



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ ประจำกรุงวอชิงตัน ดี.ซี. อีเมล: moacdc@thaiembdc.org

ที่ กษ.๐๒๑๑.๒/๑๓๓ วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ผลการประชุมสัมมนาออนไลน์ หัวข้อ การประชุมสุดยอดความปลอดภัยของอาหาร: วัดผลสิ่งสำคัญ (Food Safety Summit: Measure What You Treasure)

เรียน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ด้วยสำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ ประจำกรุงวอชิงตัน ดี.ซี. เข้าร่วมประชุมสัมมนาออนไลน์ (Webinar) ในหัวข้อ การประชุมสุดยอดความปลอดภัยของอาหาร: วัดผลสิ่งสำคัญ (Food Safety Summit: Measure What You Treasure) เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ จัดโดยองค์การอาหารและยา สหรัฐอเมริกา หรือ FDA (Food and Drug Administration) ร่วมกับ องค์การหยุดโรคที่เกิดจากอาหาร (Stop Foodborne Illness Organization) ผู้เข้าร่วมเสวนาประกอบด้วย (๑) Dr. Conrad Choiniere, Ph.D. ตำแหน่ง Director of the Office of Analytics and Outreach, Center for Food Safety and Nutrition สังกัด FDA (๒) Dr. Hany Sidrak ตำแหน่ง Deputy Assistant Administrator สังกัด Food Safety and Inspection Service (FSIS), USDA (US Department of Agriculture) (๓) Dr. Lone Jespersen ผู้ก่อตั้งองค์กร Cultivate SA (๔) Mr. Brian Perry ตำแหน่ง Executive Food Safety & Quality Leader บริษัท TreeHouse Foods, Inc. และ (๕) Ms. Karleigh Bacon ตำแหน่ง Director of U.S. Supply Chain Food Safety, Science and Regulatory บริษัท McDonald's Corporation การประชุมดังกล่าวจัดขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนและรับฟังความเห็นของ FDA ภาควิชาการอาหารและผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับความสำคัญของการประเมินวัฒนธรรมความปลอดภัยของอาหารในองค์กร และการแลกเปลี่ยนความร่วมมือ แนวคิด และประสบการณ์ที่ช่วยสร้างความแข็งแกร่งของวัฒนธรรมความปลอดภัยของอาหารเพื่อสร้างความมั่นใจว่าการผลิตสินค้าอาหารจะมีความปลอดภัยและหยุดการเกิดโรคที่มาจากอาหาร โดยมีผู้สนใจเข้าร่วมประชุมกว่า ๔๐๐ คน ดังมีสาระสำคัญของการประชุมตามเอกสารแนบ

ข้อคิดเห็นของสำนักงานฯ

FDA ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยของอาหารในองค์กร โดยถือว่าเป็นหัวใจหลักของการสร้างความปลอดภัยของอาหารและการป้องกันโรคที่เกิดจากอาหาร ทั้งนี้ สิ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของการปรับใช้แนวคิดดังกล่าว คือความสามารถในการวัดผลความสำเร็จของการมีวัฒนธรรมความปลอดภัยของอาหาร จากการประชุมพบว่า แต่ละองค์กรใช้เครื่องมือที่ช่วยในการวัดผลแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมกับประเภทการจัดเก็บข้อมูล ลักษณะข้อมูล และเป้าหมายของการใช้ข้อมูล ซึ่งจะขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมและภารกิจขององค์กรนั้น ๆ FDA สนับสนุนให้ภาควิชาการอาหารสร้างคุณค่าทางวัฒนธรรมความปลอดภัยของอาหารสำหรับองค์กรของตน ส่งเสริมให้จัดเก็บข้อมูลภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปวิเคราะห์คาดการณ์และป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นต่อความปลอดภัยของอาหารในอนาคต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อใช้ประโยชน์ข้อมูลต่อไป

(นางกฤษณา สุขุมพานิช)

อัครราชทูต (ฝ่ายเกษตร)

สำเนาเรียน อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

อธิบดีกรมประมง

อธิบดีกรมปศุสัตว์

อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร

เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

เลขาธิการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ



สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ
ประจำกรุงวอชิงตัน ดี.ซี.

Office of Agricultural Affairs - Royal Thai Embassy - Washington DC

การประชุมสุดยอดความปลอดภัยของอาหาร: วัดผลสิ่งที่คุณให้ความสำคัญ
(Food Safety Summit: Measure What You Treasure)

ด้วยสำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ ประจำกรุงวอชิงตัน ดี.ซี. เข้าร่วมประชุมสัมมนาออนไลน์ (Webinar) ในหัวข้อ การประชุมสุดยอดความปลอดภัยอาหาร: วัดผลสิ่งที่คุณให้ความสำคัญ (Food Safety Summit: Measure What You Treasure) เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ จัดโดยองค์การอาหารและยาสหรัฐอเมริกา หรือ FDA (Food and Drug Administration) ร่วมกับ องค์กรหยุดโรคที่เกิดจากอาหาร (Stop Foodborne Illness Organization) ผู้เข้าร่วมเสวนาประกอบด้วย (๑) Dr. Conrad Choiniere, Ph.D. ตำแหน่ง Director of the Office of Analytics and Outreach, Center for Food Safety and Nutrition สังกัด FDA (๒) Dr. Hany Sidrak ตำแหน่ง Deputy Assistant Administrator สังกัด Food Safety and Inspection Service (FSIS), USDA (๓) Dr. Lone Jespersen ผู้ก่อตั้งองค์กร Cultivate SA (๔) Mr. Brian Perry ตำแหน่ง Executive Food Safety & Quality Leader บริษัท TreeHouse Foods, Inc. และ (๕) Ms. Karleigh Bacon ตำแหน่ง Director of U.S. Supply Chain Food Safety, Science and Regulatory บริษัท McDonald's Corporation



Live from the Food Safety Summit:
Measure what you treasure

May 11, 2023 | Moderators: Vanessa Coffman, PhD and Chris Waldrop, MPH



Alliance to
Stop
Foodborne Illness

การประชุมดังกล่าวจัดขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนและรับฟังความเห็นของ FDA ภาคอุตสาหกรรมอาหารและผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับความสำคัญของการประเมินวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารในองค์กร และการแลกเปลี่ยนความร่วมมือ แนวคิด และประสบการณ์ที่ช่วยสร้างความแข็งแกร่งของวัฒนธรรม

ความปลอดภัยอาหาร เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการผลิตสินค้าอาหารจะมีความปลอดภัยและหยุดการเกิดโรคที่มาจากอาหาร โดยมีผู้สนใจเข้าร่วมประชุมกว่า ๔๐๐ คน ทั้งนี้ สามารถรับฟังการบรรยายได้ที่เว็บไซต์ <https://www.youtube.com/watch?v=PV33vWaiDSg> สาระสำคัญของการประชุมสรุปได้ดังนี้



๑. การดำเนินการของ FDA ในการประยุกต์ใช้วัฒนธรรมความปลอดภัยอาหาร

Dr. Conrad Choiniere กล่าวว่า วัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารเป็นส่วนหนึ่งของแบบพิมพ์เขียวแนวทางการควบคุมความปลอดภัยอาหารที่มีประสิทธิภาพเหมาะกับยุคสมัยใหม่ หรือ New Era of Smarter Food Safety โดยแบบพิมพ์เขียวดังกล่าวมีเป้าหมายในการส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารให้เกิดขึ้นทั่วทั้งระบบอาหาร

หน่วยงาน และผู้บริโภค แก่นของวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหาร ได้แก่ การจัดเวทีให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของภาครัฐและภาคเอกชนที่ได้สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารภายในองค์กร การจัดการฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ถึงค่านิยมของคำว่า “วัฒนธรรมความปลอดภัยอาหาร” ซึ่งมีที่มาจากหลักการทางวิทยาศาสตร์ การวิจัย ศึกษาทั้งจากเอกสารและงานวิจัยที่ไม่ได้มีการตีพิมพ์เผยแพร่ โดยเอกสารงานวิจัยของ FDA ได้บรรยายถึงเครื่องมือที่ช่วยสร้างและประเมินวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหาร เพื่อให้องค์กรทราบถึงความก้าวหน้าและพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ปัจจุบัน FDA ให้ความสนใจกับการแสวงหาวิธีการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและการวัดประโยชน์ที่เกิดจากการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารในองค์กร ซึ่งหากสามารถค้นพบวิธีการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพได้ จะช่วยให้ FDA ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดลำดับความสำคัญของการดำเนินงานด้านต่าง ๆ เช่น การตรวจสอบคุณภาพสินค้าอาหาร การรับมือต่อสถานการณ์การเกิดโรคที่เกิดจากอาหาร หรือใช้เป็นเครื่องมือประเมินความปลอดภัยของระบบอาหารของรัฐต่าง ๆ ในภาพรวม ทั้งนี้ FDA พบว่า ปัญหาด้านความปลอดภัยอาหารมักเกิดจากโรงงานผู้ผลิตไม่มีวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารที่ดีพอ แต่ยังคงต้องศึกษาเพิ่มเติมเพื่อค้นหาว่า โรงงานผู้ผลิตที่มีการวางรากฐานด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารที่ดีเยี่ยม จะยังคงประสบกับปัญหาด้านความปลอดภัยของสินค้าอาหารอยู่หรือไม่ อย่างไรก็ตามมีความเชื่อมั่นว่า การมีวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารที่แข็งแกร่งจะส่งผลให้การผลิตสินค้าอาหารเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาและสร้างความแข็งแกร่งในด้านดังกล่าวให้เกิดขึ้นทั่วทั้งห่วงโซ่อุปทานอาหารต่อไปในอนาคต



๒. การดำเนินการของหน่วยงานด้านความปลอดภัยอาหารและบริการตรวจสอบของสหรัฐฯ หรือ FSIS (Food Safety and Inspection Service)

Dr. Hany Sidrak กล่าวว่ากระทรวงเกษตรสหรัฐฯ หรือ USDA (US Department of Agriculture) เห็นด้วยกับแนวคิดริเริ่มด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารของ FDA ที่ผ่านมาเห็นว่า วัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารขององค์กรและภาคอุตสาหกรรมอาหารประเภทเนื้อ ผลิตภัณฑ์นม และไข่ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของ USDA เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงหลังจากที่มีการใช้มาตรฐาน

การวิเคราะห์อันตรายและจุดวิกฤตที่ต้องควบคุมในการผลิตอาหาร หรือ HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point) โดย USDA ให้ความสำคัญกับการประเมินเพื่อหาวิธีลดเชื้อที่ก่อให้เกิดโรค การเปลี่ยนโฉมกลยุทธ์การตรวจสอบ นโยบาย และหลักทางวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาสุขอนามัยสาธารณะ รวมทั้งจัดให้เจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมและมีส่วนร่วมในการทำงาน พัฒนากระบวนการผลิตและการให้บริการเพื่อที่จะสร้างความมั่นใจว่าเจ้าหน้าที่ FSIS จะสามารถทำหน้าที่ที่ตรวจความปลอดภัยของกระบวนการผลิตสินค้าอาหารได้อย่างแม่นยำ การตรวจสอบคุณภาพของเจ้าหน้าที่ FSIS จะผสมผสานระหว่างประเด็นความปลอดภัยอาหาร การปกป้อง

ผู้บริโภค และคุณภาพของสินค้า ซึ่งมีความพยายามในการเก็บข้อมูลเพื่อแจ้งผลการตรวจสอบสินค้าให้กับเจ้าหน้าที่ โดยจุดประสงค์หลักของการดำเนินเพื่อสังเกตกระบวนการผลิตว่าเป็นไปตามมาตรฐาน หลักวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารจะแสดงให้เห็นว่า กระบวนการผลิตยังอยู่ภายใต้การควบคุมตามระเบียบที่กำหนดไว้แม้ว่าจะไม่มีเจ้าหน้าที่ FSIS เข้าตรวจสอบ นอกจากนี้ จากการสังเกตการณ์พบความเชื่อมโยงระหว่างหน้าที่โรงงานผลิตอาหารมีวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารอย่างแข็งแกร่ง และผลการตรวจความปลอดภัยอาหารเชิงบวกจากเจ้าหน้าที่ นอกจากนี้ วัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารยังมีความเชื่อมโยงเกี่ยวกับการผลการตรวจวิเคราะห์จุลินทรีย์ในอาหาร จึงถือเป็นโอกาสอันดีที่ FSIS จะทำการหารือร่วมกับ FDA และผู้ที่ทำงานร่วมกับ FDA ในประเด็นคำนิยามที่แท้จริงของวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารต่อไป



๓. การวัดผลสิ่งที่มีความสำคัญ Dr. Lone Jespersen กล่าวว่า หน้าที่หลักขององค์กร Cultivate SA คือการสนับสนุนให้การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารเป็นไปอย่างยั่งยืน และส่งเสริมให้มีการปรับใช้หลักดังกล่าวในทุกวัน แม้ว่าจะไม่มีเจ้าหน้าที่คอยตรวจตราการปฏิบัติตามระเบียบก็ตาม การมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัยอาหารจะต้องเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ ดังนั้น การวัดผลการปฏิบัติตามหลักวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้มั่นใจว่า จะได้รับทราบความเห็นว่าสิ่งที่ดำเนินการมามีผลตอบรับอย่างไร ซึ่งจะทำให้กรอบความคิดของหลักการดังกล่าวมีความแข็งแกร่งมากขึ้น การวัดผลความปลอดภัยอาหารมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดขอบเขตการดำเนินการของมาตรการด้านความปลอดภัยอาหารว่าเป็นไปตามที่ตั้งเป้าไว้หรือไม่ และเพื่อเข้าใจถึงความแข็งแกร่งของกรอบความคิดด้านความปลอดภัยอาหารของแต่ละบุคคลและกลุ่ม โดยประเภทของเครื่องมือที่ใช้วัดผลจะแตกต่างกันไป เช่น การใช้ระบบเพื่อวัดผลการดำเนินงาน การวัดพฤติกรรม และการประเมินผ่านการทำแบบสำรวจการมีส่วนร่วม และการวัดผลวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหาร ทั้งนี้ แต่ละองค์กรจำเป็นต้องปรับใช้วิธีการและเครื่องมือในการวัดผลให้เหมาะสมกับลักษณะและระดับความสมบูรณ์ทางวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารที่แต่ละองค์กรมีอยู่



๔. การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารของบริษัท TreeHouse Foods, Inc. Mr. Brian Perry กล่าวว่า บริษัท TreeHouse ผลิตสินค้าที่เป็นแบรนด์สินค้าของร้านค้าปลีกนั้น ๆ (Private Label) และทำหน้าที่เป็นผู้จัดส่งวัตถุดิบในห่วงโซ่อุปทาน บริษัทจึงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างชื่อเสียงด้านการมีกระบวนการผลิตที่ปลอดภัยเป็นไปตามมาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด บริษัทได้มีการวัดผลของวิวัฒนาการด้านคุณภาพของวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหาร โดยใช้โมเดลที่ชื่อ Culture of Quality Maturity Model เป็นต้นแบบในการวัดผล บริษัทได้ปรับโมเดลดังกล่าวให้เหมาะสมกับการดำเนินการของบริษัท และพัฒนาจากบริษัทที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพ กลายเป็นบริษัทที่มีคุณภาพเชิงสร้างสรรค์ (Creative quality) โดยดำเนินการประเมินโรงงานการผลิต ซึ่งแต่ละโรงงานจะมีระดับความสมบูรณ์ของวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารที่ต่างกัน ฝ่ายบริหารต้องนำผลการประเมินดังกล่าวมาปรับเข้ากับกลยุทธ์การพัฒนาในแต่ละจุดที่ยังขาดความสมบูรณ์ นอกจากนี้ เห็นว่า บริษัทแต่ละแห่งจะมีวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารเฉพาะตน ดังนั้น สิ่งที่ต้องพิจารณาคือแนวทางที่ผู้บริหารจะกำหนดรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของตน และความต้องการในการสร้างมาตรการความปลอดภัยอาหาร ตลอดจนการสร้างพฤติกรรมความปลอดภัยอาหารให้มีการสานต่อจากรุ่นสู่รุ่น โดยแต่ละบริษัทต้องแสวงหาวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในบริษัท และสร้างพฤติกรรมนั้นให้เป็นคุณค่าทางวัฒนธรรมขององค์กร บริษัท TreeHouse ดำเนินการประเมินบุคลากรขององค์กรซึ่งมีกว่า ๗,๐๐๐ คน ทั่วทั้งสหรัฐฯ เป็นรายบุคคล เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมของบุคลากร และประเมินว่าพฤติกรรมของบุคลากรแต่ละคนส่งผลกระทบท่อการสร้างความปลอดภัย

อาหารขององค์กรอย่างไร หนึ่งในวิธีการประเมินที่บริษัทเลือกใช้ คือการให้เพื่อนร่วมงานประเมินกันเอง (Peer to peer assessment) เนื่องจากเห็นว่าบุคลากรในบริษัทมีความสนิทสนมกันมากพอที่จะดูแลผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และต้องสร้างความปลอดภัยและคุณภาพของอาหารสามารถซึมซับอยู่ในแก่น คุณค่า ความเชื่อ และพฤติกรรมของลูกค้า วิธีการคือต้องสังเกตสัญญาณต่าง ๆ ภายในองค์กร สร้างกรอบการทำงานที่วัดผลได้ สร้างแรงจูงใจ และเลือกใช้เครื่องมือที่ช่วยสร้างวินัยและทัศนวิสัยที่มีคุณภาพ ความสำเร็จด้านคุณภาพและความปลอดภัยอาหารของบริษัท TreeHouse เกิดจากการพัฒนาและขับเคลื่อนวัฒนธรรมด้านคุณภาพและความปลอดภัยอาหารอย่างต่อเนื่อง มีเครื่องมือคุณภาพ มีการใช้เครื่องมือชี้วัดด้านความปลอดภัยอาหาร และมีการกำหนดรูปแบบของมาตรฐานและระเบียบ นอกจากนี้ เมื่อวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารของบริษัทไม่ถูกต้อง บริษัทจะดำเนินการวิเคราะห์เชิงลึกถึงสาเหตุ เช่น เหตุใดบุคลากรไม่ตอบสนองต่อข้อมูลความปลอดภัยอาหารที่ส่งออกไป บุคลากรประเมินความสำคัญของการสร้างความปลอดภัยอาหารต่ำเกินไป หรือผู้นำองค์กรประเมินความสำคัญของสถานะแวดล้อมการทำงานและสังคมการทำงานต่ำเกินไป ทั้งนี้ บริษัทใช้การตรวจประเมินมาตรฐานความปลอดภัยอาหารจาก GFSI (Global Food Safety Initiative) ซึ่งการสังเกตค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้รับการประเมินจาก GFSI แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาของคะแนนค่าเฉลี่ยความปลอดภัยอาหารที่เพิ่มมากขึ้น คาดว่าเหตุผลหลักมาจากการพัฒนาด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารของบริษัทที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผลของการประเมินความปลอดภัยอาหารที่ดีจึงสะท้อนให้เห็นว่า บริษัทมีวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารที่แข็งแกร่ง



๕. การวัดผลของวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารของบริษัท McDonald's Corporation Ms. Karleigh Bacon กล่าวว่า McDonald แบ่งการวัดผลของวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ บริษัท เจ้าของกิจการ และผู้จัดหาวัตถุดิบ โดย McDonald's มีลูกค้าใช้บริการกว่า ๖๐ ล้านคนต่อวัน ร้อยละ ๙๐ เป็นกิจการแฟรนไชส์ เปิดบริการมากกว่า ๑๑๕ ประเทศทั่วโลก และมีร้านอาหารมากกว่า ๓๖,๐๐๐ แห่ง

McDonald's สร้างแบรนด์จากการสร้าง “ความไว้วางใจ” ในกลุ่มลูกค้า จึงเกี่ยวข้องกับตรงต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหาร เนื่องจากต้องสร้างความมั่นใจว่าจะให้บริการอาหารที่มีความปลอดภัย สม่าเสมอ และมีคุณภาพสูง องค์กรมีเป้าหมายในการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารที่แข็งแกร่งภายในวงจรของบริษัท เจ้าของกิจการ และผู้จัดหาวัตถุดิบ โดยจะสร้างความเชื่อมั่นว่าพนักงานทุกคนรับทราบวิธีการและจะดำเนินการที่ถูกต้องเพื่อรักษาความปลอดภัยอาหารแม้ในเวลาที่ไม่ได้ถูกตรวจสอบ จึงได้สร้างโปรแกรมเพื่อยกระดับในเรื่องดังกล่าว โปรแกรมนี้ให้ความสำคัญกับการพูดคุยประเด็นความปลอดภัยอาหาร วัดผล สร้างโมเดล และสร้างการจิตสำนึกเมื่อการดำเนินการด้านความปลอดภัยอาหารประสบความสำเร็จ กลยุทธ์ที่ McDonald's ใช้ยกระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหาร คือ (๑) ใช้เครื่องมือวัดผลที่หลากหลาย เช่น การสร้างตัวชี้วัดเพื่อแสดงระดับการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหาร โดยทุก ๓ ปีจะประเมินเพื่อหาจุดที่ต้องพัฒนา ศึกษาจุดที่ทำได้ดีอยู่แล้ว และทำความเข้าใจวิธีการเปรียบเทียบข้อมูลในอุตสาหกรรม และในทุก ๆ ปี จะวัดผลการปฏิบัติตามมาตรฐานของผู้จัดหาวัตถุดิบตามระบบบริหารจัดการคุณภาพ หรือ SQMS (Supplier Quality Management System) ผู้จัดจำหน่ายตามกระบวนการบริหารจัดการด้านคุณภาพ หรือ Distributor Quality Management Process ร้านอาหารตามมาตรฐานด้านความปลอดภัยอาหาร หรือ Restaurant Food Safety Standard รวมทั้งจัดทำกรฝึกอบรมและการจัดสรรทรัพยากร



เพื่อสร้างความก้าวหน้าด้านความปลอดภัยอาหารให้แก่บุคลากรในบริษัทและพนักงานร้านอาหาร และสร้างความมั่นใจผ่านสื่อออนไลน์ พร้อมทั้งเปิดรับฟังความเห็นของผู้บริโภค McDonald's วางรากฐานวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารให้แก่องค์กรตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ โดยเริ่มศึกษาทำความเข้าใจร่วมกับทุกสายการผลิตในอุตสาหกรรม ในปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ เริ่มจัดทำแบบสำรวจเพื่อการพัฒนา การสื่อสาร และการปรับใช้แนวคิดและข้อมูลด้าน วัฒนธรรมความปลอดภัยอาหาร ปี ๒๕๖๒ รวมประเด็นความปลอดภัยอาหารไว้ในกลยุทธ์การดำเนินการของ องค์กร ปี ๒๕๖๔ ประสานงานกับผู้จัดหาวัตถุดิบเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามมาตรฐานต่าง ๆ และปี ๒๕๖๕ ดำเนินการประเมินบริษัทและแฟรนไชส์ครั้งที่ ๒ และศึกษาข้อมูลสถิติที่ได้รับจากการประเมิน McDonald เห็นว่า ผู้จัดหาวัตถุดิบมีความสำคัญมากที่สุดในการร่วมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารกับองค์กร จึงให้ความสำคัญ กับการจัดการหารือระหว่างกลุ่มผู้จัดหาวัตถุดิบ แสดงความตระหนักรู้ถึงการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่ยอดเยี่ยม ของผู้จัดหาวัตถุดิบแต่ละราย ดำเนินการประเมินเพื่อวัดผล ตรวจสอบติดตามผลและแนวโน้มของสิ่งที่จะเกิดขึ้นใน อนาคต โดยให้เวลาผู้จัดหาวัตถุดิบปรับตัวและรับทราบสิ่งที่องค์กรคาดหวัง ๑ ปีล่วงหน้าก่อนการตรวจโรงงาน ข้อมูลหลักที่ผู้จัดหาวัตถุดิบจะต้องจัดทำเพื่อประกอบการตรวจประเมินโรงงาน ได้แก่ แผนวัฒนธรรมความ ปลอดภัยอาหารที่เป็นลายลักษณ์อักษร การดำเนินการประเมินวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหาร การประเมิน ดังกล่าวจะถูกวิเคราะห์และต้องแจ้งแผนการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีผู้จัดการอาวุโสรับผิดชอบด้าน วัฒนธรรมความปลอดภัยอาหาร และตรวจสอบติดตามแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการผิดพลาด เป็นต้น

๖. คำถาม – คำตอบ

คำถามที่ ๑ มีการอุทธรณ์ในประเด็นอาหาร ขอให้ FDA จัดตั้งแผนกที่มีความรับผิดชอบด้านอาหารเป็นของตนเอง แยกออกจากแผนกเครื่องมือทางการแพทย์และยา เนื่องจากการเรียกคืนสินค้าอาหารประเภทอาหารสำหรับเด็กทารกเพิ่มมากขึ้น และโรคที่เกิดจากอาหารไม่ลดลง อยากทราบความเห็นของ Dr. Conrad Choiniere เกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวที่อยู่ภายใต้เนื้อหาของการประชุมออนไลน์ครั้งนี้

คำตอบ FDA อยู่ระหว่างการดำเนินการออกแบบองค์กรใหม่เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีการดำเนินการด้านการรักษา ความปลอดภัยอาหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งสำคัญคือ ต้องพิจารณาถึงวัฒนธรรมองค์กร การกิจ และการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อให้การออกแบบองค์กรเกิดประโยชน์และตอบสนองต่อภารกิจขององค์กรมากที่สุด ทั้งนี้ ไม่ขอแสดงความเห็นในประเด็นการแยกแผนกความรับผิดชอบ แต่เชื่อมั่นว่าสิ่งที่ FDA พยายามดำเนินการจะ ส่งผลให้เป็นองค์กรที่มีความแข็งแกร่งด้านความปลอดภัยอาหารเพิ่มมากขึ้น

คำถามที่ ๒ ขอทราบความเห็นวิธีการจัดทำแบบสำรวจการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ และใช้กลยุทธ์ ใดในการชักจูงให้พนักงานเข้าร่วมการทำแบบสำรวจและตอบคำถาม

คำตอบ Mr. Brian Perry เห็นว่า ความท้าทายของการชักจูงให้พนักงานเข้าร่วมทำแบบสำรวจและตอบคำถาม คือต้องสร้างความเชื่อมั่นว่าข้อมูลที่ปรากฏในแบบสำรวจจัดทำในรูปแบบนิรนาม TreeHouse ใช้เครื่องมือ ที่สามารถตอบคำถามได้หลายช่องทาง เช่น โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ รวมทั้งจัดหาเวลาให้พนักงานตอบ แบบสำรวจ และต้องแสดงอย่างโปร่งใสว่าไม่มีการเก็บข้อมูลหมายเลขพนักงาน สร้างความมั่นใจว่าคำตอบทุกอย่าง ต้องเป็นความลับ และต้องตั้งคำถามที่คล้ายกันหลายคำถามเพื่อสังเกตว่าพนักงานตอบคำถามไปในทางเดียวกัน และหมายความว่าคำตอบจริง ๆ

Dr. Lone Jespersen เห็นว่าตรงกันว่า การเก็บข้อมูลเป็นความลับและจัดทำในรูปแบบนิรนามสำคัญที่สุด และ แสดงให้พนักงานเห็นถึงการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาที่เกิดขึ้นหลังจากการจัดทำแบบสำรวจ เพื่อให้พนักงานเห็นถึง

ความจริงจังขององค์กรที่ต้องการพัฒนาและรับฟังความเห็นของพนักงาน สร้างแรงจูงใจว่าจะมีการปรับปรุงเมื่อได้ทราบความต้องการและข้อเสนอแนะของพนักงาน ข้อเสนอแนะ คือ แบบสำรวจการมีส่วนร่วมไม่ใช่แบบสำรวจเพื่อประเมินวัฒนธรรมองค์กร แต่เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์หากลยุทธ์จัดทำวัฒนธรรมขององค์กร

Ms. Karleigh Bacon เห็นว่า คำถามที่ต้องการสื่อในแบบสำรวจควรเข้าใจง่าย และต้องแสดงให้เห็นว่าองค์กรต้องการทราบข้อมูลเพื่อนำไปพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก

คำถามที่ ๓ การส่งสารหรือแปลข้อมูลในประเด็นความปลอดภัยอาหาร ที่เป็นรูปแบบของกฎระเบียบข้อบังคับให้แก่ผู้จัดการด้านความปลอดภัยอาหาร หรือบุคคลที่ดำเนินการเชิงเทคนิคให้มีความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวถือเป็นสิ่งสำคัญ อยากทราบว่าควรใช้วิธีการใดและเมื่อใดที่จะสามารถหารือกับผู้บริหารอาวุโส ฝ่ายผลิต หรือฝ่ายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ให้ส่งต่อข้อมูลดังกล่าวเพื่อให้ผู้จัดการด้านความปลอดภัยอาหารได้รับข้อมูลอย่างสมบูรณ์ และส่งต่อข้อมูลไปยังพนักงานตลอดสายการผลิตได้อย่างถูกต้อง

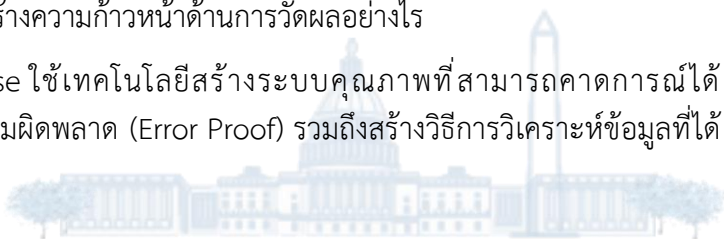
คำตอบ Dr. Hany Sidrak เห็นว่า บริษัทมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัยเป็นอย่างดี แต่การส่งต่อข้อมูลให้สาขาย่อยหรือโรงงานฝ่ายผลิตเข้าใจถูกต้องครบถ้วน ขึ้นอยู่กับวิธีการและเครื่องมือที่บริษัทใช้ วิธีการหนึ่งที่เห็นว่าได้ผลดี คือ การทำให้แต่ละบุคคลเข้าใจเป็นอย่างดีว่า ตนสามารถสร้างความแตกต่างที่จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานได้ และต้องทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าการดำเนินการลงแรงของตนเองมีความคุ้มค่า ฝ่ายบริหารควรลงทุนและสังเกตการณ์ว่าพนักงานมีพฤติกรรมอย่างไรกับภาพรวมของการดำเนินงาน สำหรับ FDA จัดการประชุมสัปดาห์ละครั้งในประเด็นการบริหารจัดการโรงงานการผลิต สร้างการมีส่วนร่วมตลอดภาคอุตสาหกรรมอาหาร ไม่ว่าจะเป็นบริษัทหรือสมาคม

Ms. Karleigh Bacon เห็นว่า ควรหารือกับผู้บริหารอาวุโสในประเด็นวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารโดยเร็วที่สุด เนื่องจากจำเป็นต้องทำให้ผู้บริหารอาวุโสเห็นชอบด้วยกับแนวคิดดังกล่าว เพื่อให้สามารถดำเนินการตามโปรแกรมที่วางไว้ ได้รับทรัพยากรตามที่ต้องการ และมีเวลาปฏิบัติตามกรอบเวลาที่กำหนด ความเห็นชอบของผู้บริหารอาวุโสถือเป็นสิ่งจำเป็นเพราะจะแสดงให้เห็นถึงความจริงจังของความตั้งใจ ในการพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารภายในองค์กร

Dr. Lone Jespersen เห็นว่า เหตุผลหลักของการจัดประชุมนี้ คือ การหยุดโรคที่เกิดจากอาหาร และดำเนินการให้การรักษาความปลอดภัยอาหารเป็นเรื่องส่วนบุคคล ดังนั้น จำเป็นต้องส่งข้อความดังกล่าวตลอดสายงานของบริษัท ให้ตระหนักรู้ถึงความสำคัญและเชื่อมต่อแนวความคิดกับการดำเนินงาน ความท้าทายของฝ่ายที่ทำงานด้านการออกกฎระเบียบ คือ ความยึดติดกับหลักการทางวิทยาศาสตร์และความเป็นเหตุเป็นผล จนละเลยการใช้ความรู้สึกและจิตสำนึก ซึ่งในเรื่องการสร้างความปลอดภัยอาหารจะได้ผลดีต่อเมื่อใช้ความรู้สึกและจิตสำนึกเข้าร่วมจึงมีความจำเป็นที่ต้องส่งสารดังกล่าวให้กับฝ่ายบริหารได้รับทราบถึงความเสี่ยงของการเกิดความเสี่ยงขึ้นกับองค์กรหากมีการละเลยไม่ปฏิบัติตามหลักการดังกล่าว ดังนั้น จำเป็นต้องผลักดันเรื่องดังกล่าวให้ฝ่ายบริหารรับทราบเร็วที่สุด

คำถามที่ ๔ ปัจจุบันเทคโนโลยีและนวัตกรรมมีความก้าวหน้าเป็นอย่างมากโดยเฉพาะด้านปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI (Artificial Intelligence) อยากทราบว่า FDA สร้างความก้าวหน้าด้านการวัดผลอย่างไร

คำตอบ Mr. Brian Perry กล่าวว่า TreeHouse ใช้เทคโนโลยีสร้างระบบคุณภาพที่สามารถคาดการณ์ได้ (Predictive Quality System) และป้องกันความผิดพลาด (Error Proof) รวมถึงสร้างวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้



จากการรวบรวมและประมวลผลให้ฝ่ายปฏิบัติการสามารถเข้าใจได้ง่าย และใช้ AI ให้สามารถช่วยคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดในอนาคตและประมวลผลเชิงลึกนอกเหนือจากการทำหน้าที่รวบรวมสถิติ

Dr. Conrad Choiniere เห็นว่า ปัจจุบันมีสถิติข้อมูลมากมาย แต่ FDA ยังคงต้องการข้อมูลที่มากขึ้นและต้องการรวบรวมข้อมูลให้อยู่ในแหล่งเดียว เพื่อให้ AI ใช้ข้อมูลดังกล่าวในการช่วยประเมินผลและจัดข้อมูลให้อยู่รวมกัน เชื่อว่าข้อมูลจำนวนมากจะช่วยให้เห็นมุมมองความคิดที่หลากหลายหรือข้อมูลที่ไม่เคยทราบ แต่จำเป็นต้องรวบรวมข้อมูลให้ได้มากและหลากหลายก่อน เพื่อที่จะเข้าใจข้อมูลและอาจช่วยให้สามารถสร้างเครื่องมือวัดผลที่ครอบคลุมและเป็นเครื่องมือหลักที่สามารถใช้ได้โดยทั่วไป

Dr. Lone Jespersen เห็นว่า ปัจจุบัน AI สามารถประมวลผลได้กว้างขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องใช้ฐานข้อมูลเฉพาะในการสรุปผลการวิเคราะห์เหมือนในอดีต ข้อดีอีกประการ คือเครื่องมือประมวลผลในปัจจุบันสามารถสรุปข้อมูลที่เป็นความเห็นของแต่ละบุคคลและส่งกลับคืนให้แก่ผู้จัดการอาวุโสได้รวดเร็วขึ้น ทำให้ผู้จัดการอาวุโสสามารถรับทราบวัฒนธรรมองค์กรได้ทันทั่วทั้ง

คำถามที่ ๕ ขอทราบคำแนะนำเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหารให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร เนื่องจากการสร้างจิตสำนึกในเรื่องดังกล่าวให้แก่สายงานที่ไม่ได้รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวกับอาหารโดยตรงเป็นเรื่องที่ไม่ง่ายนัก

คำตอบ Mr. Brian Perry เห็นว่า หัวใจหลักของการสร้างจิตสำนึกด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยอาหาร คือการออกแบบข้อความให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้รับสาร เพราะวัฒนธรรมเป็นเรื่องของพฤติกรรมของคนแต่ละกลุ่ม ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามสิ่งแวดล้อม ข้อความหนึ่งอาจไม่เหมาะที่จะใช้กับทุกกลุ่ม ดังนั้น ควรเลือกลักษณะข้อความที่จะสื่อสารให้ตรงตามลักษณะของผู้รับฟัง

Dr. Lone Jespersen เห็นด้วยกับ Mr. Brian Perry โดยเพิ่มเติมว่า ควรให้ผู้รับสารเข้ามามีส่วนร่วมกับการประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น สอบถามแลกเปลี่ยนความเห็น เพราะอาจได้รับรู้ข้อมูลหรือแนวคิดใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกัยสายงานและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ต่อไปได้

Dr. Hany Sidrak เห็นว่า ควรมองว่าการดำเนินการดังกล่าวเป็นโอกาสอันดีที่จะสร้างมาตรฐานใหม่ ๆ เพราะข้อมูลต่าง ๆ ที่เก็บรวบรวมไว้ จัดเป็นหัวใจหลักที่สามารถช่วยผู้ออกกฎระเบียบออกมาตรฐานที่สามารถป้องกันปัญหาการเกิดโรคที่เกิดจากอาหาร หรือสร้างความปลอดภัยอาหารได้สำเร็จ

สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ ประจำกรุงวอชิงตัน ดี.ซี.

มิถุนายน ๒๕๖๖

