

สรุปผลการสำรวจครั้งที่ 21

การสำรวจ : การดำเนินการขององค์กรธุรกิจ
ต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 (PDPA)

โดย

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT)

และ

ชมรมผู้บริหารบุคคลธุรกิจอุตสาหกรรม Management Associate Club (MAC+)

นายศุภกร เผ่าดี

อุปนายกสมาคมฯ (PMAT)

ประธานชมรมฯ (MAC+)

081-9459897

ที่มา

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ หรือ Thailand's Personal Data Protection Act (PDPA) ของประเทศไทย นั้นได้รับการประกาศตั้งแต่ปี 2562 แต่ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ในช่วงเวลาตั้งแต่ปี 2562 จนถึงปัจจุบัน ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ไม่สามารถดำเนินการให้องค์กรมีความพร้อมต่อการที่กฎหมายฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับเต็มรูปแบบ จึงส่งผลให้รัฐบาลได้ประกาศเลื่อนออกไปและล่าสุดจะมีผลใช้บังคับเต็มรูปแบบในวันที่ 1 มิถุนายน 2565 ประกอบกับปัจจุบันได้มีประกาศรายชื่อคณะกรรมการที่กฎหมายประกาศกำหนด เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2565 ให้มาดำเนินการขับเคลื่อนให้เกิดความชัดเจนในหลักเกณฑ์และแนวทางที่ยังคลุมเครือ

จากสถานการณ์เบื้องต้นที่ได้กล่าวมา สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) และ ชมรมผู้บริหารบุคคลธุรกิจอุตสาหกรรม (MAC+) ซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ตระหนักถึงผลกระทบต่อองค์กรธุรกิจเมื่อกฎหมายฉบับนี้มีผลใช้บังคับ จึงได้ร่วมมือกันดำเนินการจัดสำรวจและรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณเพื่อนำมาศึกษาถึงความพร้อมและความกังวลใจขององค์กรภาคธุรกิจ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์คาดการณ์ วางแผนงานขององค์กร ในการดำเนินงานขององค์กรภาคธุรกิจ สมาคม และ ชมรม ได้จัดสำรวจไปเมื่อวันที่ 17 - 28 กุมภาพันธ์ 2565 โดยการสำรวจครั้งนี้มีองค์กรให้ความสนใจร่วมตอบแบบสำรวจเป็นจำนวน 207 องค์กร และเพื่อให้ข้อมูลเป็นที่น่าเชื่อถือ สมาคม และ ชมรม ได้พิจารณาตรวจสอบข้อมูลตามหลักเกณฑ์ที่จะต้องมีการตอบครบถ้วนสมบูรณ์ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของข้อคำถามทั้งหมด ซึ่งคัดกรองข้อมูลที่มีคุณภาพได้รวมทั้งสิ้นจำนวน 177 องค์กร ลำดับถัดไปสมาคม และ ชมรม จะนำเสนอข้อมูลผลสำรวจเรียงตามลำดับข้อคำถาม ตามรายละเอียด ดังนี้

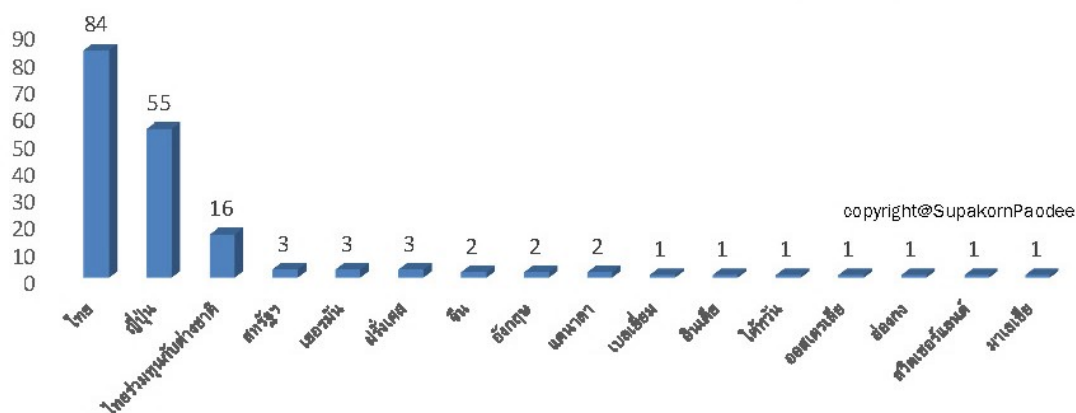
รายละเอียดผลการสำรวจ

1) ข้อมูลทั่วไปขององค์กรผู้ร่วมตอบแบบสำรวจ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมตอบแบบสำรวจ

จำนวนผู้ร่วมตอบแบบสอบถาม (แห่ง)		
ร่วมตอบ	คำตอบไม่สมบูรณ์	คำตอบสมบูรณ์
207	30	177

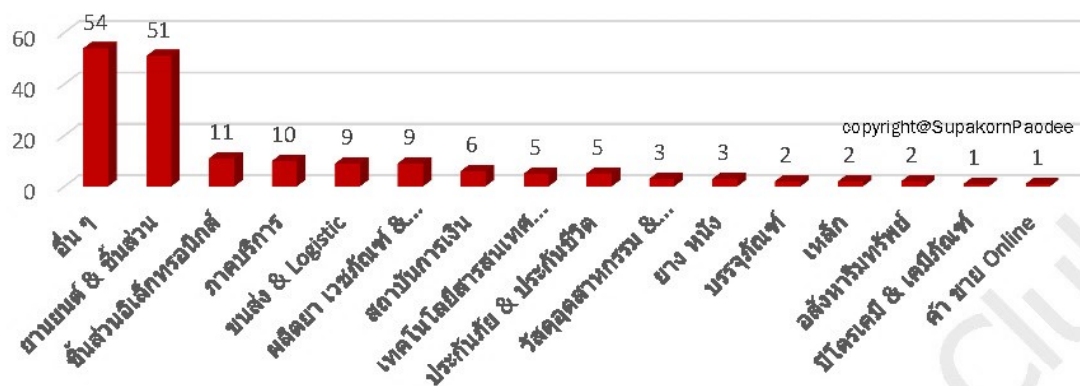
2. สัญชาติธุรกิจที่ร่วมตอบแบบสำรวจ (16 สัญชาติ)



