

Gender Pay Gap Report

2025

Published October 2025

คำนำ

รายงานช่องว่างรายได้ระหว่างเพศ (Gender Pay Gap) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาช่องว่างรายได้ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิงของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2568 โดยมุ่งศึกษาค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศในบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตระหนักถึงความสำคัญของความเสมอภาคทางเพศ (Gender Equality) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การให้ความสำคัญกับการลดช่องว่างรายได้ระหว่างเพศ เพื่่มศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ให้ทุกความแตกต่างอย่างเท่าเทียม 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	69,842.38	69,716.92	0.17%
บุคลากรสายวิชาการ กลุ่มคณาจารย์ประจำ	74,784.75	74,049.90	0.98%
ศาสตราจารย์	105,363.05	103,201.64	2.05%
รองศาสตราจารย์	82,836.94	82,502.39	0.40%
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	62,583.47	63,316.45	-1.17%
อาจารย์	48,355.53	47,179.11	2.43%
บุคลากรสายวิชาการ กลุ่มนักวิจัย	50,072.91	52,385.00	-4.61%

จากตารางค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศของบุคลากรสายวิชาการข้างต้น พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างทางรายได้คิดเป็นร้อยละ 0.17 โดยกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศต่ำที่สุดคือกลุ่มนักวิจัย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ -4.61 ในขณะที่กลุ่มคณาจารย์ประจำ คิดเป็นร้อยละ 0.98

ทั้งนี้ ในกลุ่มคณาจารย์ประจำ สามารถแบ่งได้เป็น ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ โดยกลุ่มผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศต่ำที่สุด คิดเป็นร้อยละ -1.17 กลุ่มรองศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 0.40 กลุ่มศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 2.05 โดยกลุ่มอาจารย์มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.43

2. ค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศของบุคลากรสายปฏิบัติการ

	ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (Mean Monthly Pay)		ค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศ (Mean Gender Pay Gap)
	เพศชาย (Male)	เพศหญิง (Female)	
บุคลากรสายปฏิบัติการ	47,287	45,235.76	4.33%
บุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มผู้บริหารสายปฏิบัติการ	69,989.96	65,605.08	6.26%
พนักงานระดับ P4	98,723.33	82,403.08	16.5%
พนักงานระดับ P5	64,085.63	66,094.90	-3.13%
พนักงานระดับ P6	47,160.91	48,317.26	-2.45%
บุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มพนักงานปฏิบัติการ	24,584.04	24,866.45	-1.14%
พนักงานระดับ P7	32,054.30	32,699.95	-2.01%
พนักงานระดับ P8	24,111.21	24,322.92	-0.87%
พนักงานระดับ P9	17,586.61	17,576.47	0.05%

จากตารางค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศของบุคลากรสายปฏิบัติการข้างต้น พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ 4.33 โดยกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศต่ำที่สุดคือกลุ่มพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ -1.14 ในขณะที่กลุ่มผู้บริหารสายปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.26

ทั้งนี้ กลุ่มผู้บริหารสายปฏิบัติการ สามารถแบ่งได้เป็น พนักงานระดับ P4, พนักงานระดับ P5, และพนักงานระดับ P6 โดยพนักงานระดับ P5 มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศต่ำที่สุด คิดเป็นร้อยละ -3.13 พนักงานระดับ P6 คิดเป็นร้อยละ -2.45 และพนักงานระดับ P4 มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.5

ในขณะที่ กลุ่มพนักงานปฏิบัติการ สามารถแบ่งได้เป็น พนักงานระดับ P7, พนักงานระดับ P8, และพนักงานระดับ P9 โดยพนักงานระดับ P7 มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศต่ำที่สุด คิดเป็นร้อยละ -2.01 พนักงานระดับ P8 คิดเป็นร้อยละ -0.87 และพนักงานระดับ P9 มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.05

ข้อสรุป

จากการศึกษาค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศ (Gender Pay Gap) ของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการในภาพรวม พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ 0.17 ในขณะที่บุคลากรสายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ 4.33 โดยบุคลากรเพศชายมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรเพศหญิงในภาพรวม

จากข้อมูลข้างต้น แสดงให้เห็นถึงช่องว่างรายได้ระหว่างเพศที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิง โดยในบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มคณาจารย์ประจำ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ 0.17 ซึ่งในการพิจารณารายกลุ่ม พบว่า บุคลากรเพศชายในกลุ่มศาสตราจารย์, รองศาสตราจารย์, และอาจารย์ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรเพศหญิงในกลุ่มดังกล่าว ตรงกันข้ามกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ที่บุคลากรเพศหญิงมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรเพศชาย ในขณะที่กลุ่มนักวิจัย มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ -4.61 โดยบุคลากรเพศหญิงมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรเพศชาย

สำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มผู้บริหารสายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ 4.33 ซึ่งในการพิจารณารายกลุ่ม พบว่า พนักงานระดับ P4 มีผลลัพธ์สอดคล้องไปกับภาพรวมของมหาวิทยาลัย โดยบุคลากรเพศชายมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรเพศหญิง ในขณะที่พนักงานระดับ P5 และพนักงานระดับ P6 บุคลากรเพศหญิงมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรเพศชาย อย่างไรก็ตาม ในกลุ่มพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ -1.14 โดยพนักงานระดับ P7 และ P8 บุคลากรเพศหญิงมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรเพศชาย ในขณะที่พนักงานระดับ P9 บุคลากรเพศชายมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรเพศหญิง

ซึ่งหากเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศในปี พ.ศ.2568 และปี พ.ศ.2567 พบว่า ค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศของบุคลากรสายวิชาการในปี พ.ศ. 2568 นั้นลดลงจากปี พ.ศ.2567 โดยปี พ.ศ.2568 มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ 0.17 จากที่เคยมีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศในปี พ.ศ.2567 อยู่ที่ร้อยละ 4.27 โดยเฉพาะในกลุ่มศาสตราจารย์ที่เคยมีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศในปี พ.ศ. 2567 อยู่ที่ร้อยละ 4.88 กลับลดลงเหลือเพียงร้อยละ 2.05 ในปี พ.ศ. 2568

ในขณะที่ค่าเฉลี่ยรายได้ระหว่างเพศของบุคลากรสายปฏิบัติการนั้นเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ.2567 โดยในปี พ.ศ. 2568 มีค่าเฉลี่ยช่องว่างรายได้ระหว่างเพศคิดเป็นร้อยละ 4.33 จากที่เคยมีค่าเฉลี่ยรายได้ระหว่างเพศในปี พ.ศ.2567 อยู่ที่ร้อยละ 4.09

แนวทางการพัฒนา

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