

Gender Pay Gap Report

2023

Published November 2023

คำนำ

รายงานช่องว่างรายได้ระหว่างเพศ (Gender Pay Gap) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาช่องว่างรายได้ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิงของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2566 โดยมุ่งศึกษาค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศในบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตระหนักถึงความสำคัญของความเสมอภาคทางเพศ (Gender Equality) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การให้ความสำคัญกับการลดช่องว่างรายได้ระหว่างเพศ เพิ่มศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ให้ทุกความแตกต่างอย่างเท่าเทียม 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 | 67,711.23 | 65,791.56 | 2.83% |
| บุคลากรสายวิชาการ กลุ่มคณาจารย์ประจำ | 70,763.49 | 69,100.57 | 2.34% |
| ศาสตราจารย์ | 95,786.22 | 92,309.00 | 3.63% |
| รองศาสตราจารย์ | 80,200.42 | 76,733.56 | 4.32% |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | 61,550.12 | 61,977.34 | -0.69% |
| อาจารย์ | 45,517.20 | 45,422.39 | 0.21% |
| บุคลากรสายวิชาการ กลุ่มนักวิจัย | 64,658.96 | 62,472.56 | 3.38% |

จากตารางค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศของบุคลากรสายวิชาการข้างต้น พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างทางรายได้คิดเป็นร้อยละ 2.83 โดยกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศต่ำที่สุดคือกลุ่มคณาจารย์ประจำ คิดเป็นร้อยละ 2.34 ในขณะที่กลุ่มนักวิจัย คิดเป็นร้อยละ 3.38

ทั้งนี้ ในกลุ่มคณาจารย์ประจำ สามารถแบ่งได้เป็น ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ โดยกลุ่มผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศต่ำที่สุด คิดเป็นร้อยละ -0.69 กลุ่มอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 0.21 กลุ่ม ศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 3.63 โดยกลุ่มรองศาสตราจารย์มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.32

2. ค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศของบุคลากรสายปฏิบัติการ

| | ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (Mean Monthly Pay) | | ค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศ (Mean Gender Pay Gap) |
|---|---|---------------------|--|
| | เพศชาย (Male) | เพศหญิง (Female) | |
| บุคลากรสายปฏิบัติการ | 45,605.51 | 43,691.61 | 4.19% |
| บุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มผู้บริหารสายปฏิบัติการ | 67,881.91 | 63,720.30 | 6.13% |
| พนักงานระดับ P4 | 96,785.00 | 81,067.69 | 16.2% |
| พนักงานระดับ P5 | 62,402.22 | 63,585.69 | -1.90% |
| พนักงานระดับ P6 | 44,458.51 | 46,507.52 | -4.60% |
| บุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มพนักงานปฏิบัติการ | 23,329.12 | 23,662.92 | -1.43% |
| พนักงานระดับ P7 | 30,720.44 | 31,144.73 | -1.4% |
| พนักงานระดับ P8 | 22,986.02 | 23,486.90 | -2.2% |
| พนักงานระดับ P9 | 16,298.88 | 16,357.13 | -0.4% |

จากตารางค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศของบุคลากรสายปฏิบัติการข้างต้น พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ 4.19 โดยกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศต่ำที่สุดคือกลุ่มพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ -1.43 ในขณะที่กลุ่มผู้บริหารสายปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.13

ทั้งนี้ กลุ่มผู้บริหารสายปฏิบัติการ สามารถแบ่งได้เป็น พนักงานระดับ P4, พนักงานระดับ P5, และพนักงานระดับ P6 โดยพนักงานระดับ P6 มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศต่ำที่สุด คิดเป็นร้อยละ -4.60 พนักงานระดับ P5 คิดเป็นร้อยละ -1.90 และพนักงานระดับ P4 มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.2

ในขณะที่ กลุ่มพนักงานปฏิบัติการ สามารถแบ่งได้เป็น พนักงานระดับ P7, พนักงานระดับ P8, และพนักงานระดับ P9 โดยพนักงานระดับ P8 มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศต่ำที่สุด คิดเป็นร้อยละ -2.2 พนักงานระดับ P7 คิดเป็นร้อยละ -1.4 และพนักงานระดับ P9 มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ -0.4

ข้อสรุป

จากการศึกษาค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศ (Gender Pay Gap) ของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการในภาพรวม พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ 2.83 ในขณะที่บุคลากรสายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ 4.19 โดยบุคลากรเพศชายมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรเพศหญิงในภาพรวม

จากข้อมูลข้างต้น แสดงให้เห็นถึงช่องว่างรายได้ระหว่างเพศที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิง โดยในบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มคณาจารย์ประจำ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ 2.34 ซึ่งในการพิจารณารายกลุ่ม พบว่า บุคลากรเพศชายในกลุ่มศาสตราจารย์, รองศาสตราจารย์, และอาจารย์ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรเพศหญิงในกลุ่มดังกล่าว ตรงกันข้ามกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ที่บุคลากรเพศหญิงมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรเพศชาย ในขณะที่กลุ่มนักวิจัย มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ 3.38 โดยบุคลากรเพศชายมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรเพศหญิง

สำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มผู้บริหารสายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ 6.13 ซึ่งในการพิจารณารายกลุ่ม พบว่า พนักงานระดับ P4 มีผลลัพธ์สอดคล้องไปกับภาพรวมของมหาวิทยาลัย โดยบุคลากรเพศชายมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรเพศหญิง ในขณะที่พนักงานระดับ P5 และพนักงานระดับ P6 บุคลากรเพศหญิงมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรเพศชาย อย่างไรก็ตาม ในกลุ่มพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ -1.43 โดยพนักงานระดับ P7, P8 และ P9 บุคลากรเพศหญิงมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรเพศชาย

แนวทางการพัฒนา

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