



MAHIDOL UNIVERSITY
Wisdom of the Land



R2R ขององค์กร

หลักการและแนวคิด

วิจารณ์ พานิช

www.kmi.or.th

<http://gotoknow.org/blog/thaikm>

บรรยายในการสัมมนาเรื่อง “มหาวิทยาลัยกับการขับเคลื่อนงานประจำสู่งานวิจัย” มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา ๑๕ ก.ย. ๒๕๕๑

R2R (Routine to Research) คืออะไร

- การวิจัยที่ดำเนินการโดยผู้ปฏิบัติ
- โจทย์วิจัยมาจากงานประจำ เพื่อพัฒนางานประจำ
- ผลลัพธ์ดูที่ผลต่อ “ลูกค้า”
- การนำผลวิจัยไปใช้ ปย. – ใช้พัฒนางานประจำ
- การทำ Routine Development ให้ Evidence-Based
- เครื่องมือพัฒนาคน

ไม่มีนิยามตายตัว <http://gotoknow.org/blog/thaikm/46102>

R2R : หวังผลอะไร

- พัฒนางานประจำ
- พัฒนาคนระดับปฏิบัติการ
- พัฒนาองค์กร วัฒนธรรมองค์กร สู่องค์กร
เรียนรู้
- องค์กรความรู้ขององค์กร ยกกระดับขึ้น

ทำให้งานเป็นเครื่องมือสู่ความสุข ปัญญา และมิตร

R2R ระดับองค์กร : หวังผลองค์กร

- พัฒนางานประจำ
- พัฒนาคนระดับปฏิบัติการ
- พัฒนาองค์กรวัฒนธรรมองค์กร
- เรียนรู้
- องค์ประกอบขององค์กร ยกระดับ

ให้งานเป็นเครื่องมือ สุข ความสุข ปัญญา และไมตรี

ผู้เกี่ยวข้องกับ R2R : 4 ฝ่าย

- ผู้ปฏิบัติ
- ฝ่ายจัดการ R2R
- ฝ่ายบริหารองค์กร
- หน่วยสนับสนุน/เชื่อมโยงเครือข่ายระดับประเทศ : สวรส.

ไม่มีสูตรตายตัว องค์กรขนาดเล็ก/ใหญ่ จัดการต่างกัน

ฝ่ายบริหารองค์กร

- ชื่นชมผลสำเร็จ ตั้งคำถามเชิงผลกระทบ ที่เหมาะ หน้าที่
ที่พียงความชื่นชม
- สนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสม
- สนับสนุนทีม “คุณอำนวย”
- คอย capture R2P นำไปใช้เปลี่ยน SOP ในองค์กร
- ขอราย/เผยแพร่ ผลกระทบจาก R2R บรรจุในรายงาน
ประจำปี
- ทำให้ R2R เป็น investment ไม่ใช่ cost

ฝ่ายบริหารองค์กร

- ชื่นชมผลสำเร็จ ตั้งคำถามเชิงผลกระทบ ที่เห็นคุณค่า
ที่พียงความชื่นชม
- สนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสม
- สนับสนุนทีม “คุณอำนาจ”
- คอย capture R2P นำไปใช้ เปลี่ยน SOP ในองค์กร
- ขอร่าง/เผยแพร่ ผลกระทบจาก R2R บรรจุในรายงาน
ประจำปี
- ทำ R2R เป็น investment ไม่ใช่ cost

ฝ่ายบริหารองค์กร

- ชื่นชมผลสำเร็จ ตั้งคำถามเชิงผลกระทบที่หย่าหน้า
ทิพย์ความชื่นชม
- สนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสม
- สนับสนุนทีม “คุณอำนวย”
- คอย capture R2R ไม่ใช่เปลี่ยน R2R ขององค์กร
- ขอร่าง/แผน/ผลกระทบของ R2R บรรจุในรายงาน
ประจำปี
- ทำ R2R เป็น investment ไม่ใช่ cost

