้องปฏิบัติหรือรับภาระเกินสมควรเกินกว่าที่วิญญูชนจะพึงคาดหมายได้ตามปกติข้อสัญญาดังกล่าวอาจถือเป็นข้อสัญญาที่ทำให้ฝ่ายตนเองได้เปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเช่น การที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งกำหนดข้อสัญญาเกี่ยวกับข้อตกลงยกเว้นหรือจำกัดความรับผิดที่เกิดขึ้นจากการผิดสัญญา ข้อตกลงให้รับผิดหรือรับภาระมากกว่าที่กฎหมายกำหนดหรือข้อตกลงให้สัญญาสิ้นสุดลงโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือให้สิทธิบอกเลิกสัญญาได้โดยอีกฝ่ายหนึ่งมิได้ผิดสัญญาในข้อที่เป็นสาระสำคัญ เป็นต้น²⁰²

นอกจากนี้ ในมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้นได้กำหนดหลักการไว้ว่า ข้อตกลงจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพการงานหรือการทำนิติกรรมที่เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจค้าขายหรือวิชาชีพซึ่งไม่เป็นโมฆะ แต่เป็นข้อตกลงที่ทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติให้มีผลบังคับเท่าที่เป็นธรรมและสมควรแก่กรณีเท่านั้น²⁰³ จากมาตราดังกล่าวแสดงให้เห็นได้ว่าถ้านายจ้างได้กำหนดข้อสัญญาที่เป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพหรือเอาเปรียบฝ่ายพนักงานไว้เกินสมควรในสัญญาจ้างแรงงานจะทำให้ข้อสัญญาดังกล่าวนั้นจะใช้บังคับต่อพนักงานได้เฉพาะข้อสัญญาที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับฝ่ายพนักงานเท่านั้น โดยพิจารณาจากความรู้สึก อำนวยต่อรองฐานะทางเศรษฐกิจ ความรู้ความเข้าใจ ความคาดหมาย แนวทางที่เคยปฏิบัติ ทางเลือกอย่างอื่น ทางได้เสียทุกอย่างของคู่สัญญาตามสภาพความเป็นจริง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้น²⁰⁴

3.3.4 หลักการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550

ในมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 ได้นิยามคำว่า “ข้อมูลคอมพิวเตอร์” ไว้ให้หมายความถึง ข้อมูล ข้อความ คำสั่ง ชุดคำสั่ง หรือสิ่งอื่นใดที่อยู่ในระบบคอมพิวเตอร์ในสภาพที่ระบบคอมพิวเตอร์อาจประมวลผลได้ และให้หมายความรวมถึงข้อมูล

²⁰¹ มาตรา 3, พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540

²⁰² มาตรา 4, พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540

²⁰³ มาตรา 5, พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540

²⁰⁴ มาตรา 10, พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540

อิเล็กทรอนิกส์ตามกฎหมายว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วย²⁰⁵ ซึ่งถ้าหากนายจ้างได้เก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานไว้ในฐานข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ของนายจ้างข้อมูลของพนักงานย่อมถือได้ว่าเป็นข้อมูลคอมพิวเตอร์ตามนิยามในมาตรา 3 ซึ่งการกระทำของนายจ้างเพื่อเข้าถึงข้อมูลของพนักงานที่เป็นข้อมูลคอมพิวเตอร์นั้นจะเป็นความผิดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้นได้จะต้องเป็นการเข้าถึงโดยไม่ชอบ เช่น การเข้าถึงโดยไม่ได้รับความยินยอมจากพนักงานเจ้าของข้อมูล การเข้าถึงเกินอำนาจที่ตนเองได้รับ และการเข้าถึงที่ไม่มีกฎหมายกำหนดให้อำนาจไว้²⁰⁶

และตามพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งลักษณะความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานได้ดังนี้

(1) ความผิดฐานเข้าถึงระบบ หรือข้อมูลของผู้อื่นโดยไม่ชอบ ตามมาตรา 5 ถึง มาตรา 8 เช่น การเข้าถึงข้อมูลคอมพิวเตอร์โดยเจ้าของข้อมูลไม่ได้ให้ความยินยอมเพื่อให้ได้ซึ่งข้อมูลบางประการจากการกระทำดังกล่าว การล่วงรู้มาตรการป้องกันการเข้าถึงระบบคอมพิวเตอร์ที่ผู้อื่นได้จัดทำขึ้น ในพฤติการณ์ถ้านำมาตรการป้องกันดังกล่าวไปเปิดเผยโดยไม่ชอบแล้วอาจจะเกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น หรือการเข้าถึงข้อมูลคอมพิวเตอร์ของบุคคลอื่นที่มีมาตรการป้องกันการเข้าถึงไว้โดยเฉพาะโดยการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือการกระทำโดยการดักจับข้อมูลคอมพิวเตอร์ของบุคคลอื่นที่อยู่ในระหว่างการส่งข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ โดยที่ข้อมูลดังกล่าวไม่ได้เป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือเพื่อใช้แก่บุคคลทั่วไป²⁰⁷

(2) ความผิดฐานแก้ไข ดัดแปลง หรือทำให้ข้อมูลผู้อื่นเสียหาย มาตรา 9 ถึง มาตรา 10 เช่น การเพิ่มเติมข้อมูลของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือจะเป็นในกรณีที่ทำให้ระบบคอมพิวเตอร์ของผู้อื่นไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ หรือการกระทำที่ทำให้ข้อมูลคอมพิวเตอร์ของบุคคลอื่นเสียหาย เปลี่ยนแปลงแก้ไข เพิ่มเติม ไม่ว่าจะทั้งหมดหรือบางส่วนโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย²⁰⁸

(3) ความผิดฐานการสร้าง คัดต่อ หรือดัดแปลง ที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่นเกลียดชัง หรือทำให้อับอาย ตามมาตรา 16 เช่น การเข้าไปดัดแปลงหรือแก้ไขภาพถ่ายใน

²⁰⁵ มาตรา 3 , พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550

²⁰⁶ สรุป พ.ร.บ.คอมพิวเตอร์: กรณีศึกษาและเนื้อหา 8 เรื่องที่ชาวเน็ตต้องรู้, Content Shifu [ออนไลน์], 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2561, แหล่งที่มา <https://contentshifu.com/computer-law/>

²⁰⁷ มาตรา 5-8, พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550

²⁰⁸ มาตรา 9-10, พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550

ข้อมูลคอมพิวเตอร์ของเจ้าของข้อมูลเพื่อนำมาแสดงต่อบุคคลภายนอกในลักษณะที่ทำให้เจ้าของข้อมูลได้รับความเสียหาย²⁰⁹

3.4 แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในประเทศไทยในประเด็นเกี่ยวกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน

3.4.1 หลักการคุ้มครองข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550

พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ฉบับนี้เป็นกฎหมายที่มีส่วนช่วยเหลือประเทศทางด้านสังคมในการช่วยปรับสมดุล สร้างความเท่าเทียม และกำจัดปัญหาในด้านสุขภาพของประชาชน โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนรู้เท่าทันและมีส่วนร่วมในระบบสุขภาพและการบริการด้านสาธารณสุขของหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชน โดยในหมวดที่ 1 แห่งพระราชบัญญัตินี้ได้มีข้อกำหนดสิทธิและหน้าที่ด้านสุขภาพไว้ดังนี้

(1) สุขภาพของหญิงในด้านสุขภาพทางเพศและสุขภาพในระบบการเจริญพันธุ์ซึ่งความจำเพาะ ชับซ้อน และมีอิทธิต่อสุขภาพของหญิงตลอดเวลา ต้องได้รับการส่งเสริมและคุ้มครองอย่างสอดคล้องและเหมาะสม อีกทั้งสุขภาพของเด็ก คนพิการ และคนสูงอายุมีความจำเพาะในเรื่องสุขภาพที่ต้องได้รับการส่งเสริมและคุ้มครองอย่างสอดคล้องและเหมาะสมด้วย²¹⁰

(2) ข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคลเป็นความลับส่วนบุคคล ผู้ใดจะนำไปเปิดเผยในประการใดที่น่าจะทำให้ผู้นั้นได้รับความเสียหายมิได้ เว้นแต่การเปิดเผยนั้นจะเป็นไปตามความประสงค์ของบุคคลนั้นโดยตรงหรือตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ให้ต้องเปิดเผย แต่ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ผู้ใดจะอาศัยสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการหรือกฎหมายอื่นเพื่อออกสารด้านข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคลที่ไม่ใช่ตนเองนั้นจะกระทำไม่ได้²¹¹

(3) ในการบริการด้านสาธารณสุข บุคคลากรด้านสาธารณสุขต้องทำการแจ้งข้อมูลด้านสุขภาพที่เกี่ยวข้องในการให้บริการให้ผู้รับบริการทราบอย่างเพียงพอเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจรับบริการหรือไม่อย่างไร และกรณีที่ได้รับบริการปฏิเสธไม่รับบริการใด จะให้บริการอย่างนั้นไม่ได้²¹²

²⁰⁹ มาตรา 16, พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550

²¹⁰ มาตรา 6, พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550

²¹¹ มาตรา 7, พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550

²¹² มาตรา 8, พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550

(4) ในกรณีที่มีผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนเกิดขึ้นหน่วยงานของรัฐที่มีข้อมูลในกรณีดังกล่าวต้องเปิดเผยนั้นและวิธีการป้องกันผลกระทบด้านสุขภาพให้ประชาชนได้ทราบโดยเร็ว แต่การเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวนั้นจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของบุคคลใดเป็นการเฉพาะ²¹³

3.4.2 หลักการคุ้มครองข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคลตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข เรื่องการคุ้มครองและจัดการข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคล พ.ศ. 2561

ในประเทศไทยโดยกระทรวงสาธารณสุขได้ทำการกำหนดนโยบายในการคุ้มครองข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคลขึ้นซึ่งมีชื่อเรียกว่า “ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข เรื่องการคุ้มครองและจัดการข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคล พ.ศ. 2561” (ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2561ฯ) เพื่อให้ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการด้านการให้คำแนะนำด้านสุขภาพและการวินิจฉัยโรคเบื้องต้น โดยบูรณาการระบบประวัติสุขภาพผู้ป่วยอิเล็กทรอนิกส์เชื่อมต่อกันทั้งประเทศที่ประชาชนสามารถเข้าถึงและบริหารจัดการข้อมูลสุขภาพของตนเองได้เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการเข้ารับการรักษาพยาบาลและเป็นข้อมูลที่สำคัญต่อการรักษาในกรณีฉุกเฉิน นอกจากนี้ข้อมูลสุขภาพของบุคคลยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศต่อไป ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการควบคุม กำกับเพื่อให้ได้มา การบริหารจัดการ การใช้และการคุ้มครองข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคลให้มีความสะดวก ปลอดภัย เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนเจ้าของข้อมูล หน่วยงานบริการและระบบสุขภาพของประเทศไทยจึงสมควรมีระเบียบในเรื่อง การคุ้มครองและการจัดการข้อมูลสุขภาพของบุคคล เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ แนวปฏิบัติให้เหมาะสมและสอดคล้องพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง²¹⁴

ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2561ฯ ในข้อที่ 11 ได้ให้นิยามของคำว่า “ข้อมูลสุขภาพของบุคคล” ไว้หลายลักษณะด้วยกัน กล่าวคือ ประการที่หนึ่ง ให้หมายความถึงประวัติสุขภาพเฉพาะของบุคคล เช่น ส่วนสูง น้ำหนัก หมู่นเลือด รูปร่าง หรือลักษณะทั่วไปของร่างกาย เป็นต้น ประการที่สองให้

²¹³ มาตรา 10, พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550

²¹⁴ ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข เรื่องการคุ้มครองและจัดการข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคล พ.ศ. 2561, กระทรวงสาธารณสุข [ออนไลน์], 28 มีนาคม พ.ศ. 2561, แหล่งที่มา

<http://hospital.moph.go.th/phangnga/News/info/%E0%B8%88%A561.pdf>

หมายความว่าประวัติการรักษาพยาบาล เช่น เวชระเบียน บันทึกการพยาบาล การตรวจทางห้องปฏิบัติการฟิล์มเอ็กซเรย์ เป็นต้น ประการที่สามให้หมายความว่า เอกสารหรือวัตถุที่เกี่ยวข้องกับประการที่หนึ่งกับประการที่สอง ประการที่สี่ให้หมายความว่า ภาพถ่ายการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลผู้ป่วยของบุคลากรทางการแพทย์ หรือเจ้าหน้าที่อื่นในการรักษาพยาบาล รวมถึงการกระทำด้วยประการใดๆ ให้ปรากฏภาพ เสียงของ บุคคลดังกล่าว และประการที่ห้าให้หมายความว่า ข้อมูลที่คณะกรรมการประกาศกำหนด²¹⁵

โดยผู้ควบคุมข้อมูลมีหน้าที่ต้องจัดให้มีสถานที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้านสุขภาพของ บุคคลให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม มีมาตรการด้านความปลอดภัยที่รัดกุม และเจ้าหน้าที่ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการจัดการข้อมูลและด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง²¹⁶ และข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคลเป็นความลับส่วนบุคคล จะเปิดเผยได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลหรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนตามข้อ 14 เช่น ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้เป็นเจ้าของข้อมูล หรือผู้ที่ได้รับความยินยอมจากผู้เป็นเจ้าของข้อมูล หรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนเจ้าของข้อมูล คือ ผู้แทน โดยชอบธรรม กรณี เจ้าของข้อมูลเป็นเด็กหรือผู้เยาว์ ผู้อนุญาต กรณีเจ้าของข้อมูลเป็นคน ไร้ความสามารถหรือผู้พิทักษ์ กรณี เจ้าของข้อมูลเป็นคนเสมือน ไร้ความสามารถ และตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เท่านั้น และการเปิดเผยจะทำให้เกิดความเสียหายแก่เจ้าของข้อมูลและผู้ครอบครองข้อมูลไม่ได้²¹⁷

ในกรณีที่มีผู้ขอให้เปิดเผยข้อมูล หรือขอสำเนาข้อมูลสุขภาพของบุคคลอื่นต้องเป็นไปตามเงื่อนไข ดังนี้เช่น ประการที่หนึ่ง ผู้ขอต้องใช้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่แจ้งไว้เท่านั้น ประการที่สอง ผู้ขอต้องไม่นำข้อมูลไปเผยแพร่ จำหน่าย จ่าย แจก หรือกระทำโดย ประการใดๆ ในลักษณะเช่นว่านั้น และประการที่สาม ผู้ขอต้องไม่นำข้อมูลไปใช้ในทางที่อาจจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ เจ้าของข้อมูลหรือผู้ควบคุมข้อมูล

²¹⁵ ข้อ 11, ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข เรื่องการคุ้มครองและจัดการข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคล พ.ศ. 2561, กระทรวงสาธารณสุข [ออนไลน์], 28 มีนาคม พ.ศ. 2561, แหล่งที่มา

<http://hospital.moph.go.th/phangnga/News/info/%E0%B8%88%A561.pdf>

²¹⁶ ข้อ 12, ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข เรื่องการคุ้มครองและจัดการข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคล พ.ศ. 2561, กระทรวงสาธารณสุข [ออนไลน์], 28 มีนาคม พ.ศ. 2561, แหล่งที่มา

<http://hospital.moph.go.th/phangnga/News/info/%E0%B8%88%A561.pdf>

²¹⁷ ข้อ 13 , 14, ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข เรื่องการคุ้มครองและจัดการข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคล พ.ศ. 2561, กระทรวงสาธารณสุข [ออนไลน์], 28 มีนาคม พ.ศ. 2561, แหล่งที่มา

<http://hospital.moph.go.th/phangnga/News/info/%E0%B8%88%A561.pdf>

หากมีความเสียหายเกิดขึ้น ผู้ขอต้องรับผิดชอบทั้งสิ้น²¹⁸ และผู้ควบคุมข้อมูล อาจขอให้เจ้าของข้อมูลให้ ความยินยอมล่วงหน้าในการเปิดเผย ข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคล ในกรณีดังนี้ ประการที่หนึ่ง การให้ความ ยินยอมต่อบุคลากรทางการแพทย์ของผู้ควบคุมข้อมูล ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือเพื่อประโยชน์ของ เจ้าของข้อมูล ประการที่สอง เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยโดยไม่ระบุชื่อ หรือส่วนที่ทำให้รู้ว่าเป็น ข้อมูล ด้านสุขภาพของบุคคลใด ประการที่สาม การให้ความยินยอมเป็นการจำเป็นเพื่อการป้องกัน หรือระงับ อันตรายต่อชีวิต หรือสุขภาพของบุคคล²¹⁹

นอกจากนี้ เจ้าของข้อมูลมีสิทธิที่จะขอให้แก้ไขข้อมูลด้านสุขภาพของตนเอง โดยยื่นคำขอ ต่อผู้ควบคุมข้อมูลพร้อมพยานหลักฐานแสดงข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริงเมื่อเจ้าหน้าที่ได้ตรวจสอบ แล้วเห็นว่าถูกต้องให้เสนอผู้มีอำนาจอนุมัติและทำการแก้ไขข้อมูลดังกล่าวแล้วแจ้งเจ้าของข้อมูลทราบ ต่อไป²²⁰

และผู้ควบคุมข้อมูลและผู้บริหารจัดการข้อมูลที่ดำเนินการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผย ข้อมูลด้านสุขภาพส่วนบุคคล โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ต้องมีการกำหนดมาตรการ เกี่ยวกับการรักษา ความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งเป็นวิธีการที่เชื่อถือได้อย่างน้อยต้องครอบคลุมหัวข้อ ดังต่อไปนี้

(1) การเข้าถึงและควบคุมการใช้งาน โดยต้องมีองค์ประกอบดังนี้ เช่น การระบุ ตัวตน (Identification) การยืนยันตัวตน (Authentication) การอนุญาตเฉพาะผู้มีสิทธิเข้าถึง (Authorization) และเรื่องความรับผิดชอบต่อผลการกระทำ (Accountability)

(2) จัดให้มีระบบการใช้งานและระบบสำรองซึ่งอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและ จัดทำแผนเตรียมความพร้อมกรณีฉุกเฉินในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ ตามปกติอย่างต่อเนื่อง

²¹⁸ ข้อ 19, ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข เรื่องการคุ้มครองและจัดการข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคล พ.ศ. 2561, กระทรวง สาธารณสุข [ออนไลน์], 28 มีนาคม พ.ศ. 2561, แหล่งที่มา

<http://hospital.moph.go.th/phangnga/News/info/%E0%B8%88%A561.pdf>

²¹⁹ ข้อ 21, ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข เรื่องการคุ้มครองและจัดการข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคล พ.ศ. 2561, กระทรวง สาธารณสุข [ออนไลน์], 28 มีนาคม พ.ศ. 2561, แหล่งที่มา

<http://hospital.moph.go.th/phangnga/News/info/%E0%B8%88%A561.pdf>

²²⁰ ข้อ 23, ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข เรื่องการคุ้มครองและจัดการข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคล พ.ศ. 2561, กระทรวง สาธารณสุข [ออนไลน์], 28 มีนาคม พ.ศ. 2561, แหล่งที่มา

<http://hospital.moph.go.th/phangnga/News/info/%E0%B8%88%A561.pdf>

(3) การตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงของระบบที่ใช้อย่างสม่ำเสมอ²²¹

ในการส่งต่อข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ ผู้ควบคุมข้อมูล และผู้บริหารข้อมูลต้อง จัดให้มีการบริหารจัดการเข้าถึงของผู้ใช้งาน (user access management) เพื่อควบคุมการเข้าถึงระบบ การจัดการข้อมูล ด้านสุขภาพของบุคคลเฉพาะผู้ที่ได้รับอนุญาตแล้วและต้องมีการดำเนินการดังนี้

(1) ฝึกอบรมสร้างความเข้าใจให้กับผู้ใช้งาน เพื่อให้เกิดความตระหนักใน ผลกระทบที่อาจเกิดจากการใช้งานระบบการจัดการข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคล รวมถึงการกำหนดให้มี มาตรการเชิงป้องกันตามความเหมาะสม

(2) การลงทะเบียนผู้ใช้งาน (user registration) โดยต้องกำหนดให้มีขั้นตอน ทาง ปฏิบัติสำหรับการลงทะเบียนผู้ใช้งานเมื่อมีการอนุญาตให้เข้าถึงระบบแล้วและการตัดออกจาก ทะเบียนของ ผู้ใช้งานเมื่อมีการยกเลิกเพิกถอนการอนุญาตดังกล่าว

(3) การบริหารจัดการสิทธิของผู้ใช้งาน (user management) โดยต้องจัดให้ มีการ ควบคุมและจำกัดสิทธิเพื่อเข้าถึงและใช้งานระบบแต่ละชนิดตามความเหมาะสม ทั้งนี้รวมถึงสิทธิ จำเพาะ สิทธิพิเศษและสิทธิอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึง

(4) การบริหารจัดการรหัสผ่านสำหรับผู้ใช้งาน (user password management) โดย ต้องจัดให้มีกระบวนการบริหารจัดการรหัสผ่านสำหรับผู้ใช้งานอย่างรัดกุม

(5) การทบทวนสิทธิการเข้าถึงของผู้ใช้งาน (review of user access right) โดยต้อง จัดให้มีกระบวนการทบทวนการเข้าถึงสิทธิของผู้ใช้งานระบบการจัดการข้อมูลด้านสุขภาพของ บุคคลตาม ระยะเวลาที่กำหนดไว้

(6) การป้องกันอุปกรณ์ในขณะที่ไม่มีผู้ใช้งานที่อุปกรณ์ โดยต้องกำหนด ข้อปฏิบัติ ที่เหมาะสมเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ไม่มีสิทธิสามารถเข้าถึงอุปกรณ์ของหน่วยงานในขณะที่ไม่มีผู้ดูแล

(7) การควบคุมสินทรัพย์สารสนเทศและการใช้งานระบบคอมพิวเตอร์ โดยต้อง ควบคุมไม่ให้สินทรัพย์ เช่น เอกสารสื่อบันทึกข้อมูลคอมพิวเตอร์หรือสารสนเทศอยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการ เข้าถึง โดยผู้ไม่มีสิทธิ

(8) การควบคุมเครือข่าย (network access control)

²²¹ ข้อ 25, ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข เรื่องการคุ้มครองและจัดการข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคล พ.ศ. 2561, กระทรวง สาธารณสุข [ออนไลน์], 28 มีนาคม พ.ศ. 2561, แหล่งที่มา

<http://hospital.moph.go.th/phangnga/News/info/%E0%B8%88%A561.pdf>

(9) การควบคุมการเข้าถึงระบบปฏิบัติการ (operating system access control) ²²²

3.4.3 แนวปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรฐานของสถานพยาบาลที่ให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตนตามประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่องกำหนดมาตรฐานสถานพยาบาลที่ให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตน พ.ศ. 2562 ²²³

เนื่องด้วยมีเหตุอันสมควรที่จะทำการปรับปรุงมาตรฐานของสถานพยาบาลที่ให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตน ตามมาตรา 59 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่กำหนดให้ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนมีสิทธิไปรับบริการทางการแพทย์ในเขตท้องที่และชื่อสถานพยาบาลที่กำหนดไว้ได้ ²²⁴ ซึ่งต่อมาคณะกรรมการประกันสังคมและที่ปรึกษาจึงได้ประชุมร่วมกันเพื่อปรับปรุงมาตรฐานดังกล่าวข้างต้นตามที่คณะกรรมการทางการแพทย์ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการในการให้บริการทางการแพทย์ตามมาตรา 15 (1) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ²²⁵

โดยเอกสารกำหนดมาตรฐานของสถานพยาบาลตามประกาศของสำนักงานประกันสังคมฉบับนี้ มีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

(1) สถานที่เก็บเวชระเบียนต้องเป็นสัดส่วนไม่เสี่ยงจากภัยอันตรายจากสัตว์ อุปกรณ์ที่ใช้เก็บเวชระเบียนต้องมีความมั่นคง ปลอดภัย ค้นหาได้ง่าย ถ้าหากมีการจัดเก็บด้วยระบบคอมพิวเตอร์ต้องมีระบบสำรองเพื่อป้องกันการสูญหาย

(2) มีพื้นที่เพียงพอที่จะเก็บเวชระเบียนไว้ไม่น้อยกว่า 5 ปี

(3) มีเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพและจำนวนที่เหมาะสม มีความรู้และทักษะในการจัดเก็บเวชระเบียน ต้องมีการบันทึกรหัสโรคและรหัสข้อมูล

²²² ข้อ 26, ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข เรื่องการคุ้มครองและจัดการข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคล พ.ศ. 2561, กระทรวงสาธารณสุข [ออนไลน์], 28 มีนาคม พ.ศ. 2561, แหล่งที่มา

<http://hospital.moph.go.th/phangnga/News/info/%E0%B8%88%A561.pdf>

²²³ ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่องกำหนดมาตรฐานสถานพยาบาลที่ให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตน พ.ศ. 2562, สำนักงานประกันสังคม, กระทรวงแรงงาน [ออนไลน์], วันที่ 26 ธันวาคม 2562, แหล่งที่มา

http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2563/E/049/T_0024.PDF

²²⁴ มาตรา 59, พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

²²⁵ มาตรา 15 (1) , พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

(4) มีความสมบูรณ์ของข้อมูลที่บันทึกในเวชระเบียนของผู้ป่วย เช่น ข้อมูลประจำตัวผู้ป่วย มีการบันทึกเวลาที่ผู้ป่วยทุกรายเข้ารับการบริการในแต่ละกิจกรรม ต้องมีระบบการรายงานข้อมูลมาให้สำนักงานประกันสังคม บันทึกการตรวจร่างกาย การวินิจฉัยโรคและการสั่งการรักษา เป็นต้น

(5) ข้อมูลที่บันทึกในเวชระเบียนมีความพอเพียงในการอธิบายเหตุผลในการสั่งการรักษาทางการแพทย์

(6) มีระบบการจัดเก็บและค้นหาเวชระเบียนที่เหมาะสม มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการให้บริการ

3.5 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน

ตารางที่ 3.5.1 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน	พรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ²²⁶	รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ²²⁷	ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ²²⁸	พรบ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	พรบ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540	พรบ. ว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540	พรบ. การกระทำ ความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 ²²⁹	พรบ. สุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ²³⁰
1 การโฆษณารับสมัครงาน	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2 ใบสมัครงาน	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
3 การตรวจสอบความถูกต้อง	มี	มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี
4 การคัดเลือกผู้เข้ารอบ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 การสัมภาษณ์	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
6 การตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงาน	มี	มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี	มี
7 การเก็บรักษาบันทึกการรับสมัครงาน	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

²²⁶ มาตรา 19,21-26, พระราชบัญญัติคุ้มครองส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

²²⁷ มาตรา 25-26, 32, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

²²⁸ มาตรา 150, 420-421, ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

²²⁹ มาตรา 7, พระราชบัญญัติ การกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550

²³⁰ มาตรา 7, พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550

ตารางที่ 3.5.2 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับบันทึกข้อมูลการจ้างงาน

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับบันทึกข้อมูลการจ้างงาน	พรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ²³¹	รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ²³²	ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ²³³	พรบ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ²³⁴	พรบ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ²³⁵	พรบ. ว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 ²³⁶	พรบ. การกระทำ ความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 ²³⁷	พรบ. สุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ²³⁸
1 การเก็บรวบรวมและการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลการจ้างงานทั่วไป	มี	ไม่มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2 การรักษาความปลอดภัย	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี	ไม่มี
3 บันทึกการเจ็บป่วยและการขาดงาน	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี
4 แผนการบ้านานุและประกันภัยชีวิต	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 การเฝ้าตรวจดูเพื่อโอกาสที่เท่าเทียม	มี	มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี
6 การตลาด	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
7 การสืบสวนการกระทำทุจริต	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี	ไม่มี
8 การเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
9 การอ้างอิง	ไม่มี	มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
10 การร้องขอให้เปิดเผยข้อมูล	มี	มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี

²³¹ มาตรา 19, 21-27, 30,37, พระราชบัญญัติคุ้มครองส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

²³² 27, 32, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

²³³ อ้างแล้ว, เชิงอรรถที่ 228

²³⁴ มาตรา 112, 115, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

²³⁵ มาตรา 25, พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

²³⁶ มาตรา 5, 10, พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540

²³⁷ มาตรา 5-10, 14, 16, พระราชบัญญัติการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550

²³⁸ มาตรา 6-8, 10, พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550

11 การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะหรือในกรณีอื่นๆ	มี	มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี
12 การควบคุมกิจการ	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
13 การภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์ และการปลดออก		ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
14 การประมวลผลข้อมูล โดยบุคคลภายนอก	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
15 การเก็บรักษาบันทึกข้อมูลของพนักงาน	มี	ไม่มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ตารางที่ 3.5.3 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน	พรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ²³⁹	รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ²⁴⁰	ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ²⁴¹	พรบ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	พรบ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540	พรบ. ว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 ²⁴²	พรบ. การกระทำ ความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 ²⁴³	พรบ. สุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550
1 โดยวิธีการปกติ	มี	มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	ไม่มี
2 จากอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์	มี	มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี	ไม่มี
3 จากภาพเคลื่อนไหวและเสียง	มี	มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 โดยเป็นความลับ	มี	มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 จากในยานพาหนะ	มี	มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
6 จากข้อมูลของบุคคลที่สาม	มี	มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

²³⁹ มาตรา 24, 26, พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

²⁴⁰ มาตรา 32, 34, 36, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

²⁴¹ อ้างแล้ว, เจริญธรรมที่ 228

²⁴² อ้างแล้ว, เจริญธรรมที่ 236

²⁴³ มาตรา 8, พระราชบัญญัติการกระทำ ความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550

ตารางที่ 3.5.4 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้าน
สุขภาพของพนักงาน

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน	พรบ. คุ้มครอง ข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 244	รัฐธรรมนูญ แห่ง ราชอาณาจักร ไทย พ.ศ. 2560 ²⁴⁵	ประมวล กฎหมาย แพ่งและ พาณิชย์	พรบ. คุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541	พรบ. ข้อมูล ข่าวสาร ของ ราชการ พ.ศ. 2540	พรบ. ว่าด้วย ข้อ สัญญา ที่ไม่เป็น ธรรม พ.ศ. 2540	พรบ. การกระทำ ความผิด เกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550	พรบ. สุขภาพ แห่งชาติ พ.ศ. 2550 ²⁴⁶
1 ข้อมูลสุขภาพทั่วไปของพนักงาน	มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี
2 แผนรักษาสุขภาพในทางอาชีพ	มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี
3 ข้อมูลจากการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์	มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 ข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์	มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 ข้อมูลจากการตรวจสอบทางพันธุกรรม	มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

²⁴⁴ อ่างแก้ว, เจริญธรรมที่ 239

²⁴⁵ อ่างแก้ว, เจริญธรรมที่ 232

²⁴⁶ อ่างแก้ว, เจริญธรรมที่ 238

บทที่ 4

การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรธุรกิจต่างๆ ในประเทศไทย

ในเอกัตศึกษานี้ผู้เขียนได้ทำการค้นคว้าและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติหรือประเด็นในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการจ้างงานขององค์กรธุรกิจต่างๆ ในประเทศไทยซึ่งเป็นองค์กรนายจ้างของพนักงานหรือเป็นองค์กรนายจ้างที่ผู้สมัครงานได้ทำการสมัครงานหรืออยู่ในระหว่างกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานขององค์กรนายจ้างนั้น ซึ่งการศึกษาข้อมูลดังกล่าวข้างต้นนี้ผู้เขียนได้ทำการคัดเลือกรายชื่อองค์กรธุรกิจตามประเภทและลักษณะในการดำเนินธุรกิจของแต่ละองค์กรธุรกิจเพื่อนำมาศึกษาในรายละเอียดเกี่ยวกับแนวปฏิบัติหรือประเด็นในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการจ้างงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 2 ประการที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการจ้างงานของแต่ละองค์กรธุรกิจ อันประกอบด้วย ประการที่หนึ่ง ประเด็นเกี่ยวกับลักษณะในการดำเนินธุรกิจ กับ ประการที่สอง ประเด็นเกี่ยวกับการจ้างงานตามกฎหมายแรงงาน และผู้เขียนได้ทำการจัดกลุ่มองค์กรธุรกิจต่างๆ ออกเป็น 7 กลุ่มธุรกิจโดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 กลุ่มองค์กรธุรกิจด้านพลังงาน

รายชื่อองค์กรธุรกิจ ได้แก่ บริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) หรือ “PTTEP” บริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) หรือ “DELTA” บริษัท ราช กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) หรือ “RATCH” บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) หรือ “EGCO” บริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) หรือ “BGRIM” บริษัท เชลล์ ประเทศไทย จำกัด หรือ “SHELL” และบริษัท โกลบอล เพาเวอร์ ซินเนอร์ซี จำกัด (มหาชน) หรือ “GPSC”

ประเด็นเกี่ยวกับลักษณะในการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากการดำเนินธุรกิจของกลุ่มธุรกิจด้านพลังงานมีความเกี่ยวข้องกับระบบโครงข่ายพื้นฐานหลักของประเทศ โดยองค์กรธุรกิจในกลุ่มนี้จะต้องจัดตั้งโรงงานผลิตไฟฟ้าเพื่อผลิตกระแสไฟฟ้าให้แก่ประชาชนคนไทย

ประเด็นเกี่ยวกับการจ้างงานตามกฎหมายแรงงาน เนื่องด้วยองค์กรธุรกิจในกลุ่มนี้มีความจำเป็นต้องทำการว่าจ้างพนักงานจำนวนมากเพื่อเข้าไปทำงานในโรงไฟฟ้า ทำให้มีประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการจ้างงานที่จะต้องพิจารณาเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานและการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลการจ้างงานของพนักงาน

4.2 กลุ่มองค์กรธุรกิจด้านการธนาคาร

รายชื่อองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) หรือ “BBL” ธนาคารแลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) หรือ “LH BANK” ธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) หรือ “KKP” ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร หรือ “BAAC” บริษัท ทีสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) หรือ “TISCO” และธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด (ไทย) จำกัด (มหาชน) หรือ “SCBANK”

ประเด็นเกี่ยวกับลักษณะในการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากองค์กรธุรกิจในกลุ่มนี้เป็นสถาบันการเงินที่จัดตั้งในประเทศไทยและประกอบธุรกิจทางการเงินและมีหน้าที่ต้องให้บริการทางการเงินให้แก่ลูกค้าของธนาคารตนเอง

ประเด็นเกี่ยวกับการจ้างงานตามกฎหมายแรงงาน เนื่องจากบางองค์กรธุรกิจในกลุ่มนี้มีสาขาย่อยของธนาคารเป็นจำนวนมาก ทำให้ห้องธุรกิจในกลุ่มนี้จะต้องว่าจ้างพนักงานเข้ามาบริหารจัดการธนาคารของตนเองจำนวนมากทำให้มีประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการจ้างงานที่จะต้องพิจารณาเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานและการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลการจ้างงานของพนักงานและติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานธนาคาร

4.3 กลุ่มองค์กรธุรกิจด้านการประกันภัย

รายชื่อองค์กรธุรกิจ ได้แก่ บริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) หรือ “BLA” บริษัท เจเนอราลี่ ประกันชีวิต (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) หรือ “GENERALI” บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) หรือ “VIRIYAH” และบริษัท เอไอจี ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) หรือ “AIG”

ประเด็นเกี่ยวกับลักษณะในการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากองค์กรธุรกิจในกลุ่มนี้ประกอบธุรกิจด้านการประกันภัยและมีหน้าที่ให้บริการแก่ลูกค้าของบริษัทประกันภัยของตนเอง

ประเด็นเกี่ยวกับการจ้างงานตามกฎหมายแรงงาน เนื่องจากบางองค์กรธุรกิจในกลุ่มนี้มีจำนวนสาขาย่อยจำนวนมากทำให้มีความจำเป็นต้องว่าจ้างพนักงานจำนวนมากเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้บริการแก่ลูกค้าของบริษัทประกันภัยตนเองทำให้มีประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการจ้างงานที่จะต้องพิจารณาเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานและการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลการจ้างงานของพนักงาน

4.4 กลุ่มองค์กรธุรกิจด้านการให้บริการ

รายชื่อองค์กรธุรกิจ ได้แก่ บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) หรือ “BEM” บริษัท อินทัช โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) หรือ “INTOUCH” บริษัท ซิสโก้ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด หรือ “CISCO” บริษัท เน็ตเบย์ จำกัด (มหาชน) หรือ “NETBAY” 4.4.5 บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด หรือ “DKSH” และบริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) หรือ “BA”

ประเด็นเกี่ยวกับลักษณะในการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากองค์กรธุรกิจในกลุ่มนี้ประกอบธุรกิจในการเสนอขายสินค้าและให้บริการแก่ลูกค้าขององค์กรธุรกิจในด้านต่างๆ เช่น BEM ให้บริการแก่ลูกค้าในด้าน การขนส่งคมนาคม หรือ INTOUCH ให้บริการแก่ลูกค้าในด้าน โทรคมนาคม หรือ NETBAY ให้บริการแก่ลูกค้าในด้านระบบการชำระเงิน

ประเด็นเกี่ยวกับการจ้างงานตามกฎหมายแรงงาน เนื่องด้วยองค์กรธุรกิจในกลุ่มนี้ประกอบธุรกิจด้านการให้บริการจึงความจำเป็นต้องว่าจ้างพนักงานเพื่อปฏิบัติให้บริการแก่ลูกค้า ทำให้มีประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการจ้างงานที่จะต้องพิจารณาเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานและการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลการจ้างงานของพนักงาน

4.5 กลุ่มองค์กรธุรกิจด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

รายชื่อองค์กรธุรกิจ ได้แก่ บริษัท ชีวาทัย จำกัด (มหาชน) หรือ “CHEWA” บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) หรือ “SPALI” บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) หรือ “AP” บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) หรือ “CPN” และบริษัท บ้านริออคการ์เด็น จำกัด (มหาชน) หรือ “BROCK”

ประเด็นเกี่ยวกับลักษณะในการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากองค์กรธุรกิจในกลุ่มนี้ประกอบธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เช่น การก่อสร้าง การพัฒนาและการบริหารจัดการ โครงการที่พักอาศัยหรือโครงการห้างสรรพสินค้า

ประเด็นเกี่ยวกับการจ้างงานตามกฎหมายแรงงาน เนื่องด้วยการดำเนินธุรกิจของกลุ่มธุรกิจนี้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโครงการต่างๆ ขององค์กรตนเองซึ่งแต่ละองค์กรธุรกิจล้วนมีโครงการของตนเองจำนวนมากทำให้ต้องว่าจ้างพนักงานเข้ามาปฏิบัติงานจำนวนมากทำให้มีประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการจ้างงานที่จะต้องพิจารณาเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานและการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลการจ้างงานของพนักงาน

4.6 กลุ่มองค์กรธุรกิจด้านอุตสาหกรรม

รายชื่อองค์กรธุรกิจ ได้แก่ บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หรือ “SCG” บริษัท ไทยบริดจสโตน จำกัด หรือ “BRIDGESTONE” บริษัท กันกุลเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) หรือ “GUNKUL” บริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด หรือ “DAIKIN” บริษัท ซุมิโตโม อิเล็กทริก (ประเทศไทย) จำกัด หรือ “SUMITOMO”

ประเด็นเกี่ยวกับลักษณะในการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากองค์กรธุรกิจในกลุ่มนี้มีการดำเนินธุรกิจโดยการจัดตั้งโรงงานอุตสาหกรรมและผลิตสินค้าเพื่อจำหน่ายในประเทศไทยและบางองค์กรธุรกิจเป็นองค์กรธุรกิจข้ามชาติจากต่างประเทศ

ประเด็นเกี่ยวกับการจ้างงานตามกฎหมายแรงงาน เนื่องด้วยองค์กรธุรกิจในกลุ่มนี้มีความจำเป็นต้องทำการว่าจ้างพนักงานจำนวนมากเพื่อเข้าไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้มีประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการจ้างงานที่จะต้องพิจารณาเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานและที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน

4.7 กลุ่มองค์กรธุรกิจด้านการอุปโภคบริโภค

รายชื่อองค์กรธุรกิจ ได้แก่ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) หรือ “CPALL” บริษัท คอลเกต-ปาล์ม โอลีฟ จำกัด หรือ “COLGATE” บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด หรือ “PEPSI” บริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด หรือ “MITRPHOL” และบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด หรือ “TESCO”

ประเด็นเกี่ยวกับลักษณะในการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากองค์กรธุรกิจในกลุ่มนี้ดำเนินธุรกิจในการผลิตสินค้าด้านการอุปโภคบริโภคและจัดจำหน่ายให้แก่ประชาชนและบางองค์กรธุรกิจมีสาขาย่อยจำนวนมาก เช่น CPALL กับ TESCO

ประเด็นเกี่ยวกับการจ้างงานตามกฎหมายแรงงาน เนื่องด้วยการดำเนินธุรกิจในกลุ่มนี้เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าด้านการอุปโภคบริโภคและจัดจำหน่ายสินค้าทำให้มีความจำเป็นต้องว่าจ้างพนักงานจำนวนมากในการดำเนินธุรกิจของตนเอง

ตารางที่ 4.1.1 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านพลังงาน²⁴⁷

²⁴⁷ ส่วนที่ 3 จริยธรรมธุรกิจของกลุ่ม ปตท.สผ.,การกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมทางธุรกิจ, บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], วันที่ 30 มกราคม 2562, แหล่งที่มา <https://www.pttep.com/th/Aboutpttep/Corporategovernance/CgandbusinessEthics.aspx>

ร่วมงานกับ ปตท. สผ.,บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์] แหล่งที่มา <https://www.pttep.com/th/Career.aspx>

ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “PTTEP”, บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://th.jobsdb.com/TH/TH/Search/FindJobs?KeyOpt=COMPLEX&JSRV=1&RLRSF=1&JobCat=1&SearchFields=Positions,Companies&Key=PTTEP&JSSRC=HPS>

S

คู่มือจริยธรรมในการปฏิบัติงาน, บริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], วันที่ 28 ตุลาคม 2562, แหล่งที่มา [https://www.deltathailand.com/th/pdf/about/governance/2019_Code_of_Conduct_20190101_T%20\(28Oct19\).pdf](https://www.deltathailand.com/th/pdf/about/governance/2019_Code_of_Conduct_20190101_T%20(28Oct19).pdf)

ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “DELTA”, บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://th.jobsdb.com/TH/TH/Search/FindJobs?KeyOpt=COMPLEX&JSRV=1&RLRSF=1&JobCat=1&SearchFields=Positions,Companies&Key=delta%20electronics%20thailand%20public&JSSRC=HPSS>

จรรยาบรรณบริษัท, การกำกับดูแลกิจการที่ดี, บริษัท ราช กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], วันที่ 30 มกราคม 2563, แหล่งที่มา <https://www.ratch.co.th/cg/the-code-of-conduct>

สมัครงาน, บริษัท ราช กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.ratch.co.th/careers/opportunity>

ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “RATCH”, บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://th.jobsdb.com/TH/TH/Search/FindJobs?KeyOpt=COMPLEX&JSRV=1&RLRSF=1&JobCat=1&SearchFields=Positions,Companies&Key=ratch%20group%20public%20company%20limited&JSSRC=HPSS>

จรรยาบรรณ, กลุ่ม บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], วันที่ 17 มิถุนายน 2558, แหล่งที่มา https://www.egco.com/uploads/finder/files/COC-2558t_signed_website.pdf

สมัครงาน, บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.egco.com/th/egco-opportunity>

เรื่อง นโยบายและจรรยาบรรณทางธุรกิจ, บริษัท บี.กริม. เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], วันที่ 22 มกราคม 2561, แหล่งที่มา https://investor-th.bgrimpower.com/code_of_conduct.html

ร่วมงานกับเรา, บริษัท บี.กริม. เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.bgrimpower.com/th/careers>

ประกาศความเป็นส่วนตัว, บริษัท เชลล์ (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา https://www.shell.co.th/th_th/privacy.html, https://www.shell.co.th/th_th/privacy/job-applicant-notice.html, https://www.shell.co.th/th_th/privacy/ex-employee-notice.html, https://www.shell.co.th/th_th/careers.html

ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “SHELL”, บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://th.jobsdb.com/TH/TH/Search/FindJobs?KeyOpt=COMPLEX&JSRV=1&RLRSF=1&JobCat=1&SearchFields=Positions,Companies&Key=Shell&JSSRC=HPSS>

คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ ปี 2563, บริษัท โกลบอล เพาเวอร์ ซินเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], วันที่ 18 ธันวาคม 2562, แหล่งที่มา <https://www.gpscgroup.com/th/open/post/93/attachment>

ใบสมัครงานออนไลน์, บริษัท โกลบอล เพาเวอร์ ซินเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.gpscgroup.com/th/career/application?position=Lawyer>, <https://www.gpscgroup.com/th/career/position>

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านพลังงาน						
	PTTEP	DELTA	RATCH	EGCO	BGRIM	SHELL	GPSC
1 การ โฆษณารับสมัครงาน	มี ²⁴⁸	มี ²⁴⁹	มี ²⁵⁰	มี ²⁵¹	มี ²⁵²	มี ²⁵³	มี ²⁵⁴
2 ใบสมัครงาน	ไม่มี	มี ²⁵⁵	ไม่มี	มี ²⁵⁶	ไม่มี	ไม่มี	มี ²⁵⁷
3 การตรวจสอบความถูกต้อง	ไม่มี	มี ²⁵⁸	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี ²⁵⁹	ไม่มี
4 การคัดเลือกผู้เข้ารอบ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี ²⁶⁰	ไม่มี
5 การสัมภาษณ์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

²⁴⁸ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อ นายจ้าง ผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงานของนายจ้าง มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน และตัวแทนหรือนายหน้ามีการกล่าวถึงนายจ้างในโฆษณารับสมัครงานว่า “JOBSDB จะส่ง ใบสมัครของคุณ ไปยัง PTTEP Services Limited””

²⁴⁹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อ นายจ้าง ผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน ตัวแทนหรือนายหน้ามีการกล่าวถึงนายจ้างในโฆษณารับสมัครงานว่า “JOBSDB จะส่ง ใบสมัครของคุณ ไปยัง Delta Electronics (Thailand) Public Company Limited””

²⁵⁰ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อ นายจ้าง ผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน และตัวแทนหรือนายหน้ามีการกล่าวถึงนายจ้างในโฆษณารับสมัครงานว่า “JOBSDB จะส่ง ใบสมัครของคุณ ไปยัง RATCH Group Public Company Limited””

²⁵¹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อ นายจ้าง ผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน และมีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน”

²⁵² เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อ นายจ้าง ผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ ในเว็บไซต์การรับสมัครงาน”

²⁵³ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อ นายจ้าง ผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน และตัวแทนหรือนายหน้ามีการแจ้งในโฆษณารับสมัครงานว่า “เมื่อคุณได้สมัครงานในตำแหน่งที่คุณเลือกถือว่าได้มีการขอความยินยอมเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล การใช้ การเปิดเผยข้อมูล ข้อมูลส่วนบุคคลที่คุณได้มอบให้ในการสมัครงานครั้งนี้”

²⁵⁴ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อ นายจ้าง ผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน และมีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน”

²⁵⁵ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งในใบสมัครงานว่า “ส่งข้อมูลถึงฝ่ายบุคคล”

²⁵⁶ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งของรายละเอียดเกี่ยวกับผู้สมัครงาน เช่น ชื่อ นามสกุล วันเดือนปีเกิด เพศ ประวัติการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน หมายเลขโทรศัพท์”

²⁵⁷ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “การแจ้งขอเก็บรวบรวมรายละเอียดของผู้สมัครงาน เช่น ชื่อ นามสกุล วันเดือนปีเกิด สถานะ อายุ สัญชาติ ที่อยู่ ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ความสามารถพิเศษ ในใบสมัครงานออนไลน์”

²⁵⁸ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีข้อความให้ผู้สมัครงานแจ้งรายละเอียดของบุคคลอ้างอิง เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับชื่อ หมายเลขโทรศัพท์ อาชีพ และตำแหน่งงาน”

²⁵⁹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลของผู้สมัครแจ้งให้ทราบในระหว่างขั้นตอนการตรวจสอบเพื่อคัดกรอง/การสัมภาษณ์ การดำเนินการนี้ยังรวมถึงการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลกับนายจ้างปัจจุบัน/ก่อนหน้าและสถาบันการศึกษา จะไม่มีการดำเนินการใด ๆ ในส่วนนี้จนกว่าผู้สมัครจะยืนยันว่าเราสามารถทำการตรวจสอบความถูกต้องนี้ได้ การตรวจสอบเพื่อคัดกรองผู้สมัครสามารถกระทำได้ผ่านแหล่งข้อมูลสาธารณะทั่วไปหรือรายชื่อบุคคลที่ต้องห้ามตามประกาศของรัฐบาลและสื่อสาธารณะ ขั้นตอนนี้เป็นไปตามการปฏิบัติตามข้อผูกมัดทางกฎหมายและข้อบังคับ เพื่อปกป้องสิทธิพนักงาน/ผู้รับเหมาของ เซลล์”

²⁶⁰ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “สำหรับการจ้างบุคคลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา เราได้นำเครื่องมือประเมินผลออนไลน์มาใช้เพื่อให้คะแนนบุคคลเกี่ยวกับความเหมาะสมในการจ้างงาน ซึ่งจะยึดตามการตัดสินใจโดยอัตโนมัติเพื่อให้แน่ใจว่าการตัดสินใจดังกล่าวนี้เป็นกลาง ในกรณีข้างต้น คุณจะได้รับการแจ้งให้ทราบถึงเรื่องนี้อย่างมีโอกาสนในการตรวจสอบการตัดสินใจโดยอัตโนมัติดังกล่าว ที่ดำเนินการโดยหรือในนามของสมาชิกทีมสรรหาบุคลากรของ เซลล์ บันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องเฉพาะเจาะจงตามที่แจ้งให้คุณทราบระหว่างขั้นตอนการสรรหาบุคลากร ทั้งนี้จะไม่มีการตัดสินใจโดยอัตโนมัติเพื่อพิจารณาความเหมาะสมหรือคุณสมบัติของผู้สมัครสำหรับการจ้างงานหรือการทำการคัดลงในฐานะผู้รับเหมา”

6 การตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี ²⁶¹	ไม่มี
7 การเก็บรักษาบันทึกการรับสมัครงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี ²⁶²	ไม่มี

ตารางที่ 4.1.2 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการบันทึกข้อมูลการจ้างงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านพลังงาน²⁶³

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในการบันทึกข้อมูลการจ้างงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านพลังงาน						
	PTTEP	DELTA	RATCH	EGCO	BGRIM	SHELL	GPSC
1 การเก็บรวบรวมและการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลการจ้างงานทั่วไป	มี ²⁶⁴	มี ²⁶⁵	มี ²⁶⁶	มี ²⁶⁷	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2 การรักษาความปลอดภัย	มี ²⁶⁸	มี ²⁶⁹	มี ²⁷⁰	ไม่มี	มี ²⁷¹	มี ²⁷²	ไม่มี

²⁶¹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการกระทำที่ผิดกฎหมายซึ่งเกิดขึ้นจริงหรือต้องสงสัยว่าอาจเกิดขึ้น ประวัติอาชญากรรม หรือการพิจารณาคดีเกี่ยวกับอาชญากรรมหรือการกระทำที่ผิดกฎหมายอาจถูกประมวลผลซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการตรวจสอบก่อนการจ้างงาน/ก่อนการทำข้อตกลง แต่การดำเนินการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรับรองถึงการปฏิบัติตามข้อผูกมัดตามกฎหมายและข้อบังคับ และ/หรือตามขอบเขตที่กฎหมายท้องถิ่นอนุญาตหรือบังคับใช้เท่านั้น”

²⁶² เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ใช้เทคโนโลยีและนโยบายต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องความเป็นส่วนตัวของข้อมูลจากการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาตและการใช้งานที่ไม่เหมาะสม และจะปรับปรุงมาตรการเหล่านี้ให้เท่าทันต่อเทคโนโลยีที่มีให้บริการเสมอตามความเหมาะสม โดยเราครอบครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครที่ไม่ผ่านการคัดเลือกในระยะเวลาไม่เกินสองปีหลังจากขั้นตอนการรับสมัครบุคลากรหรือการประเมินผลเสร็จเรียบร้อยแล้ว อาจมีการครอบครองข้อมูล ก) ในเวลาที่นานกว่า หากมีเหตุผลตามกฎหมายหรือข้อบังคับให้ดำเนินการดังกล่าว (ทั้งนี้ข้อมูลดังกล่าวจะถูกลบเมื่อไม่จำเป็นต้องใช้เพื่อวัตถุประสงค์ตามกฎหมายหรือข้อบังคับอีกต่อไป) หรือ ข) ในเวลาที่สั้นกว่า หากบุคคลคัดค้านการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของตนและไม่มีวัตถุประสงค์ที่ถูกติดตามกฎหมายในการเก็บข้อมูลดังกล่าวหากถูกประมวลผลสำเร็จในการสมัครงาน เราจะจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมตลอดขั้นตอนการสรรหาบุคลากรตามประกาศความเป็นส่วนตัวที่ด้วยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ผู้รับเหมา หรือบุคคลที่อยู่ในการดูแลของกลุ่มบริษัท เซลล์ ซึ่งคุณจะได้รับสิทธิในการเข้าถึงและสำเนาของข้อมูลดังกล่าวเมื่อการจ้างงาน”

²⁶³ อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 247

²⁶⁴ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “กลุ่ม ปตท.สผ. ให้ความสำคัญกับการใช้และการเก็บรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน ด้วยมาตรฐานการบริหารจัดการที่ดีโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียโดยรวม และความถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด”

²⁶⁵ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัทฯ เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลประเภทต่าง ๆ ของพนักงานแต่ละตำแหน่งตามกฎหมาย ทั้งนี้ รวมถึง ข้อมูลสิทธิส่วนบุคคลที่พนักงานต้องให้ หรือตามที่บริษัทฯ ต้องการเพื่อดำเนินการทางธุรกรรม การ ให้บริการ การสอบถามหรือการร้องขอ ข้อมูลส่วนบุคคลที่รวบรวมและดำเนินการ โดยบริษัทฯ อาจถูกนำมาใช้เพื่อเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายหรือการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ”

²⁶⁶ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลตามความจำเป็นเพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามกฎหมาย กฎระเบียบ ความต้องการทางธุรกิจที่เหมาะสม”

