



จากห้องแล็บถึงชุมชน : R2R สไตล์ อาจารย์ธาดา

นพ.อักรินทร์ นิมมานนิตย์

ผู้จัดการโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพงาน

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

มหาวิทยาลัยมหิดล



โครงการ R2R

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล



พันธกิจ

- สร้างระบบบริหารจัดการ (Research Management)
 - สนับสนุนการสร้างและการใช้ประโยชน์จาก การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริการ **Health services research**
- จัดการความรู้ (Knowledge management: KM)
 - พัฒนา **ความสามารถของบุคลากร** ให้สามารถตอบสนองต่อทิศทางเป้าหมายขององค์กร (Organizational Change)





*True success is not in the learning, but
in its application to the benefit of mankind*
M. Songkla

- **งานวิจัยที่ต้องการ** ต้องเป็นงานวิจัยที่นำผลมา**ใช้ประโยชน์
ได้จริง** (“application to the benefit of mankind”)



Faculty of Medicine
Siriraj Hospital



National Health
Foundation of Thailand



**Organizational Change
(Learning Organization)**

**Research
(Services)**



**Quality
Assurance**

Accredit

Accredit



โครงการ R2
เลขที่รับ.....
วัน 24 พ.ค.
เวลา..... 14.5
ผู้รับ..... 9.4



คำสั่งคณะกรรมการศิริราชพยาบาล

ที่ 1671/2547

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ 10/2547 เมื่อวันอังคารที่ 1 มิถุนายน 2547 มีมติ
อนุมัติให้มีการจัดตั้งโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เพื่อพัฒนางานวิจัยจากการบริการสุขภาพ ที่ตอบสนอง
ต่อความต้องการของผู้ป่วย พันธกิจของสังคม และองค์กร

เพื่อให้โครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะฯ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ
นโยบายโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

1. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์ประเวศ วะสี
ที่ปรึกษาคณะกรรมการศิริราชพยาบาล
ที่ปรึกษา
2. ศาสตราจารย์ นายแพทย์ธาดา ยิปินชอย
ที่ปรึกษาคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ที่ปรึกษา
3. ศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช
ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม
ที่ปรึกษา
4. นายแพทย์สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์
เลขาธิการมูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ
ที่ปรึกษา
5. คณะบดีคณะกรรมการศิริราชพยาบาล
ประธานกรรมการ

7 Years of Siriraj R2R

182 R2R granted projects

Principle investigator:

- Physician
- Nurse
- Dentist
- Pharmacist
- Physiotherapist
- Supporting staff

- 80 finished projects
- 100% return to improve routine work

Prospective, Randomized Comparison of Cast Sodium Phosphate Preparation for Barium

doi:10.1111/j.1447-0756.2007.00696.x

Piyaporn Apisarnthanarak
Chulalak Komoltri DrJ
Anucha Apisarnthanarak MD[§]

[§] Department of Radiology, Faculty of Medicine

Original Article

วิจัยระดับต้นฉบับ

ความสุขของบุคลากรศิริราช

J. Obstet. Gynaecol. Res. 2007

Two different treatment regimens in women with preterm contractions who were admitted to a hospital of preterm labor:

Surgery and Other Invasive Manipulations

Dermatology

Dermatology 2006;212(suppl 1):35-40
DOI: 10.1159/000089197



Contents lists available at ScienceDirect

Patient Education and Counseling

journal homepage: www.elsevier.com/locate/pateducou

Reduction of Endophthalmitis Cataract Surgery with Preoperative 5% Povidone-Iodine

International Journal of Gynecology and Obstetrics 105 (2009) 233-235

Glycemic control and the psychosocial benefits gained by patients with type 1 diabetes mellitus attending the diabetes camp

Jeerunda Santiprabhob^{a,1,*}, Supawadee Likitmaskul^a, Pornpimol Kiattisakthaveeree Chaichanwattanakul^a, Teerapatdit^b, Wannee Nitiyanant^b