ชักชวน / ส่งเสริม ใจกว้าง / พัฒนา
เพื่อบรรลุ vision/mission ขององค์กร

บทบาทของผู้บริหาร

- ตั้งรางวัล

<http://gotoknow.org/blog/thaikm/201260>

HDR GCA 2009 (Hospital Director R2R
Grand Challenge Award)

- ใช้ภาวะผู้นำ

<http://gotoknow.org/blog/thaikm/194692>

Situational Leadership

เคล็ดลับในการแสดงบทบาทของผู้บริหาร

- ส่งเสริมความสุข ความภูมิใจ การเป็น somebody ของ จนท. ที่ทำ R2R (อย่าลดโดยการครอบงำ)
- ชี้นำให้เป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมาย/เป้าหมายองค์กร
- ชี้นำโดยการตั้งรางวัล ร่วมตีความเชิงคุณค่าต่อเป้าหมายใหญ่
- เชื้อเชิญมาร่วมกันกำหนดเป้าหมายภาพใหญ่ ให้ จนท. เป็นเจ้าของร่วม
- จัดให้มีการเสาะหา SS เอามาทำ SSS / AI สร้างคุณค่าเพิ่ม ต่อ ยอด ต่อเนื่อง

วิธีมอง R2R

- มองที่คน
- มองที่งาน มาตรฐานการทำงาน คุณภาพงาน
- มองที่ความรู้ / เทคนิค
- มองที่การเรียนรู้
- มองที่การตีพิมพ์
- มองที่วัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างคน
- มอง “สุขภาพองค์กร” ในภาพรวม

วิธีมอง R2R

- มองที่คน
- มองที่งาน มาตรฐานการทำงาน คุณภาพงาน
- มองที่ความรู้ / เทคนิค
- มองที่การตีพิมพ์
- มองที่วัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างคน
- มองที่ “สุขภาพองค์กร” ในภาพรวม

มองให้เห็นความเชื่อมโยง

วิธีมอง R2R

- มองที่คน
- มองที่งาน มาตรฐานการทำงาน คุณภาพ
- มองที่ความรู้ / เทคนิค
- มองที่การตีพิมพ์
- มองที่ความสัมพันธ์ระหว่างคน
- มองที่ “สุขภาพองค์กร” ในภาพรวม