²⁶⁷ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัทฯ รักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น ชีวประวัติ ประวัติสุขภาพ ประวัติการทำงาน ฯลฯ การ เปิดเผยหรือการถ่ายโอนข้อมูลส่วนตัวของพนักงานสู่สาธารณะจะทำได้เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก พนักงานผู้นั้น ทั้งนี้การล่วงละเมิดถือเป็นความคิดทางวินัย เว้นแต่ได้กระทำไปตามระเบียบบริษัท หรือตามกฎหมาย”

²⁶⁸ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ปฏิบัติตามนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งมีหน้าที่ปกป้องและดูแลรักษาให้พ้นจากการถูกล่วงละเมิดหรือนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต”

²⁶⁹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัทฯ เป็นบริษัทข้ามชาติที่มีสำนักงาน สถานประกอบการ ในเครือ และซัพพลายเออร์ในเขตอำนาจศาลที่แตกต่างกัน การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อมีการส่งผ่านระหว่างประเทศจะต้องได้รับการ รับรองโดยผ่านการทำสัญญา โดยยึดหลักการขยายบรรณาญาในหรือการปกป้องข้อมูลโดยวิธีอื่น ๆ)”

²⁷⁰ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “จำกัดการเข้าถึงเฉพาะผู้ที่ได้รับอนุญาตอย่างเหมาะสมที่มีความจำเป็นในการใช้ข้อมูลเพื่อการดำเนินธุรกิจอย่างชัดเจน ใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ด้วยความระมัดระวัง เก็บรักษาข้อมูลที่บันทึกในคอมพิวเตอร์ให้มีความปลอดภัยและเป็นส่วนตัว และบริษัทสามารถติดตามข้อมูลได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้า”

²⁷¹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “รักษาความปลอดภัยในระบบข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงการ ไม่เปิดเผยรหัสผ่านที่ใช้ในการเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ของบริษัทฯ ให้แก่บุคคลอื่นฯ ควบคุมบุคลากรภายนอกให้ปฏิบัติตามกฎหมายและปฏิบัติตามนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบริษัทฯ”

²⁷² เรียบเรียงโดยผู้เขียน “เนื่องจากลักษณะตามปกติของกลุ่มบริษัท เซลล์ ข้อมูลส่วนบุคคลของคุณและของบุคคลที่อยู่ภายใต้การดูแลของคุณอาจถูกถ่ายโอนไปที่ประเทศอื่นนอกพื้นที่ของคุณ หากเกิดการผิดดังกล่าวขึ้น เราจะดำเนินการให้มั่นใจว่าสิทธิส่วนบุคคลของคุณและของบุคคลที่อยู่ภายใต้การดูแลของคุณ จะได้รับการคุ้มครองต่อไปตาม

3	บันทึกการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4	แผนการบ้านญาติและประกันภัยชีวิต	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5	การเฝ้าตรวจดูแลเพื่อโอกาสที่เท่าเทียม	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี ²⁷³	มี ²⁷⁴
6	การตลาด	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
7	การสืบสวนการกระทำทุจริต	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
8	การเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของคนเอง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
9	การอ้างอิง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
10	การร้องขอให้เปิดเผยข้อมูล	มี ²⁷⁵	มี ²⁷⁶	มี ²⁷⁷	มี ²⁷⁸	ไม่มี	มี ²⁷⁹
11	การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะหรือในกรณีอื่นๆ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

กฎเกณฑ์การให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภายในองค์กรของ เซลล์ และกฎหมายที่มีผลบังคับใช้จริงใช้เทคโนโลยีและนโยบายต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องความเป็นส่วนตัวของคุณจากการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต และการใช้งานที่ไม่เหมาะสม และจะปรับปรุงมาตรการเหล่านี้ให้เท่าทันต่อเทคโนโลยีที่มีให้บริการเสมอตามความเหมาะสม”

²⁷³ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีความเคารพตามหลักสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อบุคคลด้วยความเสมอภาค โดยไม่คำนึงถึงความเหมือนหรือความแตกต่างในด้านเชื้อชาติ ศาสนา อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพรวมถึงเคารพในสิทธิส่วนบุคคล”

²⁷⁴ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “พนักงานทุกระดับของ GPSC ต้องปฏิบัติตามปรัชญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน โดยฝ่ายจัดการ ต้องจัดให้มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชนสากลแก่บุคลากรของ GPSC เพื่อนำไปปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน และไม่สนับสนุนกิจการหรือการกระทำใดที่ละเมิดหลักสิทธิมนุษยชนสากล”

²⁷⁵ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “กลุ่ม ปตท.สผ. เปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา ไม่เกินจริง ทั้งที่มีผลกระทบด้านบวกและด้านลบ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียได้ใช้ประกอบการตัดสินใจ โดยสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเท่าเทียมกัน สร้างความโปร่งใส และความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสีย”

²⁷⁶ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัทฯ อาจแบ่งปันข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเคลดต้ากับผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์ข้อ 2.1 โดยอาจเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเคลดต้าแก่สหราชอาณาจักรที่เป็นบุคคลที่สามโดยหลักการแล้ว บริษัทฯ จะไม่เปิดเผยข้อมูล ส่วนบุคคลประเภทนี้ให้กับบุคคลที่สาม เว้นแต่ บริษัทฯ จะต้องเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ประเภทนี้เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย / ข้อบังคับที่กำหนดไว้หรือให้ปฏิบัติตาม โดยรวมถึง: (1) ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระบวนการทางกฎหมาย (2) เพื่อให้ความร่วมมือในการสอบสวน หรือดำเนินคดีกับความผิดทางอาญา หรือการโจมตีที่ เกี่ยวข้องกับความสมบูรณ์ของเว็บไซต์ หรือ เครือข่ายเทคโนโลยีของบริษัทฯ (3) เพื่อปกป้องสิทธิทรัพย์สินหรือความปลอดภัยของบริษัทฯ”

²⁷⁷ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ห้ามเปิดเผยเอกสารข้อมูลส่วนบุคคลและความลับของบริษัทโดยไม่ได้รับอนุญาตจากกรรมการผู้จัดการใหญ่”

²⁷⁸ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัทจะรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น ชีวิตประวัติ ประวัติสุขภาพ ประวัติการทำงาน ฯลฯ การเปิดเผยหรือการถ่ายโอนข้อมูลส่วนตัวของพนักงานสู่สาธารณะจะทำได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจาก พนักงานผู้นั้น ทั้งนี้ การล่วงละเมิดถือเป็นความผิดทางวินัย เว้นแต่ได้กระทำไปตามระเบียบบริษัท หรือตามกฎหมาย”

²⁷⁹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ข้อมูลส่วนบุคคลของคุณได้รับการประมวลผลตามวัตถุประสงค์ที่อ้างถึงข้างต้นโดยเฉพาะ (หรือเพื่อวัตถุประสงค์ที่สำคัญรองลงมาซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อมูลโดยตรง เช่น การจัดเก็บหรือข้อมูล) และจะเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวให้ฝ่ายต่อไปนี้ทราบตามหลักความจำเป็นอย่างเคร่งครัด (1) บริษัทอื่น ๆ ภายในกลุ่มบริษัท เซลล์ รวมถึงบริษัทที่อาจตั้งอยู่นอกพื้นที่ของคุณและ/หรือเขตเศรษฐกิจยุโรป (“EEA”) (2) ตัวแทนบุคคลที่สามที่ได้รับอนุญาต ผู้ให้บริการและ/หรือผู้รับเหมาช่วงของ เซลล์ และ (3) เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ รัฐบาล หน่วยงานกำกับดูแลหรือหน่วยงานด้านการศึกษา ในกรณีที่จำเป็นต้องปฏิบัติตามข้อผูกมัดทางกฎหมายหรือข้อบังคับซึ่งบริษัท เซลล์ ที่เกี่ยวข้องจะต้องปฏิบัติตาม หรือในกรณีที่ได้รับความยินยอมตามกฎหมายหรือสิ่งที่บังคับใช้”

²⁸⁰ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “การเปิดเผยข้อมูลต้องเป็นไปโดยบุคลากรของ GPSC ที่มีอำนาจหน้าที่ บุคลากรทั่วไปไม่มีหน้าที่ เปิดเผยข้อมูล เมื่อถูกถามให้เปิดเผยข้อมูลที่คุณไม่มีหน้าที่เปิดเผย ให้แนะนำผู้ถามสอบถามไปยังผู้ที่มีหน้าที่เปิดเผยข้อมูลนั้น เพื่อเป็นการให้ข้อมูลอย่างถูกต้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน”

12 การรวบรวมกิจการ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
13 การภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์ และการปลดออก	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
14 การประมวลผลข้อมูลโดยบุคคลภายนอก	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
15 การเก็บรักษานับันทึกข้อมูลของพนักงาน	มี ²⁸¹	มี ²⁸²	มี ²⁸³	ไม่มี	ไม่มี	มี ²⁸⁴	มี ²⁸⁵

²⁸¹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บันทึก และรายงานข้อมูลต่างๆ อย่างถูกต้องและตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริง และเมื่อพ้นช่วงระยะเวลาที่ต้องเก็บรักษาข้อมูลหรือเอกสาร จะต้องดูแลให้มีการทำลายด้วยวิธีที่เหมาะสมถูกต้องกับข้อมูลหรือเอกสารแต่ละประเภท โดยให้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการรักษาความลับของนโยบายการบริหารจัดการเอกสารของ ปตท.สผ. และข้อกำหนดระบบงานสารบรรณของ ปตท.สผ.”

²⁸² เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัทฯ จะเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานแต่ละรายในระยะเวลาที่กำหนด และไม่ทำการนอกเหนือวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมหรือประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล นอกจากนั้นบริษัทฯ อาจลบข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวภายใต้สถานการณ์ต่อไปนี้ (1) เมื่อไม่จำเป็นต้องเก็บหรือใช้ข้อมูลส่วนบุคคล (2) เมื่อไม่มีข้อเรียกร้องทางกฎหมาย หรือเหตุผลตามกฎหมายให้เก็บรักษา (3) เพื่อให้เป็นไปตามข้อผูกพันทางกฎหมายกับบริษัทฯ”

²⁸³ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “จัดเก็บและทำลายข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลความลับของบริษัทภายในระยะเวลาที่เหมาะสม ตามเงื่อนไขกฎระเบียบของบริษัท หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง”

²⁸⁴ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ข้อมูลทั้งหมด รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลได้รับการจัดการสอดคล้องกับมาตรฐานของกลุ่มบริษัทเชลล์ ในด้านการจัดการข้อมูลและบันทึก และมีการลบอย่างปลอดภัยเมื่อไม่จำเป็นสำหรับวัตถุประสงค์ทางธุรกิจที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือวัตถุประสงค์ตามกฎหมาย/ข้อบังคับ โดย(1) เราจะครอบครองข้อมูลที่อยู่ภายในแฟ้มข้อมูลของบุคลากรไม่เกิน 10 ปี เมื่อสถานะการจ้างงานของคุณสิ้นสุดลง (2) เราจะครอบครองข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการที่จะได้รับเมื่อปลดเกษียณไม่เกิน 99 ปี นับจากการจ้างงานเริ่มต้น (3) เราจะครอบครองข้อมูลส่วนบุคคลใด ๆ ที่เก็บรวบรวม ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการตรวจสอบเพื่อคัดกรองผ่านแหล่งข้อมูลสาธารณะทั่วไปหรือรายชื่อบุคคลที่ต้องห้ามตามประกาศของรัฐบาลและสื่อสาธารณะไม่เกิน 15 ปี นับจากเวลาที่มีการเก็บรวบรวมครั้งแรก (4) เราจะครอบครองชื่อ วันที่ เวลาและจุดเชื่อมต่อสำหรับบุคคลทุกคนที่เข้ามาขังพื้นที่ต่าง ๆ ของ เชลล์ เป็นระยะเวลา 3 ปี นับจากการเข้าถึงแต่ละครั้ง(5) ในกรณีที่บุคคลถูกไล่ออกหรือถูกบอกเลิกสัญญา เนื่องจากการกระทำผิดอย่างร้ายแรง รวมถึงการละเมิด Life Saving Rules ของ เชลล์ หรือการฝ่าฝืนหลักจรรยาบรรณของ เชลล์ เราจะครอบครองข้อมูลดังกล่าวไม่เกิน 30 ปี หลังจากการเลิกจ้าง ”

²⁸⁵ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บุคลากรของ GPSC ควรเก็บรักษาข้อมูลไว้อย่างน้อย 10 ปี ทั้งที่เก็บไว้เป็นเอกสาร และที่เก็บไว้ เป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อมีการเรียกใช้เอกสารบางประเภทต้องมีการรักษาไว้ตามที่กฎหมาย กำหนด บุคลากรของ GPSC ควรทำการศึกษาเป็นกรณีไป เมื่อครบกำหนดให้นำเอกสารไปทำลาย ตามขั้นตอนที่กำหนดในนโยบายการจัดการทรัพย์สิน การรักษาความลับ และการใช้ข้อมูลของบริษัท”

ตารางที่ 4.1.3 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านพลังงาน²⁸⁶

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านพลังงาน						
	PTTEP	DELTA	RATCH	EGCO	BGRIM	SHELL	GPSC
1 โดยวิธีการปกติ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2 จากอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี ²⁸⁷	ไม่มี
3 จากภาพเคลื่อนไหวและเสียง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี ²⁸⁸	ไม่มี
4 โดยเป็นความลับ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 จากในยานพาหนะ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
6 จากข้อมูลของบุคคลที่สาม	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

²⁸⁶ อ้างแล้ว เจริงอรุณที่ 247

²⁸⁷ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “อาจมีการตรวจสอบกิจกรรมทั้งหมดในอุปกรณ์ IT ของ เซลล์ และ/หรือเมื่อเชื่อมต่อกับเครือข่าย IT ของ เซลล์ เพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อวัตถุประสงค์ด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและความมั่นคง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปกป้องสินทรัพย์ของ เซลล์ เจ้าหน้าที่ของ เซลล์ และผู้ที่เข้ามาติดต่อธุระในพื้นที่ของ เซลล์ เพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่มีข้อกำหนดตามกฎหมายท้องถิ่นในการให้ข้อมูลต่อรัฐบาล/หน่วยงานกำกับดูแล เพื่อตรวจสอบ (ตามขอครบทั้งหมด) จำนวนของบุคคลที่เข้ามาหรือทำงานในพื้นที่ของ เซลล์ สำหรับการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลและอสังหาริมทรัพย์”

²⁸⁸ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “พื้นที่และสินทรัพย์ส่วนใหญ่ของเรามีการติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อรักษาความปลอดภัย (CCTV) มีการบ่งชี้ให้ทราบว่าสถานที่ใดที่มีการใช้กล้องวงจรปิดเพื่อรักษาความปลอดภัย เราใช้กล้องวงจรปิดเพื่อวัตถุประสงค์ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และความมั่นคง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปกป้องสินทรัพย์ของ เซลล์ เจ้าหน้าที่ของ เซลล์ และผู้มาติดต่อธุระในพื้นที่ของ เซลล์ รูปภาพต่าง ๆ ทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นประจำ เว้นแต่จะมีเหตุการณ์เกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัยหรือความมั่นคง กิจกรรมเกี่ยวกับอาชญากรรมที่ต้องสงสัยว่าอาจเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นจริง ในกรณีดังกล่าวทีมงานฝ่ายสอบสวนภายในของ เซลล์ หรือภายนอกอาจดูรูปภาพเหล่านั้น หากจำเป็นต้องดำเนินการโดยชอบด้วยกฎหมาย หรือที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายที่บังคับใช้”

ตารางที่ 4.1.4 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านพลังงาน²⁸⁹

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ ข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านพลังงาน						
	PTTEP	DELTA	RATCH	EGCO	BGRIM	SHELL	GPSC
1 ข้อมูลสุขภาพทั่วไปของพนักงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี ²⁹⁰	ไม่มี	มี ²⁹¹	ไม่มี
2 แผนรักษาสุขภาพในทางอาชีพ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
3 ข้อมูลจากการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 ข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 ข้อมูลจากการตรวจสอบทางพันธุกรรม	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ตารางที่ 4.2.1 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการธนาคาร²⁹²

²⁸⁹ อ่างแล้ว เจริญอรุณีที่ 247

²⁹⁰ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัทจะรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น ชีวประวัติ ประวัติสุขภาพ ประวัติการทำงาน ฯลฯ การเปิดเผยหรือการถ่ายโอนข้อมูลส่วนตัวของพนักงานสู่สาธารณะจะทำได้เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก พนักงานผู้นั้น ทั้งนี้ การล่วงละเมิดถือเป็นความคิดทางวินัย เว้นแต่ได้กระทำไปตามระเบียบบริษัท หรือตามกฎหมาย”

²⁹¹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “เราซึ่งประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลประเภทพิเศษ บางอย่าง (‘ข้อมูลส่วนบุคคลที่ละเอียดอ่อน’) เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพของบุคคล เชื้อชาติหรือชาติพันธุ์ ความเชื่อทางศาสนาหรือหลักปรัชญา ความหลากหลายทางเพศ ความคิดเห็นทางการเมืองและการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เฉพาะในกรณีที่จำเป็นเพื่อวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานและประกันสังคม และในกรณีที่จำเป็นเพื่อวัตถุประสงค์ในการให้คำปรึกษาด้านอาชีวเวชศาสตร์ เพื่อปกป้องผลประโยชน์ที่สำคัญของแต่ละบุคคล (เช่น ในกรณีที่เกิดเหตุการฉกฉวยเงิน) รวมถึงเหตุผลต่าง ๆ ด้านสาธารณสุขหรือในกรณีที่บุคคลให้ความยินยอมอย่างชัดแจ้ง”

²⁹² จรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจ, บริษัท ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.bangkokbank.com/th-TH/About-Us/Corporate-Governance/Code-of-Conduct-and-Business-Ethics-Practices>

คำแนะนำในการสมัครงาน, สมัครงาน, บริษัท ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.bangkokbank.com/th-TH/About-Us/Bangkok-Bank-Careers>, https://icareers.bangkokbank.com/psc/ps/EMPLOYEE/HRMS/c/HRS_HRAM.HRS_CE.GBL?&

ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “Bangkok Bank”, บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา

<https://th.jobsdb.com/TH/TH/Search/FindJobs?KeyOpt=COMPLEX&JSRV=1&RLRSF=1&JobCat=1&SearchFields=Positions,Companies&Key=bangkok%20bank&JSRC=HPSS>

จรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจ, บริษัท ธนาคารแลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน), [ออนไลน์], แหล่งที่มา

<https://www.lhbank.co.th/Files/aboutus/%E0B8%A1%E0%B8%98A3%B8%B4%E0%B8%88.pdf>

ตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัคร, บริษัท ธนาคารแลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน), [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.lhbank.co.th/eRecruitment/CareerUpdate.aspx>

ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “LH BANK”, บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา

<https://th.jobsdb.com/TH/TH/Search/FindJobs?KeyOpt=COMPLEX&JSRV=1&RLRSF=1&JobCat=1&SearchFields=Positions,Companies&Key=LH%20bank&JSRC=HPSS>

หลักการกำกับดูแลกิจการ, บริษัท ธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.kiatnakin.co.th/th/aboutus/corporate-governance>

ติดต่อเพื่อร่วมงานกับเรา, บริษัท ธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.kiatnakin.co.th/th/career-content/contact-to-join-kk-team>

ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “KIATNAKIN BANK”, บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา

<https://th.jobsdb.com/th/jobs/companies/kiatnakin-bank-public-company-limited?JSRC=HPSS>

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการธนาคาร					
	BBL	LHBANK	KKP	BAAC	TISCO	SCBANK
1 การโฆษณารับสมัครงาน	มี ²⁹³	มี ²⁹⁴	มี ²⁹⁵	มี ²⁹⁶	มี ²⁹⁷	มี ²⁹⁸
2 ใบสมัครงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
3 การตรวจสอบความถูกต้อง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

จริยธรรมทางธุรกิจ จรรยาบรรณของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน, บริษัท ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], วันที่ 4 กรกฎาคม 2554, แหล่งที่มา https://www.baac.or.th/file-upload-manual/COC_BAAC_Final.pdf

ประกาศธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจำกัด (มหาชน) เรื่องรับสมัครบุคคลภายนอกเป็นพนักงาน, บริษัท ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], วันที่ 30 เมษายน 2563, แหล่งที่มา <https://www.baac.or.th/file-upload/15104-1-1%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A8%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%B1%E0%B8%84%E0%B8%A3.pdf> <https://www.baac.or.th/content-job.php>

คู่มือการปฏิบัติงานกลุ่มทิสโก้, บริษัท จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], วันที่ วันที่ 24 กันยายน 2562, แหล่งที่มา <https://www.tisco.co.th/content/dam/tiscombank/download/about-tisco/compliance-manual.pdf>

ตำแหน่งงาน, ร่วมงานกับทิสโก้, บริษัท จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://online.tisco.co.th/ej/th/jobopportunities/jobopportunities.jsp>

ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “TISCO”, บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://th.jobsdb.com/th/jobs/companies/tisco-financial-group-public-company-limited?JSSRC=JSRSB>

GROUP RECRUITMENT PRIVACY STATEMENT,

ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด (ไทย) จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.sc.com/en/privacy-policy/>

<https://www.sc.com/en/careers/>

ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “STANDARD CHARTERED BANK THAI”, บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา

<https://th.jobsdb.com/th/jobs/companies/standard-chartered-bank-thai-pcl?JSSRC=JSRSB>

²⁹³ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อนายจ้างผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานคุณสมบัติของผู้สมัครงาน และข้อมูลเจ้าหน้าที่รับสมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน และตัวแทนหรือนายหน้ามีการกล่าวถึงนายจ้างในโฆษณารับสมัครงานว่า “JOBSDB จะส่ง ใบสมัครของคุณไปยัง Bangkok Bank Public Company Limited/ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)”

²⁹⁴ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อนายจ้างผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น รายละเอียดเจ้าหน้าที่รับสมัครงาน ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน ตัวแทนหรือนายหน้ามีการกล่าวถึงนายจ้างในโฆษณารับสมัครงานว่า “JOBSDB จะส่ง ใบสมัครของคุณไปยัง Land and Houses Bank Public Company Limited ””

²⁹⁵ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อนายจ้างผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น รายละเอียดเจ้าหน้าที่รับสมัครงาน ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน ตัวแทนหรือนายหน้ามีการกล่าวถึงนายจ้างในโฆษณารับสมัครงานว่า “jobsDB will send your application for review directly to Kiatnakin Bank Public Company Limited”

²⁹⁶ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อนายจ้างผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน”

²⁹⁷ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อนายจ้างผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน ตัวแทนหรือนายหน้ามีการกล่าวถึงนายจ้างในโฆษณารับสมัครงานว่า “jobsDB will send your application for review directly to TISCO ”

²⁹⁸ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อนายจ้างผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน ตัวแทนหรือนายหน้ามีการกล่าวถึงนายจ้างในโฆษณารับสมัครงานว่า “jobsDB will send your application for review directly to Standard Chartered Bank (Thai) PCL.””

4 การคัดเลือกผู้เข้ารอบ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 การสัมภาษณ์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
6 การตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
7 การเก็บรักษาบันทึกการรับสมัครงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี ²⁹⁹

ตารางที่ 4.2.2 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการบันทึกข้อมูลการจ้างงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการธนาคาร³⁰⁰

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในการบันทึกข้อมูลการจ้างงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการธนาคาร					
	BBL	LHBANK	KKP	BAAC	TISCO	SCBANK
1 การเก็บรวบรวมและการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลการจ้างงานทั่วไป	มี ³⁰¹	ไม่มี	มี ³⁰²	มี ³⁰³	ไม่มี	ไม่มี
2 การรักษาความปลอดภัย	มี ³⁰⁴	มี ³⁰⁵	ไม่มี	ไม่มี	มี ³⁰⁶	ไม่มี

²⁹⁹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ธนาคารจะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานเท่าที่จำเป็นต่อการประมวลผลข้อมูล เช่น ชื่อ นามสกุล วันเดือนปีเกิด ประวัติย่อของผู้สมัครงาน สถานที่ทำงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อัตราเงินเดือนปัจจุบัน สถานะการสมรส ผลการทดสอบบุคคลก่อนเริ่มทำงาน เป็นต้น และข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว เช่น ประวัติทางอาชญากรรม หรือข้อมูลด้านสุขภาพ ธนาคารจะแจ้งให้ผู้สมัครงานทราบถึงแหล่งข้อมูลที่ต้องกรอกใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน ธนาคารจะแจ้งให้ผู้สมัครงานทราบถึงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมและการประมวลผลข้อมูลของผู้สมัครงาน ธนาคารจะแจ้งให้ผู้สมัครงานทราบว่าองค์กรจะเปิดเผยข้อมูลหรือส่งต่อข้อมูลให้แก่บุคคลหรือหน่วยงานใดบ้าง และธนาคารจะแจ้งให้ผู้สมัครงานทราบถึงระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูลในใบสมัครงาน วิธีการทำลายข้อมูลของผู้สมัครงานเมื่อหมดความจำเป็นและกระบวนการรักษาความปลอดภัยให้แก่ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน”

³⁰⁰ อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 292

³⁰¹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ธนาคารควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานทุกคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ (1) จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย พร้อมให้บริการแก่ลูกค้า (2) ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเป็นธรรมและให้เกียรติ (3) ส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยเข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ (4) ให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแก่พนักงาน บนพื้นฐานของการประเมินผลงานที่เป็นธรรม (5) เก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานไว้เป็นความลับและไม่นำข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานไปใช้หาประโยชน์อื่น (6) กรณีมีการสอบสวนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ธนาคารพึงให้การดูแลพนักงานในการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทางการที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานกำกับดูแล และหน่วยงานตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้ได้ความเป็นธรรม”

³⁰² เรียบเรียงโดยผู้เขียน “เก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเฉพาะที่มีความจำเป็น โดยถือว่าเป็นความลับ”

³⁰³ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ธนาคารจะรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน เช่น ชีวประวัติ ประวัติสุขภาพ ประวัติการทำงานหรือข้อมูลส่วนตัวอื่นๆ”

³⁰⁴ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “จัดให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและกฎเกณฑ์ รวมทั้งตระหนักถึงความเสี่ยงของการไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจ ภาพลักษณ์ และชื่อเสียงของธนาคาร รวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเอง จัดให้มีหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ ซึ่งสามารถทำหน้าที่ได้โดยอิสระจากการบริหารจัดการหน่วยงานธุรกิจของธนาคาร รวมถึงมีการจัดสรรบุคลากรและทรัพยากรต่างๆ ให้กับหน่วยงานดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเพียงพอ”

³⁰⁵ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “จัดให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและกฎเกณฑ์รวมทั้งตระหนักถึงความเสี่ยงของการไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจ ภาพลักษณ์ และชื่อเสียงของธนาคารรวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเอง”

³⁰⁶ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “พนักงานทุกคนควรใช้ความระมัดระวัง เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่เป็นความลับจะไม่ถูกเปิดเผยต่อบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง ผู้ที่ไม่คุ้นเคยกับนโยบาย หรือวิธีปฏิบัติกับข้อมูลที่เป็นความลับ หรือผู้ที่ไม่ควรได้ทราบข้อมูลนั้น”

3 บันทึกการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 แผนการบ้านานุและประกันภัยชีวิต	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 การเฝ้าตรวจดูเพื่อโอกาสที่เท่าเทียม	มี ³⁰⁷	ไม่มี	มี ³⁰⁸	มี ³⁰⁹	ไม่มี	ไม่มี
6 การตลาด	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
7 การสืบสวนการกระทำทุจริต	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
8 การเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
9 การอ้างอิง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
10 การร้องขอให้เปิดเผยข้อมูล	ไม่มี	มี ³¹⁰	ไม่มี	มี ³¹¹	ไม่มี	ไม่มี
11 การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะหรือในกรณีอื่นๆ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
12 การรวบรวมกิจการ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
13 การภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์ และการปลดออก	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
14 การประมวลผลข้อมูลโดยบุคคลภายนอก	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
15 การเก็บรักษาบันทึกข้อมูลของพนักงาน	ไม่มี	มี ³¹²	ไม่มี	มี ³¹³	ไม่มี	ไม่มี