จำนวนผู้ร่วมตอบ 177 องค์กร

ที่	สัญชาติธุรกิจ	ร้อยละ	(แห่ง)	ที่	สัญชาติธุรกิจ	ร้อยละ	(แห่ง)
1	ไทย	47.46	84	9	แคนาดา	1.13	2
2	ญี่ปุ่น	31.07	55	10	เบลเยียม	0.56	1
3	ไทยร่วมทุนต่างชาติ	7.91	16	11	อินเดีย	0.56	1
4	สหรัฐฯ	1.69	3	12	ไต้หวัน	0.56	1
5	เยอรมัน	1.69	3	13	ออสเตรเลีย	0.56	1
6	ฝรั่งเศส	1.69	3	14	ฮ่องกง	0.56	1
7	จีน	1.13	2	15	สวิตเซอร์แลนด์	0.56	1
8	อังกฤษ	1.13	2	16	มาเลเซีย	0.56	1

3. ประเภทธุรกิจที่ร่วมตอบแบบสำรวจ (16 ธุรกิจหลัก + กลุ่มประเภทอื่น ๆ)



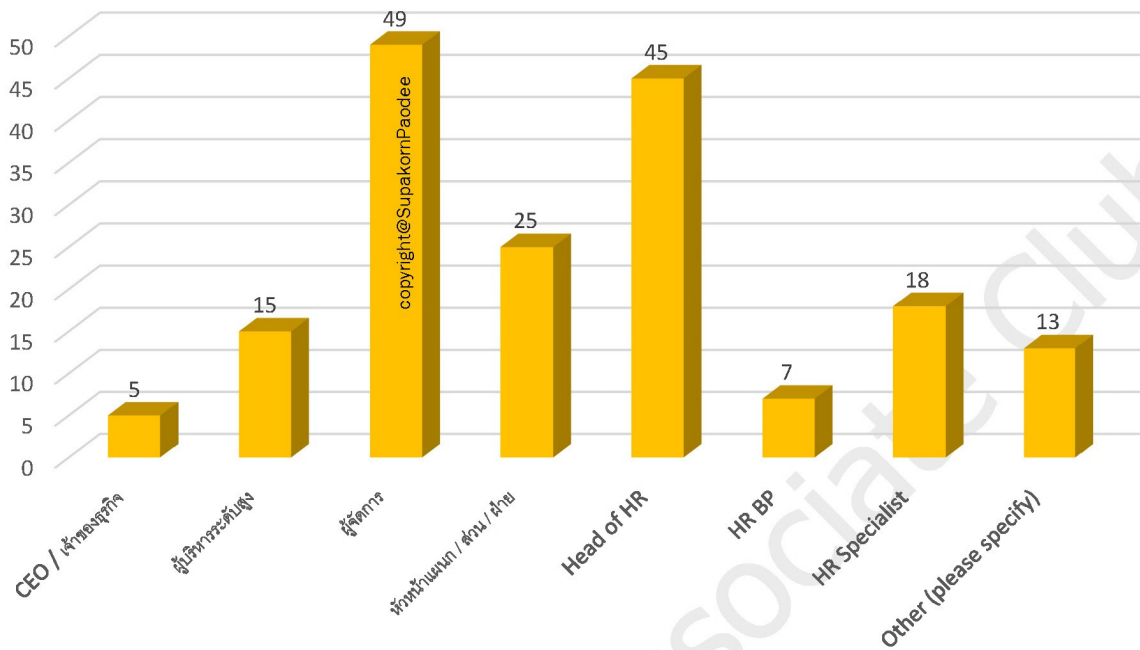
จำนวนผู้ร่วมตอบ 174 แห่ง

ที่	ประเภทธุรกิจ	(ร้อยละ)	(แห่ง)
1	ธุรกิจอื่น ๆ	31.03	54
2	ยานยนต์ & ชิ้นส่วนยานยนต์	29.31	51
3	ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์	6.32	11
4	ภาครัฐบริการ	5.75	10
5	ขนส่ง & Logistic	9	5.17
6	ผลิตยา เวชภัณฑ์ & อุปกรณ์การแพทย์	9	5.17
7	สถาบันการเงิน	6	3.45
8	เทคโนโลยีสารสนเทศ & การสื่อสาร	5	2.87
9	ประกันภัย & ประกันชีวิต	5	2.87
10	วัสดุอุตสาหกรรม & เครื่องจักร	3	1.72
11	ยาง หนึ่ง	3	1.72
12	บรรจุภัณฑ์	2	1.15
13	เหล็ก	2	1.15
14	อสังหาริมทรัพย์	2	1.15
15	ปิโตรเคมี & เคมีภัณฑ์	1	0.57
16	ค้าขาย Online	1	0.57

หมายเหตุ : ประเภทธุรกิจที่ไม่ได้อยู่ในข้อคำตอบที่ให้เลือกในแบบสำรวจ แต่ผู้ร่วมตอบระบุ ประเภทธุรกิจไว้ ดังนี้

Advertising / สถานพยาบาล / ผลิตพอลิเมอร์ โฟม สำหรับผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ออโตโมทีฟ คลื่นรบกวนผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์ / สิ่งทอ / การศึกษา / หน่วยงานภาครัฐ / ก่อสร้าง / เครื่องสำอางไฟฟ้า / จำหน่ายอุปกรณ์การแพทย์ / ศูนย์ข้อมูลด้านมานุษยวิทยา / ยาย้อมผม / ผลิตเครื่องครัว / ผลิตถุงมือ พีวีซี / อุตสาหกรรมอาหาร / Training center / ที่ปรึกษาด้านการบริหาร / องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร / Manpower Outsourcing / สินค้าอุปโภคบริโภค FMCG / พลังงาน / รีไซเคิลสารเคมี / เครื่องใช้ไฟฟ้าในครัวเรือน / ทรัพยากรบุคคล (รัฐ) / Trading / โรงเรียนแพทย์ / charitable organization / Investor / Beverage / สมาคมอันเกี่ยวเนื่องธุรกิจหลักทรัพย์ / ฤๅษยานามยและเจลหล่อลื่น / ผลิตและประกอบลิฟท์

4. บทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมตอบแบบสอบถาม

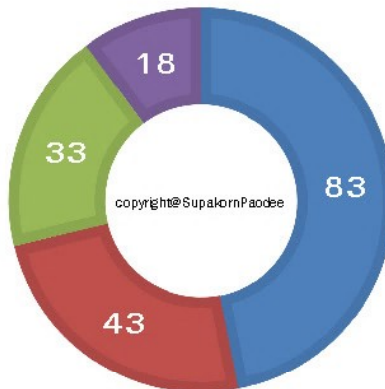


จำนวนผู้ร่วมตอบ 177 แห่ง

ที่	บทบาทหน้าที่ของผู้ตอบ	(ร้อยละ)	(แห่ง)
1	CEO / เจ้าของธุรกิจ	2.82	5
2	ผู้บริหาร ระดับสูง	8.47	15
3	ผู้จัดการ	27.68	49
4	หัวหน้าแผนก / ส่วน / ฝ่าย	14.12	25
5	Head of HR	25.42	45
6	HR BP	3.95	7
7	HR Specialist	10.17	18
8	Other	7.34	13

หมายเหตุ : Other หมายถึง เจ้าหน้าที่ในฝ่ายทรัพยากรบุคคล

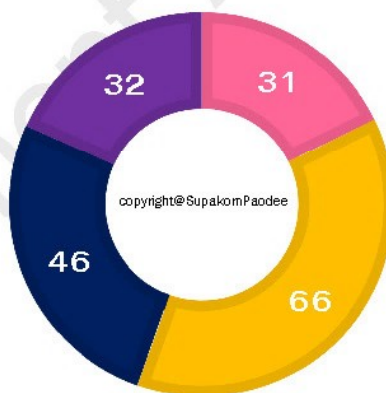
5. ขนาดประชากรขององค์กรที่ร่วมตอบแบบสำรวจ



จำนวนผู้ร่วมตอบ 177 แห่ง

ที่	จำนวนพนักงานในสถานประกอบ	(ร้อยละ)	(แห่ง)
1	50 คน – 300 คน	46.89	83
2	301 คน – 999 คน	24.29	43
3	1,000 คน – 3,000 คน	18.64	33
4	3,000 คน ขึ้นไป	10.17	18

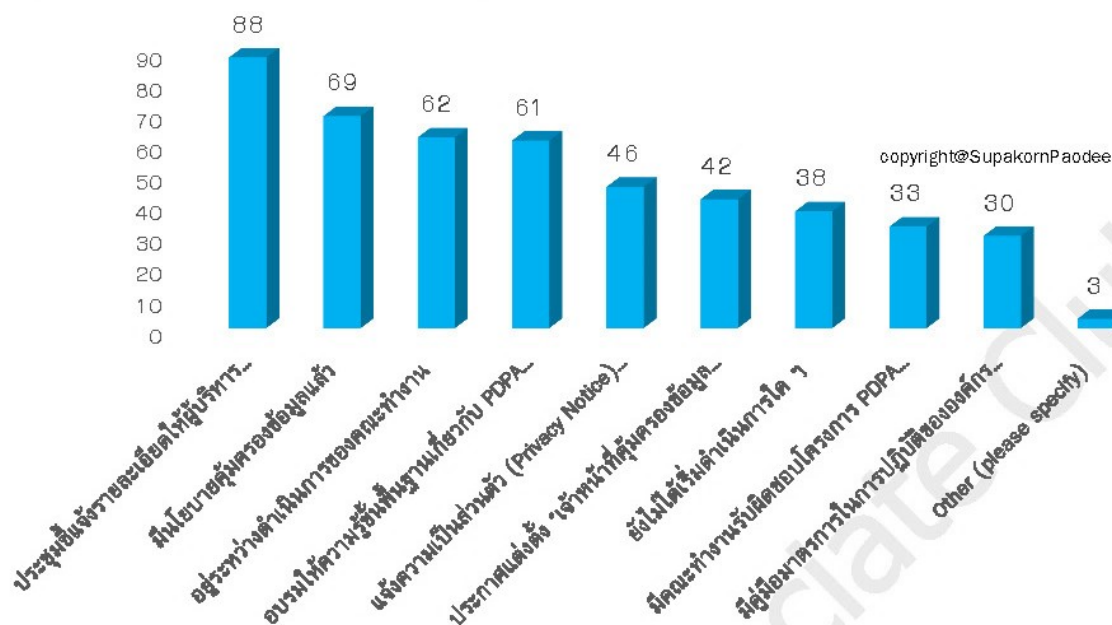
6. ท่านประเมินภาพรวมความเข้าใจต่อหลักการของ PDPA ของ “ผู้บริหารระดับสูง” ภายในองค์กรของท่านอยู่ในระดับใด



จำนวนผู้ร่วมตอบ 175 แห่ง

ที่	ภาพรวมความเข้าใจต่อหลักการของ PDPA ของ ผู้บริหารระดับสูง ขององค์กร	(ร้อยละ)	(แห่ง)
1	เข้าใจทั้งหลักการกฎหมาย และ หลักการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	17.71	31
2	เข้าใจในหลักกฎหมาย แต่ยังไม่เข้าใจในหลักการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	37.71	66
3	เข้าใจในหลักการนำไปสู่การปฏิบัติ แต่ยังไม่มีความสงสัยในหลักกฎหมายบางประเด็น	26.29	46
4	ยังไม่มี ความเข้าใจทั้งหลักกฎหมาย และ หลักการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	18.29	32