Contents lists available at ScienceDirect

International Journal of Gynecology and Obstetrics

journal homepage: www.elsevier.com/locate/ijgo



www.figo.org



^a Siriraj Hospital, Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University, Bangkok, Thailand; ^b Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University, Bangkok, Thailand

Coronary Intervention Improvement over Time

Chunhakasem Chotinaiwattarakul MD^{**}, Anusorn MD^{***}, Akarin Nimmannit MD^{****}, et al. MS^{*****}, Sansern Chareonthai BSc^{**}

CLINICAL ARTICLE

Influence of water intake on the waiting time prior to gynecologic transabdominal ultrasound

Over 40 Publications and Growing in International and National

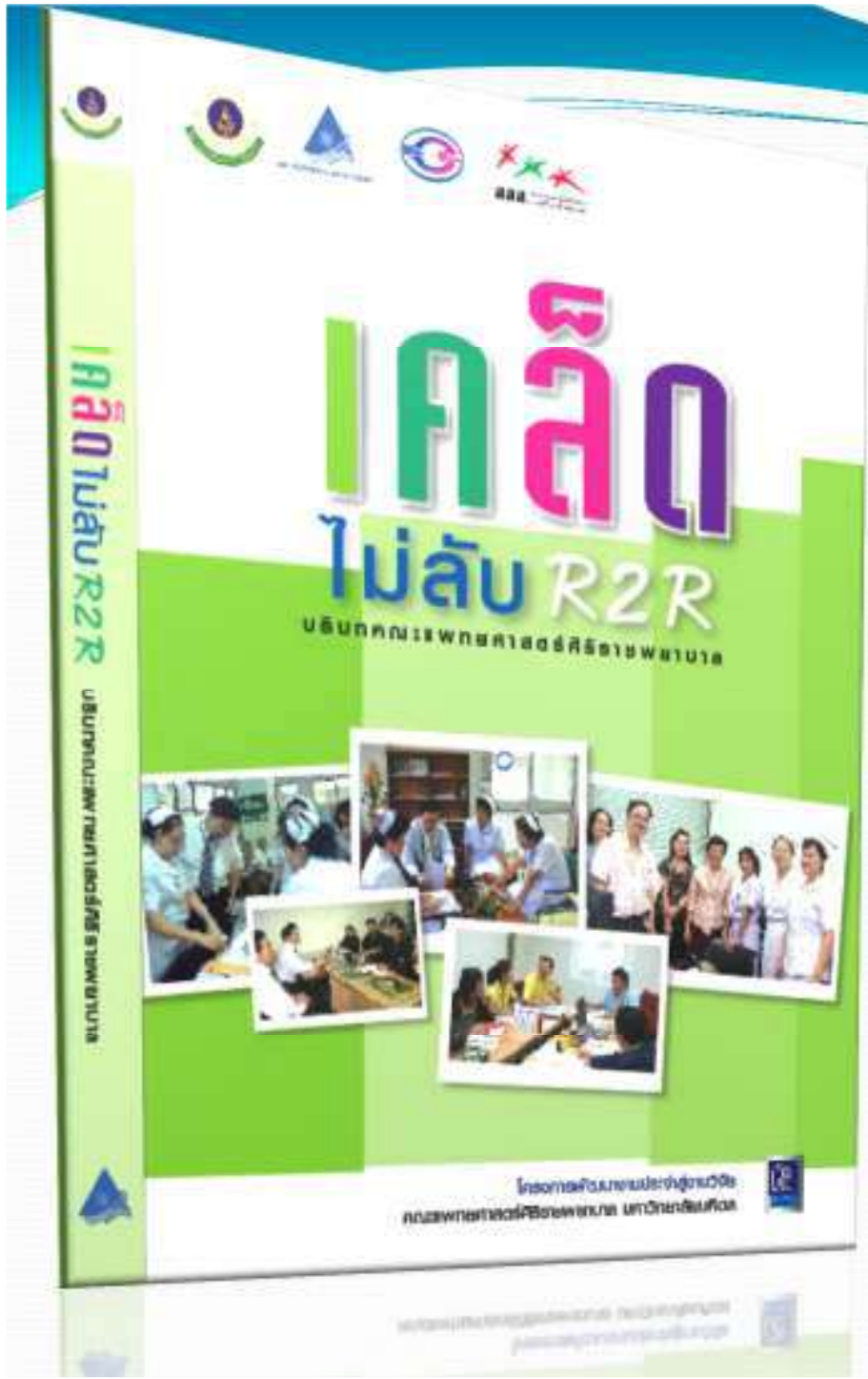
Academic Journal



รางวัล Asian Hospital Management

- ด้าน **Human Resource Development** ปี ค.ศ. 2007
- โรงพยาบาลภาครัฐแห่งแรกและแห่งเดียวในประเทศไทยในปัจจุบันที่รับรางวัลนี้
- เพราะ งาน R2R สามารถทำให้เกิดประโยชน์กับบุคลากรจำนวนมากในองค์กร ส่งเสริมการ **สื่อสารที่ดี** ระหว่างกัน ลดการสูญเสีย (waste) ในการทำงาน และ ทำให้บุคลากรพัฒนา **เรียนรู้** **ไปได้ตลอดชีวิต**





ศาสตราจารย์ นายแพทย์ธาดา ยิบอินซอย





คณะแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110

6 กรกฎาคม 2553

เรื่อง ขอบริกาษาขั้นตอนการทำงานใน 6 เดือนข้างหน้า ในฐานะประธาน หรือ steering ของบางองค์กร

พงษ์พิสุทธิ์, อัครินทร์, ไกรสิทธิ์, ยศ, วิโรจน์, ปิยทัศน์

เบื้องหลัง : ขณะนี้ ผมต้องรักษาโรค lymphoma และเริ่มเข้าใจขั้นตอนของการรักษา เช่น ยังต้องได้รับอีก 3 courses รวม 6 courses ห่างกัน course ละ 3 สัปดาห์ และอาจต้องตามด้วยการป้องกันการลาม (ขณะนี้ยังไม่ลามไปที่อื่น) ซึ่งการรักษาทำให้เพลีย เดินทางไม่ได้ และก็มี side effect ทั้งทางด้านร่างกาย (weak, off food, tired) และจิตใจ เพราะทำงานไม่ได้เต็มที่ เมื่อไปรวมกับโรคเดิม (หัวใจ, ปอด, ไต ฯลฯ) ทำให้แพทย์ผู้ดูแลเหนื่อยกันไปหมด

ที่จะปรึกษา :

1. เราปรับการทำงานอย่างไรดี ส่วนตัวแล้วยังอยากอยู่ เพราะในบางประเด็นคิดว่ายัง contribute ได้
2. ผมก็ไม่แน่ว่าหลังจาก 6-9 เดือน และ health status จะเป็นอย่างไร เช่น "cured", "partially disabled" หรือ no-response คือ relapse
3. จะยกตัวอย่างของบางงานที่ผมมีส่วนเพื่อช่วยกันพิจารณา

3.5 R2R ของศิริราช :

ผมอยู่ในข่ายของผู้อยากร่วมเพราะสนุก และก็อยู่ใน steering. จริงแล้วช่วยในเรื่อง policy น้อยมาก แต่นักไปทางวิชาการมากกว่า ฉะนั้น คงไม่เสียหายที่ออกจาก steering แล้วใช้ผมในแง่ extrahand แล้วกัน

ขอแสดงความนับถือ



(นายแพทย์ธาดา ยิบอินซอย)