³⁰⁷ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “การพินิจของบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด และจะไม่เกี่ยวข้องกับภาระละเมิดสิทธิมนุษยชนใดๆ นอกจากนี้ ธนาคารจะส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายนอกต่างๆ ทั้งนี้ กิจกรรมดังกล่าวจะต้อง (ก) ไม่ทำให้เกิดผลกระทบต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีของธนาคาร (ข) ไม่เป็นการขัดขวางหรือเป็นอุปสรรคอย่างสำคัญต่อการอุทิศเวลาหรือการทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ (ค) ไม่ขัดต่อจรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจ (ง) ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (จ) ไม่ขัดต่อกฎหมายและศีลธรรมอันดี”

³⁰⁸ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “การพินิจของสิทธิมนุษยชนและสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานทุกคน ปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างให้เกียรติ โดยธนาคารจะไม่เลือกปฏิบัติเกี่ยวกับเชื้อชาติ เพศ อายุ ความพิการ หรือรสนิยมทางเพศหรือการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมายในทุกรูปแบบ”

³⁰⁹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน ต้องการพินิจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลรวมทั้งการพินิจเกียรติและศักดิ์ศรี ไม่แบ่งแยกการศึกษา ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา และเพศ”

³¹⁰ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “พนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งหมายความว่า รวมถึง ข้อมูลเกี่ยวกับรายได้และผลประโยชน์ จะสามารถเปิดเผยข้อมูลให้ บุคคลภายในหรือภายนอกธนาคารเพื่อใช้งานได้เมื่อมีความจำเป็นอย่างถึงที่นั้น โดยต้องใช้ความระมัดระวังอย่างถึง และจะต้องรักษาความลับอย่างเคร่งครัด ในบางกรณี ธนาคารอาจจะเปิดเผยข้อมูลความลับได้ต่อเมื่อ (1) มีกฎหมายบังคับให้กระทำ การดังกล่าว เช่น หมายศาล (2) ถ้าเป็นความรับผิดชอบ หรือความผูกพันที่มีต่อสังคม (3) เมื่อได้รับการร้องขอเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากลูกค้าเป็น ลายลักษณ์อักษร”

³¹¹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “การเปิดเผยหรือการถ่ายโอนข้อมูลส่วนตัวของ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานสู่สาธารณะจะทำให้ได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจาก กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานผู้นั้น เว้นแต่ได้กระทำไปตามระเบียบธนาคารหรือตามกฎหมาย”

³¹² เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ในกิจการของธนาคาร การเก็บความลับ หมายถึง การรักษาข้อมูลสำคัญทุกชนิดของธนาคารตลอดจนข้อมูลของลูกค้า ข้อมูลสำคัญเหล่านี้รวมถึง (1) ข้อมูลทางการเงิน บัญชี ชื่อและที่อยู่ของลูกค้า (2) ข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สินของธนาคาร (3) ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารระบบภายในของธนาคาร ซึ่งรวมถึงสถิติตัวเลขและรายงานต่างๆ (4) ข้อมูลพนักงานของธนาคารทั้งอดีตและปัจจุบัน”

³¹³ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ธนาคารจะรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน เช่น ชิวประวัติ ประวัติสุขภาพ ประวัติการทำงานหรือข้อมูลส่วนตัวอื่นๆ”

ตารางที่ 4.2.3 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการธนาคาร³¹⁴

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการธนาคาร					
	BBL	LHBANK	KKP	BAAC	TISCO	SCBANK
1 โดยวิธีการปกติ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2 จากอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
3 จากภาพเคลื่อนไหวและเสียง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 โดยเป็นความลับ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 จากในยานพาหนะ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
6 จากข้อมูลของบุคคลที่สาม	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ตารางที่ 4.2.4 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการธนาคาร³¹⁵

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ ข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการธนาคาร					
	BBL	LHBANK	KKP	BAAC	TISCO	SCBANK
1 ข้อมูลสุขภาพทั่วไปของพนักงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี ³¹⁶	ไม่มี	ไม่มี
2 แผนรักษาสุขภาพในทางอาชีพ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
3 ข้อมูลจากการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 ข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 ข้อมูลจากการตรวจสอบทางพันธุกรรม	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

³¹⁴ อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 292

³¹⁵ อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 292

³¹⁶ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ธนาคารจะรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน เช่น ชิวประวัติ ประวัติสุขภาพ ประวัติการทำงานหรือข้อมูลส่วนตัวอื่นๆ”

ตารางที่ 4.3.1 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการประกันภัย³¹⁷

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการประกันภัย			
	BLA	GENERALI	VIRIYAH	AIG
1 การโฆษณารับสมัครงาน	มี ³¹⁸	มี ³¹⁹	มี ³²⁰	มี ³²¹
2 ใบสมัครงาน	มี ³²²	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
3 การตรวจสอบความถูกต้อง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 การคัดเลือกผู้เข้ารอบ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 การสัมภาษณ์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

³¹⁷ คู่มือจรรยาบรรณสำหรับบุคคลขององค์กร ฉบับที่ 2 ปี 2560, บริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา

https://www.bangkoklife.com/source/content/files/%E0%B8%A3%E0%B8%9325_09_60.pdf

สมัครงานและตำแหน่งที่ว่าง, บริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.bangkoklife.com/th/Contact/Work/9>

จริยธรรมในการประกอบธุรกิจ, บริษัท จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], วันที่ 14 ธันวาคม 2555, แหล่งที่มา <https://generalico.th/wp-content/uploads/2016/06/Code-of-conduct-Thai.pdf>

สมัครเป็นพนักงานและตำแหน่งงานที่ว่าง, บริษัท เจเนอราลี่ ประกันชีวิต (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://generalico.th/contact-us/jobs/>

ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “GENERALI”, บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://th.jobsdb.com/TH/EN/Search/FindJobs?KeyOpt=COMPLEX&JSRV=1&RLRSF=1&JobCat=1&SearchFields=Positions,Companies&Key=generalico&JSSRC=JSR SB>

นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ฉบับปี 2562, บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], ปี พ.ศ. 2562, แหล่งที่มา

https://www.viriyah.co.th/th/download/corporate_governance2562.pdf

รายละเอียดการสมัครงาน, บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา

https://www.viriyah.co.th/th/content.php?id=23#_XnJEilgzblV

ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “VIRIYAH”, บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา

<https://th.jobsdb.com/TH/EN/Search/FindJobs?KeyOpt=COMPLEX&JSRV=1&RLRSF=1&JobCat=1&SearchFields=Positions,Companies&Key=viriyah%20insurance%20public%20company%20limited&JSSRC=CSBAS&posFix=1>

หลักจรรยาบรรณทางธุรกิจ, บริษัท เอไอจี ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.aig.com/content/dam/aig/america-canada/us/documents/corp-governance/code-of-conduct/aig-coc-thai-brochure.pdf>

³¹⁸ ระเบียบโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อ นายจ้าง ผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน”

³¹⁹ ระเบียบโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อ นายจ้าง ผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน ตัวแทนหรือนายหน้ามีการกล่าวถึงนายจ้างในโฆษณารับสมัครงานว่า jobsDB will send your application for review directly to Generali Life Assurance (Thailand) PCL”

³²⁰ ระเบียบโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อ นายจ้าง ผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงานมีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน - ตัวแทนหรือนายหน้ามีการกล่าวถึงนายจ้างในโฆษณารับสมัครงานว่า “jobsDB will send your application for review directly to The Viriyah”

³²¹ ระเบียบโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อ นายจ้าง ผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน”

³²² ระเบียบโดยผู้เขียน “มีการแจ้งเกี่ยวกับข้อมูลของผู้สมัครงานเกี่ยวกับ ข้อมูลประวัติส่วนตัว เช่น ชื่อ นามสกุล วันเดือนปีเกิด ที่อยู่ เลขที่ประจำตัวประชาชน สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ส่วนสูง น้ำหนัก ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ความสามารถพิเศษ ในใบสมัครงานออนไลน์”

6 การตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
7 การเก็บรักษาบันทึกการรับสมัครงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ตารางที่ 4.3.2 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการบันทึกข้อมูลการจ้างงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการประกันภัย³²³

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในการบันทึกข้อมูลการจ้างงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการประกันภัย			
	BLA	GENERALI	VIRIYAH	AIG
1 การเก็บรวบรวมและการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลการจ้างงานทั่วไป	ไม่มี	มี ³²⁴	มี ³²⁵	มี ³²⁶
2 การรักษาความปลอดภัย	มี ³²⁷	ไม่มี	มี ³²⁸	มี ³²⁹
3 บันทึกการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 แผนการบำนาญและประกันชีวิต	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 การเฝ้าตรวจดูเพื่อโอกาสที่เท่าเทียม	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
6 การตลาด	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
7 การสืบสวนการกระทำทุจริต	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
8 การเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
9 การอ้างอิง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

³²³ อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 317

³²⁴ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องถูกจัดการอย่างเหมาะสมและเคารพสิทธิส่วนบุคคลข้อมูลส่วนบุคคลอันเกี่ยวข้องกับบุคคลที่สาม ลูกจ้าง พนักงาน หรือบุคคลอื่นๆ และถูกจัดเก็บบนพื้นฐานและความจำเป็นที่จำเป็นและภายใต้ของกฎหมาย ข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องเก็บ และดำเนินการและใช้ร่วมกับบุคคลอื่นในกรณีในกรณีที่ระบุในกฎหมายและตามที่ร้องขอด้วยขอบเขตที่จำเป็นและเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวและความประสงค์ของข้อมูลส่วนตัวใดๆ ที่แจ้งให้เจ้าของข้อมูลให้การดูแลและเป็นพิเศษในระหว่างในการถ่ายโอนข้อมูลข้ามประเทศพนักงานจะต้องยื่นข้อจำกัดถ้ามีตามกฎหมายหรือมีการปรึกษาหน่วยงานกำกับดูแลจริยธรรมเมื่อสงสัย”

³²⁵ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ผู้บริหาร พนักงาน และคู่สัญญาของบริษัท จะไม่ยุ่งเกี่ยว หรือกระทำการใดๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลของผู้อื่นโดยมิชอบ”

³²⁶ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ข้อมูลที่เป็นความลับคือ ข้อมูลของลูกค้า และข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโดยข้อมูลที่ไม่มีมีการเปิดเผยต่อที่สาธารณะและเป็นข้อมูลภายใต้ที่กฎหมายกำหนดไว้”

³²⁷ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัทเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวเป็นส่วนตัวของทุกคนในสังคม ดังนั้นข้อมูลส่วนบุคคลที่บริษัท ได้ครอบครองจากการดำเนินธุรกิจ อาทิ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ลูกค้า และผู้เกี่ยวข้อง อื่นๆ ต้องได้รับความคุ้มครองป้องกันไม่ให้ถูกนำไปใช้ เปิดเผย หรือโอนข้อมูลนั้นไปยัง บุคคลอื่นที่เป็นการละเมิดกฎหมาย”

³²⁸ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ผู้บริหาร พนักงาน และคู่สัญญาของบริษัท ต้องรายงานให้บริษัททราบทันที หากพบเห็นการ โจรกรรม ข้อมูลของบริษัท”

³²⁹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ปกป้องและจัดการข้อมูลบริษัทของ AIG ทั้งนี้รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคล และตรวจสอบดูแลให้ถูกนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจที่ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น ป้องกัน สืบหาหรือสืบสวนการก่ออาชญากรรม และ/หรือ การฝ่าฝืนกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่มีผลบังคับใช้อื่น ป้องกัน สืบหาหรือสืบสวนการใช้ระบบ IT หรือข้อมูลของ AIG โดยไม่ได้รับอนุญาต”

10 การร้องขอให้เปิดเผยข้อมูล	มี ³³⁰	ไม่มี	มี ³³¹	ไม่มี
11 การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะหรือในกรณีอื่นๆ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
12 การควบคุมกิจการ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
13 การภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์ และการปลดออก	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
14 การประมวลผลข้อมูลโดยบุคคลภายนอก	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
15 การเก็บรักษาบันทึกข้อมูลของพนักงาน	มี ³³²	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ตารางที่ 4.3.3 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการประกันภัย³³³

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการประกันภัย			
	BLA	GENERALI	VIRIYAH	AIG
1 โดยวิธีการปกติ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี ³³⁴
2 จากอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี ³³⁵
3 จากภาพเคลื่อนไหวและเสียง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี ³³⁶
4 โดยเป็นความลับ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 จากในยานพาหนะ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
6 จากข้อมูลของบุคคลที่สาม	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

³³⁰ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ต้องเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวส่วนตัวของบุคคลอื่นโดยจะต้องได้รับความยินยอมจากบุคคลนั้นๆ ก่อนนำข้อมูลของบุคคลนั้นๆ ไปใช้หรือเปิดเผยต่อบุคคลอื่น”

³³¹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ผู้บริหาร พนักงาน และคู่สัญญาของบริษัท จะไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครอง ข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ประกาศ กำหนด ผู้บริหาร พนักงาน และคู่สัญญาของบริษัท ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท โดยขออนุญาตจากผู้มีอำนาจก่อนเผยแพร่ข้อมูลของบริษัท ทุกครั้ง ผู้บริหาร พนักงาน และคู่สัญญาบริษัท จะไม่ทำการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับทางธุรกิจแก่บุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง”

³³² เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ทุกคนมีหน้าที่ดูแลรักษาข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในความครอบครองของบริษัท ดังนั้นการรวบรวมและการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล การใช้งาน การเปิดเผย หรือการ โอนข้อมูล จะต้องกระทำด้วยความระมัดระวังเท่าที่จำเป็นตามมาตรฐานสากล และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด”

³³³ อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 317

³³⁴ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ตรวจสอบ ประเมิน และคัดลอกเอกสารภายในสถานที่หรือสถานประกอบการอื่นๆ ของAIG เช่น โต๊ะทำงาน ตู้เก็บเอกสาร สถานที่จัดเก็บข้อมูล”

³³⁵ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ติดตาม สืบค้นและตรวจสอบพนักงานเกี่ยวกับการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ AIG รวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะ คอมพิวเตอร์ อีเมล การรับส่งข้อความและระบบเครือข่าย อุปกรณ์เคลื่อนที่ โทรศัพท์และระบบเสียงอื่น ๆ การประชุมผ่านภาพวิดีโอและระบบภาพวิดีโออื่น ๆ การสแกนและการพิมพ์ทรัพยากร ข้อมูลระบบการเข้าถึงด้วยระบบคีย์การ์ด และ/หรือ ข้อมูลที่มีการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์”

³³⁶ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ติดตามและประเมินภาพและบันทึกการถ่ายทอดสดผ่านภาพวิดีโอที่ปลอดภัยและเข้าถึงบันทึก ที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานที่และสถานประกอบการอื่นๆ ของ AIG ที่พนักงานสามารถเข้าถึงได้”

ตารางที่ 4.3.4 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการประกันภัย³³⁷

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ ข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการประกันภัย			
	BLA	GENERALI	VIRIYAH	AIG
1 ข้อมูลสุขภาพทั่วไปของพนักงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2 แผนรักษาสุขภาพในทางอาชีพ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
3 ข้อมูลจากการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 ข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 ข้อมูลจากการตรวจสอบทางพันธุกรรม	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ตารางที่ 4.4.1 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการให้บริการ³³⁸

³³⁷ อ้างแล้ว เจริญรอดที่ 317

³³⁸ จรรยาบรรณบริษัท, บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.bemplc.co.th/CodeofConduct>
 สมัยกรงานและตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัคร, บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://recruitment.bemplc.co.th/Career-find>
 Code of Conduct, บริษัท อินทัช โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา https://www.intouchcompany.com/cg/Code%20of%20conduct%202019_EN.pdf
 ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “INTOUCH”, บริษัท จัดหางาน จีอบีเอส ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://th.jobsdb.com/th/Search/FindJobs?JSRV=1&Key=%22Intouch+Group%22&KeyOpt=COMPLEX&SearchFields=Companies&JSSRC=JIDFT>
 นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว, บริษัท ซิสโก้ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา https://www.cisco.com/c/th_th/about/trust-center/data-protection-and-privacy-policy.html
 3 . การกำกับดูแลกิจการ, บริษัท เน็ตเบย์ จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <http://investor-th.netbay.co.th/misc/cg/20160606-netbay-cg-policy-th.pdf>
 ติดต่อสมัครงาน, บริษัท เน็ตเบย์ จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.netbaythailand.com/career.html>
 การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, Code of Conduct, บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.dksh.com/th-th/home/about-us/dksh-global/sustainability/code-of-conduct>
 ร่วมงานกับเรา, บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.dksh.com/th-th/home/careers/career-opportunities>
 ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “DKSH”, บริษัท จัดหางาน จีอบีเอส ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://th.jobsdb.com/th/jobs/companies/dksh-thailand-limited?Key=dksh+thailand+limited&JSSRC=CSBAS&posFix=1>
 จรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ทางธุรกิจ (Code of Business Conduct), บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], วันที่ 26 เมษายน 2561, แหล่งที่มา <https://ba-th.listedcompany.com/misc/cg/20180516-ba-cg-code-conduct-th.pdf>
 รายละเอียดและวิธีการสมัครงาน, บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา https://pghrc-career.bangkokair.com/_Document/Technical/%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%AD%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%94%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%98%E0%B8%B5%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%B1%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%9E%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%9D%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%A2%20Technical.pdf
 ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “BANGKOK AIRWAYS”, บริษัท จัดหางาน จีอบีเอส ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://th.jobsdb.com/th/jobs/companies/bangkok-airways-public-company-limited?JSSRC=CSBAS&posFix=1>

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการให้บริการ					
	BEM	INTOUCH	CISCO	NETBAY	DKSH	BA
1 การโฆษณารับสมัครงาน	มี ³³⁹	มี ³⁴⁰	ไม่มี	มี ³⁴¹	มี ³⁴²	มี ³⁴³
2 ใบสมัครงาน	มี ³⁴⁴	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
3 การตรวจสอบความถูกต้อง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 การคัดเลือกผู้เข้ารอบ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 การสัมภาษณ์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
6 การตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
7 การเก็บรักษานันทนาการรับสมัครงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

³³⁹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อ นายจ้าง ผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน”

³⁴⁰ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ตัวแทนหรือนายหน้ามีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อ นายจ้าง ผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงาน มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน ในเว็บไซต์โฆษณารับสมัครงาน โดยตัวแทนหรือนายหน้าจะนำส่งข้อมูลต่อนายจ้างต่อไป”

³⁴¹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อ นายจ้าง ผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน ตัวแทนหรือนายหน้ามีการแจ้งข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับนายจ้าง และเจ้าหน้าที่รับสมัครงานในโฆษณารับสมัครงานบนเว็บไซต์ของตัวแทนหรือนายหน้า”

³⁴² เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อ นายจ้าง ผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน ตัวแทนหรือนายหน้ามีการกล่าวถึงนายจ้างในโฆษณารับสมัครงานว่า “jobsDB will send your application for review directly to DKSH (Thailand) Limited””

³⁴³ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อ นายจ้าง ผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน ตัวแทนหรือนายหน้ามีการกล่าวถึงนายจ้างในโฆษณารับสมัครงานว่า jobsDB will send you application for review directly to Bangkok Airways Public Company Limited”

³⁴⁴ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งเกี่ยวกับรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลจากผู้สมัครงาน เช่น รูปถ่าย สำเนาการศึกษา สำเนาบัตรประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน หลักฐานการรับราชการทหาร หนังสือรับรองการทำงาน”

ตารางที่ 4.4.2 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการบันทึกข้อมูลการจ้างงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการให้บริการ³⁴⁵

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในการบันทึกข้อมูลการจ้างงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการให้บริการ					
	BEM	INTOUCH	CISCO	NETBAY	DKSH	BA
1 การเก็บรวบรวมและการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลการจ้างงานทั่วไป	ไม่มี	ไม่มี	มี ³⁴⁶	มี ³⁴⁷	มี ³⁴⁸	มี ³⁴⁹
2 การรักษาความปลอดภัย	มี ³⁵⁰	ไม่มี	มี ³⁵¹	ไม่มี	มี ³⁵²	ไม่มี
3 บันทึกการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 แผนการบ้านอายุและประกันชีวิต	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 การเฝ้าตรวจดูเพื่อโอกาสที่เท่าเทียม	ไม่มี	มี ³⁵³	มี ³⁵⁴	ไม่มี	ไม่มี	มี ³⁵⁵

³⁴⁵ อ้างแล้ว เจริงอรรดที่ 338

³⁴⁶ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “Cisco จะประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย อย่างเป็นธรรม และโปร่งใส Cisco จะรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเฉพาะเพื่อจุดประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง ที่ชัดเจน และถูกต้องตามกฎหมาย การประมวลผลข้อมูลที่ต้องนำมาจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าว เว้นเสียแต่ว่า Cisco ได้รับความยินยอมจากบุคคลนั้นหรือกฎหมายได้อนุญาตในการประมวลผลนั้น Cisco จะประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลตามที่เพียงพอ ตามที่เกี่ยวข้อง และไม่มากเกินไปกว่าที่จำเป็นต่อวัตถุประสงค์ในการประมวลผล”

³⁴⁷ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัทฯ มีหน้าที่ที่เก็บรักษาความเป็นส่วนตัวเป็นส่วนหนึ่งของพนักงาน โดยบริษัทฯ จะไม่นำข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน เช่น เงินเดือน ประวัติการรักษาพยาบาล ไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก เว้นแต่บริษัทฯ มีหน้าที่ที่ต้องเปิดเผยข้อมูล ดังกล่าวตามข้อบังคับ และกฎหมาย”

³⁴⁸ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในทุกครั้ง รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลดังกล่าวกับบุคคลที่สาม ต้องดำเนินการโดยปฏิบัติตามหลักการของ ดิคเคสเซอร์ และกฎหมายด้านการคุ้มครองข้อมูล ทั้งนี้ ดิคเคสเซอร์ เคารพความเป็นส่วนตัวส่วนตัวและรักษาความลับด้านข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน”

³⁴⁹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ต้องเคารพในข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลอื่น โดยหากจะใช้เปิดเผย หรือถ่ายโอนข้อมูล ส่วนบุคคลของบุคคลอื่น จะต้องได้รับความยินยอมจากบุคคลนั้นๆ และไม่เป็นภาระละเมิดสิทธิตามกฎหมาย”

³⁵⁰ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัทฯ มีนโยบายในการรักษาข้อมูลที่เป็นความลับ ให้อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนและเหมาะสม ซึ่งรวมถึงการควบคุมดูแลจัดการระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งหมายความรวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับรายได้และผลประโยชน์ และข้อมูลทางการแพทย์ ด้วยข้อมูลดังกล่าวจะสามารถเผยแพร่ให้บุคคลภายในหรือภายนอกบริษัทเพื่อใช้งานได้เมื่อมีความจำเป็นอย่างยั่งยืน พนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลนี้ต้องปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว โดยใช้ความระมัดระวังอย่างยิ่งและรักษาความลับอย่างเคร่งครัด”

³⁵¹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “Cisco จะดำเนินการด้านเทคนิคและด้านองค์กรที่เหมาะสมและสมควรเพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลจากการทำลายข้อมูลโดยไม่เจตนาหรืออย่างไม่ได้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือ การสูญหาย การเปลี่ยนแปลง การเปิดเผย การใช้งาน หรือการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาตโดยบังเอิญ Cisco จะออกคำสั่งและทำสัญญากับบุคคลที่สามประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในนามของ Cisco (หากมี) เพื่อ: (ก) ประมวลผลข้อมูลดังกล่าวเฉพาะเพื่อวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการประมวลผลของ Cisco และ (ข) ใช้มาตรการด้านเทคนิคและด้านองค์กรที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวส่วนตัวสากลร่วมกัน นโยบายการคุ้มครองข้อมูลทรัพยากรบุคคลสากลและนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวทางธุรกิจนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อป้องกันการรั่วไหลข้อมูลที่เพียงพอต่อการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ส่งมอบให้ Cisco”

³⁵² เรียบเรียงโดยผู้เขียน “การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเราประมวลผลข้อมูล และใช้ความระมัดระวังตามสมควร ในการปกป้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล”

³⁵³ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “INTOUCH ให้ความสำคัญต่อสิทธิความเป็นส่วนตัวเป็นส่วนหนึ่งของพนักงานทุกคน”

³⁵⁴ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “Cisco จะประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลด้วยความเคารพต่อสิทธิของบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลทั้งฉบับใช้”

³⁵⁵ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “เคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึง การใช้แรงงาน สิทธิสตรี สิทธิเด็ก และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รวมถึงเสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรองคุ้มครองตามกฎหมาย ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ด้วยความเสมอภาค เคารพ และให้เกียรติกัน ไม่เลือกปฏิบัติต่อกันโดยอาศัยเหตุจากความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิวต้นตระกูล ศาสนา สถานะ ทางสังคม เพศ ความโน้มเอียงทางเพศ อายุ ลักษณะหรือรูปลักษณ์ทางกายภาพ ดำเนินภาษา ความเห็นทางการเมือง ความคิดเห็นส่วนบุคคล ทรัพย์สิน หรือสถานะอื่นใด”

6 การตลาด	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
7 การสืบสวนการกระทำทุจริต	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
8 การเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
9 การอ้างอิง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
10 การร้องขอให้เปิดเผยข้อมูล	ไม่มี	มี ³⁵⁶	ไม่มี	มี ³⁵⁷	ไม่มี	มี ³⁵⁸
11 การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะหรือในกรณีอื่นๆ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
12 การรวบรวมกิจการ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
13 การภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์ และการปลดออก	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
14 การประมวลผลข้อมูล โดยบุคคลภายนอก	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
15 การเก็บรักษาบันทึกข้อมูลของพนักงาน	ไม่มี	ไม่มี	มี ³⁵⁹	ไม่มี	มี ³⁶⁰	มี ³⁶¹

³⁵⁶ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “INTOUCH จะไม่ทำการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น จำนวนรายได้หรือสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น โดยไม่ได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เว้นแต่จะสามารถดำเนินการได้ตามที่มีกฎหมายกำหนด”

³⁵⁷ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัทฯ มีหน้าที่เก็บรักษาความเป็นส่วนตัวส่วนตัวของพนักงาน โดยบริษัทฯ จะไม่นำข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน เช่น เงินเดือน ประวัติการรักษาพยาบาล ไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก เว้นแต่บริษัทฯ มีหน้าที่ต้องเปิดเผยข้อมูล ดังกล่าวตามข้อบังคับ และกฎหมาย”

³⁵⁸ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ต้องเคารพในข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลอื่น โดยหากจะใช้ เปิดเผย หรือถ่ายโอนข้อมูล ส่วนบุคคลของบุคคลอื่น จะต้องได้รับความยินยอมจากบุคคลนั้นๆ และไม่เป็นการละเมิดสิทธิตามกฎหมาย”

³⁵⁹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “Cisco จะเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลไว้อย่างถูกต้อง ครอบคลุม และใหม่ล่าสุดตามที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการการประมวลผลอย่างเหมาะสม”

