

ภาคผนวก

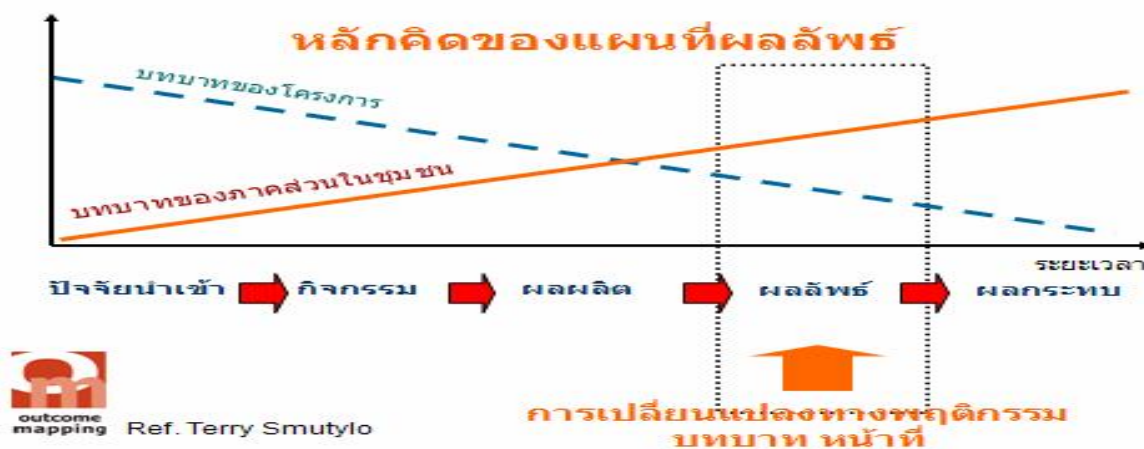
ภาคผนวก ๑

เครื่องมือทางวิชาการ ได้แก่

๑. แผนที่ผลลัพธ์ (Outcome Mapping)
๒. เทคนิค SWOT Analysis

๑. แผนที่ผลลัพธ์ (Outcome Mapping)¹

๑. หลักคิดของแผนที่ผลลัพธ์



จุดเน้นของแผนที่ผลลัพธ์

๑) มองภาพใหญ่” และ “คลี่” ให้เห็นภาพจริงในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ บริบท ประวัติศาสตร์

- ผู้รับประโยชน์
- ผู้มีส่วนร่วมหรือส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ทั้งด้านบวกและลบ
- บทบาทของโครงการ (ภาระหน้าที่และความสามารถที่จะ Contributions)

๒) ขอบเขตที่โครงการแผ่อิทธิพลไปถึง (Sphere of Influence)



๓) ภาคลีหลัก (Boundary Partners)

- คน กลุ่มคน หรือองค์กร ที่โครงการทำงานด้วยโดยตรง และหวังผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- เป็นผู้ที่ (จะ) มีศักยภาพ และ ความสนใจ ที่ทำให้เกิดความสำเร็จของงานในอนาคต

¹ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)



๔) ผลลัพธ์ หรือการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม ความสัมพันธ์ บทบาทหน้าที่

“การเปลี่ยนแปลงบทบาท ความสัมพันธ์ ของคน กลุ่มคน องค์กร ที่โครงการเข้าไปทำงานด้วย”

- เพราะการเปลี่ยนแปลงใดๆ (อุบัติเหตุจากการเมาแล้วขับ การไม่คาดเข็มขัดนิรภัยขณะขับขี่ การใช้โทรศัพท์มือถือ ...) ล้วนมีสาเหตุมาจากพฤติกรรม
- ผลด้านความยั่งยืน
- งานพัฒนากระทำโดยคน เพื่อคน และเกี่ยวกับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

กรอบการทำงานของแผนที่ผลลัพธ์

วิสัยทัศน์ “ภาพความสำเร็จ” เมื่อโครงการสำเร็จ (๓ ปี ข้างหน้า) ชุมชน สังคมจะมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างไร?