7. ปัจจุบันองค์กรของท่าน มีการดำเนินการ PDPA อยู่ในขั้นตอนใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)



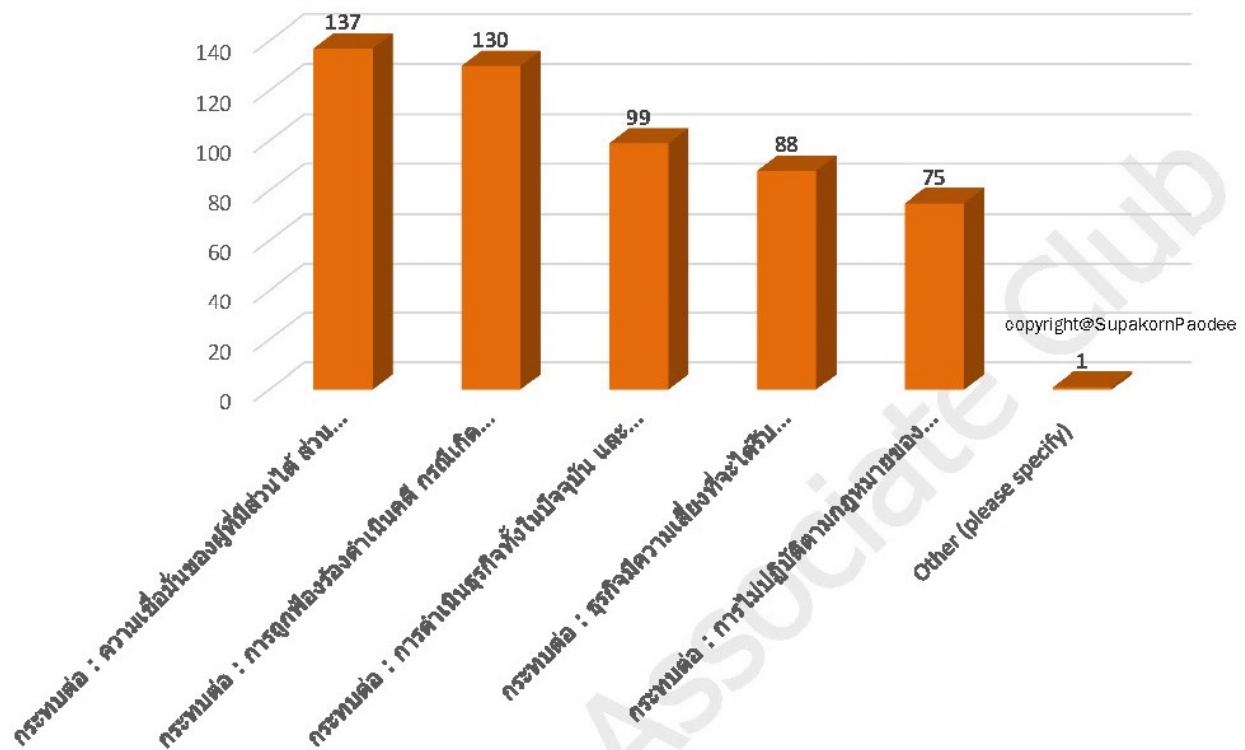
จำนวนผู้ร่วมตอบ 176 แห่ง

ที่	องค์กรมีการดำเนินการ PDPA อยู่ในขั้นตอนใด	(ร้อยละ)	(แห่ง)
1	ประชุมชี้แจงรายละเอียดให้ผู้บริหารระดับสูงรับทราบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว	50.00	88
2	มีนโยบายคุ้มครองข้อมูลแล้ว	39.20	69
3	อยู่ระหว่างดำเนินการของคณะกรรมการ	35.23	62
4	อบรมให้ความรู้ขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับ PDPA กับพนักงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว	34.66	61
5	แจ้งความเป็นส่วนตัว (Privacy Notice) และหรือทำการขอความยินยอม (Consent) ต่อเจ้าของข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว	26.14	46
6	ประกาศแต่งตั้ง "เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (DPO) และหรือ มีผู้รับผิดชอบในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เป็นที่เรียบร้อยแล้ว	23.86	42
7	ยังไม่ได้เริ่มดำเนินการใด ๆ	21.59	38
8	มีคณะกรรมการรับผิดชอบโครงการ PDPA แล้ว แต่ยังไม่ได้เริ่มดำเนินการ	18.75	33
9	มีคู่มือมาตรการในการปฏิบัติขององค์กรเป็นที่เรียบร้อยแล้ว	17.05	30
10	อื่น ๆ	1.70	3

หมายเหตุ : อื่น ๆ หมายถึง

- 1) ในส่วน HR มีการแก้ไขแบบฟอร์ม บ้างแล้ว
- 2) ทำการขอความยินยอมแล้ว แต่ยังไม่ 100% ในการใช้ จัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่อ่อนไหว สำหรับเอกสารที่นำมาเบิกสวัสดิการ เช่น สำเนาบัตรประชาชน ใบแพทย์ ประวัติการรักษา
- 3) มีการประสานงานกับบริษัทที่ปรึกษา

8. การไม่ปฏิบัติตาม PDPA หรือหากองค์กรไม่มีความพร้อมในการดำเนินการ ท่านคิดว่า จะส่งผลกระทบต่อองค์กรของท่าน
ในมิติใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