³⁶⁰ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ดีเคเอสเอช เก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและของบุคคลภายนอกเพียงเพื่อการดำเนินธุรกิจ หรือตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ”

³⁶¹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ผู้ทำหน้าที่เก็บรักษาข้อมูลที่อยู่ในความครอบครองหรืออยู่ในการดูแลรักษาของบริษัทฯ ต้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้น การใช้ เปิดเผย หรือถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง จะกระทำได้เท่าที่จำเป็นตามหน้าที่การงานปกติ และไม่เป็นการละเมิดสิทธิตามกฎหมาย”

ตารางที่ 4.4.3 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการให้บริการ³⁶²

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการให้บริการ					
	BEM	INTOUCH	CISCO	NETBAY	DKSH	BA
1 โดยวิธีการปกติ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2 จากอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
3 จากภาพเคลื่อนไหวและเสียง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 โดยเป็นความลับ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 จากในยานพาหนะ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
6 จากข้อมูลของบุคคลที่สาม	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ตารางที่ 4.4.4 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการให้บริการ³⁶³

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ ข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการให้บริการ					
	BEM	INTOUCH	CISCO	NETBAY	DKSH	BA
1 ข้อมูลสุขภาพทั่วไปของพนักงาน	มี ³⁶⁴	มี ³⁶⁵	ไม่มี	มี ³⁶⁶	ไม่มี	ไม่มี
2 แผนรักษาสุขภาพในทางอาชีพ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
3 ข้อมูลจากการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 ข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 ข้อมูลจากการตรวจสอบทางพันธุกรรม	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

³⁶² อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 338

³⁶³ อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 338

³⁶⁴ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ข้อมูลทางการแพทย์ ด้วยข้อมูลดังกล่าวจะสามารถเผยแพร่ให้บุคคลภายในหรือภายนอกบริษัทเพื่อใช้งานได้เมื่อมีความจำเป็นอย่างถึงเท่านั้น พนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลนี้ต้องปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว โดยใช้ความระมัดระวังอย่างถึงและพึงรักษาความลับอย่างเคร่งครัด”

³⁶⁵ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “INTOUCH จะไม่ทำการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น ข้อมูลประวัติทางการแพทย์โดยไม่ได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เว้นแต่จะสามารถดำเนินการได้ตามที่มีกฎหมายกำหนด”

³⁶⁶ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัทฯ มีหน้าที่ที่เก็บรักษาความเป็นส่วนตัวของพนักงาน โดยบริษัทฯ จะไม่นำข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน เช่น เงินเดือน ประวัติการรักษาพยาบาล ไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก เว้นแต่บริษัทฯ มีหน้าที่ที่ต้องเปิดเผยข้อมูล ดังกล่าวตามข้อบังคับ และกฎหมาย”

ตารางที่ 4.5.1 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์³⁶⁷

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์				
	CHEWA	SPALI	AP	CPN	BROCK
1 การโฆษณารับสมัครงาน	มี ³⁶⁸	มี ³⁶⁹	มี ³⁷⁰	มี ³⁷¹	ไม่มี
2 ใบสมัครงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

³⁶⁷ นโยบายการรักษาข้อมูลส่วนบุคคล, บริษัท ชีวาทัย จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://investor.chewathai.com/th/corporate-governance/%E0%B8%99%E0%B9%82%E0%B8%A2%E0%B8%9A%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%A1%E0%B8%B9%E0%B8%A5%E0%B8%AA%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%99%E0%B8%9A%E0%B8%B8%E0%B8%84%E0%B8%84%E0%B8%A5>

รายละเอียดของงานและการสมัครงาน, บริษัท ชีวาทัย จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.chewathai.com/th/270/career/Marketing-Supervisor/>
จรรยาบรรณของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน (Code of Conduct), บริษัท สุกาลัย จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.supalai.com/th/AboutUs/Detail/%E0%B8%84%-%BB8%99/107>

รับสมัครงาน, บริษัท สุกาลัย จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.supalai.com/th/Career/ListCareer>

ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “SUPALAI”, บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://th.jobsdb.com/th/jobs/companies/supalai-public-company-limited?Key=supalai+public+company+limited&ISSRC=CSBAS&posFix=1>

นโยบายความเป็นส่วนตัว, บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], ปี พ.ศ. 2563, แหล่งที่มา <https://career.aphai.com/PrivacyPolicy.aspx>

ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “AP THAI”, บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา

<https://th.jobsdb.com/TH/EN/Search/FindJobs?KeyOpt=COMPLEX&JSRV=1&RLRSF=1&JobCat=1&SearchFields=Positions,Companies&Key=ap%20thai&ISSRC=1SRSB>

Code of Conduct And Corporate Governance Policy, บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.cpn.co.th/storage/sustainability/corporate-governance/code-of-business-conduct/20190418-cpn-code-conduct-cg-en.pdf>

ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “CPN”, บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา

<https://th.jobsdb.com/TH/EN/Search/FindJobs?KeyOpt=COMPLEX&JSRV=1&RLRSF=1&>

จรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจ, บริษัท บ้านร็อคคาร์เด็น จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา https://irp-cdn.multiscreensite.com/dfee00a7/files/uploaded/Business%20Codes%20Conduct%202020Ethics_THA.pdf

³⁶⁸ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อนายจ้างผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และแจ้งขอเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน ตัวแทนหรือนายหน้ามีการแจ้งข้อมูลของนายจ้าง ข้อมูลการจ้างงาน รายละเอียดเจ้าหน้าที่รับสมัครงาน และการเก็บรวบรวมรายละเอียดการสมัครงานเพื่อนำส่งให้แก่ นายจ้างในโฆษณารับสมัครงานเว็บไซต์ของตัวแทนหรือนายหน้า”

³⁶⁹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อนายจ้างผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ในเว็บไซต์การรับสมัครงานของนายจ้าง ตัวแทนหรือนายหน้ามีการกล่าวถึงนายจ้างในโฆษณารับสมัครงานว่า “jobsDB will send your application for review directly to Supalai”

³⁷⁰ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “การรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล การรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครงาน และเพื่อความสะดวกในการติดต่อกลับเท่านั้น มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อนายจ้างผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงานผ่านบัญชีอีเมลหรือโทรศัพท์ของผู้สมัครงาน ตัวแทนหรือนายหน้าได้แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับนายจ้างและเจ้าหน้าที่รับสมัครงานและข้อความว่า “jobsDB will send your application for review directly to AP (Thailand) Public Company Limited.” ในประกาศรับสมัครงานบนเว็บไซต์ของตัวแทนหรือนายหน้า”

³⁷¹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อนายจ้างผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน ตัวแทนหรือนายหน้ามีการกล่าวถึงนายจ้างในโฆษณารับสมัครงานว่า “jobsDB will send your application for review directly to Central Group (Central Pattana Public Company Limited)”

3 การตรวจสอบความถูกต้อง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 การคัดเลือกผู้เข้ารอบ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 การสัมภาษณ์	ไม่มี	ไม่มี	มี ³⁷²	ไม่มี	ไม่มี
6 การตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
7 การเก็บรักษาบันทึกการรับสมัครงาน	ไม่มี	ไม่มี	มี ³⁷³	ไม่มี	ไม่มี

³⁷² เรียบเรียงโดยผู้เขียน “การบันทึก หรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคล ผู้สมัครงานสามารถทำการบันทึก หรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองได้ตลอดเวลา โดยใช้ รหัสประจำตัว (Username) และรหัสผ่าน (Password) ที่ได้ลงทะเบียนไว้ในครั้งแรก และเพื่อความสะดวกของผู้ใช้งานระบบจะบันทึกข้อมูลใบสมัครฉบับร่างอัตโนมัติทุกๆ 3 นาที”

³⁷³ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “เมื่อผู้สมัครงานลงทะเบียนเรียบร้อยแล้ว บริษัทฯ จะเก็บข้อมูลของผู้สมัครงานไว้เป็นความลับ เว้นแต่ในกรณีที่จำเป็นต้องมีการตรวจสอบทางกฎหมาย และข้อมูลดังกล่าวจะถูกลบออกจากฐานข้อมูลของ บริษัทฯ เมื่อผู้สมัครงานแจ้งมายังบริษัทผ่านทางหนังสือ หรือทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) บริษัทฯ จะไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้สมัครงานให้แก่บุคคลที่สาม เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจทุกประการ เว้นแต่บริษัทฯ ได้รับความยินยอมจากผู้สมัครงาน หรือ การเปิดเผยข้อมูลนั้นๆ เป็นการปฏิบัติเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือตามคำสั่งของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง”

ตารางที่ 4.5.2 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการบันทึกข้อมูลการจ้างงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์³⁷⁴

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการบันทึกข้อมูลการจ้างงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์				
	CHEWA	SPALI	AP	CPN	BROCK
1 การเก็บรวบรวมและการเก็บรักษาทันทีข้อมูลการจ้างงานทั่วไป	มี ³⁷⁵	มี ³⁷⁶	ไม่มี	มี ³⁷⁷	มี ³⁷⁸
2 การรักษาความปลอดภัย	มี ³⁷⁹	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี ³⁸⁰
3 บันทึกการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 แผนการบ้านานูและประกันภัยชีวิต	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 การเฝ้าตรวจดูเพื่อโอกาสที่เท่าเทียม	มี ³⁸¹	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี ³⁸²
6 การตลาด	มี ³⁸³	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

³⁷⁴ อ้างแล้ว เจริงอรธที่ 367

³⁷⁵ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัทฯ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลภายใต้วัตถุประสงค์ของนโยบายโดยบริษัทฯ เป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล และการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น จะดำเนินการเพียงเท่าที่จำเป็นตามกรอบวัตถุประสงค์ของนโยบายในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล บริษัทจะกระทำไม่ได้โดยต้องอาศัยความยินยอมของผู้ใช้บริการ ในกรณีที่ผู้ใช้บริการเข้าใช้งานเว็บไซต์ของ บริษัทถือว่าผู้ใช้บริการยินยอมให้บริษัทฯ เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลแล้วห้ามมิให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลจากแหล่งอื่นที่ไม่ใช่จากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลโดยตรง บริษัท จะใช้ข้อมูลส่วนบุคคล การเปิดเผยหรือแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการเท่าที่จำเป็น และต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล”

³⁷⁶ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “การจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล บริษัทฯ กระทำได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกค้าหรือ ผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้เสีย แล้วเท่านั้น บริษัทฯ ไม่นำข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการ ลูกค้า หรือผู้มีส่วนได้เสียที่มีการเก็บรวบรวมไว้ไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นนอกจากตามวัตถุประสงค์ที่บังคับใช้ตามที่กฎหมายกำหนดหรือวัตถุประสงค์การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ”

³⁷⁷ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “การบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจะต้องมีความถูกต้อง ได้รับข้อมูลมาครบถ้วน และข้อมูลมีความทันสมัยต่อเหตุการณ์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและการปฏิบัติตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้”

³⁷⁸ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “การเก็บข้อมูลของพนักงานเป็นความลับ ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทางบริษัท กำหนดเป็นนโยบายไว้ว่า ข้อมูลเฉพาะของบุคคล ประวัติส่วนตัวทางด้าน การแพทย์ เงินเดือน รายได้ และผลประโยชน์ตอบแทนที่ควรจะได้รับ”

³⁷⁹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “เพื่อประโยชน์ในการรักษาความลับและความปลอดภัยสำหรับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการ บริษัทระบบการรักษาความปลอดภัยของระบบสารสนเทศ เพื่อป้องกันการสูญหาย การเข้าถึงทำลาย ใช้ แปลง แก้ไขหรือเปิดเผยข้อมูล โดยมีขอบ บริษัทได้กำหนดวิธีการเข้ารหัสข้อมูลที่ปลอดภัยสำหรับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการ บริษัทจึงได้กำหนดวิธีการภายในหน่วยงานเพื่อกำหนดสิทธิในการเข้าถึงหรือใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการ และเพื่อรักษาความลับและความปลอดภัยของข้อมูลที่มีความอ่อนไหว และบริษัทฯ ได้มีการติดตั้ง Scan Virus Software บนเครื่อง Server เพื่อป้องกันไวรัสอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังได้ทำการอัปเดตเสมอ”

³⁸⁰ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ข้อมูลของพนักงานจะถูกเก็บไว้อย่าง ปลอดภัย เช่นเดียวกับข้อมูลของลูกค้าของบริษัท”

³⁸¹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ห้ามมิให้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ความคิดเห็นทางการเมือง ความเชื่อในลัทธิ ศาสนา หรือปรัชญา พฤติกรรมทางเพศ ประวัติอาชญากรรม ข้อมูลสุขภาพ”

³⁸² เรียบเรียงโดยผู้เขียน “นโยบายการว่าจ้างพนักงานของบริษัทซึ่งได้วางไว้ ในปัจจุบันให้ความเสมอภาคแก่ผู้สมัครงานทุกคน ซึ่งไม่มี การกระทำใดๆ ที่สื่อถึงการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา เผ่าพันธุ์ อู อายุ เพศ การพิจารณาเงินเดือน โบนัส และการเลื่อน ตำแหน่งจากบุคคลากรภายในยึดถือนโยบายตามความรู้ ความสามารถของบุคคลนั้นๆ”

³⁸³ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัทฯ อาจใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของคุณ (เช่น ชื่อ ที่อยู่อาศัย หมายเลขโทรศัพท์มือถือ หมายเลขโทรศัพท์บ้าน และที่อยู่อีเมล) เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอ การส่งเสริมการขาย สินค้าหรือบริการ และสำหรับการทำการตลาดอสังหาริมทรัพย์แบบขายตรง การลงทุน และ/หรือผลิตภัณฑ์/บริการทางการเงิน (และเราจะไม่

7 การสืบสวนการกระทำทุจริต	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
8 การเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง	มี ³⁸⁴	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
9 การอ้างอิง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
10 การร้องขอให้เปิดเผยข้อมูล	มี ³⁸⁵	มี ³⁸⁶	ไม่มี	มี ³⁸⁷	มี ³⁸⁸
11 การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะหรือในกรณีอื่นๆ	มี ³⁸⁹	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
12 การรวบรวมกิจการ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
13 การภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์ และการปลดออก	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
14 การประมวลผลข้อมูลโดยบุคคลภายนอก	ไม่มี	มี ³⁹⁰	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
15 การเก็บรักษาบันทึกข้อมูลของพนักงาน	มี ³⁹¹	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของคุณไปเพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าวหากเราไม่ได้รับความยินยอมจากคุณ) หากข้อมูลที่ไม่ใช่ข้อมูลส่วนบุคคล บริษัทสามารถเปิดเผยให้กับบริษัทร่วม เพื่อใช้ในการตลาด หรือการโฆษณา หรือเพื่อการส่งเสริมผลิตภัณฑ์และการบริการเพิ่มเติมที่เสนอโดยบริษัทและบริษัทร่วม”

³⁸⁴ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “หากผู้ใช้บริการประสงค์จะทราบข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับตนเอง เพื่อตรวจสอบข้อมูล สามารถร้องขอโดยระบุตัวตนที่แท้จริงของผู้ใช้บริการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่บริษัทกำหนด ทั้งนี้เมื่อบริษัทได้รับคำร้องขอดังกล่าวแล้ว บริษัทจะรีบดำเนินการแจ้งถึงความมีอยู่หรือรายละเอียดของข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวให้ ผู้ใช้บริการทราบภายในระยะเวลาอันสมควร และหากผู้ใช้บริการพบว่าข้อมูลส่วนบุคคลไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง สามารถแจ้งบริษัทเพื่อให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือลบ ข้อมูลส่วนบุคคลนั้นได้”

³⁸⁵ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัทฯ ขอรับรองว่าจะไม่นำข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการที่เว็บไซต์ได้เก็บรวบรวมไว้ ไปจำหน่าย ถ่ายโอน หรือเผยแพร่ให้บุคคลภายนอก ได้รับทราบ ไม่ว่าด้วยเหตุผลประการใด โดยปราศจากความยินยอมของผู้ใช้บริการ ยกเว้นใช้เพื่อดำเนินชื่อเสียงผลิตภัณฑ์ตามที่ใช้บริการเป็นผู้ทำการเท่านั้น”

³⁸⁶ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัทฯ จะไม่นำข้อมูลของลูกค้า ผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้เสียไปจำหน่ายจ่ายโอน หรือเผยแพร่ให้แก่บุคคลภายนอก โดยปราศจากความยินยอม ของเจ้าของข้อมูลนั้น”

³⁸⁷ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “การเปิดเผยข้อมูลภายในองค์กรจะต้องกระทำโดยบุคคลที่มีอำนาจในการดำเนินการดังกล่าวเท่านั้น”

³⁸⁸ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ข้อมูลของพนักงานจะถูกนำมาใช้เมื่อจำเป็นหรือถูกเรียกจากหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง”

³⁸⁹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัท อาจเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการ หากข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณะโดยชอบด้วยกฎหมาย หรือปฏิบัติตาม คำสั่งศาล การเปิดเผยประโยชน์แก่การสืบสวน สอบสวนของเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย หรือการพิจารณาพิพากษาคดีของศาล”

³⁹⁰ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ในกรณีที่บริษัทฯ ได้ว่าจ้างหน่วยงานอื่น เพื่อให้ดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลที่บริษัทฯ เป็น ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล บริษัทฯ จะกำหนดให้หน่วยงานที่ได้ว่าจ้างดำเนินการเก็บรักษาความลับ ความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล และกำหนดข้อห้ามมิให้มีการนำข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวไปใช้เพื่อ วัตถุประสงค์อื่นนอกจากวัตถุประสงค์ตามที่บริษัทฯ กำหนด ”

³⁹¹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัทฯ อาจทำการปรับปรุงหรือแก้ไขนโยบายการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ต้องแจ้งให้ผู้ใช้บริการทราบล่วงหน้า ทั้งนี้ เพื่อความเหมาะสมและมี ประสิทธิภาพในการให้บริการ ดังนั้น บริษัทจึงเรียนมาเพื่อขอแนะนำให้ผู้ใช้บริการอ่านนโยบาย”

ตารางที่ 4.5.3 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์³⁹²

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์				
	CHEWA	SPALI	AP	CPN	BROCK
1 โดยวิธีการปกติ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2 จากอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
3 จากภาพเคลื่อนไหวและเสียง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 โดยเป็นความลับ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 จากในยานพาหนะ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
6 จากข้อมูลของบุคคลที่สาม	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ตารางที่ 4.5.4 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์³⁹³

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ ข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์				
	CHEWA	SPALI	AP	CPN	BROCK
1 ข้อมูลสุขภาพทั่วไปของพนักงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2 แผนรักษาสุขภาพในทางอาชีพ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
3 ข้อมูลจากการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 ข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 ข้อมูลจากการตรวจสอบทางพันธุกรรม	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

³⁹² อ้างแล้ว เจริงอรรถที่ 367

³⁹³ อ้างแล้ว เจริงอรรถที่ 367

ตารางที่ 4.6.1 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านอุตสาหกรรม³⁹⁴

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านอุตสาหกรรม				
	SCG	BRIDGESTONE	GUNKUL	DAIKIN	SUMITOMO
1 การโฆษณารับสมัครงาน	มี ³⁹⁵	มี ³⁹⁶	มี ³⁹⁷	มี ³⁹⁸	มี ³⁹⁹

³⁹⁴ จรรยาบรรณเอสซีจี, บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.scg.com/CodeofConduct/mobile/index.html#p=8>
Work with SCG, บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://careers.scg.com/job/%E0%B8%E0001/?feedId=247501&campaignId=3>
ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “SCG”, บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://th.jobsdb.com/TH/EN/Search/FindJobs?KeyOpt=COMPLEX&JSRVCat=1&SearchFields=Positions,Companies&Key=SCG&ISSRC=JSRSB>
หลักจรรยาบรรณบริดจสโตน, บริษัท ไทย บริดจสโตน จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.bridgestone.co.th/why-bridgestone/code-of-conduct>
Recruitment center, บริษัท ไทย บริดจสโตน จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา http://career.bridgestone.co.th/job_detail.php
ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “BRIDGESTONE”, บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://th.jobsdb.com/th/jobs/companies/thai-bridgestone-co-ltd?ISSRC=CSBAS&posFix=1>
นโยบายเรื่อง จริยธรรมทางธุรกิจ, บริษัท กันกุลเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], วันที่ 12 พฤศจิกายน 2561, แหล่งที่มา <https://www.gunkul.com/storage/download/cg/20190426-gunkul-business-ethics-policy-th.pdf#page=4>
ร่วมงานกับเรา วิธีการสมัครงาน, บริษัท กันกุลเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.gunkul.com/th/careers/available-positions>
ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “GUNKUL”, บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://th.jobsdb.com/TH/EN/Search/FindJobs?KeyOpt=COMPLEX&JSRV=1&RLRSF=1&JobCat=1&SearchFields=Positions,Companies&Key=gunkul&ISSRC=JSRSB>

B

นโยบายการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล, บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <http://www.daikintha.com/corporate-information/ethics>,
<http://www.daikintha.com/careers/register/46/Labor%20Relations%20&>
ตำแหน่งงานว่าง, บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <http://www.daikintha.com/careers/job-vacancy>
ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “DAIKIN”, บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://th.jobsdb.com/th/jobs/companies/daikin-industries-thailand-ltd?ISSRC=JSRSB>
จรรยาบรรณ (Code of Conduct), บริษัท ซุมิโตโม อีเล็กทริก (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], เดือนเมษายน 2561, แหล่งที่มา https://global-sei.com/csr/coc/pdf/Sumitomo_CoC_Thai_TH.pdf
รายละเอียดงานของบริษัท ซุมิโตโม อีเล็กทริก (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.jobthai.com/th/job/1086412>
³⁹⁵ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อนายจ้างผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น เจ้าหน้าที่รับสมัครงาน ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงานของนายจ้าง มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน ตัวแทนหรือนายหน้ามีการกล่าวถึงนายจ้างในโฆษณารับสมัครงานว่า “jobsDB will send your application for review directly to The Siam Cement Public Company”
³⁹⁶ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อนายจ้างผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน ตัวแทนหรือนายหน้ามีการกล่าวถึงนายจ้างในโฆษณารับสมัครงานว่า “jobsDB will send your application for review directly to Thai Bridgestone Co., Ltd”
³⁹⁷ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อนายจ้างผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ชื่อ นามสกุล ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงานนายจ้าง ตัวแทนหรือนายหน้ามีการกล่าวถึงนายจ้างในโฆษณารับสมัครงานว่า “jobsDB will send your application for review directly to Gunkul Engineering”
³⁹⁸ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อนายจ้างผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน ตัวแทนหรือนายหน้ามีการกล่าวถึงนายจ้างในโฆษณารับสมัครงานว่า “jobsDB will send your application for review directly to Daikin Industries (Thailand) Ltd”
³⁹⁹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ตัวแทนหรือนายหน้ามีการแจ้งข้อความเกี่ยวกับรายละเอียดของนายจ้าง ข้อมูลการรับสมัครงาน เจ้าหน้าที่รับสมัครงาน การฝากข้อมูลการสมัครงานให้แก่ นายจ้างและข้อความว่า ในโฆษณารับสมัครงานบนเว็บไซต์ของตัวแทนหรือนายหน้า”

2 ใบสมัครงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี ⁴⁰⁰	ไม่มี
3 การตรวจสอบความถูกต้อง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 การคัดเลือกผู้เข้ารอบ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 การสัมภาษณ์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
6 การตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
7 การเก็บรักษามันที่การรับสมัครงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

⁴⁰⁰เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งขอเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ประวัติครอบครัว ข้อมูลด้านสุขภาพ ประวัติการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ในแบบฟอร์มสมัครงานออนไลน์ของเว็บไซต์นี้ข้าง”

ตารางที่ 4.6.2 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการบันทึกข้อมูลการทำงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านอุตสาหกรรม⁴⁰¹

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในการบันทึกข้อมูลการทำงานของ	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านอุตสาหกรรม				
	SCG	BRIDGESTONE	GUNKUL	DAIKIN	SUMITOMO
1 การเก็บรวบรวมและการเก็บรักษามูลค่าข้อมูลการทำงานของ	มี ⁴⁰²	มี ⁴⁰³	มี ⁴⁰⁴	มี ⁴⁰⁵	มี ⁴⁰⁶
2 การรักษาความปลอดภัย	มี ⁴⁰⁷	มี ⁴⁰⁸	ไม่มี	มี ⁴⁰⁹	มี ⁴¹⁰
3 บันทึกการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 แผนการบำนาญและประกันชีวิต	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 การเฝ้าตรวจดูเพื่อโอกาสที่เท่าเทียม	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี ⁴¹¹
6 การตลาด	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

⁴⁰¹ อ้างแล้ว เจริญรอตที่ 394

⁴⁰² เรียบเรียงโดยผู้เขียน “เอกสารชี้แจงการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจเช่นสถานะบุคคล ชีวประวัติ ประวัติการทำงาน ข้อมูลทางการเงิน ข้อมูลบัตรเครดิต ข้อมูลสุขภาพ หรือข้อมูลส่วนตัวอื่น ๆ จะต้องได้รับความคุ้มครองไม่ถูกนำไปใช้ หรือเปิดเผย หรือถ่ายโอนไปยังบุคคลอื่นอันมีลักษณะเป็นการละเมิดสิทธิตามกฎหมาย บันทึกข้อมูลให้ถูกต้อง ครบถ้วนและทันเวลาโดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่เอสซีจีกำหนดหรือที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เช่นกฎหมายอาญาอากร มาตรฐานการบัญชี เป็นต้น”

⁴⁰³ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัทเอสดีเคอาร์พีในความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น ข้อมูลทางการเงิน ข้อมูลสุขภาพควรได้รับการจัดการ ใช้ และเผยแพร่เฉพาะเหตุผลทางธุรกิจที่ถูกต้องและปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายที่บังคับใช้เท่านั้น ใช้ความระมัดระวังในการจัดการข้อมูลทางการเงิน เพื่อมั่นใจว่าข้อมูลดังกล่าวเป็นความลับ โดยสอบถามฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือเจ้าหน้าที่กฎหมายเพื่อขอคำแนะนำ”

⁴⁰⁴ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัทฯ จะรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น ชีวประวัติ ประวัติสุขภาพ ประวัติการทำงาน และอื่น ๆ ของพนักงาน”

⁴⁰⁵ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัทฯ กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่ชัดเจน หรือไม่ว่ากว่าเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูล บริษัทฯ จะไม่ใช้ข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ และจะไม่เปิดเผยข้อมูลต่อบุคคลใด เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล บริษัทฯ ต้องได้รับข้อมูลส่วนบุคคลมาโดยชอบด้วยกฎหมายและมีการแจ้งเตือนอย่างเหมาะสมให้เจ้าของข้อมูลได้รับพร้อมกับความยินยอมเพื่อการจัดเก็บ บริษัทฯ จะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน”

⁴⁰⁶ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “เราเคารพความเป็นส่วนตัวและเกียรติศักดิ์ศรีของทุกคน บริษัทของเราจะเก็บรวบรวมและรักษาข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของคุณตลอดไปจนถึงข้อมูลด้านสุขภาพและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหลาย ประเทศที่มีระเบียบ ข้อบังคับในการรวบรวม จัดเก็บ และใช้ “ข้อมูลส่วนบุคคล” ซึ่งประกอบด้วยชื่อ ที่อยู่ และข้อมูลอื่นๆ ของบุคคล”

⁴⁰⁷ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ผู้ที่มีหน้าที่เก็บรักษาข้อมูลที่อยู่ในความครอบครองหรืออยู่ในการดูแลรักษาของบริษัทจะต้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ”

⁴⁰⁸ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “การละเมิดกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลจะมีบทลงโทษที่รุนแรงหากคุณต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลคุณมีหน้าที่รับผิดชอบทำความเข้าใจและปฏิบัติตามข้อกำหนดรวมถึงกฎหมายและนโยบายของบริษัทว่าด้วยความปลอดภัยของข้อมูลและความเป็นส่วนตัว”

⁴⁰⁹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัทฯ ได้กำหนดมาตรการในการรักษาความปลอดภัย เพื่อป้องกันการสูญเสีย เสียหาย ถูกทำลาย การใช้ การปรับเปลี่ยนการใช้งาน การเปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาต รวมทั้งความเสียหายต่อข้อมูลในด้านอื่นๆ”

⁴¹⁰ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “การจำกัดการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลแก่บุคลากรของบริษัทซึ่งโดยต้องทราบวัตถุประสงค์ที่ถูกต้องเชิงธุรกิจในการขอข้อมูลเหล่านั้น พนักงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลและบุคคลที่ให้บริการเข้าถึงข้อมูลเหล่านั้นจะต้องไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนตัวที่เป็นการละเมิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องหรือนโยบายของบริษัทฯ”

⁴¹¹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “เคารพในความแตกต่าง เราจึงไม่แบ่งแยกสัญชาติ เชื้อชาติ ประเทศ ศาสนา อายุ เพศ อุดมการณ์ด้านเพศ รสนิยมทางเพศ ความบกพร่อง ทางกายภาพ หรือลักษณะอื่นๆ”

7 การสืบสวนการกระทำทุจริต	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
8 การเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี ⁴¹²	ไม่มี
9 การอ้างอิง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
10 การร้องขอให้เปิดเผยข้อมูล	มี ⁴¹³	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
11 การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะหรือในกรณีอื่นๆ	ไม่มี	ไม่มี	มี ⁴¹⁴	ไม่มี	ไม่มี
12 การรวบรวมกิจการ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
13 การภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์ และการปลดออก	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
14 การประมวลผลข้อมูลโดยบุคคลภายนอก	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
15 การเก็บรักษาบันทึกข้อมูลของพนักงาน	มี/มี ⁴¹⁵	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ตารางที่ 4.6.3 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านอุตสาหกรรม⁴¹⁶

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านอุตสาหกรรม				
	SCG	BRIDGESTONE	GUNKUL	DAIKIN	SUMITOMO
1 โดยวิธีการปกติ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2 จากอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
3 จากภาพเคลื่อนไหวและเสียง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 โดยเป็นความลับ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

⁴¹² เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัทฯ จะให้เจ้าของข้อมูลมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้อง และลักษณะข้อมูลของตนเอง รวมถึงการยกเลิกการใช้และการแก้ไขข้อมูล”

⁴¹³ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “การเปิดเผยข้อมูลของบุคคลอื่น จะต้องได้รับความยินยอมและไม่เป็นการกระทำที่ละเมิดต่อกฎหมาย การใช้เปิดเผยหรือถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องจะกระทำได้เท่าที่จำเป็นและเป็นตามหน้าที่การงานปกติและไม่เป็นการละเมิดสิทธิตามกฎหมาย”

⁴¹⁴ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “กรณีการเปิดเผยหรือการถ่ายโอนข้อมูลส่วนตัวของพนักงานสู่สาธารณะจะทำได้เมื่อได้รับความเห็นชอบจากพนักงานผู้นั้น เว้นแต่ได้กระทำไปตามระเบียบบริษัทหรือตามคำสั่งของ เจ้าพนักงานผู้มีอำนาจหรือตามกฎหมาย”

⁴¹⁵ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “เก็บรักษาข้อมูลตามกำหนดเวลาและตามหลักเกณฑ์ที่เอสซีจีกำหนดไว้หรือภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมาย โดยเก็บรักษาอย่างระมัดระวังและเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการเรียกใช้งานและเมื่อพ้นระยะเวลาที่ต้องเก็บรักษาข้อมูลของพนักงานที่เกี่ยวข้องบริษัทต้องจัดให้มีการทำลายด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับข้อมูลหรือเอกสารแต่ละประเภท”

⁴¹⁶ อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 394

5 จากในยานพาหนะ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
6 จากข้อมูลของบุคคลที่สาม	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ตารางที่ 4.6.4 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านอุตสาหกรรม⁴¹⁷

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ ข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านอุตสาหกรรม				
	SCG	BRIDGESTONE	GUNKUL	DAIKIN	SUMITOMO
1 ข้อมูลสุขภาพทั่วไปของพนักงาน	มี ⁴¹⁸	มี ⁴¹⁹	มี ⁴²⁰	ไม่มี	มี ⁴²¹
2 แผนรักษาสุขภาพในทางอาชีพ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
3 ข้อมูลจากการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 ข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 ข้อมูลจากการตรวจสอบทางพันธุกรรม	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ตารางที่ 4.7.1 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการอุปโภคบริโภค⁴²²

⁴¹⁷ อ้างแล้ว เริงอรุณที่ 394

⁴¹⁸ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “เอสซีจีเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจข้อมูลสุขภาพ หรือข้อมูลส่วนตัวอื่นๆ จะต้องได้รับความคุ้มครองไม่ถูกนำไปใช้ หรือเปิดเผย หรือถ่ายโอนไปยังบุคคลอื่นอันมีลักษณะเป็นการละเมิดสิทธิตามกฎหมาย)

⁴¹⁹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ใช้ความระมัดระวังในการจัดการข้อมูลด้านสุขภาพ เพื่อมั่นใจว่าข้อมูลดังกล่าวเป็นความลับโดยชอบตามฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือเจ้าหน้าที่กฎหมายเพื่อขอคำแนะนำ”

⁴²⁰ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “บริษัทฯ จะรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น ชีวประวัติ ประวัติสุขภาพ ประวัติการทำงานและอื่น ๆ ของพนักงาน”

⁴²¹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “เราเคารพความเป็นส่วนตัวและเกียรติศักดิ์ศรีของทุกคน บริษัทของเราจะเก็บรวบรวมและรักษาข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของคุณตลอดไปจนถึงข้อมูลด้านสุขภาพและสิทธิประโยชน์ต่างๆ”

⁴²² ประกาศที่ L and C 11/2562 เรื่อง นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Privacy), บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], วันที่ 1 มีนาคม 2562, แหล่งที่มา <https://www.cpall.co.th/wp-content/uploads/2019/05/%E0%B8%9A%E8%B9%8.pdf>

รายละเอียดงาน, บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) [ออนไลน์], แหล่งที่มา

http://job.cpall.co.th/v2/RC_Job.aspx?¢er=bZuSif4Ocx4%3d&job=URRkGzqNOXs%3d&com=ZQu%3d#form

ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “CPALL”, บริษัท จัดหางาน จีอบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://th.jobsdb.com/th/jobs/companies/cp-all-public-company-limited?JSSRC=JSSRSB>

หลักจรรยาบรรณสำหรับบุคคลที่สาม, บริษัท คอลเกต - ปาล์ม โอลิฟ จำกัด [ออนไลน์], ปี พ.ศ. 2559, แหล่งที่มา

https://www.colgate.com/Colgate/US/Corp_v2/ContactUs/GMLS/pdfs/Third-Party-Code-of-Conduct-Thai-Final-2016.pdf

จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจทั่วโลก, บริษัท ชัน โทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา https://www.pepsico.com/docs/album/global-code-of-conduct/pepsico-global-code-of-conduct/thai_pepsico_global_code_of_conduct_booklet.pdf?sfvrsn=f2fa3733_16

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการอุปโภคบริโภค				
	CPALL	COLGATE	PEPSI	MITRPHOL	TESCO
1 การโฆษณารับสมัครงาน	มี ⁴²³	ไม่มี	มี ⁴²⁴	มี ⁴²⁵	มี ⁴²⁶
2 ใบสมัครงาน	ไม่มี	ไม่มี	มี ⁴²⁷	ไม่มี	ไม่มี
3 การตรวจสอบความถูกต้อง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 การคัดเลือกผู้เข้ารอบ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 การสัมภาษณ์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
6 การตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครงานก่อนจ้างงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
7 การเก็บรักษาบันทึกการรับสมัครงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “PEPSICO”, บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://th.jobsdb.com/th/jobs/companies/suntory-pepsico-beverage-thailand-co-ltd?Key=suntory+pepsico+beverage+thailand+co+ltd&JSSRC=JSRSB>

จรรยาบรรณมิตรผล, บริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด [ออนไลน์], วันที่ 1 พฤษภาคม 2560, แหล่งที่มา

https://www.mitrphol.com/pdf/Code_of_Conduct_Thai_update_2019.pdf

ตำแหน่งงานที่ว่าง, บริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://www.mitrphol.com/jobs.php>

ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “MITRPHOL”, บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://th.jobsdb.com/th/jobs/companies/mitr-phol-sugar-corp-ltd?JSSRC=CSBAS&posFix=1>

จรรยาบรรณในการประกอบธุรกิจ, บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด [ออนไลน์], ปี พ.ศ. 2558, แหล่งที่มา

https://www.tescopl.com/media/1249/thailand_code_of_business_conduct_2015.pdf

ค้นหาและสมัครงาน, บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://th.tesco-careers.com/apply.aspx>

ตำแหน่งงานว่างที่มีคำว่า “TESCO LOTUS”, บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด [ออนไลน์], แหล่งที่มา

<https://th.jobsdb.com/TH/EN/Search/FindJobs?KeyOpt=COMPLEX&JSRV=1&RLRSF=1&JobCat=1&SearchFields=Positions,Companies&Key=tesco%20lotus%2fice&JSSRC=JSRSB>

⁴²³ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อ นายจ้าง ผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์ของนายจ้าง มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน ตัวแทนหรือนายหน้ามีการกล่าวถึงนายจ้างในโฆษณารับสมัครงานว่า “jobsDB will send your application for review directly to CP ALL PUBLIC COMPANY LIMITED/บริษัท ซีพี ออลล์ฯ”

⁴²⁴ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อ นายจ้าง ผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์ของนายจ้าง มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติย่อไว้ในระบบรับสมัครงาน ตัวแทนหรือนายหน้ามีการกล่าวถึงนายจ้างในโฆษณารับสมัครงานว่า “jobsDB will send your application for review directly to Suntory PEPSICO”

⁴²⁵ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อ นายจ้าง ผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน มีข้อความให้ผู้สมัครงานฝากประวัติสมัครงานไว้ในระบบรับสมัครงานบนเว็บไซต์ของนายจ้าง ตัวแทนหรือนายหน้ามีการกล่าวถึงนายจ้างในโฆษณารับสมัครงานว่า “jobsDB will send your application for review directly to Mitr Phol Sugar Corp., Ltd”

⁴²⁶ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้าง เช่น ชื่อ นายจ้าง ผู้รับสมัครงาน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลการรับสมัครงาน เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการทำงานและคุณสมบัติของผู้สมัครงานในเว็บไซต์การรับสมัครงาน ตัวแทนหรือนายหน้ามีการกล่าวถึงนายจ้างในโฆษณารับสมัครงานว่า “jobsDB will send your application for review directly to TESCO LOTUS (เทสโก้ โลตัส) Head Office”

⁴²⁷ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “มีการแจ้งขอเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ข้อมูลด้านสุขภาพในระบบรับสมัครงานออนไลน์บนเว็บไซต์ของนายจ้าง”

ตารางที่ 4.7.2 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการบันทึกข้อมูลการจ้างงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการอุปโภคบริโภค⁴²⁸

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการบันทึกข้อมูลการจ้างงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการอุปโภคบริโภค				
	CPALL	COLGATE	PEPSI	MITR POL	TESCO
1 การเก็บรวบรวมและการเก็บรักษาทันทีข้อมูลการจ้างงานทั่วไป	มี ⁴²⁹	มี ⁴³⁰	มี ⁴³¹	มี ⁴³²	ไม่มี
2 การรักษาความปลอดภัย	มี ⁴³³	ไม่มี	ไม่มี	มี ⁴³⁴	มี ⁴³⁵
3 บันทึกการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 แผนการบำนาญและประกันชีวิต	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 การเฝ้าตรวจดูเพื่อโอกาสที่เท่าเทียม	ไม่มี	ไม่มี	มี ⁴³⁶	ไม่มี	ไม่มี

⁴²⁸ อ่างแล้ว เจริญรอดที่ 422

⁴²⁹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลให้ทำภายใต้วัตถุประสงค์และเท่าที่จำเป็นตามขอบวัตถุประสงค์หรือเพื่อประโยชน์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม โดยต้องแจ้งเจ้าของข้อมูลให้ทราบก่อนหรือในขณะที่เก็บรวบรวมข้อมูลถึงรายละเอียดดังนี้ (1) วัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม (2) ข้อมูลที่ทำการเก็บรวบรวม (3) ใช้ข้อมูลเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายหรือปฏิบัติตามสัญญาและแจ้งผลกระทบต่อเจ้าของข้อมูลในการไม่ให้ข้อมูล (4) ประเภทบุคคลหรือหน่วยงานซึ่งข้อมูลที่รวบรวมอาจมีการเปิดเผย (5) สิทธิของเจ้าของข้อมูลการใช้หรือการเปิดเผยข้อมูลต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเพื่อความจำเป็นที่เกี่ยวข้องประโยชน์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมโดยต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลก่อนหรือในขณะที่เก็บรวบรวมข้อมูล เว้นแต่กรณีไม่ต้องขอความยินยอม (1) เพื่อประโยชน์การวางแผนของรัฐ (2) เพื่อป้องกันอันตรายต่อชีวิตร่างกาย (3) เป็นข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณะโดยชอบด้วยกฎหมาย (4) เพื่อต่อการสืบสวนของพนักงานเจ้าหน้าที่หรือตามคำสั่งศาล (5) เพื่อปฏิบัติตามกฎหมายหรือคำสั่งศาล ข้อมูลที่เก็บรวบรวมต้องมีคามถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย”

⁴³⁰ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “COLGATE ได้กำหนดให้บุคคลที่สามจะต้องมีหน้าที่จัดเก็บและรักษาไว้ซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน ธุรกิจและข้อมูลพนักงานที่ได้รับจาก COLGATE โดยจะต้องมีการใช้หรือเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวเท่าที่จำเป็นและรักษาความเป็นส่วนตัวให้แก่ข้อมูลที่ได้รับ”

⁴³¹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “เข้าไปใช้งาน และรวบรวมข้อมูลส่วนตัวที่ทันต้องการและได้รับอนุญาตให้ใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจที่ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น เก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ข้อมูลในการติดต่อ เช่น ที่อยู่ที่พักอาศัย หมายเลขโทรศัพท์ ข้อมูลทางการเงิน เช่นบัญชีธนาคาร เงินเดือน ค่าตอบแทน ข้อมูลการจ้างงาน บันทึกผลการปฏิบัติงาน ผลงาน การลางาน”

⁴³² เรียบเรียงโดยผู้เขียน “คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภายใต้การครอบครองดูแลของมิตรผลโดยไม่เปิดเผยข้อมูล ยกเว้นเป็นการปฏิบัติงานตามปกติ หรือได้รับความเห็นชอบจากเจ้าของข้อมูล หรือเป็นการปฏิบัติตามกฎหมาย”

⁴³³ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “กำหนดสิทธิในการเข้าถึง การใช้ การเปิดเผยข้อมูล การประมวลผลข้อมูล รวมถึงการยินยัตบุคคลผู้เข้าถึงหรือผู้เข้าถึงข้อมูลตามนโยบายสารสนเทศของบริษัทฯ การส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปยังต่างประเทศ รวมถึงการนำข้อมูลไปเก็บบนฐานข้อมูลในระบบอื่นในประเทศปลายทางต้องมีการรักษาข้อมูลตามมาตรฐานที่เทียบเท่ากับนโยบายนี้ ในกรณีมีการฝ่าฝืนมาตรการรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ จนเป็นเหตุให้มีการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลหรือข้อมูลรั่วไหลสู่สาธารณะบริษัทฯ จะแจ้งให้เจ้าของข้อมูลทราบโดยเร่งด่วนทั้งแผนการในการเยียวยาความเสียหายในกรณีที่เป็นความบกพร่องของบริษัทฯ”

⁴³⁴ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ดูแลการเข้าถึงเอกสารและข้อมูลที่เป็นความลับ โดยกำหนดผู้รับผิดชอบและแนวปฏิบัติต่อข้อมูลและระดับและประเภทของข้อมูลที่ชัดเจน เช่น การเข้าถึง การเปลี่ยนแปลง การทำลายข้อมูลและมั่นใจได้ว่าระบบจัดเก็บข้อมูลหรือเข้าถึงมีความปลอดภัยสามารถรักษาความลับข้อมูลที่รับผิดชอบได้และไม่เผยแพร่หรือโอนให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง”

⁴³⁵ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “เก็บรักษาข้อมูลของลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน อย่างปลอดภัยตลอดเวลา และจำกัดการเข้าถึง ข้อมูลไว้แต่เพียงเพื่อนร่วมงานที่ได้รับการฝึกอบรมการใช้ข้อมูลอย่างเหมาะสมเท่านั้น”

⁴³⁶ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “การตัดสินใจเกี่ยวกับพนักงานและผู้สมัครในกาจ้างงานนั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งต้องไม่เกี่ยวข้องกับปัจจัยและลักษณะอื่น ๆ เช่น (1) เชื้อชาติ (2) ลักษณะของเชื้อชาติหรืออื่นที่อยู่สัญชาติ (3) เพศหรือเอกลักษณ์ทางเพศ (4) ธรรมเนียมทางเพศ (5) อายุ (6) ศาสนา (7) ความทุพพลภาพ (8) สถานะทหารผ่านศึก (9) สถานะที่ได้รับการปกป้องทางกฎหมายใด”

6 การตลาด	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
7 การสืบสวนการกระทำทุจริต	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
8 การเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง	มี ⁴³⁷	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
9 การอ้างอิง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
10 การร้องขอให้เปิดเผยข้อมูล	ไม่มี	ไม่มี	มี ⁴³⁸	ไม่มี	มี ⁴³⁹
11 การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะหรือในกรณีอื่นๆ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
12 การรวบรวมกิจการ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
13 การภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์ และการปลดออก	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
14 การประมวลผลข้อมูลโดยบุคคลภายนอก	ไม่มี	มี ⁴⁴⁰	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
15 การเก็บรักษาบันทึกข้อมูลของพนักงาน	ไม่มี	ไม่มี	มี ⁴⁴¹	มี ⁴⁴²	ไม่มี

⁴³⁷ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “เจ้าของข้อมูลมีสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง ขอให้ลบ ขอให้ทำลายข้อมูลระงับการใช้ชั่วคราว ตลอดจนขอแก้ไขข้อมูลให้มีความถูกต้อง และทันสมัย”

⁴³⁸ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลให้กับบุคคลที่ได้รับอนุญาตซึ่งมีเหตุผลทางธุรกิจที่ชอบด้วยกฎหมายเพื่อทราบข้อมูลและผู้ที่ทำหน้าที่ที่จะปกป้องข้อมูลเหล่านั้นเท่านั้น”

⁴³⁹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “ไม่เผยแพร่ข้อมูลของลูกค้า หรือเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะในรูปแบบใด กับบุคคลหรือบริษัทอื่นๆ เว้นเสียแต่ลูกค้า หรือเพื่อนร่วมงาน ได้อนุญาต ให้กระทำการดังกล่าวแล้ว”

⁴⁴⁰ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “COLGATE ได้กำหนดให้บุคคลที่สามจะต้องมีหน้าที่จัดเก็บและรักษาไว้ซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานธุรกิจและข้อมูลพนักงานที่ได้รับจาก COLGATE โดยจะต้องมีการใช้หรือเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวเท่าที่จำเป็นและรักษาความเป็นส่วนตัวให้แก่ข้อมูลที่ได้รับ”

⁴⁴¹ เรียบเรียงโดยผู้เขียน “เก็บรักษาข้อมูลบุคคล ข้อมูลการติดต่อ ข้อมูลการจ้างงาน โฆษณาและกำจัดหรือทำลายข้อมูลส่วนตัวอย่างถูกวิธีเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและกฎหมายที่บังคับใช้ทั้งหมด”

⁴⁴² เรียบเรียงโดยผู้เขียน “เก็บรักษา ดูแล และจัดการเอกสารที่ได้รับมอบหมายด้วยความรอบคอบ ถูกต้อง ตามแนวปฏิบัติ มาตรการหรือกระบวนการที่มีผลกำหนดไว้ให้สอดคล้องกับกฎหมาย”

ตารางที่ 4.7.3 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการอุปโภคบริโภค⁴⁴³

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการอุปโภคบริโภค				
	CPALL	COLGATE	PEPSI	MITRPOL	TESCO
1 โดยวิธีการปกติ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2 จากอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
3 จากภาพเคลื่อนไหวและเสียง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 โดยเป็นความลับ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 จากในยานพาหนะ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
6 จากข้อมูลของบุคคลที่สาม	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ตารางที่ 4.7.4 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานขององค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการอุปโภคบริโภค⁴⁴⁴

ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ ข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน	รายชื่อองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการอุปโภคบริโภค				
	CPALL	COLGATE	PEPSI	MITRPOL	TESCO
1 ข้อมูลสุขภาพทั่วไปของพนักงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2 แผนรักษาสุขภาพในทางอาชีพ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
3 ข้อมูลจากการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4 ข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5 ข้อมูลจากการตรวจสอบทางพันธุกรรม	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

⁴⁴³ อ้างแล้ว เจริงอรธที่ 422

⁴⁴⁴ อ้างแล้ว เจริงอรธที่ 422

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

ในเอกัตศึกษานี้ ผู้เขียนได้ทำการพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานขององค์กรธุรกิจในแต่ละประเภทของกลุ่มธุรกิจในประเทศไทยกับประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานของสำนักงานไอซีโอฯ และหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามกฎหมายไทยทำให้ผู้เขียนตรวจสอบพบว่า องค์กรธุรกิจในส่วนมากมีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานและพนักงานที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานของสำนักงานไอซีโอฯ ในประเด็นการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ในหัวข้อเรื่องการโฆษณารับสมัครงานและหัวข้อเรื่องใบสมัครงาน และในประเด็นการบันทึกข้อมูลการจ้างงาน ในหัวข้อเรื่องการเก็บรวบรวมและการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลการจ้างงานทั่วไป หัวข้อเรื่องการรักษาความปลอดภัย หัวข้อเรื่องการร้องขอให้เปิดเผยข้อมูล และหัวข้อเรื่องการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลของพนักงาน และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานขององค์กรธุรกิจในจำนวนส่วนมากของประเทศไทยมีความสอดคล้องกับหลักกฎหมายในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ในเรื่องหลักการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล การใช้และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล การเก็บรักษาและมาตรการรักษาความปลอดภัยให้แก่ข้อมูลส่วนบุคคล และกฎหมายฉบับอื่นๆ ของประเทศไทย

แต่ในทางตรงกันข้าม องค์กรธุรกิจส่วนมากจะไม่มีดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานและพนักงานที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานของสำนักงานไอซีโอฯ ในประเด็นการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน โดยที่ทุกองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์และกลุ่มธุรกิจด้านการอุปโภคบริการ ไม่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการจ้างงานในประเด็นการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน ในกลุ่มธุรกิจด้านการธนาคาร กลุ่มธุรกิจด้านการให้บริการ และกลุ่มธุรกิจด้านอุตสาหกรรมไม่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการจ้างงานในประเด็นการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานและองค์กรธุรกิจเพียงบางส่วนมีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการจ้างงานในประเด็นเกี่ยวกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานในหัวข้อข้อมูลสุขภาพทั่วไป

ของพนักงานเท่านั้น และในกลุ่มธุรกิจด้านการประกันภัยไม่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการจ้างงานในประเด็นเกี่ยวกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน และการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรธุรกิจดังกล่าวข้างต้นจะไม่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ในเรื่องการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลบุคคลที่มีความอ่อนไหว สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล การแจ้งเหตุการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลและการร้องเรียนในกรณีที่มีการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อกฎหมาย โดยที่ผู้เขียนสามารถทำการสรุปวิเคราะห์การดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในแต่ละประเภทกลุ่มธุรกิจและในแต่ละองค์กรธุรกิจ ได้ดังนี้

5.1.1 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน

(1) กลุ่มธุรกิจด้านพลังงาน

ทุกองค์กรธุรกิจมีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อการโฆษณารับสมัครงาน โดยการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้างในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลในเอกสารการรับสมัครงานของนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงาน

เฉพาะ DELTA EGCO และ GPSC ที่เป็นองค์กรธุรกิจที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อใบสมัครงาน โดยการแจ้งขอเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานจากข้อความในใบสมัครและการแจ้งให้ผู้สมัครงานได้ทราบว่าข้อมูลส่วนบุคคลในใบสมัครงานนั้นผู้รับสมัครงานจะส่งมอบข้อมูลดังกล่าวให้แก่บุคคลใดต่อไป

เฉพาะ DELTA กับ SHELL ที่เป็นองค์กรธุรกิจที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อการตรวจสอบความถูกต้อง โดยการให้ผู้สมัครงานทำการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับบุคคลอ้างอิงที่ต้องการในเอกสารการรับสมัครงานและการขอคำยืนยันจากผู้สมัครงานก่อนการดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับข้อมูลของผู้สมัครงาน

เฉพาะ SHELL เท่านั้นที่เป็นองค์กรธุรกิจที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อการคัดเลือกผู้เข้ารอบ โดยการแจ้งให้ผู้สมัครงานได้ทราบว่านายจ้างจะมีการใช้ระบบการตัดสินใจโดยอัตโนมัติในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลากร

เฉพาะ SHELL เท่านั้นที่เป็นองค์กรธุรกิจที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อการตรวจสอบข้อมูลของผู้สมัครงานก่อนการจ้างงาน โดย

นายจ้างจะทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนการจ้างงานก็ต่อเมื่อมีการกระทำที่ผิดกฎหมายเกิดขึ้นหรือสงสัยว่าจะมีการกระทำเช่นนั้นเกิดขึ้นและต้องมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการตรวจสอบตามกฎหมาย ข้อบังคับ หรือ มีกฎหมายอนุญาตให้ทำเช่นนั้นได้

เฉพาะ SHELL เท่านั้นที่เป็นองค์กรธุรกิจที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อการเก็บรักษาบันทึกการรับสมัครงาน โดยการใช้ระบบเทคโนโลยีในการปกป้องข้อมูลความเป็นส่วนตัวของผู้สมัครงานจากการเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต และนายจ้างจะทำการครอบครองข้อมูลของผู้สมัครงานที่ไม่ผ่านการคัดเลือกไว้เป็นระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี หลังขั้นตอนการรับสมัครงานเสร็จสิ้น

ไม่มีองค์กรธุรกิจใดที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อการสัมภาษณ์

องค์กรธุรกิจในส่วนมากไม่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อการตรวจสอบความถูกต้อง หัวข้อการคัดเลือกผู้เข้ารอบ หัวข้อการสัมภาษณ์ การตรวจสอบข้อมูลของผู้สมัครงานก่อนการจ้างงาน และหัวข้อการเก็บรักษาบันทึกการรับสมัครงาน เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้สมัครงานในหัวข้อดังกล่าวไว้ทำให้องค์กรธุรกิจต่างๆ ไม่มีกฎหมายที่ใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดแนวปฏิบัติหรือนโยบายในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กรตนเอง