- มุ่งที่ “ผู้รับประโยชน์”
- ใครคือผู้ที่มีบทบาทสร้างการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น
- “เขา” มีบทบาทอย่างไร
- ใช้ “จินตนาการ” + ถ่ายทอดให้เกิด “แรงบันดาลใจ”

คำถามกำหนดวิสัยทัศน์

๑. เริ่มจากการทบทวนสถานการณ์ งานในปัจจุบัน

๒. เริ่มตั้งคำถาม

- ชุมชน สังคม ใน ๓ ปีข้างหน้า จะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างไร
- ใครคือผู้รับประโยชน์ในงานของคุณ
- ใครจะเป็นผู้มีส่วนร่วมสร้างความสำเร็จเหล่านั้น
- อย่างไร

แนะนำ เริ่มจากคำถามที่คิดได้แล้วขยายความ

พันธกิจ พันธกิจ คือ “งาน” ของ “เรา”

- “เลือก” งานที่เรา “ทำได้” เพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริง
- พันธกิจเป็น “เส้นวิญญู” หนึ่ง ของวิสัยทัศน์
- ให้การสนับสนุนภาคีให้สามารถสร้างความสำเร็จหรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

- สนับสนุนอะไร กับใคร เพื่ออะไร

มองหา “เจ้าของเรื่อง”

๑) บุคคล กลุ่ม หรือองค์กร ที่เรา :

- ทำงานด้วยโดยตรง
- หวังผลในการเปลี่ยนแปลง
- สามารถที่จะผลักดันให้เขาเปลี่ยนแปลงได้

ควรมีคุณสมบัติ ดังนี้ :

- มีศักยภาพที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์
- มีความสนใจในงานของเรา
- มีบทบาทหน้าที่

ในงานของเรา ใครคือ...

- ภาคิหลัก Boundary partner [BP]
- ภาคิหลักของภาคิหลัก [BP ของ BP]
- ภาคิเชิงยุทธศาสตร์ Strategic partner [SP]
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Stakeholder [SH]
- ผู้รับประโยชน์ Beneficiary [BC]

คำถามกำหนดภาคิเจ้าของเรื่อง

๑. ใครคือ “ภาคิหลัก” ในงานของเรา

- คน/องค์กร ที่โครงการทำงานด้วยโดยตรง
- หวังผลในการเปลี่ยนแปลง และ สามารถผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

แนะนำ มีศักยภาพ สนใจในงาน มีบทบาทหน้าที่

๒. ใครคือ “ภาคิเชิงยุทธศาสตร์” ในงานของเรา

****ภาคิหลักและภาคิเชิงยุทธศาสตร์ไม่จำเป็นต้องอยู่ในห้องนี้**

ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์

- มีหนึ่ง(ชุด)ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในแต่ละภาคิ
- ไม่ต้องอธิบายยุทธศาสตร์โครงการ
- ไม่ระบุถึงตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ
- เช่น : “โครงการต้องการเห็น (ชื่อภาคิ) (อธิบายพฤติกรรมที่เห็นได้ชัดเจน)”

****อธิบายว่า ภาคิจะมีการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างไปจากเดิมอย่างไร**

ตัวอย่าง

เครือข่ายสื่อเพื่อเด็ก

สามารถดำเนินกิจกรรมเฝ้าระวังสื่อและเผยแพร่ สร้างกระแสนรณรงค์เรื่องการพัฒนาสื่อเพื่อเด็ก เยาวชน และครอบครัว พัฒนาและบริหารแผนปฏิบัติการสื่อเพื่อเด็กร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

ภาคิเครือข่ายสามารถระดมทุนและทรัพยากรเพื่อดำเนินงานเครือข่ายสื่อสร้างสรรค์เพื่อเด็ก เยาวชน และครอบครัว และเป็นแกนกลางในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะในเรื่องสื่อสร้างสรรค์ในระดับชาติ และก่อให้เกิดการพัฒนากระบบสื่อเพื่อเด็ก

เครือข่ายผู้ผลิตสื่อ

มีการพัฒนาและบริหารแผนปฏิบัติการเพื่อผลิตสื่อที่ดีสำหรับเยาวชนและครอบครัว มีการพัฒนาฝึกอบรมทักษะการผลิต สามารถระดมทุน และทรัพยากรในการผลิตสื่อเพื่อเด็ก เยาวชน และครอบครัว เป็นแกนกลางในการผลักดันนโยบายสาธารณะที่ส่งเสริมการผลิตสื่อเพื่อเด็ก เยาวชน และครอบครัว และยกระดับเป็นสถาบันผู้ผลิตสื่อฯ

คำถามกำหนดภาคีเจ้าของเรื่องกับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์

๑. ใครคือ “ภาคีหลัก” ในงานของเรา

- คน/องค์กร ที่โครงการทำงานด้วยโดยตรง
- หวังผลในการเปลี่ยนแปลง และ สามารถผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

แนะนำ มีศักยภาพ สนใจในงาน มีบทบาทหน้าที่

๒. ในแต่ละภาคีหลัก ให้ระบุผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในภาคนั้นๆ (เป็นรูปธรรม จับต้องได้) เพื่อให้เราบรรลุวิสัยทัศน์

๓. ย้อนกลับไปดูวิสัยทัศน์ เราออกนอกเส้นทางหรือไม่

เป้าหมายรายทาง(Progress Markers)

ขั้นต้น : ได้รับการสนับสนุนจากแผนงานในระยะแรก (ทำได้ ทำเป็น)

ขั้นกลาง : หลังการเรียนรู้และฝึกการปฏิบัติมาระดับหนึ่ง(นำไปใช้)

ขั้นสูง : การเปลี่ยนแปลงในระดับ “ผลลัพธ์” (ทำจนติดเป็นนิสัย)

๒. เทคนิค SWOT Analysis

กลยุทธ์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กรเพราะองค์กรใช้กลยุทธ์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของตน โดยกลยุทธ์ของแต่ละองค์กรจะถูกกำหนดตามธรรมชาติและลักษณะขององค์กรนั้นๆ ทั้งนี้องค์กรจะกำหนดกลยุทธ์ได้นั้นต้องรู้สถานภาพหรือสภาวะขององค์กรของตนเสียก่อน

นอกจากนี้ยังต้องมีกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับตนเอง วิธีการและเทคนิคในการวิเคราะห์สภาวะขององค์กรและกระบวนการกำหนดกลยุทธ์มีหลายวิธีด้วยกัน หนึ่งในวิธีการเหล่านี้คือกระบวนการวิเคราะห์ SWOT ซึ่งเป็นวิธีการที่รู้จักและใช้กันอย่างแพร่หลาย

๑. ความหมายของ SWOT

SWOT เป็นคำย่อมาจากคำว่า Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats

Strengths คือ จุดแข็ง หมายถึง ความสามารถและสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นบวก ซึ่งองค์กรนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึง การดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ดี

Weaknesses คือ จุดอ่อน หมายถึง สถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นลบและด้อยความสามารถ ซึ่งองค์กรไม่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึง การดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ไม่ดี

Opportunities คือ โอกาส หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่เอื้ออำนวยให้การทำงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กร

Threats คือ อุปสรรค หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่ขัดขวางการทำงานขององค์กรไม่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นปัญหาต่อองค์กร

บางครั้งการจำแนกโอกาสและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะทั้งสองสิ่งนี้สามารถเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอาจทำให้สถานการณ์ที่เคยเป็นโอกาสกลับกลายเป็นอุปสรรคได้ และในทางกลับกัน อุปสรรคอาจกลับกลายเป็นโอกาสได้เช่นกัน ด้วยเหตุนี้องค์กรมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์แวดล้อม

๒. คุณลักษณะ ๖ ประการของกระบวนการวิเคราะห์ SWOT

๑) การมีส่วนร่วมทุกระดับ

ผู้นำหลักเป็นผู้ที่มีอิทธิพลและมีส่วนร่วมสูงสุดในการกำหนดกลยุทธ์ของกลุ่ม ผู้นำหลักจะเป็นผู้คิดริเริ่มค้นหาปัจจัย ตัดสินใจตลอดจนสามารถเสนอกลยุทธ์ทางเลือกได้ ข้อเสนอดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ Milliken and Vollrath (๑๙๙๑) , Wheelen Hunger (๑๙๙๒) และ Bell and Evert (๑๙๙๓) ที่ระบุว่า ผู้นำหลักขององค์กรจะเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการพัฒนากลยุทธ์และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ส่วนผู้นาระดับรอง เช่น สมาชิกคณะกรรมการบริหาร และพนักงานที่มีความรับผิดชอบงานสูงมีส่วนร่วมระดับกลาง มักเป็นฝ่ายฟังอภิปรายบางจุดที่ตนไม่เห็นด้วย ไม่ใคร่มีความคิดริเริ่ม แต่ร่วมการตัดสินใจและเข้าร่วมตลอดกระบวนการวิเคราะห์ SWOT ถึงแม้ว่าผู้นาระดับรองจะมีส่วนร่วมในระดับกลางแต่ก็มีผลดี ๓ ประการ คือ ๑) ทำให้ผู้นาระดับกลางทราบภาพรวมของงานของกลุ่มอย่างชัดเจน ๒) มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ของกลุ่ม ๓) ยังผลให้เกิดความเข้าใจร่วม

ของการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Piercy and Giles (๑๙๘๙) ที่ระบุว่า SWOT เป็นกลไกที่สร้างความเป็นเอกฉันท์ของทีมในเรื่องที่สำคัญๆ นอกจากนี้ กระบวนการวิเคราะห์ SWOT ยังเอื้อให้สมาชิกได้ซักถาม เสนอแนะ และมีส่วนร่วมจัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์ ซึ่งโดยปกติแล้วสมาชิกจะไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินการของกลุ่ม การมีส่วนร่วมดังกล่าวทำให้สมาชิกทราบถึงทิศทางและแผนงานของกลุ่ม

จึงสรุปได้ว่า กระบวนการวิเคราะห์ SWOT เอื้ออำนวยให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้นำและสมาชิกในการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งข้อสรุปนี้สอดคล้องกับงานของ Scott (๑๙๘๖) ที่ระบุว่า คุณค่าของ SWOT อยู่ที่ตัวกระบวนการซึ่งอำนวยให้เกิดการมีส่วนร่วมจากบุคคลทุกระดับขององค์กร

๒) กระบวนการเรียนรู้

กระบวนการวิเคราะห์ SWOT เป็นเวทีการเรียนรู้ระหว่างผู้นำระดับต่าง ๆ ๓ ลักษณะ คือ ๑) ผู้นำหลักสามารถถ่ายทอดข้อมูลสู่ผู้นำระดับกลาง ๒) ผู้นำระดับกลางได้เรียนรู้ประสบการณ์จากผู้นำหลักและ ๓) ผู้นำทุกระดับได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน

กระบวนการเรียนรู้เกิดจากการที่ผู้เข้าร่วม ต้องคิดอย่างจริงจังต้องเสนอความคิดของตนต่อกลุ่ม ต้องอภิปรายโต้แย้ง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และที่สำคัญต้องตัดสินใจเลือกทิศทางและกลยุทธ์ของกลุ่ม จากขั้นตอนแต่ละขั้นตอนของกระบวนการวิเคราะห์ SWOT เอื้อให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้เรื่องหลัก ๒ เรื่อง คือ ๑) ผู้เข้าร่วมเรียนรู้เรื่องของกลุ่มของตนเองได้กระจ่างขึ้น ๒) กระบวนการวิเคราะห์ SWOT ยังเป็นเวทีการเรียนรู้เรื่องการวางแผนแบบทีมและเป็นระบบ ซึ่งเป็นเรื่องใหม่สำหรับสำหรับผู้เข้าร่วม แต่จากการเข้าร่วมการปฏิบัติจริงทำให้ผู้เข้าร่วมเกิดการเรียนรู้วิธีการวางแผน และเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการผู้เข้าร่วมจะได้แผนกลยุทธ์ที่มาจากการสร้างสรรค์ของเขาเอง

๓) การใช้เหตุผล ๔

กระบวนการวิเคราะห์ SWOT เป็นกระบวนการที่เป็นระบบซึ่งเอื้อให้เกิดการใช้เหตุผลในการคิด และตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์ ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการ ผู้เข้าร่วมต้องใช้ความคิดและอภิปรายถึงเหตุผลต่าง ๆ ในการตัดสินใจ ซึ่งทำให้เกิดความรอบคอบในการกำหนดกลยุทธ์ หลายครั้งที่กลุ่มมีการโต้แย้งอภิปราย และแบ่งเป็นฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายค้าน กระทั่งต้องใช้คะแนนเสียงเป็นตัวชี้ขาดการเลือกข้อสรุปหนึ่ง ๆ กระบวนการวิเคราะห์ SWOT จึงเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เหตุผลในการตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งข้อสรุปนี้สอดคล้องกับงานของ Goodstein et al.(๑๙๙๓), และงานของ Amold et al.Z (๑๙๙๔)

๔) การใช้ข้อมูล

การใช้ข้อมูลเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในกระบวนการวิเคราะห์ SWOT หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้เข้าร่วมจะต้องใช้ข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์หากผู้เข้าร่วมมีข้อมูลน้อยหรือไม่มี กลยุทธ์ที่ได้จะมีพื้นฐานของความจริงของกลุ่ม โอกาสที่จะกำหนดกลยุทธ์ผิดพลาดเป็นไปได้มาก ข้อมูลที่ใช้กระบวนการวิเคราะห์ SWOT มาจาก ๓ แหล่ง คือ ๑)จากประสบการณ์การทำงานของผู้เข้าร่วม ๒)จากผลการศึกษาวิเคราะห์องค์กร และ ๓)จากแหล่งข้อมูลภายนอก เช่น วิทยากรที่เชิญมาให้ความรู้และเพิ่มเติมข้อมูลเป็นต้น

ข้อมูลที่น่ามาใช้ในการวิเคราะห์ SWOT นั้นต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้องโดยข้อมูลจากทั้งสามแหล่งจะตรวจสอบความถูกต้องซึ่งกันและกัน ยิ่งไปกว่านั้น ข้อมูลนั้น ๆ ต้องเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อกลุ่มทั้งทางบวกและลบ ข้อมูลที่สำคัญและถูกต้องนี้ทำให้เกิดผลดีต่อ กระบวนการ SWOT ๓ ประการ คือ ๑) เอื้อให้เกิดการมองเห็นไกลได้ดี ๒) กำหนดภารกิจและวัตถุประสงค์สอดคล้องกับสถานการณ์ และ ๓) ระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค ได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง

๕) การกระตุ้นให้คิดและเปิดเผยประเด็นที่ซ่อนเร้น

กระบวนการวิเคราะห์ SWOT อำนวยให้เกิดการคิดวิเคราะห์สูงเพราะผู้เข้าร่วมจะเป็นศูนย์กลางของกระบวนการ ผู้เข้าร่วมจะเป็นผู้กระทำการต่าง ๆ ในแต่ละขั้นตอน หากผู้เข้าร่วมทำไม่ได้ในขั้นตอนใดก็ไม่สามารถข้ามไปได้ ดังนั้น กระบวนการวิเคราะห์ SWOT จึงเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความคิด การวิเคราะห์ และการอภิปรายโต้เถียงเพื่อบรรลุถึงการตัดสินใจร่วมกัน

ด้วยเหตุแห่งการใช้ความคิดและการโต้แย้ง กระบวนการวิเคราะห์ SWOT จึงสร้างสรรค์ให้เกิดการคิด การมอบและความเข้าใจแง่มุมใหม่โดยผู้เข้าร่วมอาจจะยังไม่เคยคิดหรือเห็นแง่มุมใหม่นี้นมาก่อน ซึ่งก่อให้เกิดการเปิดเผยประเด็นที่ซ่อนเร้นของกลุ่มหรือคลัสเตอร์สถานการณ์ที่ซับซ้อนให้เห็นได้ชัดเจนขึ้น (ไม่ใช่เป็นประเด็นซ่อนเร้นโดยความตั้งใจของใคร แต่เป็นประเด็นซ่อนเร้นโดยสถานการณ์) ความชัดเจนดังกล่าวมีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ที่ถูกต้องยิ่งขึ้น

๖) การเป็นเจ้าของและพันธสัญญา

จากการที่ผู้เข้าร่วมเป็นผู้คิด วิเคราะห์ ใช้เหตุผล อภิปรายแลกเปลี่ยน จนกระทั่งนำไปสู่การตัดสินใจของเขาเองในการกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ของกลุ่ม กระบวนการวิเคราะห์ SWOT จึงช่วยสร้างให้ผู้เข้าร่วมเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของแผนงานและเกิดความผูกพันต่อการนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ

การเป็นเจ้าของที่สังเกตเห็นได้ชัดเจนประการหนึ่ง คือ การเอ่ยถึงแผนโดยใช้คำว่า “แผนของเรา” ของผู้เข้าร่วม

อย่างไรก็ดี การปฏิบัติตามแผนยังต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไข หรือมีตัวแปรบางอย่างที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนนั้นได้ ดังนั้นกระบวนการวิเคราะห์ SWOT จึงควรใช้อย่างต่อเนื่องเป็นประจำเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์และเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลง

๓. เทคนิคการจับคู่

การจับคู่ (SWOT matching) เป็นเทคนิคที่ดัดแปลงมาจาก งานของ David (๑๙๙๖) เทคนิคการจับคู่ใช้ในการสร้างกลยุทธ์ทางเลือก โดยใช้วิธีการจับคู่ที่ละคู่ระหว่างปัจจัยจุดอ่อนและโอกาส จุดอ่อนและอุปสรรคจุดแข็งและโอกาส จุดแข็งและอุปสรรค ทั้งนี้ ในการจับคู่แต่ละครั้งอาจจะใช้ปัจจัยหลายตัวก็ได้ หรือโดยตัวมันเองอาจไม่จับคู่กับตัวใดเลยก็ได้ จากการใช้นี้พบว่า กลยุทธ์ที่ได้มีความละเอียดและเป็นจุดเล็ก ๆ จึงต้องจัดกลุ่มกลยุทธ์ที่คล้ายกัน แล้วสังเคราะห์เป็นกลยุทธ์ทางเลือก

เอกสารอ้างอิง

นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร. (๒๕๔๓) . SWOT การวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจชุมชน .

อุบลราชธานี : คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.