



คณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
เลขรับ 303
วันที่ 11-01-2567
เวลา 10.34 น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย โทร.๐ ๗๔๓๑ ๗๑๒๖

ที่ อว ๐๖๕๕-๑๘/๘๘ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

เรียน หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ตามที่มหาวิทยาลัยมีนโยบายปรับปรุงอัตรากำลังบุคลากรให้มีความเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพ และบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสภามหาวิทยาลัยในคราวประชุม ครั้งที่ ๒๓๓-๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เห็นชอบในหลักเกณฑ์แนวทางการปรับปรุงอัตรากำลังบุคลากรตามที่มหาวิทยาลัยวางแนวทาง นั้น

ในการนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถวางแผนในการบริหารอัตรากำลังบุคลากร เป็นไปตามมติ สภามหาวิทยาลัย กองบริหารงานบุคคล จึงขอแจ้งมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสฤฎฐธณ์ หมัดหมั่น)

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

เรียน คณะบดี

เพื่อโปรดทราบ

กบค. แจ้งมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยฯ

ครั้งที่ 233-11/2566 เมื่อวันที่ 30 พ.ย. 66 เกี่ยวกับ

การวางแผนในการบริหารอัตรากำลังบุคลากร

เห็นควรมอบงานบุคลากรศึกษาข้อมูล

และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบ

ฉันทนา

11 ม.ค. 67

11 ม.ค. 67

ทราบ และมอบตั้งเสนอ

12 ม.ค. 67

การประชุม
สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
ครั้งที่ ๒๓๓ - ๑๑/๒๕๖๖
วันพฤหัสบดี ที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๗.๑๔ พิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการปรับปรุงอัตราค่าจ้างบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ความเป็นมา

ตามที่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยได้มีนโยบายปรับปรุงอัตราค่าจ้างบุคลากร ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๒๒๓-๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ ได้มีมติให้ความเห็นชอบในหลักการที่จะดำเนินการปรับปรุงอัตราค่าจ้างบุคลากรแล้วนั้น

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงอัตราค่าจ้างบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ตามคำสั่งที่ ๖๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๖ เพื่อทำหน้าที่รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลการปรับปรุงอัตราค่าจ้างบุคลากรก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยฯ โดยคณะกรรมการดังกล่าวได้ประชุมหารือไปทั้งสิ้น จำนวน ๔ ครั้ง ดังนี้

๑. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖
๒. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖
๓. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖
๔. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

โดยผลการประชุมของคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาแนวทางการปรับปรุงอัตราค่าจ้างบุคลากรดังต่อไปนี้

๑. แนวทางการปรับปรุงอัตราค่าจ้างบุคลากรสายวิชาการ

๑.๑ การทำ Balance Load ในรายวิชาศึกษาทั่วไป เช่น จากเดิมรายวิชาศาสตร์พระราชา จัดการสอนในภาคการศึกษา ๑/๒๕๖๖ เมื่อมีนักศึกษาเพิ่มขึ้นมีผลให้อาจารย์สอนไม่เพียงพอ จึงเอารายวิชานี้บางส่วนไปสลับกับรายวิชาที่เปิดสอนในภาคการศึกษาที่ ๒/๒๕๖๖

๑.๒ กรณีอาจารย์ไม่เพียงพอกับนักศึกษา มหาวิทยาลัยฯ จะพิจารณาจัดหาอาจารย์ที่สามารถสอนในรายวิชาดังกล่าวจากคณะ/วิทยาลัย ต่างหน่วยงานมาช่วยทำการสอน โดยอาศัยข้อมูลที่ฝ่ายวิชาการจัดกลุ่มบุคลากรสายวิชาการตามศาสตร์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์จากระบบรายงานภาระงานสอนที่มหาวิทยาลัยฯ โดยจะปรากฏข้อมูลภาระงานสอนของบุคลากรสายวิชาการรายบุคคล พร้อมจัดกลุ่มความเชี่ยวชาญ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการสอนทดแทนกัน ซึ่งมหาวิทยาลัยฯ ดำเนินการจัดทำระบบดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

ทั้งนี้ หากดำเนินการแล้ว แต่ยังมีจำนวนผู้สอนไม่เพียงพอ ให้หน่วยงานพิจารณาจ้างอาจารย์สอนรายชั่วโมง หรือ จ่ายค่าสอนเกินภาระงานโดยพิจารณาทางเลือกที่ใช้งบประมาณต่ำสุด

๑.๓ มหาวิทยาลัยฯ กำหนดภาระงานสอนขั้นต่ำและภาระงานสอนขั้นสูง เพื่อควบคุมประสิทธิภาพในการสอน หากบุคลากรสายวิชาการผู้นั้นมีภาระงานสอนเกินภาระงานสอนขั้นสูง จะต้องเกลี้ยภาระงานสอนให้ผู้สอนรายอื่น โดยพิจารณาจากระบบภาระงานที่มหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการจัดทำ

๑.๔ กรณีบุคลากรสายวิชาการมีภาระงานสอนไม่ถึงภาระงานสอนขั้นต่ำที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนด ตามข้อ ๑.๓ ให้บุคลากรสายวิชาการผู้นั้นรับชั่วโมงสอนจากคณะ/วิทยาลัย ในรายวิชาที่สามารถสอนได้จากผู้สอนที่มีภาระงานสอนเกินกว่าภาระงานสอนขั้นสูง หากไม่สามารถดำเนินการรับภาระงานสอนได้ เนื่องจากศาสตร์ที่สอนไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ให้ดำเนินการนำภาระงานอื่นมาทดแทน ได้แก่ การวิจัย บริการวิชาการ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยแทน ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๑.๕ มหาวิทยาลัยฯ กำหนดหลักเกณฑ์ กรณีไม่สามารถดำเนินการตามภาระงานสอนขั้นต่ำ และภาระงานสอนขั้นสูงได้ รวมถึง การกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนในการมาช่วยสอน กรณีบุคลากรสายวิชาการไปช่วยสอนในต่างหน่วยงาน โดยแก้ไขระเบียบการเบิกค่าสอนเกินภาระงานมาประกอบด้วย

๑.๖ การจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการพิจารณา ดังนี้

๑.๖.๑ งดจัดสรรอัตราให้หน่วยงานที่มีภาพรวมภาระงานสอนเฉลี่ยของหน่วยงานไม่ถึงเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำ หน่วยงานต้องบริหารจัดการชั่วโมงการสอนให้เป็นไปตามเกณฑ์ก่อน

๑.๖.๒ กรณีหน่วยงานใดได้รับจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ยุบอัตราลูกจ้างชั่วคราวเท่ากับ จำนวนอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับจัดสรรเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น เว้นแต่หน่วยงานนั้นมีนักศึกษาเพิ่มขึ้นและมีความจำเป็นต้องจ้างอัตรานั้นต่อไป

๑.๖.๓ การบรรจุบุคคลภายนอกเพื่อชดใช้ทุนการศึกษา กรณีคณะ/วิทยาลัย ต้นสังกัดในการชดใช้ทุน ไม่มีอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยว่างอยู่ในขณะนั้น จะจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวไปพลางก่อน และจะใช้อัตราพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับจัดสรรทดแทนอัตราข้าราชการเกษียณอายุราชการ/ว่างโดยเหตุอื่นเท่านั้น ในการบรรจุ

๒. แนวทางการปรับปรุงอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน

๒.๑ ให้ลดอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนลง จำนวนร้อยละ ๒๐ จากบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด โดยไม่นับรวมบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการนักศึกษา โดยให้ชะลอการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว หากหน่วยงานนั้นมีจำนวนบุคลากรเกินกว่าอัตราที่ควรจะเป็น (โดยอัตราที่ควรจะเป็น จะคำนวณจากร้อยละ ๘๐ จากอัตรามูลฐานสายสนับสนุนปัจจุบัน)

๒.๒ กรณีเมื่อมีลูกจ้างชั่วคราวลาออก ให้ยุบเลิกตำแหน่งตามข้อ ๒.๑ แต่หากหน่วยงานวิเคราะห์แล้ว ยังมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรตำแหน่งนั้น เช่น คณะ/วิทยาลัย ที่มีจำนวนนักศึกษาเพิ่มขึ้นทำให้มีความจำเป็นต้องการลูกจ้างชั่วคราวเพื่อให้บริการทางการศึกษาให้เพียงพอ มหาวิทยาลัยฯ จะเกลี่ยบุคลากรสายสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นให้ โดยหากตำแหน่งที่เกลี่ยไปเป็นลูกจ้างชั่วคราว ให้หน่วยงานที่รับโอนรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งดังกล่าว

๒.๓ กรณีเมื่อมีพนักงานมหาวิทยาลัยลาออก ให้ยุบอัตรานั้นเป็นอัตราส่วนกลาง และเสนอมายังคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาจัดสรรอัตรา และเมื่อมีการพิจารณาจัดสรรอัตราให้หน่วยงานใดแล้วนั้น หน่วยงานนั้นต้องยุบเลิกอัตราลูกจ้างชั่วคราวสิ้นปีงบประมาณนั้น ๑ อัตรา เว้นแต่อัตราพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับจัดสรรนั้นเป็นอัตราทดแทนการเกษียณอายุราชการ หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรอัตราดังกล่าวต้องยุบเลิกอัตราลูกจ้างชั่วคราวสิ้นปีงบประมาณนั้น ๒ อัตรา