(2) กลุ่มธุรกิจด้านการธนาคาร

ทุกองค์กรธุรกิจมีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อการโฆษณารับสมัครงาน โดยการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้างในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลในเอกสารรับสมัครงานของนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงาน

เฉพาะ SCBANK เท่านั้นที่เป็นองค์กรธุรกิจที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อการเก็บรักษาบันทึกการรับสมัครงาน โดยนายจ้างจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้สมัครงานเท่าที่จำเป็นต่อการประมวลผลข้อมูลนั้นและนายจ้างจะทำการแจ้งให้ผู้สมัครงานได้ทราบถึงแหล่งที่มาของข้อมูลที่นายจ้างได้รับและวัตถุประสงค์ในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน

ไม่มีองค์กรธุรกิจใดที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อใบสมัครงาน การตรวจสอบความถูกต้อง การคัดเลือกผู้เข้ารอบ การสัมภาษณ์ และการ

ตรวจสอบข้อมูลของผู้สมัครงานก่อนการจ้างงานเนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยยังไม่มี การกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้สมัครงานในหัวข้อดังกล่าวไว้ทำให้องค์กรธุรกิจต่างๆ ไม่มี กฎหมายที่ใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดแนวปฏิบัติหรือ นโยบายในกระบวนการสรรหาและคัดเลือก พนักงานขององค์กรตนเอง

(3) กลุ่มธุรกิจด้านการประกันภัย

ทุกองค์กรธุรกิจมีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและ ผู้สมัครงานในหัวข้อการโฆษณารับสมัครงาน โดยการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้างในฐานะผู้ ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลในเอกสารรับสมัครงานของนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างในการสรรหาและ คัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงาน

เฉพาะ BLA เท่านั้นที่เป็นองค์กรธุรกิจที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อใบสมัครงานโดยนายจ้างมีการแจ้งขอเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้สมัคร งาน ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ในใบสมัครงานออนไลน์

ไม่มีองค์กรธุรกิจใดที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและ ผู้สมัครงานในหัวข้อการตรวจสอบความถูกต้อง การคัดเลือกผู้เข้ารอบ การสัมภาษณ์ การตรวจสอบข้อมูล ของผู้สมัครงานก่อนการจ้างงาน และการเก็บรักษาบันทึกการรับสมัครงานเนื่องจากกฎหมายคุ้มครอง แรงงานของประเทศไทยยังไม่มีกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้สมัครงานในหัวข้อดังกล่าวไว้ ทำให้องค์กรธุรกิจต่างๆ ไม่มีกฎหมายที่ใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดแนวปฏิบัติหรือ นโยบายใน กระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กรตนเอง

(4) กลุ่มธุรกิจด้านการให้บริการ

ทุกองค์กรธุรกิจยกเว้น CISCO เท่านั้นที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อการโฆษณารับสมัครงาน โดยการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของ นายจ้างในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลในเอกสารรับสมัครงานของนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้าง ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงาน

เฉพาะ BEM เท่านั้นที่เป็นองค์กรธุรกิจที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วน บุคคลของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อใบสมัครงาน โดยมีการแจ้งขอความขอเก็บรวบรวมข้อมูลส่วน บุคคลของผู้สมัครงานจากเอกสารใบสมัครงาน

ไม่มีองค์กรธุรกิจใดที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและ ผู้สมัครงานในหัวข้อการตรวจสอบความถูกต้อง การคัดเลือกผู้เข้ารอบ การสัมภาษณ์ การตรวจสอบข้อมูล

ของผู้สมัครงานก่อนการจ้างงาน และการเก็บรักษาบันทึกการรับสมัครงานเนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยยังไม่มีข้อกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้สมัครงานในหัวข้อดังกล่าวไว้ ทำให้องค์กรธุรกิจต่างๆ ไม่มีกฎหมายที่ใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดแนวปฏิบัติหรือนโยบายในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กรตนเอง

(5) กลุ่มธุรกิจด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

ทุกองค์กรธุรกิจยกเว้น BROCK เท่านั้นที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อการโฆษณารับสมัครงาน โดยการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้างในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลในเอกสารรับสมัครงานของนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงาน

เฉพาะ AP เท่านั้นที่เป็นองค์กรธุรกิจที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อการสัมภาษณ์โดยผู้สมัครงานสามารถทำการบันทึก เปลี่ยนแปลงและแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองได้ตลอดเวลาโดยใช้รหัสผ่านเพื่อเข้าถึงข้อมูลนั้น

เฉพาะ AP เท่านั้นที่เป็นองค์กรธุรกิจที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อการเก็บรักษาบันทึกการรับสมัครงาน โดยนายจ้างแจ้งว่าจะทำการเก็บรักษาข้อมูลของผู้สมัครงานไว้เป็นความลับเว้นแต่มีการตรวจสอบทางกฎหมายและนายจ้างจะไม่ส่งมอบข้อมูลผู้สมัครงานให้แก่บุคคลที่สาม

ไม่มีองค์กรธุรกิจใดที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อใบสมัครงาน การตรวจสอบความถูกต้อง การคัดเลือกผู้เข้ารอบ และการตรวจสอบข้อมูลของผู้สมัครงานก่อนการจ้างงานเนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยยังไม่มีข้อกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้สมัครงานในหัวข้อดังกล่าวไว้ ทำให้องค์กรธุรกิจต่างๆ ไม่มีกฎหมายที่ใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดแนวปฏิบัติหรือ นโยบายในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กรตนเอง

(6) กลุ่มธุรกิจด้านอุตสาหกรรม

ทุกองค์กรธุรกิจมีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อการโฆษณารับสมัครงาน โดยการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้างในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลในเอกสารรับสมัครงานของนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงาน

เฉพาะ DAIKIN เท่านั้นที่เป็นองค์กรธุรกิจที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อ ใบสมัครงาน โดยมีการแจ้งขอเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนตัวของผู้สมัครงานในแบบฟอร์มสมัครงานออนไลน์ของนายจ้าง

ไม่มีองค์กรธุรกิจที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อการตรวจสอบความถูกต้อง การคัดเลือกผู้เข้ารอบ การสัมภาษณ์ การตรวจสอบข้อมูลของผู้สมัครงานก่อนการจ้างงาน และการเก็บรักษาบันทึกการรับสมัครงานเนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยยังไม่มีข้อกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้สมัครงานในหัวข้อดังกล่าวไว้ ทำให้องค์กรธุรกิจต่างๆ ไม่มีกฎหมายที่ใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดแนวปฏิบัติหรือนโยบายในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กรตนเอง

(7) กลุ่มธุรกิจด้านการอุปโภคบริโภค

ทุกองค์กรธุรกิจยกเว้น COLGATE เท่านั้นที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อการ โฆษณารับสมัครงาน โดยการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของนายจ้างในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลในเอกสารรับสมัครงานของนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงาน

เฉพาะ PEPSI เท่านั้นที่เป็นองค์กรธุรกิจที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อ ใบสมัครงาน มีการแจ้งขอเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนตัวของผู้สมัครงานในใบสมัครงานออนไลน์ในเว็บไซต์ของนายจ้าง

ไม่มีองค์กรธุรกิจที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้สมัครงานในหัวข้อการตรวจสอบความถูกต้อง การคัดเลือกผู้เข้ารอบ การสัมภาษณ์ การตรวจสอบข้อมูลของผู้สมัครงานก่อนการจ้างงาน และการเก็บรักษาบันทึกการรับสมัครงานเนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยยังไม่มีข้อกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้สมัครงานในหัวข้อดังกล่าวไว้ ทำให้องค์กรธุรกิจต่างๆ ไม่มีกฎหมายที่ใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดแนวปฏิบัติหรือนโยบายในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กรตนเอง

5.1.2 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับบันทึกข้อมูลการจ้างงาน

(1) กลุ่มธุรกิจด้านพลังงาน

PTTEP DELTA RATCH และ EGCO เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการเก็บรวบรวมและการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลการจ้างงานทั่วไปโดยการเก็บรักษา

ข้อมูลของพนักงานที่เป็นมาตรฐานที่ดีและเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและการเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ตามกฎหมายและการดำเนินธุรกิจของนายจ้าง

ทุกองค์กรธุรกิจยกเว้น EGCO กับ GPSC เท่านั้นที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการรักษาความปลอดภัยโดยการจัดทำนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อปกป้องดูแลรักษาข้อมูลจากการกระทำละเมิดข้อมูลและเก็บรักษาข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ที่มีความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว

เฉพาะ BGRIM กับ GPSC เท่านั้นที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการเฝ้าตรวจดูเพื่อโอกาสที่เท่าเทียมโดยการเคารพในสิทธิมนุษยชนของพนักงานทุกคน

ทุกองค์กรธุรกิจยกเว้น BGRIM เท่านั้นที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการร้องขอให้เปิดเผยข้อมูลโดยการเปิดเผยข้อมูลของพนักงานที่มีความถูกต้องครบถ้วนและโปร่งใสและจะมีการเปิดเผยข้อมูลต่อบุคคลที่สามเมื่อเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อปกป้องสิทธิและทรัพย์สินของนายจ้าง

ทุกองค์กรธุรกิจยกเว้น EGCO กับ BGRIM เท่านั้นที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลของพนักงาน โดยการเก็บข้อมูลด้วยความถูกต้องและตรงไปตรงมาและทำการเก็บรักษาภายในระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด

ไม่มีองค์กรธุรกิจใดที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อบันทึกการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บ แผนการบำนาญและประกันชีวิต การตลาด การสืบสวนการกระทำทุจริต การเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง การอ้างอิง การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะและในกรณีอื่น การรวบรวมกิจการ การภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์และการปลดออก และการประมวลผลข้อมูลโดยบุคคลภายนอก เนื่องจากตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีเพียงการกำหนดหน้าที่ให้แก่ นายจ้างในการจัดทำทะเบียนลูกจ้าง ตามมาตรา 113 หน้าที่จัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ตามมาตรา 114 และหน้าที่ในการเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างตามมาตรา 115⁴⁴⁵ เท่านั้นและในปัจจุบันยังไม่มีกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้สมัครงานในหัวข้อดังกล่าวไว้ทำให้องค์กรธุรกิจต่างๆ ไม่มีกฎหมายที่ใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดแนวปฏิบัติหรือนโยบายในการบันทึกข้อมูลการจ้างงานขององค์กรตนเอง

(2) กลุ่มธุรกิจด้านการธนาคาร

⁴⁴⁵ มาตรา 113-115, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เฉพาะ BBL KKP และ BAAC เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการเก็บรวบรวมและการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลการจ้างงานทั่วไปโดยการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเท่าที่จำเป็นและเป็นความลับ

เฉพาะ BBL LHBANK และ TISCO เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการรักษาความปลอดภัยโดยสร้างให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องและความเสี่ยงในการไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์นั้น

เฉพาะ BBL KKP และ BAAC เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการเฝ้าตรวจดูโอกาสที่เท่าเทียมโดยการคำนึงถึงหลักมนุษยชนและปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

เฉพาะ LHBANK กับ BAAC เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการร้องขอให้เปิดเผยข้อมูลโดยนายจ้างจะทำการเปิดเผยข้อมูลของพนักงานให้แก่บุคคลภายนอกได้ต่อเมื่อมีเหตุอันจำเป็นอย่างยิ่งและต้องมีการรักษาความลับแก่ข้อมูลนั้น เช่น การเปิดเผยข้อมูลตามหมายศาลหรือตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

เฉพาะ LHBANK กับ BAAC เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลของพนักงานโดยนายจ้างจะทำการเก็บรักษาข้อมูลของพนักงานทั้งในอดีตและปัจจุบันไว้เป็นความลับ

ไม่มีองค์กรธุรกิจใดที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อบันทึกการเจ็บป่วยและการขาดเจ็บ แผนการบำนาญและประกันชีวิต การตลาด การสืบสวนการกระทำทุจริต การเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง การอ้างอิง การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะและในกรณีอื่น การรวบรวมกิจการ การภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์และการปลดออก และการประมวลผลข้อมูลโดยบุคคลภายนอก เนื่องจากตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีเพียงการกำหนดหน้าที่ให้แก่นายจ้างในการจัดทำทะเบียนลูกจ้าง ตามมาตรา 113 หน้าที่จัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ตามมาตรา 114 และหน้าที่ในการเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างตามมาตรา 115⁴⁴⁶ เท่านั้นและในปัจจุบันยังไม่มีกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้สมัครงานในหัวข้อดังกล่าวไว้ทำให้องค์กรธุรกิจต่างๆ ไม่มีกฎหมายที่ใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดแนวปฏิบัติหรือนโยบายในการบันทึกข้อมูลการจ้างงานขององค์กรตนเอง

(3) กลุ่มธุรกิจด้านการประกันภัย

⁴⁴⁶ อ่างแล้ว เจริญธรรมที่ 445

ทุกองค์การธุรกิจยกเว้น BLA เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ในหัวข้อการเก็บรวบรวมและการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลการทำงานทั่วไปโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างถูกต้อง ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน

ทุกองค์การธุรกิจยกเว้น GENERALI เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการรักษาความปลอดภัยโดยการเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของพนักงานทุกคน ป้องกันไม่ให้มีการเปิดเผยหรือแก้ไขข้อมูลโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายและมีการแจ้งเตือนเมื่อมีการโจรกรรมข้อมูลเกิดขึ้น

เฉพาะ BLA กับ VIRIYAH เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ในหัวข้อการร้องขอให้เปิดเผยข้อมูล โดยการเปิดเผยข้อมูลจะต้องเคารพสิทธิส่วนบุคคลและจะต้องได้รับความยินยอมจากพนักงานเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

เฉพาะ BLA เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลของพนักงานโดยการรวบรวมข้อมูล การใช้ การเปิดเผยข้อมูลจะต้องกระทำโดยระมัดระวังและกระทำเท่าที่จำเป็นตามที่กฎหมายกำหนดไว้

ไม่มีองค์กรธุรกิจใดที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อบันทึกการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บ แผนการบำนาญและประกันชีวิต การตลาด การสืบสวนการกระทำทุจริต การเฝ้าตรวจดูโอกาสที่เท่าเทียม การเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง การอ้างอิง การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะและในกรณีอื่น การรวบรวมกิจการ การภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์และการปลดออก และการประมวลผลข้อมูลโดยบุคคลภายนอกเนื่องจากตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีเพียงการกำหนดหน้าที่ให้แก่นายจ้างในการจัดทำทะเบียนลูกจ้าง ตามมาตรา 113 หน้าที่จัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ตามมาตรา 114 และหน้าที่ในการเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างตามมาตรา 115⁴⁴⁷ เท่านั้นและในปัจจุบันยังไม่มีกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้สมัครงานในหัวข้อดังกล่าวไว้ทำให้องค์กรธุรกิจต่างๆ ไม่มีกฎหมายที่ใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดแนวปฏิบัติหรือนโยบายในการบันทึกข้อมูลการทำงานขององค์กรตนเอง

(4) กลุ่มธุรกิจด้านการให้บริการ

ทุกองค์การธุรกิจยกเว้น BEM กับ INTOUCH เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการเก็บรวบรวมและการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลการทำงานทั่วไปโดยการรักษา

⁴⁴⁷ เฟิงฮ้าง

ความลับให้แก่ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน การใช้ การเปิดเผยข้อมูลของพนักงานให้แก่บุคคลภายนอก จะต้องได้รับความยินยอมจากพนักงานเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

ทุกองค์กรธุรกิจยกเว้น INTOUCH NETBAY และ BA เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการรักษาความปลอดภัยโดยการรักษาความลับแก่ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและใช้ระบบเทคโนโลยีในการคุ้มครองข้อมูลดังกล่าว

ทุกองค์กรธุรกิจยกเว้น BEM NETBAY และ DKSH เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการเฝ้าตรวจดูโอกาสที่เท่าเทียม โดยการเคารพในสิทธิมนุษยชนของพนักงานทุกคน

ทุกองค์กรธุรกิจยกเว้น BEM CISCO และ DKSH เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการร้องขอให้เปิดเผยข้อมูลโดยการไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานให้แก่บุคคลที่ไม่ได้รับอนุญาต เว้นแต่ เป็นการกระทำตามหน้าที่ ขอบบังคับ หรือตามกฎหมาย

ทุกองค์กรธุรกิจยกเว้น BEM INTOUCH และ NETBAY เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลของพนักงาน โดยนายจ้างต้องเก็บรักษาข้อมูลของพนักงานอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล

ไม่มีองค์กรธุรกิจใดที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อบันทึกการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บ แผนการบำนาญและประกันชีวิต การตลาด การสืบสวนการกระทำทุจริต การเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง การอ้างอิง การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะและในกรณีอื่น การรวบรวมกิจการ การภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์และการปลดออก และการประมวลผลข้อมูลโดยบุคคลภายนอก เนื่องจากตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีเพียงการกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างในการจัดทำทะเบียนลูกจ้าง ตามมาตรา 113 หน้าที่จัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ตามมาตรา 114 และหน้าที่ในการเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างตามมาตรา 115⁴⁴⁸ เท่านั้นและในปัจจุบันยังไม่มีกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้สมัครงานในหัวข้อดังกล่าวไว้ทำให้องค์กรธุรกิจต่างๆ ไม่มีกฎหมายที่ใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดแนวปฏิบัติหรือนโยบายในการบันทึกข้อมูลการจ้างงานขององค์กรตนเอง

(5) กลุ่มธุรกิจด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

⁴⁴⁸ เฟิ่งฮ้าง

ทุกองค์กรธุรกิจกเว้น AP เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ในหัวข้อการเก็บรวบรวมและการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลการทำงานทั่วไปโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานตามวัตถุประสงค์หรือตามนโยบายของผู้ควบคุมข้อมูลและจะต้องได้รับความยินยอมจากพนักงานเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

เฉพาะ CHEWA กับ BROCK เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการรักษาความปลอดภัยโดยนายจ้างได้ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการป้องกันการสูญหาย ทำลาย หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงโดยผู้ที่ไม่ได้อำนาจและรักษาความปลอดภัยให้แก่ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว

เฉพาะ CHEWA กับ BROCK เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการเฝ้าตรวจดูโอกาสที่เท่าเทียม โดยการสร้างความเสมอภาคให้แก่พนักงานทุกคนและนายจ้างจะไม่เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเชื้อชาติ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ประวัติสุขภาพของพนักงาน

เฉพาะ CHEWA เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการตลาดโดยนายจ้างอาจเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเพื่อการส่งเสริมทางการตลาดแต่จะต้องได้รับความยินยอมจากพนักงานรายนั้น

เฉพาะ CHEWA เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองโดยพนักงานอาจยื่นคำร้องขอต่อนายจ้างเพื่อขอทราบข้อมูลของตนเอง

ทุกองค์กรธุรกิจกเว้น AP เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการร้องขอให้เปิดเผยข้อมูลโดยนายจ้างไม่สามารถเปิดเผย จำหน่าย ถ่ายโอนข้อมูลของพนักงานให้แก่บุคคลภายนอกได้วันแต่จะได้รับความยินยอมจากพนักงาน

เฉพาะ CHEWA เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชนหรือในกรณีอื่นๆ โดยนายจ้างสามารถเปิดเผยข้อมูลของพนักงานได้ถ้าเป็นการดำเนินการตามกฎหมายหรือตามคำสั่งศาล

เฉพาะ SPALI เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลโดยบุคคลภายนอกโดยนายจ้างต้องคำนึงเรื่องความปลอดภัยในการรักษาความลับของข้อมูลและห้ามบุคคลภายนอกนำข้อมูลไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นนอกจากตามที่นายจ้างกำหนดไว้

เฉพาะ CHEWA เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อ การเก็บรักษาบันทึกข้อมูลของพนักงานโดยนายจ้างสามารถแก้ไขนโยบายการรักษาข้อมูลของพนักงานเพื่อความเหมาะสมและประสิทธิภาพในการให้บริการ

ไม่มีองค์กรธุรกิจใดที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อ บันทึกการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บ แผนการบำนาญและประกันชีวิต การสืบสวนการกระทำทุจริต การอ้างอิง การรวบรวมกิจการ การภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์และการปลดออก เนื่องจากตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีเพียงการกำหนดหน้าที่ให้แก่ นายจ้างในการจัดทำทะเบียนลูกจ้าง ตามมาตรา 113 หน้าที่จัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ตามมาตรา 114 และหน้าที่ในการเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างตามมาตรา 115⁴⁴⁹ เท่านั้นและในปัจจุบันยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้สมัครงานในหัวข้อดังกล่าวไว้ทำให้้องค์กรธุรกิจต่างๆ ไม่มีกฎหมายที่ใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดแนวปฏิบัติหรือ นโยบายในการบันทึกข้อมูลการจ้างงานขององค์กรตนเอง

(6) กลุ่มธุรกิจด้านอุตสาหกรรม

ทุกองค์กรธุรกิจมีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการเก็บรวบรวมและการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลการจ้างงานทั่วไปโดยนายจ้างจะเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของพนักงาน ไม่นำข้อมูลไปเปิดเผยแก่บุคคลที่ไม่ได้รับอนุญาตหรือกระทำการอันเป็นการละเมิดข้อมูลของพนักงานและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้

ทุกองค์กรธุรกิจยกเว้น GUNKUL เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการรักษาความปลอดภัยโดยการสร้างมาตรการคุ้มครองข้อมูลของพนักงานและการละเมิดข้อมูลของพนักงานจะต้องได้รับโทษที่รุนแรง

เฉพาะ SUMITOMO เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการเฝ้าตรวจคู่ออกาสที่เท่าเทียมโดยการเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล

เฉพาะ DAIKIN เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อ การเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองโดยพนักงานเจ้าของข้อมูลมีสิทธิในการยืนยันความมีอยู่ของข้อมูล และทราบลักษณะข้อมูลของตนเอง

เฉพาะ SCG เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการร้องขอให้เปิดเผยข้อมูล โดยการเปิดเผยข้อมูลจะต้องได้รับความยินยอมและไม่เป็นการละเมิดต่อกฎหมาย

⁴⁴⁹ เฟิงอ้าง

เฉพาะ GUNKUL เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อ การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชนหรือในกรณีอื่นๆ โดยการเปิดเผยข้อมูลจะต้องได้รับความเห็นชอบจาก พนักงาน

เฉพาะ SCG เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการ เก็บรักษาบันทึกข้อมูลของพนักงาน โดยนายจ้างจะเก็บรักษาข้อมูลตามระยะเวลาที่กำหนดไว้และมีการ ทำลายข้อมูลที่พ้นระยะเวลาการจัดเก็บแล้ว

ไม่มีองค์กรธุรกิจใดที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อ บันทึกการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บ แผนการบำนาญและประกันชีวิต การตลาด การสืบสวนการกระทำ ทุจริต การอ้างอิง การควมรวมกิจการ การภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์และการปลดออก และการประมวลผล ข้อมูลโดยบุคคลภายนอกเนื่องจากตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีเพียงการกำหนด หน้าที่ให้แก่ นายจ้างในการจัดทำทะเบียนลูกจ้าง ตามมาตรา 113 หน้าที่จัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ตามมาตรา 114 และหน้าที่ในการเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างตามมาตรา 115⁴⁵⁰ เท่านั้นและในปัจจุบันยังไม่มี การกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้สมัครงานในหัวข้อดังกล่าวไว้ทำให้องค์กรธุรกิจต่างๆ ไม่มี กฎหมายที่ใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดแนวปฏิบัติหรือ นโยบายในการบันทึกข้อมูลการจ้างงานของ องค์กรตนเอง

(7) กลุ่มธุรกิจด้านการอุปโภคบริโภค

ทุกองค์กรธุรกิจยกเว้น TESCO เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของ พนักงานในหัวข้อการเก็บรวบรวมและการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลการจ้างงานทั่วไปโดยนายจ้างจะเคารพ สิทธิความเป็นส่วนตัวของพนักงาน และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ของนายจ้าง

ทุกองค์กรธุรกิจ ยกเว้น COLGATE กับ PEPSI เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการรักษาความปลอดภัยโดยการกำหนดสิทธิการใช้ การเปิดเผยข้อมูลและมีการ ยืนยันตัวผู้เข้าถึงข้อมูลตามนโยบายสารสนเทศของนายจ้าง

เฉพาะ PEPSI เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการ เฝ้าตรวจดูโอกาสที่เท่าเทียม โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับพนักงานในการจ้างงานต้องอยู่บนพื้นฐานของปัจจัย งาน ไม่นำข้อมูลด้านเชื้อชาติ ศาสนา รสนิยมทางเพศ มาเป็นปัจจัยประกอบ

⁴⁵⁰ เฟิงอ้าง

เฉพาะ CPALL เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อ การเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองโดยพนักงานมีสิทธิเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง

เฉพาะ PEPSI กับ TESCO เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ในหัวข้อการร้องขอให้เปิดเผยข้อมูล โดยการเปิดเผยข้อมูลจะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับความยินยอมจาก พนักงาน

เฉพาะ COLGATE เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อ การประมวลผลข้อมูลโดยบุคคลภายนอกโดยบุคคลภายนอกมีหน้าที่เก็บรักษาและรักษาความปลอดภัยแก่ ข้อมูลและทำการเปิดเผยข้อมูลเท่าที่จำเป็น

เฉพาะ PEPSI กับ MITRPOL เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของ พนักงานในหัวข้อการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลของพนักงานโดยนายจ้างจะต้องเก็บเอกสารอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและมีความสอดคล้องกับกฎหมาย

ไม่มีองค์กรธุรกิจใดที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อ บันทึกการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บ แผนการบำนาญและประกันชีวิต การตลาด การสืบสวนการกระทำ ทุจริต การอ้างอิง การรวบรวมกิจการ การภาคทัณฑ์ การร้องทุกข์และการปลดออก เนื่องจากตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีเพียงการกำหนดหน้าที่ให้แก่ นายจ้างในการจัดทำทะเบียน ลูกจ้าง ตามมาตรา 113 หน้าที่จัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ตามมาตรา 114 และหน้าที่ในการเก็บ รักษาทะเบียนลูกจ้างตามมาตรา 115⁴⁵¹ เท่านั้นและในปัจจุบันยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อคุ้มครอง สิทธิของผู้สมัครงานในหัวข้อดังกล่าวไว้ทำให้องค์กรธุรกิจต่างๆ ไม่มีกฎหมายที่ใช้เป็นบรรทัดฐานในการ กำหนดแนวปฏิบัติหรือนโยบายในการบันทึกข้อมูลการจ้างงานขององค์กรตนเอง

5.1.3 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบการ ทำงานของพนักงาน

(1) กลุ่มธุรกิจด้านพลังงาน

เฉพาะ SHELL เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการ ติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์โดยนายจ้างอาจทำการติดตั้งอุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์เพื่อวัตถุประสงค์ที่ชอบด้วยกฎหมาย วัตถุประสงค์ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย เป็นต้น

⁴⁵¹ เฟิงฮ้าง

เฉพาะ SHELL เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากภาพเคลื่อนไหวและเสียงโดยนายจ้างได้ทำการติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อวัตถุประสงค์ความมั่นคง ด้านสุขภาพ และด้านความปลอดภัย