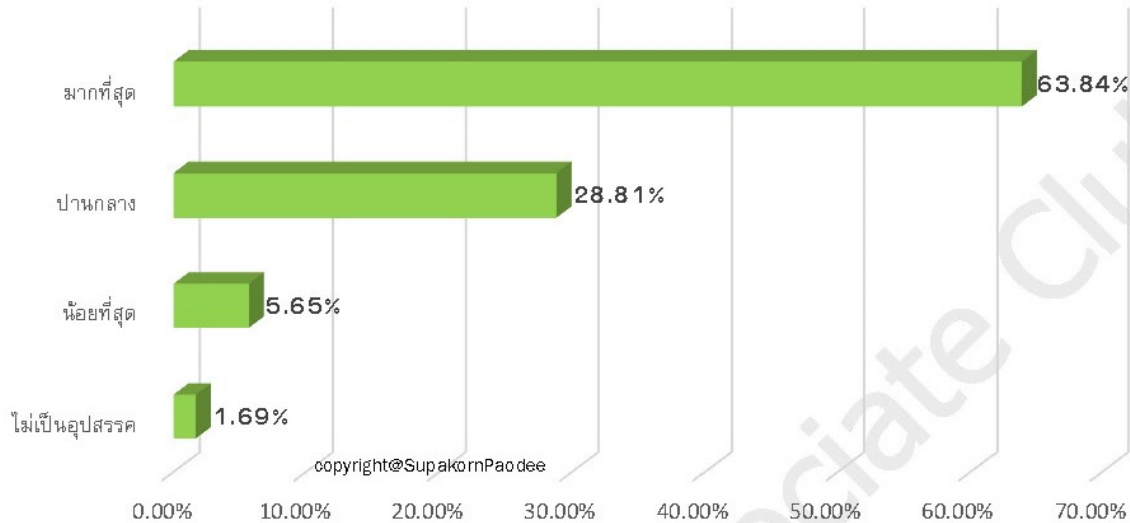


จำนวนผู้ร่วมตอบ 176 แห่ง

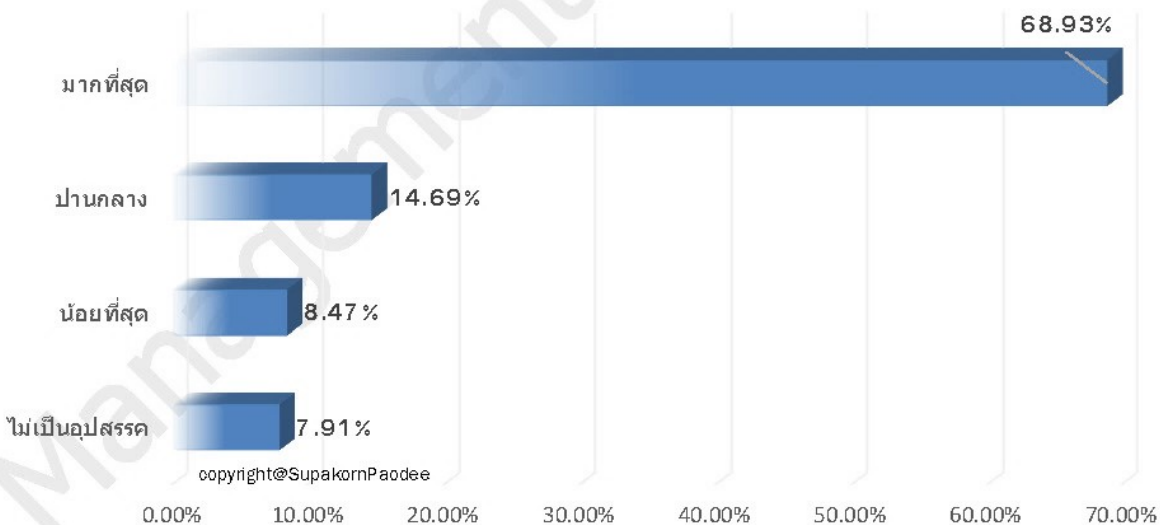
ที่	ผลกระทบต่อองค์กรกรณีไม่ปฏิบัติตาม หรือ ไม่มีความพร้อมในการดำเนินการ PDPA	ร้อยละ	(แห่ง)
1	กระทบต่อ : ความเชื่อมั่นของผู้ที่มีส่วนได้ ส่วนเสีย ในห่วงโซ่การค้าเงินธุรกิจ โดยเฉพาะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล	77.84	137
2	กระทบต่อ : การถูกฟ้องร้องดำเนินคดี กรณีเกิดการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล โดยองค์กรเป็นต้นเหตุ	73.86	130
3	กระทบต่อ : การดำเนินธุรกิจทั้งในปัจจุบัน และ อนาคต ที่จะมุ่งไปสู่ Digital Economy และ Digital Marketing	56.25	99
4	กระทบต่อ : ธุรกิจมีความเสี่ยงที่จะได้รับผลกระทบจาก ภัยไซเบอร์	50.00	88
5	กระทบต่อ : การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศคู่ค้า และ ประเทศที่ไปลงทุน	42.61	75
6	อื่น ๆ	0.57	1