มองให้แน่นความต่อเนื่อง
Program-Based > Project-Based

R2R/D ทั่วไป – R2R/D ระดับองค์กร

- **Micro, individual / team**
- **จนท. หน่วยงานริเริ่ม
ผู้บริหารส่งเสริม**

- **Macro, organization-wide**
- **ผู้บริหารริเริ่ม จนท.
หน่วยงานร่วมมือทำ**

R2R/D ทั่วไป – R2R/D ระดับองค์กร

- **Micro, individual / team**

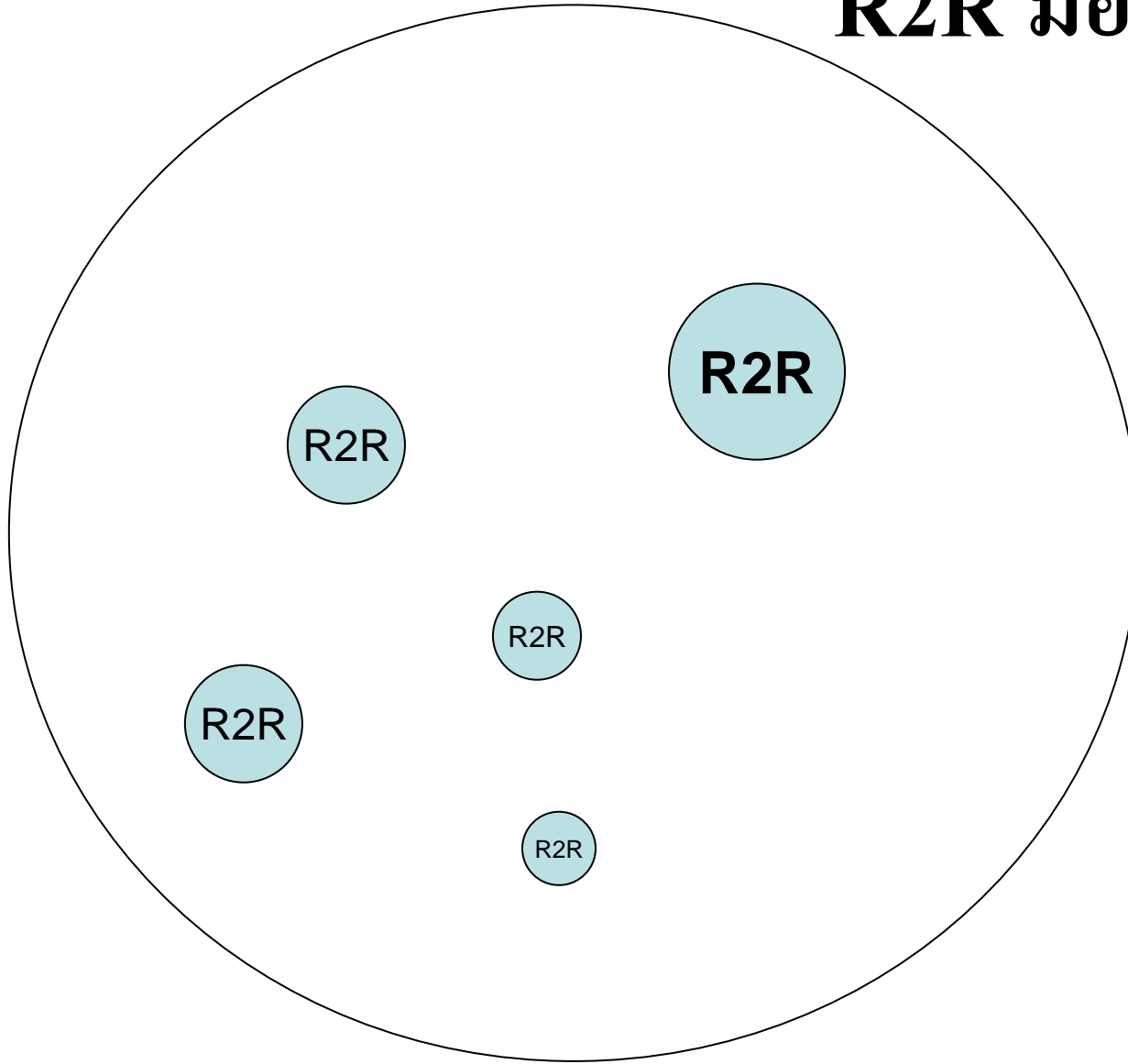
- จนท. หน่วยงานริเริ่ม
ผู้บริหารส่งเสริม

- **Macro, organization-wide**

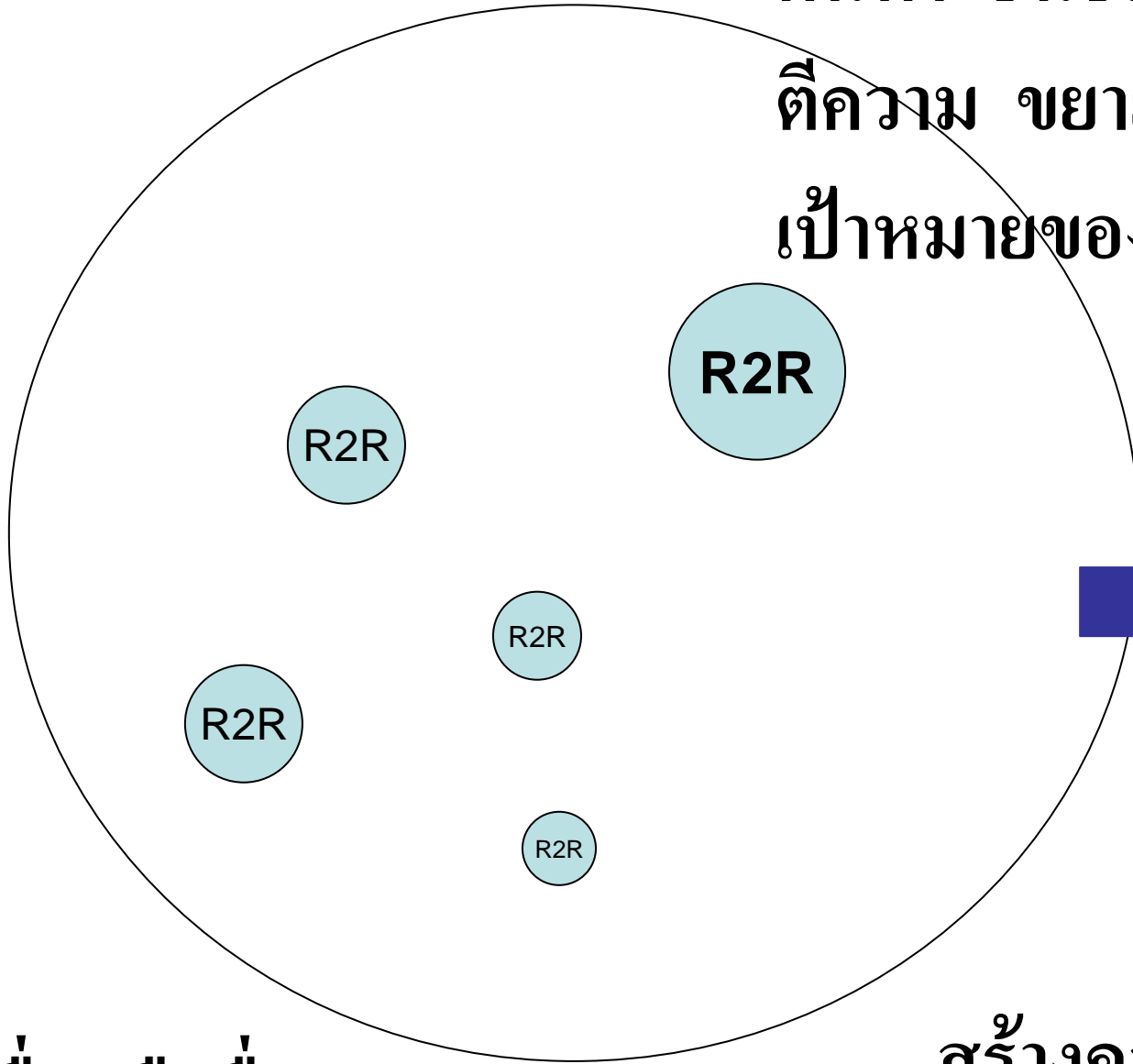
- ผู้บริหารริเริ่ม จนท.
หน่วยงานร่วมมือทำ

ทำให้เป็นสิ่งเดียวกัน

R2R มียุ่แล้ว



ค้นหา ชั้นชม ส่งเสริม
ตีความ ขยายคุณค่า สู่
เป้าหมายขององค์กร



ใช้เครื่องมืออื่น

สร้างความต่อเนื่อง

การจัดการ R2R ขององค์กร

- จัดการ “สินทรัพย์ทางปัญญา R2R”
- จัดการ “ประกายสะกิดดาว”
- จัดการ “Galaxy”
- จัดการแบบ “ไม่จัดการ”
- “นำจากข้างหลัง”
- นำด้วย “ประกายดาว” เสริมด้วย “พลัง กาแล็กซี”

การจัดการ R2R ขององค์กร

- จัดการ “สินทรัพย์ทางปัญญา R2R”
- จัดการ “ประกายสะกิดดาว”
- จัดการ “Galaxy”
- จัดการแบบ “การจัดการ”
- “นำผลข้างหลัง”
- ใช้ด้วย “ประกายดาว” เสริมด้วย “พลัง กาแล็กซี”

จัดการ “พลังปัญญา” ในทุกระดับ
อย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง