

Gender Pay Gap Report

2024

Published October 2024

คำนำ

รายงานช่องว่างรายได้ระหว่างเพศ (Gender Pay Gap) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาช่องว่างรายได้ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิงของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2567 โดยมุ่งศึกษาค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศในบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตระหนักถึงความสำคัญของความเสมอภาคทางเพศ (Gender Equality) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การให้ความสำคัญกับการลดช่องว่างรายได้ระหว่างเพศ เพื่เสริมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ให้ทุกความแตกต่างอย่างเท่าเทียม สอดรับกับนโยบายความเท่าเทียมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน ความเสมอภาค และความแตกต่างของปัจเจกบุคคล เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกภาคส่วน

นิยามศัพท์

พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง พนักงานจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บุคลากร หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายวิชาการ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มคณาจารย์ประจำ (ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์) และกลุ่มนักวิจัย

บุคลากรสายปฏิบัติการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายปฏิบัติการ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารสายปฏิบัติการ (พนักงานระดับ P4, P5 และ P6) และกลุ่มพนักงานปฏิบัติการ (พนักงานระดับ P7, P8 และ P9)

ช่องว่างรายได้ระหว่างเพศ หมายถึง ความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนของบุคลากรเพศชายและเพศหญิง

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง รายได้ประจำของบุคลากรเพศชายหรือหญิงเฉลี่ยต่อเดือน

ค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศ หมายถึง ค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนของบุคลากรเพศชายและเพศหญิง โดยใช้สูตรคำนวณดังต่อไปนี้

$$\frac{\text{รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรเพศชาย} - \text{รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรเพศหญิง}}{\text{รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรเพศชาย}} \times 100$$

ผลการศึกษา

1. ค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศของบุคลากรสายวิชาการ

	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (Mean Monthly Pay)		ค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศ (Mean Gender Pay Gap)
	เพศชาย (Male)	เพศหญิง (Female)	
บุคลากรสายวิชาการ	67,216.72	64,340.40	4.27%
บุคลากรสายวิชาการ กลุ่มคณาจารย์ประจำ	67,803.36	64,789.28	4.44%
ศาสตราจารย์	100,496.70	95,587.59	4.88%
รองศาสตราจารย์	81,421.55	79,306.28	2.59%
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	62,247.88	62,674.39	-0.68%
อาจารย์	47,986.19	46,327.41	3.45%
บุคลากรสายวิชาการ กลุ่มนักวิจัย	53,398.22	53,745.00	-0.64%

จากตารางค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศของบุคลากรสายวิชาการข้างต้น พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างทางรายได้คิดเป็นร้อยละ 4.27 โดยกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศต่ำที่สุดคือกลุ่มนักวิจัย คิดเป็นร้อยละ -0.64 ในขณะที่กลุ่มคณาจารย์ประจำ คิดเป็นร้อยละ 4.44

ทั้งนี้ ในกลุ่มคณาจารย์ประจำ สามารถแบ่งได้เป็น ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ โดยกลุ่มผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศต่ำที่สุด คิดเป็นร้อยละ -0.68 กลุ่มรองศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 2.59 กลุ่มอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 3.45 โดยกลุ่มศาสตราจารย์มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.88

2. ค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศของบุคลากรสายปฏิบัติการ

	ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (Mean Monthly Pay)		ค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศ (Mean Gender Pay Gap)
	เพศชาย (Male)	เพศหญิง (Female)	
บุคลากรสายปฏิบัติการ	46,742.95	44,829.79	4.09%
บุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มผู้บริหารสายปฏิบัติการ	69,527.90	65,473.14	5.83%
พนักงานระดับ P4	99,010.00	84,878.33	14.2%
พนักงานระดับ P5	63,956.55	64,498.43	-0.84%
พนักงานระดับ P6	45,617.14	47,042.66	-3.12%
บุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มพนักงานปฏิบัติการ	23,958.00	24,186.44	-0.9%
พนักงานระดับ P7	31,377.57	31,903.99	-1.67%
พนักงานระดับ P8	23,485.89	23,812.28	-1.38%
พนักงานระดับ P9	17,010.54	16,843.06	0.98%

จากตารางค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศของบุคลากรสายปฏิบัติการข้างต้น พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ 4.09 โดยกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศต่ำที่สุดคือกลุ่มพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ -0.9 ในขณะที่กลุ่มผู้บริหารสายปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.83

ทั้งนี้ กลุ่มผู้บริหารสายปฏิบัติการ สามารถแบ่งได้เป็น พนักงานระดับ P4, พนักงานระดับ P5, และพนักงานระดับ P6 โดยพนักงานระดับ P6 มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศต่ำที่สุด คิดเป็นร้อยละ -3.12 พนักงานระดับ P5 คิดเป็นร้อยละ -0.84 และพนักงานระดับ P4 มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.2