ในกรณีพนักงานราชการลาออก เมื่อหน่วยงานดำเนินการสรรหามูลฐานเข้ารับราชการจ้างเป็นพนักงานราชการได้แล้ว ให้ดำเนินการยุบเลิกอัตราลูกจ้างชั่วคราวสิ้นปีงบประมาณนั้น ๑ อัตราเช่นกัน

๒.๔ หน่วยงานใดมีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวซึ่งปฏิบัติหน้าที่เหมือนลูกจ้างประจำลาออก เมื่อมีตำแหน่งว่างลงให้เปลี่ยนลักษณะการจ้างเป็นประเภทจ้างเหมาแทน และให้ยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ดังกล่าวทันที

ข้อเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จึงเห็นสมควรเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการปรับปรุงอัตรากำลังบุคลากรของหน่วยงานในสังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ดังเสนอ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๑๕) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งบัญญัติว่า “พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยตามที่อธิการบดีเสนอ และอาจมอบหมายให้อธิการบดีปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยก็ได้”

จึงเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยฯ เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

การอภิปรายและข้อเสนอแนะจากสภามหาวิทยาลัย

กรรมการสภามหาวิทยาลัยฯ ได้มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. หลักการนี้เหลืออยู่เรื่องเดียว คือการทำประชาพิจารณ์ การทำความเข้าใจกับบุคลากร ในระดับผู้ปฏิบัติ และหลักการคิดของภาระโหลด ภาระขั้นสูง ขั้นต่ำตรงนี้ ในขณะที่บุคลากรสายวิชาการ มีการแบ่งให้เลือกกลุ่มเวลาประเมินว่าเป็นกลุ่มสายสอน กลุ่มเลือกสอน กลุ่มเลือกวิจัย กลุ่มเลือกบริการวิชาการ หลักเกณฑ์ตัวนี้ที่คณะกรรมการได้ทำมาครอบคลุมไว้แล้วไม่ มีหลักคิดมาอย่างไรในขั้นต่ำ กับขั้นสูง

๒. ปัญหาสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา ซึ่งเจอปัญหาครุเกิน แต่ว่ารายวิชาที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก ซึ่งทางมหาวิทยาลัยฯ จะแก้ปัญหาคือดูแลในเรื่องนี้อย่างไร ส่วนอีกประเด็นคือ สายสนับสนุนที่ลดลงร้อยละ ๒๐ ฐานของแต่ละหน่วยงานมีความเหมาะสมหรือเปล่า

๓. ปัญหาของหลักสูตรเทียบโอน คือ นักศึกษาลงไม่เหมือนกัน เมื่อไม่เหมือนกัน ระบบได้ออกแบบรองรับไว้ด้วยหรือยัง และการเกลี่ยภาระโหลด ที่นักศึกษาน้อย เลยต้องเปิดรายวิชาเยอะมาก เพื่อรองรับกับกลุ่มของเทียบโอนเหล่านี้ มหาวิทยาลัยฯ ได้คำนึงในเรื่องของการออกแบบระบบไว้แล้วหรือยัง

๔. การบริหารตรงนี้คงต้องมีความแม่นยำและโปร่งใส ในข้อมูลที่น่าเสนอจะเห็นว่ามีความเรื่องของภาระงานสอน แต่มหาวิทยาลัยฯ มีเกณฑ์อีกอย่างหนึ่งสำหรับอาจารย์ก็คือภาระงานต่อสัปดาห์ ซึ่งระบบตรงนี้พัฒนาขึ้นมาแล้วหรือยัง เพราะว่าคณาจารย์บางราย สอนอาจจะไม่เยอะ แต่จริง ๆ แล้วอาจจะมีการะงานบริหาร หัวหน้าสาขาหรือวิจัยหรือบริการวิชาการเรื่องงานอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยฯ มอบหมาย ซึ่งข้อมูลควรจะเป็นข้อมูลที่แม่นยำและดูได้รอบด้าน รวมถึงบุคลากรเองสามารถเข้าไปตรวจสอบหรือเพิ่มเติมข้อมูลบางอย่างที่มีการอัปเดต ซึ่งจะได้ทำให้เห็นรอบด้านมากขึ้น มากกว่ามองมิติเดียวเรื่องของงานสอน

เลขานุการสภามหาวิทยาลัยฯ ชี้แจงที่ประชุมฯ

เลขานุการสภามหาวิทยาลัยฯ ชี้แจงที่ประชุมฯ ว่า ในส่วนของภาระงานในสายวิชาการ มีการแบ่งกลุ่มส่วนหนึ่งมารวมไว้แล้ว อีกส่วนหนึ่งคือดูสภาพบริบทที่เหมาะสม เพราะว่าแบ่งขาดเลยทั้ง ๔ กลุ่ม เหมือนกับที่นำเสนอแผนคงไม่ได้ในช่วงเริ่มต้น แต่อย่างไรก็แล้วแต่ มหาวิทยาลัยฯ ก็พยายามที่จะ Balance เพื่อให้การใช้บุคลากรนั้นมีประสิทธิภาพสูงสุด เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่กระทบกับงบประมาณ ในเรื่องสัดส่วนอาจารย์ต่อ

นักศึกษา กรณีครูเกิน แต่ว่ารายวิชาที่รับผิดชอบมีเยอะ มหาวิทยาลัยฯ ได้แก้ปัญหาคือได้ดูแลตรงนี้ โดยในส่วนแรกก็ใช้วิธีการเกลี้ยภาระงาน คือถ้ารายวิชาเยอะ ครูเกิน ก็จะเอาไปสอนตรงอื่น ถ้าครูเกิน ก็คือโหลดน้อย ถ้ากรณีโหลดน้อยก็ต้องไปช่วยสอนที่อื่น แต่ถ้าตัวเองโหลดเยอะ ก็เกลี้ยจากที่อื่นมาช่วยสอน ยกตัวอย่าง เช่น วิชาบัญชี ครูบัญชีมีอยู่ที่คนในมหาวิทยาลัยฯ มาตั้งไว้กองกลาง แล้ววิชาบัญชีเปิดสอนที่ไหนบ้าง ก็ช่วยมอง ก็มาพิจารณาเลยว่า อาจารย์คนหนึ่งรับผิดชอบเท่าไร โดยเฉลี่ยใกล้เคียงกัน เพราะฉะนั้นการมองจะเป็นการมองโดยภาพรวมของมหาวิทยาลัยฯ ไม่ว่าจะอาจารย์จะอยู่ในคณะไหน พื้นที่ไหนก็แล้วแต่ ก็เป็นอาจารย์ มทร.ศรีวิชัย และมีการบริหารจัดการในเรื่องของภาระงาน ส่วนประเด็นเรื่องการออกแบบระบบ ระบบนี้ เพิ่งเริ่มต้น แต่ก็ได้มีแนวคิดไว้แล้ว แต่ในส่วนของการนำไป Implement อยู่ในขั้นตอนของการดำเนินการ ที่นำมาเสนอสภามหาวิทยาลัยฯ ในวันนี้ เพื่อที่ขอความเห็นชอบว่ามหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางในการดำเนินการเช่นใดบ้าง จะเห็นชอบหรือไม่อย่างไร มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าหากสภามหาวิทยาลัยฯ เห็นชอบภายใต้หลักการนี้ ในการขับเคลื่อนต่อไป มหาวิทยาลัยฯ ก็จะไปดำเนินการภายใต้หลักการนี้เพื่อที่จะช่วยกันในการที่จะเกลี้ยภาระงานให้กับบุคลากร และใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่วนระบบในการบริหารจัดการต่างๆ มีการนำระบบดิจิทัลเข้าไปช่วยค่อนข้างเยอะแล้ว เพราะฉะนั้นบุคลากรตรงนี้ต้องให้เกิดประโยชน์สูงสุดก็คือ ทุกคนต้องเป็นมัลติฟังก์ชัน จะทำงานฟังก์ชันเดียวอยู่เหมือนเดิมไม่ได้ และขณะเดียวกัน รายได้ของมหาวิทยาลัยฯ ก็ไม่มี ก็เห็นอยู่ชัดเจน เพราะฉะนั้นมีเทคโนโลยีเข้าไปคนก็ต้องทำหลายฟังก์ชันมากขึ้น ในขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยฯ ก็ต้องการที่จะประหยัดค่าใช้จ่าย เพราะฉะนั้น ที่เป็นภาระค่าใช้จ่ายก็คือ ลูกจ้างชั่วคราว แต่ว่าสอดคล้องกับนโยบายของสภามหาวิทยาลัยฯ และมหาวิทยาลัยฯ ซึ่งไม่มีนโยบายที่จะประเมินใครออก แต่เมื่อมีการลาออกไป มหาวิทยาลัยฯ จะมาบริหารอัตราจัดการภายใน และในการทำงานก็จะมีระบบดิจิทัลเข้าไปช่วยมากขึ้น

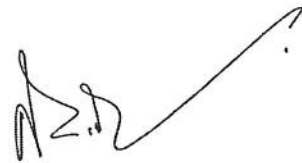
มติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เห็นชอบแนวทางการปรับปรุงอัตรากำลังบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ดังเสนอ และรับรองมติที่ประชุม

สำเนาถูกต้อง



(นางตรุณี สีนิน)
รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเทพ ชุกกลิ่น)

รองอธิการบดี

เลขานุการสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

๓๐ พ.ย. ๒๕๖๖