ไม่มีองค์กรธุรกิจใดที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน โดยวิธีการปกติ โดยเป็นความลับ จากในยานพาหนะ และจากข้อมูลของบุคคลที่สาม เนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้วางหลักกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและสิทธิเสรีภาพของพนักงานในหัวข้อดังกล่าวไว้โดยชัดเจน คงมีเพียงหลักการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคคลแบบทั่วไป เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวดที่ 3 สิทธิเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา 25-49⁴⁵²

(2) กลุ่มธุรกิจด้านการธนาคาร

ทุกองค์กรธุรกิจไม่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานเนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้วางหลักกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและสิทธิเสรีภาพของพนักงานในหัวข้อดังกล่าวไว้โดยชัดเจน คงมีเพียงหลักการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคคลแบบทั่วไป เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวดที่ 3 สิทธิเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา 25-49⁴⁵³

(3) กลุ่มธุรกิจด้านการประกันภัย

เฉพาะ AIG เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน โดยวิธีการปกติโดยการตรวจสอบ ประเมิน และคัดลอกเอกสารในสถานที่ทำงานและในกิจการของนายจ้าง

เฉพาะ AIG เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์โดยการติดตามและตรวจสอบพนักงานเกี่ยวกับการใช้งานระบบสารสนเทศของนายจ้าง

เฉพาะ AIG เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานจากภาพเคลื่อนไหวและเสียง โดยการติดตาม ประเมิน การถ่ายทอดผ่านวิดีโอและเข้าถึงบันทึกเกี่ยวกับสถานที่ของนายจ้าง

⁴⁵² มาตรา 25-49, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

⁴⁵³ อ้างแล้ว , เจริญธรรมที่ 452

ไม่มีองค์กรธุรกิจใดที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน โดยเป็นความลับ จากในยานพาหนะ และจากข้อมูลของบุคคลที่สามเนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้วางหลักกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและสิทธิเสรีภาพของพนักงานในหัวข้อดังกล่าวไว้โดยชัดแจ้ง คงมีเพียงหลักการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคคลแบบทั่วไป เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวดที่ 3 สิทธิเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา 25-49 ⁴⁵⁴

(4) กลุ่มธุรกิจด้านการให้บริการ

ทุกองค์กรธุรกิจไม่มีมีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานเนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้วางหลักกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและสิทธิเสรีภาพของพนักงานในหัวข้อดังกล่าวไว้โดยชัดแจ้ง คงมีเพียงหลักการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคคลแบบทั่วไป เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวดที่ 3 สิทธิเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา 25-49 ⁴⁵⁵

(5) กลุ่มธุรกิจด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

ทุกองค์กรธุรกิจไม่มีมีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานเนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้วางหลักกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและสิทธิเสรีภาพของพนักงานในหัวข้อดังกล่าวไว้โดยชัดแจ้ง คงมีเพียงหลักการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคคลแบบทั่วไป เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวดที่ 3 สิทธิเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา 25-49 ⁴⁵⁶

(6) กลุ่มธุรกิจด้านอุตสาหกรรม

ทุกองค์กรธุรกิจไม่มีมีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานเนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้วางหลักกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและสิทธิเสรีภาพของพนักงานในหัวข้อดังกล่าวไว้โดยชัดแจ้ง คงมีเพียงหลักการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคคลแบบทั่วไป เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวดที่ 3 สิทธิเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา 25-49 ⁴⁵⁷

⁴⁵⁴ เฟิ่งอ้อ

⁴⁵⁵ เฟิ่งอ้อ

⁴⁵⁶ เฟิ่งอ้อ

⁴⁵⁷ เฟิ่งอ้อ

(7) กลุ่มธุรกิจด้านการอุปโภคบริโภค

ทุกองค์กรธุรกิจไม่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงานเนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้วางหลักกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและสิทธิเสรีภาพของพนักงานในหัวข้อดังกล่าวไว้โดยชัดแจ้ง คงมีเพียงหลักการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคคลแบบทั่วไป เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวดที่ 3 สิทธิเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา 25-49⁴⁵⁸

5.1.4 ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน

(1) กลุ่มธุรกิจด้านพลังงาน

เฉพาะ EGCO กับ SHELL เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อข้อมูลสุขภาพทั่วไปของพนักงาน โดยนายจ้างจะทำการเก็บรักษาประวัติสุขภาพของพนักงานและจะเปิดเผยข้อมูลต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากพนักงาน

ไม่มีองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านพลังงานที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อแผนรักษาสุขภาพในทางอาชีพ ข้อมูลการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์ ข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์ และข้อมูลการตรวจสอบทางพันธุกรรม เนื่องจากปัจจุบันกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลของพนักงานลูกจ้างในประเทศไทยยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานลูกจ้างในหัวข้อดังกล่าวข้างต้นไว้โดยชัดแจ้งคงมีเพียงแต่หลักการทั่วไปในการคุ้มครองข้อมูลสุขภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 มาตรา 5 ถึง มาตรา 12⁴⁵⁹

(2) กลุ่มธุรกิจด้านการธนาคาร

เฉพาะ BAAC เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อข้อมูลสุขภาพทั่วไปของพนักงาน โดยนายจ้างจะทำการเก็บรักษาประวัติสุขภาพของพนักงาน

ไม่มีองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการธนาคาร ที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อแผนรักษาสุขภาพในทางอาชีพ ข้อมูลการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์ ข้อมูล

⁴⁵⁸ เพิ่งอ้าง

⁴⁵⁹ มาตรา 5-12, พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550

การตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์ และข้อมูลการตรวจสอบทางพันธุกรรมเนื่องจากปัจจุบันกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลของพนักงานลูกจ้างในประเทศยังไม่มีกำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานลูกจ้างในหัวข้อดังกล่าวข้างต้นไว้โดยชัดแจ้งคงมีเพียงแต่หลักการทั่วไปในการคุ้มครองข้อมูลสุขภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 มาตรา 5 ถึง มาตรา 12⁴⁶⁰

(3) กลุ่มธุรกิจด้านการประกันภัย

ทุกองค์กรธุรกิจไม่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานเนื่องจากปัจจุบันกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลของพนักงานลูกจ้างในประเทศยังไม่มีกำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานลูกจ้างในหัวข้อดังกล่าวข้างต้นไว้โดยชัดแจ้งคงมีเพียงแต่หลักการทั่วไปในการคุ้มครองข้อมูลสุขภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 มาตรา 5 ถึง มาตรา 12⁴⁶¹

(4) กลุ่มธุรกิจด้านการให้บริการ

เฉพาะ BEM INTOUCH และ NETBAY เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อข้อมูลสุขภาพทั่วไปของพนักงานโดยนายจ้างจะทำการเก็บรักษาประวัติสุขภาพของพนักงานและนายจ้างสามารถเผยแพร่ข้อมูลสุขภาพได้ต่อเมื่อมีความจำเป็นอย่างยิ่งเท่านั้น

ไม่มีองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านการให้บริการ ที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อแผนรักษาสุขภาพในทางอาชีพ ข้อมูลการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์ ข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์ และข้อมูลการตรวจสอบทางพันธุกรรมเนื่องจากปัจจุบันกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลของพนักงานลูกจ้างในประเทศยังไม่มีกำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานลูกจ้างในหัวข้อดังกล่าวข้างต้นไว้โดยชัดแจ้งคงมีเพียงแต่หลักการทั่วไปในการคุ้มครองข้อมูลสุขภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 มาตรา 5 ถึง มาตรา 12⁴⁶²

(5) กลุ่มธุรกิจด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

⁴⁶⁰ อ่างแล้ว, เจริญธรรมที่ 459

⁴⁶¹ เฟิงอ่าง

⁴⁶² เฟิงอ่าง

ทุกองค์กรธุรกิจไม่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานเนื่องจากปัจจุบันกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลของพนักงานลูกจ้างในประเทศยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานลูกจ้างในหัวข้อดังกล่าวข้างต้นไว้โดยชัดเจนจึงมีเพียงแต่หลักการทั่วไปในการคุ้มครองข้อมูลสุขภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 มาตรา 5 ถึง มาตรา 12⁴⁶³

(6) กลุ่มธุรกิจด้านอุตสาหกรรม

ทุกองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านอุตสาหกรรม ยกเว้น DAIKIN เท่านั้นที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อข้อมูลสุขภาพทั่วไปของพนักงาน โดยนายจ้างจะทำการเก็บรักษาประวัติสุขภาพและเคารพในสิทธิความเป็นส่วนตัวของพนักงาน

ไม่มีองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านอุตสาหกรรม ที่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในหัวข้อแผนรักษาสุขภาพในทางอาชีพ ข้อมูลการตรวจและการพิสูจน์ทางการแพทย์ ข้อมูลการตรวจสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์ และข้อมูลการตรวจสอบทางพันธุกรรมเนื่องจากปัจจุบันกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลของพนักงานลูกจ้างในประเทศยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานลูกจ้างในหัวข้อดังกล่าวข้างต้นไว้โดยชัดเจนจึงมีเพียงแต่หลักการทั่วไปในการคุ้มครองข้อมูลสุขภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 มาตรา 5 ถึง มาตรา 12⁴⁶⁴

(7) กลุ่มธุรกิจด้านการอุปโภคบริโภค

ทุกองค์กรธุรกิจไม่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานเนื่องจากปัจจุบันกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลของพนักงานลูกจ้างในประเทศยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานลูกจ้างในหัวข้อดังกล่าวข้างต้นไว้โดยชัดเจนจึงมีเพียงแต่หลักการทั่วไปในการคุ้มครองข้อมูลสุขภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 มาตรา 5 ถึง มาตรา 12⁴⁶⁵

⁴⁶³ เฟิงอ้าง

⁴⁶⁴ เฟิงอ้าง

⁴⁶⁵ เฟิงอ้าง

จากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการจ้างงานดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้เขียนพบว่า กลุ่มธุรกิจด้านพลังงานเป็นกลุ่มธุรกิจที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการจ้างงานที่ดีที่สุด เนื่องจากกลุ่มธุรกิจด้านพลังงานเป็นกลุ่มธุรกิจประเภทเดียวที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานครบทั้ง 4 ประเด็น กล่าวคือประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการบันทึกข้อมูลการจ้างงาน ประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน และประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน และบริษัท เชลล์ ประเทศไทย จำกัด หรือ SHELL หนึ่งในองค์กรธุรกิจในกลุ่มธุรกิจด้านพลังงานเป็นองค์กรนายจ้างที่มีการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการจ้างงานที่ดีที่สุด เนื่องจากแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานของ SHELL มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานของสำนักงานไอซีโอฯ และมีความสอดคล้องกับหลักกฎหมายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายไทยมากที่สุด

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 แนวทางการให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานและพนักงานตามกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

เนื่องจากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวข้างต้นยังไม่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและหลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ชอบด้วยกฎหมายในฐานประโยชน์อันชอบธรรมไว้โดยละเอียดเท่าที่ควรทำให้องค์กรต่างๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานหรือพนักงานต้องทำการตีความความหมายของคำว่า “ประโยชน์อันชอบธรรม” ด้วยตนเองซึ่งอาจไม่เป็นผลดีต่อพนักงานถ้าหากองค์กรต่างๆ ได้ตีความคำดังกล่าวเพื่อประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจของตนเองโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับพนักงานเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัตินี้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล การใช้และการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน โดยสามารถอ้างอิงแนว

ปฏิบัติได้จากแนวปฏิบัติว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานของสำนักงานไอซีโอฯ และแนวปฏิบัติในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานตามกฎหมายจีดีพีอาร์ฯ ข้อ 88⁴⁶⁶

5.2.2 แนวทางการให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เนื่องจากพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้น ในหมวดที่ 9 เรื่องการควบคุม ยังไม่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และระยะเวลาในการเก็บรักษาเอกสารไว้ดีเท่าที่ควร โดยมาตรา 115⁴⁶⁷ เพียงแต่เป็นการกำหนดให้นายจ้างต้องมีหน้าที่ในการเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายจ้างไว้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปีนับแต่วันที่การจ้างงานสิ้นสุดลงหรือในวันที่มีการจ่ายค่าจ้างการทำงานในแต่ละงวด ซึ่งช่องโหว่ของกฎหมายมาตราดังกล่าวทำให้ไม่มีบุคคลใดหรือองค์กรนายจ้างที่จะสามารถคาดการณ์ได้ว่าในองค์กรตนเองสมควรเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในประเภทต่างๆ เช่น ข้อมูลประวัติส่วนตัว ข้อมูลใบสมัครงาน ข้อมูลการศึกษา ข้อมูลประสบการณ์ทำงาน ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลอ้างอิงการทำงาน ข้อมูลจากการติดตามตรวจสอบการทำงาน และข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงาน ที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความสำคัญต่อพนักงานและองค์กรนายจ้างอยู่ในระดับที่ไม่เท่ากัน ว่าเป็นระยะเวลานานเท่าใดจึงมีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งพนักงานและองค์กรนายจ้าง ดังนั้นจึงความจำเป็นในการแก้ไขพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวข้างต้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมเอกสารการจ้างงาน โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินระยะเวลาการเก็บรักษาที่มีความเหมาะสมให้แก่ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในประเภทต่างๆ โดยสามารถอ้างอิงแนวปฏิบัติได้จากแนวปฏิบัติว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานของสำนักงานไอซีโอฯ

⁴⁶⁶ Article 88, GDPR

⁴⁶⁷ อ้างแล้ว, เซงอรรถที่ 179

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประมวลกฎหมายอาญา

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารราชการ พ.ศ. 2540

พระราชบัญญัติการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550

พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540

พระราชบัญญัติประกันชีวิต พ.ศ. 2535

พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550

กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2529) ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

พ.ศ. 2528

ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการโฆษณาจัดหางาน พ.ศ. 2561

ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข เรื่องการคุ้มครองและจัดการข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคล พ.ศ. 2561

ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

พ.ศ. 2552

ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดมาตรฐานสถานพยาบาลที่ให้บริการทางการแพทย์แก่

ผู้ประกันตน พ.ศ. 2562

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

(“สำนักงาน ก.พ.๙”)

คู่มือปฏิบัติงานการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงาน (Recruitment) (ฉบับปรับปรุง) แบบ Manual จัดทำโดย

กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/ems_th/7396dd7afd23cb3d45c4064a491ec054.pdf

แนวทางธรรมาภิบาลของ ก.ล.ต. ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3 พ.ศ. 2558, สำนักงานคณะกรรมการกำกับ

หลักทรัพย์ และ ตลาดหลักทรัพย์ [ออนไลน์], พ.ศ. 2558

<https://www.sec.or.th/TH/Documents/AboutUs/cgsec.pdf>

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย บทความเรื่อง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ตุลาคม 2562 <https://www.law.chula.ac.th/wp-content/uploads/2019/10/TDPG2.0-C5->

[20191009.pdf](https://www.law.chula.ac.th/wp-content/uploads/2019/10/TDPG2.0-C5-20191009.pdf)

สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม บทความเรื่อง ฐัจจ พรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

<https://www.etda.or.th/articles.html>

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ บทความเรื่อง สรุปใจความสำคัญของ พรบ.

คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล <https://www.etda.or.th/articles.html>

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ บทความเรื่อง กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

กับบริบทการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในกฎหมายฉบับอื่น <https://www.etda.or.th/articles.html>

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ บทความเรื่อง รายงานการสำรวจพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ต

ในประเทศไทย พ.ศ. 2561 <https://www.etda.or.th/articles.html>

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา บทความเรื่อง นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

<http://web.krisdika.go.th/data/outsitedata/banner/file/PrivacyPolicy.pdf>

สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ บทความเรื่อง ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ พ.ศ. 2559

https://dga.or.th/upload/download/file_769c60982e4c374dcd33b41c29227a31.pdf

สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ บทความเรื่อง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ

พ.ศ. 2540 โดยนางภักพิชา จันทร์ศิริ

<http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER6/DRAWER029/GENERAL/DATA0000/0>

[0000044.PDF](http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER6/DRAWER029/GENERAL/DATA0000/0000044.PDF)

ธนาคารแห่งประเทศไทย บทความเรื่อง การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในไทย กรณีศึกษาทางการเงิน

https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/AAA/AI_Aug27.pdf

บริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) การกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมทางธุรกิจ
 ส่วนที่ 3 จริยธรรมธุรกิจของกลุ่ม ปตท. สผ. เรื่อง การบันทึก การใช้ การเปิดเผย และการเก็บรักษา
 ข้อมูล <https://www.pttep.com/th/Aboutpttep/Corporategovernance/CgandbusinessEthics.aspx>

บริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) คู่มือจรรยาบรรณในการปฏิบัติ ฉบับปรับปรุง
 เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2562 <https://www.deltathailand.com/th/%E0%B8%84%E0>

บริษัท ราช กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จรรยาบรรณบริษัท ราช กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
<https://www.ratch.co.th/th/cg/the-code-of-conduct>

บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) จรรยาบรรณ กลุ่มบริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน)
 (ฉบับพนักงาน) https://www.egco.com/uploads/finder/files/COC-2558t_signed_website.pdf

บริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) เรื่อง นโยบายและจรรยาบรรณทางธุรกิจบริษัท บี.กริม เพาเวอร์
 จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย https://investor-th.bgrimpower.com/code_of_conduct.html

บริษัท เชลล์ ประเทศไทย จำกัด ประกาศความเป็นส่วนตัวของบริษัท เชลล์ ประเทศไทย จำกัด
https://www.shell.co.th/th_th/privacy/job-applicant-notice.html,

บริษัท โกลบอล เพาเวอร์ ซินเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณในการ
 ดำเนินธุรกิจ ปี 2563 <https://www.gpscgroup.com/th/open/post/93/attachment>

ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
<https://www.bangkokbank.com/th-TH/About-Us/Corporate-Governance/Code-of-Conduct-and-Business-Ethics-Practices>

ธนาคารแลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) จรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจของธนาคารแลนด์ แอนด์ เฮาส์
 จำกัด (มหาชน) <https://www.lhbank.co.th/Files/aboutus/%E0B8%A1%E0%B8%98A3%B8%B4%E0%B8%88.pdf>

ธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) หลักการกำกับดูแลกิจการของธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน)
<https://www.kiatnakin.co.th/th/aboutus/corporate-governance>

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จริยธรรมทางธุรกิจ จรรยาบรรณของกรรมการ ผู้บริหาร และ
 พนักงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร https://www.baac.or.th/th/file-upload-manual/COC_BAAC_Final.pdf

บริษัท ทิสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) คู่มือการปฏิบัติงานของบริษัท ทิสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) <https://www.tisco.co.th/content/dam/tiscobank/download/about-tisco/compliance-manual.pdf>

ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด (ไทย) จำกัด (มหาชน) ประกาศเรื่องความเป็นส่วนตัวในกระบวนการสรรหาบุคคลเพื่อเข้าทำงานของกลุ่มธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดฯ (Group recruitment privacy statement) <https://www.sc.com/en/privacy-policy/>

บริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) คู่มือจรรยาบรรณสำหรับบุคคลขององค์กร ฉบับที่ 2 ปี พ.ศ. 2560 ของบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย https://www.bangkoklife.com/source/content/files/%B8%9325_09_60.pdf

บริษัท เจนเนอราลี่ ประกันชีวิต (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) จริยธรรมในการประกอบธุรกิจ (Code of Conduct) ของบริษัท เจนเนอราลี่ ประกันชีวิต (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) <https://generali.co.th/wp-content/uploads/2016/06/Code-of-conduct-Thai.pdf>

บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ฉบับปี 2562 ของบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) https://www.viriyah.co.th/th/download/corporate_governance2562.pdf

บริษัท เอไอจี ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) หลักจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัท เอไอจี ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) <https://www.aig.com/content/dam/aig/america-canada/us/documents/corp-governance/code-of-conduct/aig-coc-thai-brochure.pdf>

บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จรรยาบรรณบริษัท ของบริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) <https://www.bemplc.co.th/CodeofConduct>

บริษัท อินทัช โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) จรรยาบรรณทางธุรกิจ (Code of conduct) ของบริษัท อินทัช โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) https://www.intouchcompany.com/cg/Code%20of%20conduct%202019_EN.pdf

บริษัท ซิสโก้ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวสากล ของบริษัท ซิสโก้ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด https://www.cisco.com/c/th_th/about/trust-center/data-protection-and-privacy-policy.html

บริษัท เน็ตเบย์ จำกัด (มหาชน) นโยบายการกำกับดูแลกิจการ ของบริษัท เน็ตเบย์ จำกัด (มหาชน) <http://investor-th.netbay.co.th/misc/cg/20160606-netbay-cg-policy-th.pdf>

บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด จรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด

<https://www.dksh.com/th-th/home/about-us/dksh-global/sustainability/code-of-conduct>

บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ทางธุรกิจ (Code of business

conduct) ของบริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) <https://ba->

[th.listedcompany.com/misc/cg/20180516-ba-cg-code-conduct-th.pdf](https://www.listedcompany.com/misc/cg/20180516-ba-cg-code-conduct-th.pdf)

บริษัท ชีวาทัย จำกัด (มหาชน) นโยบายรักษาข้อมูลส่วนบุคคล ของบริษัท ชีวาทัย จำกัด (มหาชน)

<https://www.chewathai.com/th/270/career/Marketing-Supervisor/>

บริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) จรรยาบรรณของผู้บริหาร กรรมการ และพนักงาน

ของบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) <https://www.supalai.com/th/AboutUs/Detail/%E0%B8%84%>

[%BB8%99/107](https://www.supalai.com/th/AboutUs/Detail/%E0%B8%84%-%BB8%99/107)

บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) นโยบายความเป็นส่วนตัว

<https://career.apthai.com/PrivacyPolicy.aspx>

บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) จรรยาบรรณทางธุรกิจและนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Code

of conduct and Corporate governance policy) ของ บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน)

<https://www.cpn.co.th/storage/sustainability/corporate-governance/code-of-business->

[conduct/20190418-cpn-code-conduct-cg-en.pdf](https://www.cpn.co.th/storage/sustainability/corporate-governance/code-of-business-conduct/20190418-cpn-code-conduct-cg-en.pdf)

บริษัท บ้านร็อคคาร์เด็น จำกัด (มหาชน) จรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจ ของบริษัท บ้านร็อคคาร์เด็น

จำกัด (มหาชน) <https://irp->

[cdn.multiscreensite.com/dfee00a7/files/uploaded/Business%20Codes%20Conduct%2020Ethics](https://irp-cdn.multiscreensite.com/dfee00a7/files/uploaded/Business%20Codes%20Conduct%2020Ethics_THA.pdf)

[s_THA.pdf](https://irp-cdn.multiscreensite.com/dfee00a7/files/uploaded/Business%20Codes%20Conduct%2020Ethics_THA.pdf)

บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) จรรยาบรรณเอสซีจี ของบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

<https://www.scg.com/CodeofConduct/mobile/index.html#p=8>

บริษัท ไทยบริดจสโตน จำกัด หลักจรรยาบรรณบริดจสโตน ของบริษัท ไทยบริดจสโตน จำกัด

<https://www.bridgestone.co.th/th/why-bridgestone/code-of-conduct>

บริษัท กันกุลเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) นโยบายเรื่อง จริยธรรมทางธุรกิจ ของบริษัท กันกุลเอ็นจิเนียริง

จำกัด (มหาชน) <https://www.gunkul.com/storage/download/cg/20190426-gunkul-business->

[ethics-policy-th.pdf#page=4](https://www.gunkul.com/storage/download/cg/20190426-gunkul-business-ethics-policy-th.pdf#page=4)

บริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด นโยบายการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล ของบริษัท ใดกิน

อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด <http://www.daikinthai.com/corporate-information/ethics>

บริษัท ซุมิโตโม อีเส็คคริก (ประเทศไทย) จำกัด จรรยาบรรณ ของบริษัท ซุมิโตโม อีเส็คคริก (ประเทศไทย)

จำกัด https://global-sei.com/csr/coc/pdf/Sumitomo_CoC_Thai_TH.pdf

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ประกาศที่ L and C 11/2562 เรื่อง นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ของ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) [https://www.cpall.co.th/wp-](https://www.cpall.co.th/wp-content/uploads/2019/05/%E0%B8%9A%E8%B9%88.pdf)

[content/uploads/2019/05/%E0%B8%9A%E8%B9%88.pdf](https://www.cpall.co.th/wp-content/uploads/2019/05/%E0%B8%9A%E8%B9%88.pdf)

บริษัท คอลเกต-ปาล์ม โอลีฟ จำกัด จรรยาบรรณของบุคคลที่สาม ของบริษัท คอลเกต-ปาล์ม โอลีฟ จำกัด

[https://www.colgate.com/Colgate/US/Corp_v2/ContactUs/GMLS/pdfs/Third-Party-Code-of-](https://www.colgate.com/Colgate/US/Corp_v2/ContactUs/GMLS/pdfs/Third-Party-Code-of-Conduct-Thai-Final-2016.pdf)

[Conduct-Thai-Final-2016.pdf](https://www.colgate.com/Colgate/US/Corp_v2/ContactUs/GMLS/pdfs/Third-Party-Code-of-Conduct-Thai-Final-2016.pdf)

บริษัท ซันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจทั่วโลก

ของ บริษัท ซันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย)

[https://www.pepsico.com/docs/album/global-code-of-conduct/pepsico-global-code-of-](https://www.pepsico.com/docs/album/global-code-of-conduct/pepsico-global-code-of-conduct/thai_pepsico_global_code_of_conduct_booklet.pdf?sfvrsn=f2fa3733_16)

[conduct/thai_pepsico_global_code_of_conduct_booklet.pdf?sfvrsn=f2fa3733_16](https://www.pepsico.com/docs/album/global-code-of-conduct/pepsico-global-code-of-conduct/thai_pepsico_global_code_of_conduct_booklet.pdf?sfvrsn=f2fa3733_16)

บริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด จรรยาบรรณมิตรผล ของบริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด

https://www.mitphol.com/pdf/Code_of_Conduct_Thai_update_2019.pdf

บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด จรรยาบรรณในการประกอบธุรกิจ

ของ บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด

https://www.tescopl.com/media/1249/thailand_code_of_business_conduct_2015.pdf

หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ บทความเรื่อง จับตา 3 ประเด็น AI พลิกโฉมวงการ HR

<https://www.salika.co/2019/02/06/howto-transform-hr-to-digital-hr/>

ภาษาอังกฤษ

Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016, General Data

Protection Regulation (GDPR) <https://gdpr-info.eu/>

Data Protection Act. 1998, Parliament of the United Kingdom, 16 July 1998,

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/29/contents/enacted>

The employment practices code, Information Commissioner's Office , November 2011,
https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf

Guide to the General Data Protection Regulation (GDPR), Information Commissioner's Office , 2 August
2018, [https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-
_____protection-regulation-gdpr/](https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/)

Article 29 guidelines on consent under regulation 2016/679, GDPR ,10 April 2019,
https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=623051

A data protection code of practice for surveillance cameras and personal information, Information
Commissioner's Office , <https://ico.org.uk/media/1542/cctv-code-of-practice.pdf>

NYSE: Corporate Governance Guide, New York Stock Exchange (Online), 2019

https://www.nyse.com/publicdocs/nyse/listing/NYSE_Corporate_Governance_Guide.pdf

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายชนนันท พิษฟู
วันเดือนปีเกิด	15 ตุลาคม 2534
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2556 : นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ปีการศึกษา 2557 เนติบัณฑิตไทย (สมัยที่ 67) สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2563 - ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายกฎหมาย ธนาคาร ซีไอเอ็มบี ไทย จำกัด (มหาชน)