โทรศัพท์ 074-451-104

แนวคิดแบบ R2R มีอยู่ในธรรมชาติมานานแล้ว

“ ผมคิดว่า R2R มีแนวคิดสำคัญอยู่ 4 ข้อ คือ 1) การสร้างทัศนคติที่จะกล้าไปสังเกต 2) การสร้างทัศนคติของการกล้าสร้างคำถาม 3) การสร้างทัศนคติของการกล้าไปหาคำตอบ และ 4) การสร้างทัศนคติของการกล้าหาคำตอบนี้ไปเผยแพร่ ทั้ง 4 ข้อนี้จะทำให้ชีวิตของคนทำงานวิจัย R2R มีคุณค่ามากขึ้น เพราะงานวิจัย R2R เป็นสิ่งที่น่าสนใจและมีประโยชน์สำหรับทุกคน ”

R2R = ความกล้า ทำในสิ่งที่ถูกต้อง

“ถือเป็นเรื่องดีที่มีวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์แบบ R2R เกิดขึ้นในองค์กร อย่าไปคิดว่าเราต้องเอาเวลาส่วนตัวอันมีค่าไปทำงานวิจัยให้คิดว่าเป็นเวลาที่เราใช้ประจำวันนั้นแหละ ให้มองถึงผลลัพธ์ที่เราจะได้รับนั่นคือ การทำงานที่มีคุณภาพมากขึ้น ผู้รับบริการได้ประโยชน์ องค์กรได้รับการพัฒนา”

เวลาทำ R2R = เวลาใช้ประจำวัน

“ไม่ว่าจะทำงานอะไรก็ตาม ขณะทำไม่ควรคิดว่าเรากำลังเสียสละ แต่ควรคิดว่าถ้าเราเข้าไปร่วมทำ เราจะได้อะไรกลับมาบ้าง และเมื่อเราได้คนอื่น ๆ ก็ได้รับจากเราอีกเยอะแยะมากมาย หน่วยงาน R2R ก็เช่นเดียวกัน อย่ากลัวเหนื่อย ให้คิดว่าอยากจะเรียนรู้ อยากจะทำสิ่งดี ๆ ให้มันเกิดขึ้น ทั้งในงานของคุณ และงานของส่วนรวม”

“การทำงานทุกอย่างต้องเหนื่อย ถ้าไม่เหนื่อย มันก็ไม่สนุก เหมือนคุณไปเล่นกีฬาคุณก็เหนื่อย แต่พอเล่นเสร็จแล้วคุณได้ประโยชน์ ร่างกายคุณแข็งแรง และคุณรู้สึกภูมิใจว่าคุณได้ทำอะไรอย่างหนึ่ง งานทุกอย่างต้องลงแรง แล้วคุณจะได้อะไรกลับมา”

R2R ≠ เสียสละ

R2R = ประโยชน์ และ ความภูมิใจ







Thank you very much krub. I will call you at the indicated time.

Best regards,
Akarin

----- Original Message -----

From: "ytada" <ytada@medicine.psu.ac.th>
To: "Akarin Nimmannit" <siani@mahidol.ac.th>
Sent: Tuesday, July 24, 2007 12:59 PM
Subject: Re: nurses with research background

> Laddathip.. I met her since (thursday 19th July).. Yes, I worked with her
> quite a
> bit.. Why not phone me .. best is 10 pm tonight or 7 pm tomorrow night



>> Dear Arjarn Tada,


>>

>> I have already interviewed K. Ladathip this afternoon. Her
>> background and working experience, esp. monitoring skill, are quite
>> impressive. She could be a good facilitator of R2R project (just
>> need some research methodology brush up). During the discussion, I
>> can feel that you must have known her for quite sometime. It would
>> be great if, I could have your 'informal' comment on her past work
>> and working with the team. What recommendation for her do you have krub?

คุณลดาทิพย์ สุวรรณ



เรียนรู้ จาก อาจารย์ธาดา

- **After Action Review** ทุกครั้งหลังงาน 
- **ทำการวิจัย** ไม่ควรมีเป้าหมายเพียงได้ ผลการวิจัย แต่ควร
ได้.....
 - การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
 - การเรียนรู้....คนทำวิจัยได้เรียนรู้ ฉลาดขึ้น
 - การทำงานได้ดีขึ้น ฉลาดขึ้น ภาระงานที่เบาลง
- **การทำงาน** ให้เน้นที่งาน ไม่เน้นที่ "หน้า"
- **การยอมรับ** นับถือ บุคคลทุกระดับ
 - ยอมรับที่จะบอกว่าไม่รู้ เพื่อ คั่นคว่ำต่อ
 - ผู้ป่วย คือ ครู
 - ความสัมพันธ์โดยใช้... ใจ ถึง ใจ และ จริงใจ
- **การทำงานต้อง** "ไม่ทำเพราะเสียสละ"... แต่ทำเพราะเห็น
คุณค่าในสิ่งที่ตนเองทำ



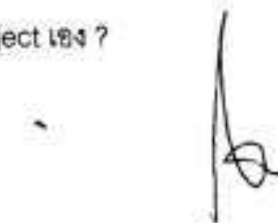
Territory ของ R2R (23/6/50)

ความเห็นจาก session เมื่อ 22.06.50

1. R2R มี good bunch ของ "ที่ปรึกษา", ฉะนั้น น่าจะหาวิธี "ใช้" กลุ่มนี้ เพราะเขา enthusiastic แต่อาจไม่จำเป็นที่เขาต้องทำงานบนเวทีของ R2R
2. ที่จะบรรยายนี้ เพราะชักเป็นห่วงว่า ควรจำกัดขอบเขตของ endeavor ของ R2R หรือไม่ ก่อน ที่ system จะ overload. Limits ของหน้าที่ (job description) ของ R2R อาจเป็นหัวข้อที่น่าคุยใน board meeting ของ 6/7/50 ?

ที่เป็นห่วงคือ :

- ก. R2R กำลังสนุกกับการที่ recruit ได้กลุ่มมากขึ้น – เกิดความพอใจ แต่ ...เมื่อไรจึงกลายเป็น ซ้ำมแดนไป territory ที่เราไป คือ ไปแดนของ fellowtraini
- ข. R2R กำลังจะล่ม เป่ล่า และถ้า R2R ไม่ทำ ไค
- ค. เขามาหา R2R สนับสนุน
5. ทำอย่างไรที่หัวหน้าหลักของ R2R ไม่จำเป็นต้องทำข้อ 2, 3, 4 ตลอดไป (เช่น ไปสร้าง multiple nodes อย่างไร) ซึ่ง eventually ก็คงแปลว่า R2R2R self-destruct.
6. ภายหน้าเมื่อเริ่ม proposal ควรรวม analysis และ write up ตั้งแต่ initiation
7. แพทย์และพยาบาลที่ช่วยดูแล R2R2R เราจะให้เขา academically grow อย่างไร - เช่น ช่วยเขียนก็ให้เป็น co-author. ให้มี project เอง ?



(นายแพทย์ธาดา ยิบอินซอย)

“วันหนึ่งการทำงานวิจัย R2R จะเป็นวัฒนธรรม วัฒนธรรมในที่นี้ไม่ได้หมายความว่าเราจะต้องไปลงมือลงแรงมากขึ้น มันเป็นการใช้สมอง ใช้ตา ใช้ความพยายามที่จะทำให้ทุกอย่างดีขึ้น อย่าไปคิดว่าการที่เราไปเห็นปัญหาและต้องการปรับปรุงให้ดีขึ้น เป็นงานที่เพิ่มภาระ แต่ควรคิดว่าเป็นงานธรรมดาที่เราทำอยู่ ที่จะช่วยลดภาระงานให้เราในอนาคตได้”

R2R → Culture



The mediocre teacher tells.
The good teacher explains.
The superior teacher
demonstrates.
The great teacher inspires.

“ครูธรรมดา สอน
ครูที่ดี อธิบาย
ครูที่เหนือกว่า แสดงให้เห็นจริง
ครูที่ยิ่งใหญ่..... ให้แรงบันดาลใจ”

~William Arthur Ward