หมายเหตุ : อื่น ๆ หมายถึง 1) ความยุติธรรม

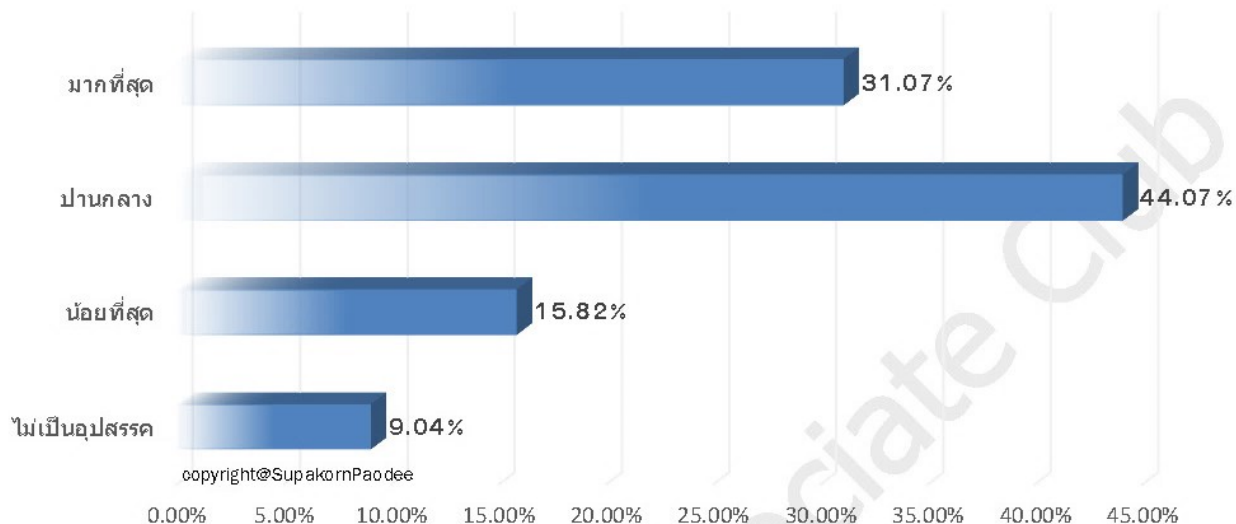
9. ส่วนตัวท่านคิดว่า “ความไม่พร้อมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง” เป็นอุปสรรคสำคัญของการ Implement กฎหมาย PDPA ไปสู่การสร้างมาตรการแนวทางปฏิบัติงานภายในองค์กรของท่านหรือไม่
(ตอบได้ตามความเป็นจริง...ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)



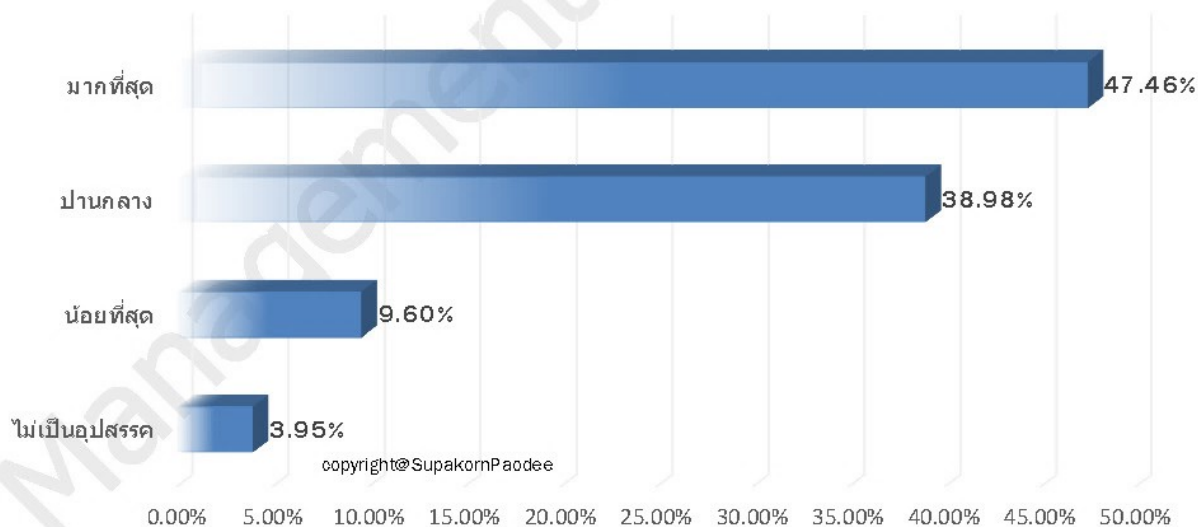
10. ส่วนตัวท่านคิดว่า “ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎหมาย PDPA” เป็นอุปสรรคสำคัญของการ Implement กฎหมาย PDPA ไปสู่การสร้างมาตรการแนวทางปฏิบัติงานภายในองค์กรของท่านหรือไม่
(ตอบได้ตามความเป็นจริง...ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)



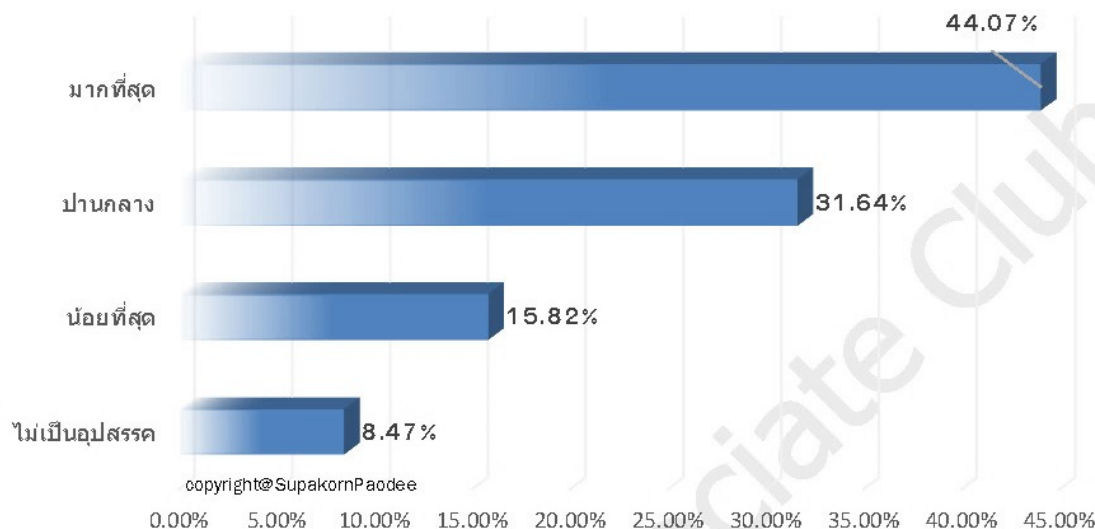
11. ส่วนตัวท่านคิดว่า **“องค์กรจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ”** เป็นอุปสรรคสำคัญของการ Implement กฎหมาย PDPA ไปสู่การสร้างมาตรการแนวทางปฏิบัติงานภายในองค์กรของท่านหรือไม่ (ตอบได้ตามความเป็นจริง...ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)



12. ส่วนตัวท่านคิดว่า **“วัฒนธรรมองค์กรและความคุ้นชินของคนในองค์กรไม่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของ PDPA”** เป็นอุปสรรคสำคัญของการ Implement กฎหมาย PDPA ไปสู่การสร้างมาตรการแนวทางปฏิบัติงานภายในองค์กรของท่านหรือไม่ (ตอบได้ตามความเป็นจริง...ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)



13. ส่วนตัวท่านคิดว่า “คนในองค์กรมองว่าเป็นงานของ HR / IT และ ฝ่ายกฎหมาย” เป็นอุปสรรคสำคัญของการ Implement กฎหมาย PDPA ไปสู่การสร้างมาตรการแนวทางปฏิบัติงานภายในองค์กรของท่านหรือไม่
(ตอบได้ตามความเป็นจริง...ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)



14. นอกจากคำถามทั้ง 5 ข้อ ท่านสามารถระบุ อุปสรรคสำคัญของการ Implement กฎหมาย PDPA ไปสู่การสร้างมาตรการแนวทางปฏิบัติงานภายในองค์กรของท่าน ได้ตามจริง (โปรดระบุ)

- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมาย PDPA ไม่เพียงพอทำให้การนำไปใช้มีปัญหาได้ (10)
- การให้ความร่วมมือ/และตระหนักของบุคลากร (9)
- ความชัดเจนและข้อมูลที่ต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมาย PDPA และการจัดการอย่างเป็นรูปธรรม (2)
- ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายลำดับรอง ทำให้เกิดความไม่ชัดเจน และมีข้อกังวลว่า สิ่งที่กำลังดำเนินการไปแล้ว ครอบคลุมตามที่กฎหมายต้องการหรือไม่ ดังนั้น หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องควรสร้างความเข้าใจกับประชาชนให้มากกว่านี้
- ขึ้นทะเบียนหน่วยงานที่จะมาอบรม ดูแลกำกับ เนื่องจากมีการให้ กฎหมายเป็นช่องทางทำธุรกิจส่วนตัว
- ต้องให้ความรู้ ความเข้าใจคนทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักการ และการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้อง
- Software ที่ใช้บันทึก ควบคุม ตรวจสอบ monitor ที่มาช่วยมีอะไรบ้าง
- การควบคุมและรักษามาตรการให้เป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง
- ผู้บริหารและพนักงานถึงแม้จะมีการอบรม PDPA แล้ว แต่ยังปฏิบัติไม่สอดคล้อง ซึ่งอาจจะต้องมีการ monitor เป็นระยะ
- ภายในองค์กรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง และเพื่อให้ลดช่วงโหว่ที่อาจจะเกิดขึ้น จึงมีการตรวจสอบข้อมูลอยู่ตลอดเวลา ทำให้ป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที
- การให้การสนับสนุนจัดอบรม และการตั้งคณะกรรมการทำงาน
- มองว่าเป็นการเพิ่มงาน และหาผู้ที่ให้ความร่วมมืออย่างจริงจังได้ยาก
- การนำนโยบายและข้อกฎหมาย ไปสู่การปฏิบัติ ที่ยังไม่มี ความเข้าใจเท่าที่ควร
- บริษัทฯ มีส่วนกฎหมายคอยดูแลในภาพรวมที่จะมีผลกระทบต่อทุกหน่วยงาน และเตรียมการล่วงหน้า รวมทั้งกำลังจัดทำเป็นคลิป ภาษาไทยและภาษาพม่า เพื่อสื่อสารให้พนักงานเข้าใจในแต่ละ EP

- 15) การขับเคลื่อนระบบการจัดการที่จะต้องให้ Line Function Mgr. มาร่วมมีบทบาทในการผลักดัน ร่วมตระหนักในเรื่องนี้ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องในการดำเนินการ PDPA ตามกฎหมาย
- 16) ขนาดและจำนวนพนักงานในองค์กรที่มาก จะเพิ่มความเสี่ยงในการละเมิดกฎหมาย
- 17) เนื่องจากเป็นกฎหมายใหม่ และมีการเลื่อนบังคับใช้มาถึง 2 ครั้ง ทำให้ผู้บริหาร พนักงาน และสภาพแรงงาน ยังมองไม่เห็น ความชัดเจนของกฎหมายและผลของความรับผิดชอบของผู้ละเมิด ทำให้ความตระหนักให้ความร่วมมือทำแบบสำรวจขอความยินยอมไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง
- 18) การแบ่งประเภทของข้อมูลที่จะต้องจัดการรวมถึงการระบุสถานะและความสำคัญของข้อมูล รวมถึงความจำเป็นในการนำไปใช้หรือจัดเก็บข้อมูล
- 19) บริษัทในเครือหาที่ปรึกษาคนที่ไม่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งานจริง
- 20) ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ PDPA และผลกระทบทางธุรกิจและกฎหมาย
- 21) ยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนของภาครัฐออกมา เช่น จัดประชุมชี้แจง หรือฝึกอบรมให้แต่ละบริษัทไปดำเนินการตามเจตนารมณ์ที่แท้จริง ปัจจุบันมีเพียงภาคเอกชนตื่นตัวแล้วไปจัดฝึกอบรมกันเอง
- 22) ความหลากหลายและซับซ้อนของการดำเนินธุรกิจ และรูปแบบธุรกิจที่ต้องเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลจำนวนมาก
- 23) ความไม่เข้าใจในกฎหมายของพนักงาน และความรู้เท่าไม่ถึงการณ์จะนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต
- 24) ภาษาเป็นอุปสรรค เวลาจะอบรมให้กับผู้บริหารที่เป็นชาวต่างชาติ
- 25) ความไม่ชัดเจนของกระบวนการพิจารณาดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมาย
- 26) ต้องประชาสัมพันธ์เรื่องนี้ให้เข้าถึงง่าย ถ้าใครก็มีความรู้เหมือนกฎหมายแรงงานแต่ตอนนี้ข้อมูลยังเข้าใจยากสำหรับประชาชน
- 27) จำนวนบุคลากร, HR มีกันอยู่แค่ 2 คนทำทุกอย่าง ไม่สามารถจัดการกับ PDPA ที่เพิ่มขึ้นมาได้ทันที
- 28) ความหวาดระแวงของพนักงาน
- 29) การตรากฎหมายลำดับรองของ MDES /คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ไม่มีความคืบหน้า จนเป็นเหตุให้การดำเนินการขององค์กรไม่ชัดเจน และการตีความ ความเป็น ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล และ ผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล ก็คลุมเครือ ทำให้เกิดความสับสน
- 30) การบังคับใช้จะจริงแค่ไหน กลัวจะมีแค่เอกสารเท่านั้น
- 31) การยังไม่เข้าใจในความสำคัญและยังไม่พร้อมของในแต่ละองค์กร ทั้งองค์ความรู้และการสื่อสารจากภาครัฐรวมถึงการให้ความสำคัญกับระบบดังกล่าวอย่างเต็มที่
- 32) ระบบในการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัย (Security)
- 33) ยังไม่เข้าใจรายละเอียด มาตรฐานต่างๆ อย่างชัดเจน ของ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และสิ่งที่องค์กรเกี่ยวข้องมีอะไรบ้าง
- 34) การตระหนักร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- 35) ภาครัฐยังไม่มีทางแสดงบทบาทของการ implement PDPA หรือยังมีการนำร่องตัวอย่างการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- 36) ไม่มีแนวทางที่ชัดเจนจากผู้บริหารสูงสุด
- 37) ไม่มีความเข้าใจมากเพียงพอเกี่ยวกับข้อบังคับและการใช้ข้อมูล
- 38) ทิศนคติ และ วัฒนธรรมองค์กร ในเรื่องการให้ความร่วมมือ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นสิ่งสำคัญ หากองค์กรไหนมีความเข้าใจและให้มีความร่วมมือน้อย ก็อาจจะเป็นอุปสรรคสำคัญในการใช้กฎหมาย PDPA
- 39) ความตระหนักและความเข้าใจ PDPA ของพนักงานในองค์กร