ในขณะที่ กลุ่มพนักงานปฏิบัติการ สามารถแบ่งได้เป็น พนักงานระดับ P7, พนักงานระดับ P8, และพนักงานระดับ P9 โดยพนักงานระดับ P7 มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศต่ำที่สุด คิดเป็นร้อยละ -1.67% พนักงานระดับ P8 คิดเป็นร้อยละ -1.38 และพนักงานระดับ P9 มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.98

ข้อสรุป

จากการศึกษาค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศ (Gender Pay Gap) ของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการในภาพรวม พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ 4.27 ในขณะที่บุคลากรสายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ 4.09 โดยบุคลากรเพศชายมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรเพศหญิงในภาพรวม

จากข้อมูลข้างต้น แสดงให้เห็นถึงช่องว่างรายได้ระหว่างเพศที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิง โดยในบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มคณาจารย์ประจำ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ 4.27 ซึ่งในการพิจารณารายกลุ่ม พบว่า บุคลากรเพศชายในกลุ่มศาสตราจารย์, รองศาสตราจารย์, และอาจารย์ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรเพศหญิงในกลุ่มดังกล่าว ตรงกันข้ามกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ที่บุคลากรเพศหญิงมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรเพศชาย ในขณะที่กลุ่มนักวิจัย มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ -0.64 โดยบุคลากรเพศหญิงมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรเพศชาย

สำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มผู้บริหารสายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ 5.83 ซึ่งในการพิจารณารายกลุ่ม พบว่า พนักงานระดับ P4 มีผลลัพธ์สอดคล้องไปกับภาพรวมของมหาวิทยาลัย โดยบุคลากรเพศชายมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรเพศหญิง ในขณะที่พนักงานระดับ P5 และพนักงานระดับ P6 บุคลากรเพศหญิงมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรเพศชาย อย่างไรก็ตาม ในกลุ่มพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ -0.9 โดยพนักงานระดับ P7 และ P8 บุคลากรเพศหญิงมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรเพศชาย ในขณะที่พนักงานระดับ P9 บุคลากรเพศชายมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรเพศหญิง

ซึ่งหากเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศในปี พ.ศ.2567 และปี พ.ศ.2566 พบว่า ค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศของบุคลากรสายวิชาการในปี พ.ศ. 2567 นั้นสูงขึ้นจากปี พ.ศ.2566 โดยปี พ.ศ.2567 มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ 4.27 จากที่เคยมีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศในปี พ.ศ.2566 อยู่ที่ร้อยละ 2.83 โดยเฉพาะในกลุ่มศาสตราจารย์ที่มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศสูงขึ้น จากที่เคยมีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศอยู่ที่ร้อยละ 3.63 ทั้งนี้ จากการศึกษาเพิ่มเติม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้กลุ่มศาสตราจารย์มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศสูงขึ้น คือรายได้ต่อเดือนที่สูงขึ้นในกลุ่มศาสตราจารย์เพศชายและเพศหญิง โดยกลุ่มศาสตราจารย์เพศชายยังคงมีจำนวนมากกว่าเพศหญิงดังปีที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม ในกลุ่มนักวิจัย กลับมีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศลดลง ซึ่งในปี พ.ศ.2566 มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศอยู่ที่ร้อยละ 3.38 โดยปัจจัยที่ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศของกลุ่มนักวิจัยลดลง คือการลดจำนวนลงของบุคลากรกลุ่มนักวิจัยเพศชายและเพศหญิง นอกจากนี้ยังพบว่า นักวิจัยเพศหญิงที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่าค่าเฉลี่ยรายได้ต่อเดือนนั้น มีจำนวนมากกว่านักวิจัยเพศชายที่มีรายได้สูงกว่าค่าเฉลี่ยรายได้ต่อเดือน

ในขณะที่ค่าเฉลี่ยรายได้ระหว่างเพศของบุคลากรสายปฏิบัติการนั้นลดลงกว่าเดิมจากปี พ.ศ.2566 โดยมีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ 4.09 จากที่เคยมีค่าเฉลี่ยรายได้ระหว่างเพศในปี พ.ศ.2566 อยู่ที่ร้อยละ 4.19

แนวทางการพัฒนา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตระหนักถึงความสำคัญของความเสมอภาคทางเพศ (Gender Equality) ซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้ มหาวิทยาลัยเล็งเห็นช่องว่างในการพัฒนากระบวนการและแนวทางในการปิดช่องว่างรายได้ระหว่างเพศของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ผ่านการดำเนินงานตามนโยบายความเท่าเทียมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นแนวทางมาตรฐานในการบริหารงานและแนวทางปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะดำเนินการจัดทำรายงานช่องว่างรายได้ระหว่างเพศในปีต่อ ๆ ไป เพื่อติดตามและประเมินผลค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศในบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการต่อไป