- 40) อาจจะต้องมีการไปดูงานระบบขององค์กรคล้ายๆ กันที่ทำ PDPA ได้ถูกต้องมาเป็นกรณีศึกษา หรือว่ามี external audit มาช่วยดูแลซัก 1-2 ปี
- 41) ถ้าหากองค์กรที่ไม่มีความพร้อมมีวิธีการอย่างไรในการช่วยเหลือ
- 42) ผู้ปฏิบัติงานที่ทำหน้าที่ PDPA ไม่เข้าใจในหน้าที่ และไม่ทำหน้าที่ของตนเอง
- 43) มีแค่การประชุมชี้แจงหลักการ อบรมเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ระดับบริหาร) แต่ยังไม่มีความทำงานอย่างเป็นทางการ แต่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าใครจะเป็นเจ้าภาพ HR, IT, Law?
- 44) ไม่มีหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพโดยตรง
- 45) รัฐบาลออกกฎหมายลูกที่รองรับการดำเนินงานของ บทลงโทษของการละเมิดกฎหมาย PDPA
- 46) ทุกคนมองเป็นเรื่องไกลตัว และไม่ให้ความสำคัญ เพราะขาดการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานที่จัดตั้งระบบนี้ขึ้นมา
- 47) ความพร้อมในการใช้ดิจิทัล หรือเทคโนโลยีของพนักงาน ในการมาใช้ในกฎหมาย PDPA
- 48) การเก็บข้อมูล PDPA ข้อมูลของพนักงานค่อนข้างเยอะ การจัดเก็บแบ่งแยกเป็นหมวดหมู่ กรณีได้รับคำแนะนำจะเป็นประโยชน์ในการนำมาปรับใช้กับงานที่ทำเป็นอย่างมาก
- 49) ความไม่เข้าใจในแนวทางปฏิบัติ ตามที่กฎหมายกำหนด และการกำหนด มาตรการที่มากเกินไปจนความจำเป็น ทำให้องค์กรที่จะ implement รู้สึกยุ่งยากและไม่มีความจำเป็น เช่นการตั้งคณะกรรมการฯ ถ้ามาสามารถ
- 50) องค์กรพยายามดำเนินการให้พร้อมเมื่อวันที่กฎหมายบังคับใช้มาถึง
- 51) การสร้างความตระหนักรู้ให้กับพนักงานทุกคนมีความรู้ และ รับผิดชอบ เรื่อง PDPA
- 52) รายละเอียดการดำเนินการค่อนข้างเยอะมาก ถ้าทำไม่ครอบคลุม อาจมีปัญหาภายหลังได้
- 53) จะต้องทำความเข้าใจกับพนักงาน
- 54) บุคลากรที่มีอย่างจำกัด

ขอขอบพระคุณ ผู้ร่วมตอบแบบสำรวจ ทั้ง 177 องค์กร ที่ช่วยตอบแบบสำรวจในครั้งนี้ สมาคม และ ชมรมฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อมูลในประเด็นที่ดำเนินการสำรวจ จะเป็นประโยชน์แก่ท่าน ในการนำไปใช้ในการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อวางแผนในการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการองค์กรเพื่อนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย

สมาคม และ ชมรมฯ ขอส่งกำลังใจให้เพื่อนในสายอาชีพนักทรัพยากรมนุษย์ ใช้ความรู้ความสามารถ ในการบริหารจัดการให้ องค์กรสามารถดำเนินการในเรื่อง PDPA ไปสู่เป้าหมายขององค์กรและประสบความสำเร็จร่วมกัน ท้ายที่สุดนี้ สมาคมฯ และ ชมรมฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนนักทรัพยากรมนุษย์ เช่นนี้อีกในโอกาสต่อ ๆ ไป ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง