

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยความสำเร็จของผู้กำกับภาพไทย” ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อการศึกษาวិเคราะห์ดังนี้

1. ทฤษฎีทางอาชีพ
 - 1.1 ทฤษฎีการเลือกอาชีพ
 - 1.2 ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จการประกอบอาชีพ
3. แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม
 - 3.1 แนวคิดการถ่ายทอดทางสังคม
 - 3.2 แนวคิดการถ่ายทอดทางอาชีพ
4. แนวคิดเกี่ยวกับผู้กำกับภาพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีทางอาชีพ

ทฤษฎีทางอาชีพ ประกอบด้วย 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีการเลือกอาชีพ และทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีการเลือกอาชีพ

Frank Parsons (อ้างถึงใน วัชรวิทย์ ทรัพย์มี, ม.ป.ป., น. 14) ได้กล่าวถึงหลักการเลือกอาชีพ ไว้ดังนี้คือ

1. การวิเคราะห์ตนเอง โดยบุคคลจะวิเคราะห์คุณสมบัติต่าง ๆ และองค์ประกอบของตนเอง เป็นต้นว่า ความสามารถ ความถนัด บุคลิกภาพ ฐานะเศรษฐกิจ สภาพการณ์ต่าง ๆ ในครอบครัว

2. การวิเคราะห์อาชีพ โดยบุคคลจะแสวงหาความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพ อาทิ ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของอาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงานเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ เวลาและทุนทรัพย์ที่ใช้เตรียมตัวประกอบอาชีพ รายได้ ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่าง ๆ

3. การใช้วิจารณญาณการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเอง และวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน

ทฤษฎีการเลือกอาชีพแบบวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล มีแนวคิดว่าการเลือกอาชีพได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบหลายประการคือ ความถนัด สติปัญญา ความสนใจ ค่านิยมของบุคคลและชุมชน บุคคลแวดล้อม สัมฤทธิ์ผลในการเรียน ครอบครัว บุคลิกภาพและการปรับตัว ตลอดจนถิ่นที่อยู่อาศัย แต่ละบุคคลอาจได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งมากน้อยต่างกันหรือได้รับอิทธิพลจากหลายองค์ประกอบ (วัชร ทรัพย์มี, ม.ป.ป., น. 16-17)

Ginzberg (อ้างถึงใน นวลศิริ เปาโรหิตย์, 2528, น. 64) ได้สรุปองค์ประกอบในการเลือกอาชีพของบุคคล ซึ่งเกิดจากอิทธิพลของตัวแปร 4 ประการคือ

1. องค์ประกอบด้านความเป็นจริง (Reality Factor) หมายถึง การตอบสนองที่บุคคลมีต่อความกดดันจากสภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อมด้านการพิจารณาการตัดสินใจเลือกอาชีพ
2. กระบวนการทางการศึกษา (Education Process) หมายถึง ระดับการศึกษาสูงต่ำแต่ละบุคคล จะเป็นตัวกำหนดหรือจำกัดขอบข่ายการเลือกอาชีพของตนไปโดยปริยาย
3. องค์ประกอบด้านอารมณ์ (Emotional Factors) หมายถึง ลักษณะทางบุคลิกภาพ สัญชาตญาณที่ทำให้บุคคลตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างไร ซึ่งมีผลต่อการเลือกอาชีพเช่นกัน
4. ค่านิยมของแต่ละบุคคล (Personal Values) ค่านิยมส่วนบุคคลมีอิทธิพลทำให้บุคคลชอบอาชีพต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน

นอกจากนี้ Ginzberg และคณะ (อ้างถึงใน วรณา เต็มสิริพจน์, 2533, น. 13) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพไว้ว่า การที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. การตัดสินใจเลือกอาชีพอย่างทันทีทันใด การเลือกอาชีพแบบนี้บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพเลยในขณะนั้น ซึ่งการเลือกประเภทนี้บุคคลจะเลือกโดยที่ไม่ได้มีการคิดและไตร่ตรองมาก่อนและไม่สามารถที่จะรู้ถึงหนทางที่ตนเองจะได้รับจากการตัดสินใจเลือกอาชีพนั้น ดังนั้น การเลือกอาชีพประเภทนี้จึงมีลักษณะที่ตอบสนองโดยตรงต่อการเลือกอย่างทันทีทันใด
2. การตัดสินใจเลือกอาชีพอันเป็นผลมาจากเงื่อนไขทางจิตวิทยา การเลือกอาชีพแบบนี้จะขึ้นกับปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น แรงกระตุ้น (Impulse) หรือแรงจูงใจ (Motives) นั่นคือ

บุคคลจะเลือกอาชีพเมื่อมีปัจจัยเหล่านี้มากระตุ้นหรือแรงจูงใจทำให้ตัดสินใจเลือกอาชีพแต่การตัดสินใจเลือกอาชีพนั้นอาจจะไม่เกิดขึ้นหากว่าโอกาสต่าง ๆ ไม่เอื้ออำนวย

3. การตัดสินใจเลือกอาชีพอันเป็นผลมาจากการแนะแนว การเลือกอาชีพ ลักษณะนี้เกิดขึ้นจากการแนะแนวทางเกี่ยวกับอาชีพโดยเฉพาะ นั่นคือ ผู้ที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะแนวอาชีพจะเป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษาการเลือกอาชีพได้ว่าอาชีพไหนเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

Hoppock (อ้างถึงใน ประดิษฐ์ อุปรมัย และคณะ, 2531, น. 23-24) ได้เสนอหลักการเลือกอาชีพสำคัญ 10 ประการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. บุคคลเลือกอาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง
2. บุคคลจะเลือกอาชีพซึ่งตนเชื่อว่าจะสามารถตอบสนองความต้องการที่มีความสำคัญสูงสุดสำหรับตนเอง
3. ความต้องการของบุคคลจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของตนเอง แม้ว่า การรับรู้เกี่ยวกับอาชีพของบุคคลอาจจะยังไม่ชัดเจนก็ตาม
4. พัฒนาการทางอาชีพของบุคคลหนึ่งจะเริ่มต้นเมื่อตนเองมีความตระหนักเป็นครั้งแรกว่า อาชีพสามารถตอบสนองความต้องการของตนได้
5. พัฒนาการทางอาชีพและการตัดสินใจเลือกอาชีพจะดำเนินไปอย่างเหมาะสมถ้าบุคคลสามารถคาดการณ์ได้ว่า อาชีพจะตอบสนองความต้องการของตนได้ดีเพียงใด ซึ่งความสามารถด้านการคาดการณ์นี้ขึ้นอยู่กับความรู้หรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ความรู้หรือการรับรู้เกี่ยวกับอาชีพและความสามารถที่จะคิดได้อย่างกระจ่างชัด
6. ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองของแต่ละบุคคลจะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ เพราะจะช่วยให้ประจักษ์ถึงความต้องการของตนเองและยังช่วยให้คาดการณ์ได้ว่า ตนเองจะประสบความสำเร็จในอาชีพที่จะตัดสินใจเลือกนั้นได้ในด้านใดบ้าง
7. ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพมีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของแต่ละบุคคลเพราะจะช่วยให้ค้นพบอาชีพซึ่งอาจตอบสนองความต้องการของตนเองและยังช่วยให้คาดการณ์ได้ว่า อาชีพที่ตนจะตัดสินใจเลือกนั้นจะนำความพอใจได้มากน้อยเพียงใด
8. ความพึงพอใจในอาชีพของแต่ละบุคคล มีผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการตามความคาดหวังของตนเพียงใด
9. ความพึงพอใจในอาชีพของแต่ละบุคคลมีผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองในปัจจุบันและจากแนวโน้มที่จะได้รับการตอบสนองในอนาคต
10. การตัดสินใจเลือกอาชีพของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้ถ้าบุคคลเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงจะตอบสนองความต้องการของตนได้ดีกว่า

ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ

Tiedman and O'Hara (อ้างถึงใน วัชรวิทย์ ทรัพย์มี, ม.ป.ป., น. 34-35) มีแนวความคิดว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพและการปรับตัวการทำงานเป็นกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลและพัฒนาเป็นระยะเวลานาน โดยแบ่งพัฒนาการด้านอาชีพ ดังต่อไปนี้ คือ

1. **ขั้นเตรียมเลือกอาชีพ (The Period of Anticipation of Decision Making or Preoccupation)** เป็นขั้นที่บุคคลจะเผชิญกับปัญหาเฉพาะหน้า เช่น จะต้องเลือกตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่จะต้องเรียนหรือเริ่มคิดเตรียมการที่จะเลือกอาชีพต่อไปในอนาคต ในขั้นนี้บุคคลจะใช้กระบวนการวิเคราะห์แยกแยะรายละเอียดเกี่ยวกับตนเองและสิ่งแวดล้อม ซึ่งก่อตัวเป็นความคิดที่ใช้ตัดสินใจเลือกสาขาวิชาเรียนหรือเลือกอาชีพ โดยขั้นเลือกอาชีพนี้แบ่งเป็นขั้นย่อย ๆ 4 ขั้นคือ

1.1 **ขั้นการสำรวจ (Exploration)** ในขั้นนี้บุคคลจะสำรวจและประเมินตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ ความต้องการและสำรวจลักษณะสาขาวิชาหรือลักษณะอาชีพ ข้อดีและข้อบกพร่องของอาชีพ

1.2 **ขั้นการก่อตัวของความคิด (Crystallization)** เมื่อได้ประเมินตนเองและวิเคราะห์อาชีพหรือสาขาวิชาแล้ว ก็จะรวมตัวเป็นแนวความคิด ซึ่งจะนำไปใช้ในการตัดสินใจเลือกสาขาวิชาหรือเลือกอาชีพ

1.3 **ขั้นการลองเลือกอาชีพ (Choice)** ในขั้นนี้บุคคลจะตัดสินใจลองเลือกสายการเรียนหรืออาชีพ

1.4 **ขั้นการพิจารณารายละเอียดเพื่อความกระจ่างชัดและความแน่นอน** ด้านการตัดสินใจ (Clarification or Specification) ในขั้นนี้บุคคลจะหารายละเอียดเพิ่มเติมในสาขาวิชาหรืออาชีพที่เลือกอีกครั้ง เพื่อการตัดสินใจที่แน่นอน

2. **ขั้นการประกอบอาชีพและการปรับตัวการทำงาน (The Period of Implementation and Adjustment)** เมื่อบุคคลตัดสินใจเลือกสาขาการเรียนและอาชีพได้แล้ว บุคคลก็จะไปสู่ขั้นดำเนินการศึกษาหรือประกอบอาชีพตามที่ได้เลือกสรรแล้วนั้น โดยขั้นการประกอบอาชีพและการปรับตัวการทำงาน แบ่งย่อยได้เป็น 3 ขั้น คือ

2.1 **ขั้นการนำตนเองเข้าสู่การศึกษาหรือการทำงาน (Induction)** ขั้นนี้บุคคลจะเข้าทำงานหรือศึกษาตามสาขาที่ตนได้ตัดสินใจเลือกแล้ว

2.2 **ขั้นการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง (Transition or Reformation)** ถ้าบุคคลไม่ประสบความสำเร็จหรือประสบปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาหรือประกอบอาชีพในสาขาที่เลือกแล้วนั้น บุคคล

จะปรับปรุงตนเองหรือสำรวจตนเองและอาชีพหรือสาขาที่เรียนใหม่ เพื่อไปสู่การตัดสินใจเลือก การศึกษาหรืออาชีพใหม่ให้เหมาะสมต่อไป

2.3 ขั้นการประกอบอาชีพอย่างมั่นคง (Maintenance or Integration) ถ้าบุคคล ประสบความสำเร็จด้านการศึกษาหรือการประกอบอาชีพที่ได้เลือกสรรแล้วนั้น ก็จะเป็นกำลังใจให้ บุคคลมุ่งมั่นศึกษาหรือประกอบอาชีพให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

Donald E. Super (อ้างถึงใน วัชรวิ ทรัพย์มี, ม.ป.ป., น. 27-28) ได้พัฒนาทฤษฎีพัฒนา การด้านอาชีพ โดยมีหลักการดังนี้คือ

1. พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่องและมีการเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจาก ความสนใจในอาชีพ ความสามารถของบุคคล สภาพการณ์ที่บุคคลดำรงชีวิตและการงาน ความรู้สึก นึกคิดที่มีต่อตนเอง เปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและประสบการณ์ ดังนั้น การเลือกและการปรับตัวใน อาชีพจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่อง

2. คุณสมบัติของแต่ละคนเหมาะกับอาชีพได้หลายอย่าง เช่น คนที่ชอบช่วยเหลือ ผู้อื่นอาจประกอบอาชีพพยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ แพทย์ หรือคนที่ถนัดคำนวณ อาจประกอบ อาชีพวิศวกรหรือนักบัญชี คนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อาจประกอบอาชีพ นักแสดง หรือ สถาปนิก

3. บุคคลมีความแตกต่างกันในด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจและ บุคลิกภาพ

4. ลักษณะของแบบฉบับอาชีพ (Career Pattern) เป็นต้นว่า ระดับของอาชีพ (เช่น อาชีพระดับวิชาชีพ อาชีพทักษะหรือกึ่งทักษะ) การประกอบอาชีพอย่างความมั่นคงขึ้นกับสถานะ เศรษฐกิจสังคมของครอบครัว ความสามารถทางสติปัญญา บุคลิกลักษณะและโอกาสที่แต่ละ บุคคลได้รับ ตลอดจนการปรับตัวในอาชีพ

5. การที่จะส่งเสริมให้มีพัฒนาการด้านอาชีพที่ดี จะทำได้โดยการส่งเสริมให้ได้ พัฒนาความสามารถให้เต็มที่และให้ได้รู้สภาพข้อเท็จจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะของตนเองและ สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้มีความเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้

6. กระบวนการพัฒนาการด้านอาชีพ มีความเกี่ยวข้องกับการพิจารณาตนเองของ บุคคล เป็นการที่บุคคลได้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและบุคคลได้ประเมินการกระทำของ ตนเองว่ามีสิ่งใดเด่นหรือด้อย

7. การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จด้านการทำงานและในชีวิต ขึ้นกับการที่บุคคล นั้นได้ทำงานตรงกันกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพและค่านิยมของตนเอง

8. การพิจารณาตนเองได้ก่อตัวขึ้นแล้วในระยีก่อนวัยรุ่นและชัดเจนขึ้นในระยียวัยรุ่นและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพิจารณาอาชีพของบุคคล

9. องค์ประกอบเกี่ยวกับความเป็นจริงทั้งหลาย ทั้งลักษณะต่าง ๆ ของตนเองและสังคม ยังมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพมากขึ้นเมื่ออายุเพิ่มขึ้น

10. การเลือกอาชีพและระดับของอาชีพ สัมพันธ์กับสติปัญญา สถานะเศรษฐกิจสังคมของครอบครัว ความต้องการ ค่านิยม ความสนใจ ทักษะเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ระดับการศึกษาและขึ้นกับความต้องการของตลาดแรงงาน

11. การประสบความสำเร็จด้านการประกอบอาชีพ เป็นการเพิ่มพูนความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเองในทางที่ดี

12. การประกอบอาชีพของบุคคลเป็นการกำหนดชีวิต

การศึกษา “ปัจจัยความสำเร็จของผู้กำกับภาพไทย” ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีทางอาชีพมาเป็นแนวทางการศึกษาการพัฒนาอาชีพผู้กำกับภาพไทย เพื่อทำความเข้าใจการพัฒนาเข้าสู่อาชีพและการพัฒนาการประกอบอาชีพผู้กำกับภาพในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยแต่ละท่าน โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่อาชีพและปัจจัยการพัฒนาการประกอบอาชีพ จนประสบความสำเร็จการประกอบอาชีพผู้กำกับภาพในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยได้

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จการประกอบอาชีพ

McClelland (อ้างถึงใน วชิร โอภิธกร, 2541, น. 14-15) ได้กล่าวว่า ผู้ประกอบการมีคุณลักษณะทางจิตใจที่สำคัญประการหนึ่งคือ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (Need for Achievement) และผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม 6 ประการต่อไปนี้

1. มีความกล้าเสี่ยงพอสมควร เป็นคุณลักษณะที่บุคคลไม่พอใจที่จะทำในสิ่งที่ยาก ๆ โดยไม่ต้องใช้ความสามารถ แต่จะเลือกทำในสิ่งที่ยากและเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ทั้งมีความพอใจในความสำเร็จจากการได้ทำสิ่งที่ยากนั้น ไม่กลัวความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตน เชื่อความสามารถตนเองมากกว่าการหวังพึ่งโชคลาภ

2. มีความกระตือรือร้นหรือมีความขยันขันแข็งทำสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ มีความขยันและพากเพียรทำงานที่ท้าทาย ย้วยุความสามารถของตน ชอบทำงานที่ต้องใช้สมองขบคิดและพึงพอใจที่ได้ทำงานสำเร็จ

3. มีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง เป็นลักษณะที่มีความพยายามจะทำงานให้เสร็จเพื่อ ความพึงพอใจของตนเอง ไม่ได้ทำเพื่อให้ผู้อื่นยกย่องและต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ไม่ต้องการให้ผู้อื่นมาบงการว่าควรจะทำอะไร

4. รู้ถึงผลที่เกิดจากการตัดสินใจของตนเอง เป็นลักษณะที่มีความเชื่ออย่างมีเหตุผล ว่าผลจากการกระทำของตนเองจะเป็นอย่างไร ไม่ใช่การคาดเดาว่าผลน่าจะเป็นอย่างไรได้บ้าง

5. มองการณ์ไกล เป็นผู้ที่มีการวางแผนการในระยะยาว คอยหาโอกาสและช่องทางในการ ประกอบกิจการใหม่จากมวลประสบการณ์ สภาพแวดล้อมเพื่อทำนายผลในอนาคต

6. มีความสามารถจัดระบบงาน การจัดการและการจัดองค์กร

มุสตี รุมาคม (2537, น. 41-44) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะทั่วไปของบุคคลที่มีส่วนต่อ ความสำเร็จ ประกอบด้วย 5 ประการดังนี้

1. แรงผลักดัน คือ แรงจูงใจให้บุคคลทำงาน แรงผลักดันนี้ประกอบด้วยคุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ความเพียรพยายาม และความทะเยอทะยาน

2. ความสามารถด้านจิตใจ ประกอบด้วย สติปัญญา (IQ) ความสามารถด้านการคิด สร้างสรรค์และความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์

3. ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถด้านการรับรู้และเข้าใจบุคคล อื่น ความมั่นคงด้านอารมณ์ ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความสามารถด้านการเข้าสังคม การคิดพิจารณา และการรู้จักยืดหยุ่น

4. ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร คือ ความสามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการติดต่อสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรและการติดต่อสื่อสารด้วยวาจา รู้จักใช้ คำพูดหรือใช้คำที่มีความหมายถูกต้อง

5. ความรู้ทางเทคนิค หมายถึง วิธีการที่จะทำให้กิจกรรมมุ่งไปสู่ความสำเร็จได้

โชคชัย ชยธวัช (2546, น. 21-22) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความสำเร็จ ประกอบด้วย ตนเอง การกำหนดเป้าหมายในชีวิต การลงมือปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายและการกำหนดกรอบเวลาที่ เหมาะสม

นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึง คุณสมบัติของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ต้องอาศัยปัจจัย ดังต่อไปนี้ คือ ความขยัน ความอดทน ความพยายาม ความมุ่งมั่นตั้งใจ ความซื่อสัตย์ ความกตัญญู การขวนขวายหาความรู้อยู่เสมอและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

วชิร โอภิธากร (2533, น. 22) สรุปลักษณะผู้ประกอบการอาชีพที่ดีต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ

1. องค์ประกอบทางสังคมและครอบครัว มีตัวแปรที่สำคัญคือ อาชีพของบิดามารดา การศึกษาวิชาชีพและการฝึกอบรม

2. องค์ประกอบทางด้านจิตลักษณะของบุคคล มีตัวแปรที่สำคัญ คือ ทศนคติต่ออาชีพ ความกล้าเสี่ยงในการลงทุน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเชื่อในอำนาจของตนเอง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การยอมรับเทคโนโลยีและความรู้เพิ่มเติม ความขยันอดทนและความพยายาม

มานี ไชยธีรานุวัฒน์ศิริ (2535, น. 14) อธิบายถึง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ประกอบด้วย

1. ความต้องการเบื้องต้น ได้แก่ ความต้องการด้านปัจจัยสี่ ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง

2. คุณลักษณะที่เหมาะสม เป็นที่พอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น มีความรับผิดชอบ อดทน ขยัน ซื่อสัตย์ ใจเย็น มีมนุษยสัมพันธ์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

Souerwine (อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ, 2535, น. 17) ได้แสดงให้เห็นว่า บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น ประกอบด้วยคุณสมบัติดังนี้

1. มีความยืดหยุ่น
2. มุ่งมั่นในเป้าหมายของงาน
3. พร้อมที่จะปฏิบัติงาน
4. รู้ว่าบทบาทของตนคืออะไร และแสดงตามบทบาทนั้น
5. มุ่งอนาคต
6. มีความเต็มใจที่จะเสี่ยง
7. มีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง
8. มุ่งมั่นในสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้จริง
9. มีโลกทัศน์ที่กว้างและมีความคิดสร้างสรรค์
10. อดทนต่อความคลุมเครือต่าง ๆ

การศึกษา “ปัจจัยความสำเร็จของผู้กำกับภาพไทย” ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จการประกอบอาชีพมาเป็นแนวทางการศึกษาหาคุณลักษณะด้านพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จการประกอบอาชีพผู้กำกับภาพในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย

แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

การเรียนรู้มิได้เกิดจากสิ่งเร้าเฉพาะหน้าหรือผลได้ที่จะตามมาหลังการแสดงพฤติกรรมเท่านั้น แต่การเรียนรู้เกิดได้จากการรู้และเข้าใจหรือที่เรียกว่าพุทธิปัญญา โดยเน้นที่การกระทำโต้ตอบและการแลกเปลี่ยนของตัวกำหนดทางพุทธิปัญญา พฤติกรรมและสภาพแวดล้อมด้วย และโดยเฉพาะการเรียนรู้อาจเกิดได้จากกระบวนการใช้ตัวแบบ (Modeling Processes) โดยใช้การสังเกตเป็นสำคัญและทำการเรียนแบบผู้อื่น โดยกระทำใน 2 ขั้นตอน คือ การสังเกตการณ์กระทำของผู้อื่นและวาดภาพของตน หากเลียนแบบบุคคลผู้นั้นพร้อมทั้งพิจารณาผลที่จะตามมา ส่วนขั้นตอนต่อไปก็เป็นการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมตามต้นแบบและหากผลที่ออกมาเป็นไปในทางบวก ก็มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นซ้ำอีก ตรงกันข้าม หากผลที่ตามมาเป็นไปในทางลบ บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นอีก

มนุษย์มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้หลายรูปแบบ ดังนี้ (สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2542, น. 111-112)

1. การสังเกต คือ การเรียนรู้จากการพิจารณาตัวอย่าง ทำการศึกษาและพิจารณารายละเอียดก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสิ่งที่ได้พบเห็นจากสังคม
 2. การเลียนแบบ คือ การทำให้เกิดพฤติกรรมใหม่ ๆ โดยดูจากต้นแบบ Bandura กล่าวว่า บุคคลมักจะเลียนแบบพฤติกรรมที่ได้พบเห็นจากสังคม
 3. การฝึกหัดกระทำซ้ำ คือ การฝึกฝนซึ่งจะทำให้เกิดความชำนาญ และเคยชิน
 4. การลองผิดลองถูก เป็นการเลือกตอบสนองต่อสิ่งเร้า เมื่อไม่แน่ใจก็จะลองกระทำไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะรู้แนวทางที่ถูกต้อง
 5. การเชื่อมโยงสัมพันธ์ของสิ่งเร้า คือ การทำให้เกิดการตอบสนองในรูปแบบเดียวกัน ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่สร้างนิสัยในการตอบสนอง
 6. การถ่ายโยงการเรียนรู้ คือ การใช้ประสบการณ์เพื่อเชื่อมโยงการเรียนรู้ใหม่
- Hilgard อธิบายว่า มนุษย์มีความสามารถในการจัดระบบการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความสมดุลในด้านความคิด ข้อมูลความรู้เดิมจึงมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ใหม่ ใน 3 ลักษณะ คือ
- 6.1 การถ่ายโยงการเรียนรู้เป็นศูนย์ หมายถึง การที่บุคคลไม่มีความรู้หรือประสบการณ์เดิมใด ๆ ที่จะสามารถนำเข้ามาเกี่ยวข้องกับความรู้ใหม่ที่ได้รับ
 - 6.2 การถ่ายโยงการเรียนรู้เป็นบวก หมายถึง การที่ความรู้เดิมที่ได้เคยมีมาก่อนสามารถมาเกี่ยวพันเชื่อมโยงและส่งเสริมให้การเรียนรู้สิ่งใหม่มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

6.3 การถ่ายโยงการเรียนรู้เป็นลบ หมายถึง การมีความรู้เดิมเข้ามามีปัญหา ทำให้เกิดความขัดแย้งกับความรู้ใหม่

7. การเรียนรู้โดยการสร้างความเคยชิน (Habitualization) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเสมอในชีวิตประจำวันของมนุษย์ เนื่องจากบุคคลมักจะต้องพบเจอกับสิ่งเร้าที่ไม่เคยพบมาก่อน หรือเป็นสิ่งเร้าที่พบโดยไม่ได้คาดไว้

Bandura (อ้างถึงใน สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2542, น. 111-112) ได้แยกการเรียนรู้ (Learning) กับการกระทำ (Performance) ออกจากกัน เนื่องจากกระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นได้เมื่อรับรู้สารและจบลงเมื่อแปลงสารเก็บเอาไว้ในสมอง ส่วนการแสดงการกระทำหรือพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นเมื่อมีกระบวนการจูงใจ ซึ่งขั้นตอนของการเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กระบวนการสร้างความใส่ใจ (Attention Processes) เป็นขั้นที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการรับรู้พฤติกรรมของตัวแบบ ซึ่งในขั้นนี้มีปัจจัย 2 ประการที่สำคัญต่อการรับรู้ ได้แก่ สิ่งเร้าที่เป็นตัวอย่างพฤติกรรม การเลียนแบบและคุณลักษณะของผู้เรียนเอง

ขั้นตอนที่ 2 กระบวนการจำ (Retention Processes) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายหลังการรับรู้ ในขั้นนี้บุคคลจะจำพฤติกรรมของตัวแบบและแปรเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นให้เป็นสัญลักษณ์ ซึ่งหมายถึง “ภาษา” เพื่อสะดวกต่อการเก็บความจำไว้ในสมอง ปัจจัยที่สำคัญในขั้นนี้คือ ความสามารถสร้างจินตภาพของบุคคลและความสามารถใช้ภาษาเป็นตัวแทนเก็บภาพต่าง ๆ ไว้ในสมอง เพื่อสะดวกแก่การเก็บการจดจำและการนำเอาออกมาใช้

ขั้นตอนที่ 3 กระบวนการแสดงพฤติกรรมตัวแบบด้วยอวัยวะภายนอก (Motor Reproduction Processes) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงสัญลักษณ์และภาษาออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอก โดยปัจจัยที่สำคัญในขั้นนี้ได้แก่ ศักยภาพทางกายและความพร้อมของส่วนประกอบที่จะแสดงพฤติกรรม

ขั้นตอนที่ 4 กระบวนการเสริมแรงและจูงใจ (Reinforcement and Motivational Processes) ในขั้นนี้เป็นการพยายามที่จะกระตุ้นให้บุคคลนำสิ่งที่เรียนรู้และเก็บเป็นรูปของสัญลักษณ์ในสมอง ออกมาในรูปของพฤติกรรมภายนอก

แนวคิดการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization)

E.B. Hurlock (อ้างถึงใน สุนีย์ ปิยะวรพจน์, 2534, น. 11-12) ได้ให้ความหมายของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้เรียนรู้เพื่อที่จะได้ปฏิบัติตามมาตรฐานของกลุ่มตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณี

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2524, น. 32) ได้ให้ความหมายของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้วัฒนธรรมของสังคมเพื่อที่จะสร้างบุคลิกภาพของตนให้เหมาะสมกับสังคมที่ตนอาศัยอยู่

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, น. 46) ได้ให้ความหมายของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งมีผลทำให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนไปให้สอดคล้องกับความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มสถาบันหรือองค์กร เมื่อบุคคลเข้าไปเป็นสมาชิกใหม่

Marvin E. Olsen (อ้างถึงใน สุนีย์ ปิยะวรพจน์, 2534, น. 11-12) ได้ให้ความหมายของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม หมายถึง กระบวนการรวม (Total Process) กระบวนการหนึ่งซึ่งเป็นแหล่งที่ปัจเจกบุคคลได้อาศัยพัฒนาบุคลิกภาพของตน และเป็นแหล่งที่เขาอาศัย เรียนรู้ หรือฝึกฝนการเป็นสมาชิกของสังคม (Social Actor) กระบวนการนี้รวมไปถึงกระบวนการเรียนรู้ ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ เทคโนโลยี และอาชีพ เป็นต้น

โดยทั่วไป มีการแบ่งความมุ่งหมายของการถ่ายทอดทางสังคมเป็น 4 ประการ คือ เพื่อปลูกฝังระเบียบวินัย ปลูกฝังความมุ่งหวัง สอนให้รู้จักบทบาทและทัศนคติต่าง ๆ และสอนให้มีทักษะ ซึ่งผ่านตัวแทนการถ่ายทอดทางสังคม (Agencies of Socialization) ทำหน้าที่กล่อมเกลาบุคลิกภาพของสมาชิกหรือคอยดูแลให้เกิดการเรียนรู้ที่พึงปรารถนา ซึ่งประกอบด้วย

1. ครอบครัว ได้แก่ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง และญาติพี่น้อง โดยนักจิตวิทยาเชื่อว่า แกนของบุคลิกภาพจริง ๆ นั้น เริ่มเกิดขึ้นและก่อตัวในช่วงเวลาตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งถึง 6 ขวบ หลังจากนั้นไปจะเป็นการต่อเติมเสริมบุคลิกภาพเท่านั้น ดังนั้น ครอบครัวจึงเป็นองค์กรตัวแทนทางสังคม องค์กรแรกที่มีอิทธิพลสำคัญต่อบุคลิกภาพของเด็ก

2. สถาบันทางสังคมอื่น ๆ ก็คือ สถาบันทางศาสนาและสถาบันทางการศึกษา วัด และโรงเรียนต่างก็เป็นตัวแทนการถ่ายทอดทางสังคมในฐานะผู้กล่อมเกลา ให้บุคคลมีบุคลิกภาพสอดคล้องกับค่านิยม เจตคติ และวัฒนธรรมในสังคม

3. กลุ่มเพื่อน หมายถึง กลุ่มเพื่อนรุ่นเดียวกัน (Peer Group) จะมีอิทธิพลต่อการถ่ายทอดทางสังคม โดยบุคคลจะปฏิบัติตัวและรับเอาความคิด ค่านิยม ของกลุ่มเพื่อนมาเป็นของตนมากกว่าที่จะรับเอาสิ่งเดียวกันนี้จากพ่อ แม่และครู

4. สมาคมหรือกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ เป็นตัวแทนที่สำคัญในกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม เนื่องจากจะช่วยสร้างเสริมบุคลิกภาพ เจตคติ ค่านิยม แก่บุคคลแล้วยังมีบทบาทควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในสังคมหรือกลุ่มผลประโยชน์นั้น ๆ ด้วย

5. สื่อมวลชน เป็นตัวแทนที่มีอิทธิพลต่อการสร้างเจตคติ ค่านิยมและความเชื่ออย่างยิ่ง โดยเฉพาะในปัจจุบัน การพัฒนาของสื่อมวลชน เรียกว่า “ยุคของสารสนเทศ” ได้นำเอาวิทยาศาสตร์มาใช้ในการสื่อสารมวลชนมากขึ้น จึงมีผลทำให้อิทธิพลของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมซึ่งเกิดจากตัวแทนสื่อมวลชนมีผลต่อบุคคลและสังคมมากขึ้น

แนวคิดการถ่ายทอดทางอาชีพ (Professional Socialization)

การถ่ายทอดทางอาชีพ เป็นกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในด้านการประกอบอาชีพ เพื่อเตรียมให้บุคคลนั้นสามารถเป็นสมาชิกของกลุ่มอาชีพต่อไป

ลักษณะของการถ่ายทอดทางอาชีพ (Professional Socialization Approach) มี 2 ลักษณะ คือ (Simpon, อ้างถึงใน สุนีย์ ปิยะวรพงศ์, 2534, น. 12)

1. Induction Approach/Normative Approach ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้หรือการถ่ายทอดที่ได้รับจากสถาบันการศึกษาโดยตรง เป็นการถ่ายทอดโดยตรงที่ต้องการให้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง อย่างไรก็ตาม พบว่า การถ่ายทอดในลักษณะนี้ยังไม่สามารถทำให้ประกอบอาชีพได้อย่างสมบูรณ์

2. Reaction Approach/Situational Approach เป็นการเรียนรู้ทางอาชีพที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวผู้เรียนเอง เช่น มีความสนใจเป็นพิเศษ ถูกควบคุมให้เรียนรู้ ในที่นี้รวมถึงได้รับการถ่ายทอดโดยไม่รู้ตัว เช่น การเลียนแบบจากบุคคลอื่น การรับรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

โดยขั้นตอนของการถ่ายทอดหรือการเรียนรู้ทางอาชีพนี้มี 3 ขั้นตอน คือ (Becker and Geer, อ้างถึงใน สุนีย์ ปิยะวรพงศ์, 2534, น. 12-15)

1. ขั้นการได้รับการศึกษา (Education or Imparting of Occupational Knowledge and Skill) เป็นขั้นที่ให้ความสำคัญต่อสถาบันการศึกษา โดยเน้นไปถึงสาขาวิชาที่เรียน ดังนั้นหลักสูตรการเรียนการสอน ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้และทักษะจากการเรียนในขั้นนี้ เพื่อไปประกอบอาชีพภายหลัง นอกจากนี้การเรียนรู้ทางอาชีพจากสถาบันการศึกษา ยังรวมไปถึงการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ด้วย เพื่อใช้ในการทำงานตามหน้าที่ สรุปแล้วขั้นนี้นับว่าเป็นขั้นการเริ่มต้นเข้าสู่อาชีพจุดแรก

2. ขั้นการพัฒนาการปรับตัวให้เข้ากับอาชีพ (Development Occupational Orientation)

ภายหลังจากจบการศึกษาแล้ว บุคคลก็ต้องเริ่มประกอบอาชีพนั้น จึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อเข้าสู่อาชีพและปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมของการประกอบอาชีพ ตลอดจน ปรับตัวให้เข้ากับบทบาทของอาชีพนั้น โดยการเอาวิชาความรู้ที่เรียนมาไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน หากสามารถทำได้การปรับตัวเข้าสู่อาชีพก็จะเป็นไปอย่างราบรื่น หากเป็นไปในทางตรงกันข้าม บุคคลนั้นก็จะเกิดการพัฒนาตนเองให้สามารถปรับตัวเข้ากับอาชีพนั้น ๆ อย่างไรก็ตามการปรับตัวนี้จะเป็นลักษณะการพัฒนาตนเองตลอดเวลา จนกระทั่งหาแนวทางหรือหลักที่มั่นคงได้ โดยสาเหตุที่บุคคลยอมรับที่จะปรับตัวเข้ากับอาชีพนั้น เป็นเพราะบุคคลมีการยอมรับลักษณะการทำงานในอาชีพนั้น ๆ ได้ และลักษณะงานนั้นก็เข้ากับความรู้ที่ได้รับการเรียนรู้มาก่อน หรือในทางตรงกันข้าม หากหลักสูตรที่เรียนมาไม่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน แต่ชอบลักษณะงานที่ทำ ก็จะเกิดการพัฒนาตนเอง เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในการทำงานนั้น

3. ขั้นการเกี่ยวข้องในบทบาทของอาชีพ (Relatedness to the Professional Role)

ภายหลังจากการที่มีการพัฒนาตนเองจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับอาชีพได้แล้ว ก็เท่ากับว่าบุคคลนั้นได้ก้าวเข้าสู่การเกี่ยวข้องในอาชีพนั้นแล้ว ซึ่งลักษณะของการเกี่ยวข้องทางอาชีพนั้น มีสาเหตุอยู่ 3 ประการ คือ

3.1 เรียกว่า Status Identification เป็นการถ่ายทอดทางสถานภาพ หมายถึง การคาดหวังว่า เมื่อเข้าไปทำงานในอาชีพนั้นแล้วก็จะได้รับสถานภาพของอาชีพนั้นตามไปด้วย อาทิ ได้รับการยกย่อง, ชื่อเสียง, ความภูมิใจ, การยอมรับจากสังคม เป็นต้น ซึ่งลักษณะการคาดหวังเช่นนี้ อาจเกิดตั้งแต่ขั้นของการได้รับการถ่ายทอดทางอาชีพในขั้นแรก

3.2 เรียกว่า Occupational Commitment เป็นความผูกพันทางอาชีพ ซึ่งเป็นแรงผลักดันมาจากการแสดงบทบาทของอาชีพตามที่ตนเองคาดหวัง หรือตามที่บุคคลอื่นคาดหวัง

3.3 เรียกว่า Occupational Attraction หมายถึง สิ่งจูงใจในอาชีพ เช่น การได้รับการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของอาชีพนั้น, การเข้าไปมีประสบการณ์ที่น้อยคนจะได้รับ เป็นต้น สิ่งจูงใจเหล่านี้เป็นการให้คุณค่าทางความรู้สึก ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุในการเลือกประกอบอาชีพ และสิ่งจูงใจนี้อาจเกิดขึ้นในขณะที่กำลังศึกษาก็ได้

วิธีการถ่ายทอดทางอาชีพนี้สามารถกระทำได้ 2 วิธีคือ

1. การถ่ายทอดโดยตรง เป็นการถ่ายทอดในรูปแบบที่ต้องการ ให้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง การถ่ายทอดลักษณะนี้จะช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างชัดเจน เพราะเป็นการบอกว่า อะไรควรหรือไม่ควรทำ, ทำอย่างไร, อะไรผิด-ถูก เป็นต้น วิธีการถ่ายทอดเช่นนี้จะพบในสถานศึกษาต่าง ๆ

2. การถ่ายทอดทางอ้อมหรือไม่เจตนา เป็นการที่ผู้รับการถ่ายทอดได้รับการถ่ายทอดโดยไม่รู้ตัว เช่น จากการเลียนแบบบุคคลอื่น จากประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

Musgrave (อ้างถึงใน วรรณา เต็มสิริพจน์, 2533, น. 15) กล่าวว่า การเลือกอาชีพเป็นผลมาจากการขัดเกลาทางสังคมขั้นทุติยภูมิ (Secondary Socialization) ในการเรียนรู้บทบาทของผู้ผลิต (Producer Roles) ซึ่งมุมมองการเลือกอาชีพในแง่ nàyมีน้อยมาก การอธิบายการเปลี่ยนบทบาทจากวัยรุ่นสู่ผู้ใหญ่ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ บทบาททางอาชีพ ซึ่ง Musgrave ได้เสนอการเลือกประกอบอาชีพเป็นขั้นตอนบทพื้นฐานเชิงโครงสร้างภายในกระบวนการขัดเกลาทางสังคมเชิงเศรษฐกิจ (Economic Socialization) ดังนี้ คือ

1. ขั้นตอนการขัดเกลาทางสังคมก่อนการทำงาน (Pre-work Socialization) ช่วงเวลานี้มักจะได้รับการขัดเกลาขั้นปฐมภูมิ ที่มีผลต่อมาจนถึงการขัดเกลาขั้นทุติยภูมิ แนวทางของความผันแปรเชิงบทบาทในวัยเด็ก และการเลือกอาชีพมักจะได้รับการขัดเกลาทางสังคมจากหน่วยที่สำคัญคือ ครอบครัว พ่อแม่เป็นหลักสำคัญในการเป็นผู้ขัดเกลาต่อบทบาททางครอบครัวและบทบาทเชิงเศรษฐกิจ คือ บทบาททางอาชีพ เด็กมีโอกาสในการเรียนรู้บทบาทเชิงเศรษฐกิจจากพ่อแม่ ซึ่งพ่อแม่เป็นตัวแทนในการถ่ายทอด ให้การเรียนรู้ค่านิยมและทัศนคติ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังมีโรงเรียนและกลุ่มเพื่อน ซึ่งก็มีอิทธิพลเช่นกัน โรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญของระบบการเลือกบทบาทที่บุคคลเข้าสู่โครงสร้างอาชีพ โดยได้รับอิทธิพลที่สำคัญจากระบบการศึกษา

2. ขั้นตอนการเข้าสู่แรงงาน (Entry to The Labor Force) การเข้าสู่ตลาดแรงงานจะเลือกโดยผ่านความชอบในอาชีพ ซึ่งอาจจะได้รับการขัดเกลาทางสังคมเชิงเศรษฐกิจล่วงหน้า และการเลือกนี้จะกระทำควบคู่ไปกับการเลือกประเภทของอุตสาหกรรมหรือการค้า การเลือกอาชีพเมื่อจบการศึกษาอาจจะขึ้นอยู่กับที่ตั้งของงานอาชีพ (Local Opportunities) ในการเลือกงานครั้งแรก เขาต้องเรียนรู้บทบาท ความผันแปรทางอาชีพ ตามการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและสังคม

3. ขั้นตอนการขัดเกลาทางสังคมในงานอาชีพ (Socialization into the Job) เนื่องจากการเลือกอาชีพอาจจะไม่ใช่การเลือกครั้งเดียว เพราะว่าบางครั้งบุคคลสภาพบางประการที่แฝงอยู่ (Hidden) โดยเฉพาะงานที่กีดกันบุคคลจากสภาพแวดล้อม หรือบุคคลบางคนอาจจะประสบกับความล้มเหลว และความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานหรืออาจจะต้องประสบกับความขัดแย้ง สับสน และความล้มเหลวในงานอาชีพ ด้วยเหตุผลที่ว่า การเข้าสู่งานอาชีพครั้งแรกอาจจะไม่ประสบความสำเร็จ และตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอยู่เสมอ ทำให้บุคคลจำเป็นต้องได้รับการขัดเกลาทางสังคมเพื่อเข้าสู่งาน ซึ่งอาจจะทำให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น

4. ขั้นตอนการเปลี่ยนงาน (Job Change) บางคนทำงานครั้งแรกได้อย่างมั่นคง แต่ก็ต้องการที่จะเปลี่ยนงานหรืออาชีพในช่วงชีวิตต่อมา การเปลี่ยนแปลงงานมิใช่เป็นผลมาจากบุคลิกภาพที่ไม่แน่นอน แต่เป็นเพราะโครงสร้างอาชีพเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ และการเมือง เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อการเคลื่อนไหวเชิงอาชีพของบุคคล

การศึกษา “ปัจจัยความสำเร็จของผู้กำกับภาพไทย” ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งประกอบด้วย แนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมและแนวคิดการถ่ายทอดทางอาชีพมาเป็นแนวทางการศึกษาการพัฒนาการประกอบอาชีพผู้กำกับภาพในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพผู้กำกับภาพจนสามารถประสบความสำเร็จการประกอบอาชีพได้

แนวคิดเกี่ยวกับการกำกับภาพ

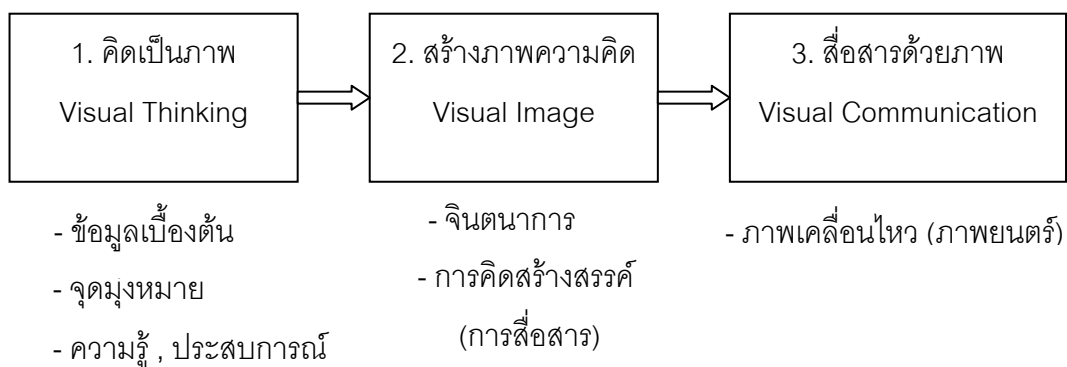
ผู้กำกับภาพ คือ นักวิชาชีพภาพยนตร์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในขั้นตอนการถ่ายทำภาพยนตร์ หัวหน้าทีมงานในหน่วยงานการถ่ายภาพยนตร์ ทำหน้าที่รับผิดชอบการทำงานด้านภาพทั้งหมดที่ปรากฏในภาพยนตร์

กระบวนการคิดและการสร้างสรรค์ภาพ

กระบวนการคิดและการสื่อสารด้วยภาพของผู้กำกับภาพ (Director of Photography) เกิดจากจินตนาการหรือจากภาพภายในความคิดถ่ายทอดออกมาสู่การรับรู้ของบุคคลหรือผู้รับสาร โดยผ่านทางจักขุประสาทเป็นสำคัญและการสร้างงานจะเป็นการรวมความคิดรวบยอดจากสาขาวิชาอื่น ๆ ตามโครงสร้างดังกล่าวมาเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสรรค์ ดังภาพต่อไปนี้

ภาพที่ 2.1

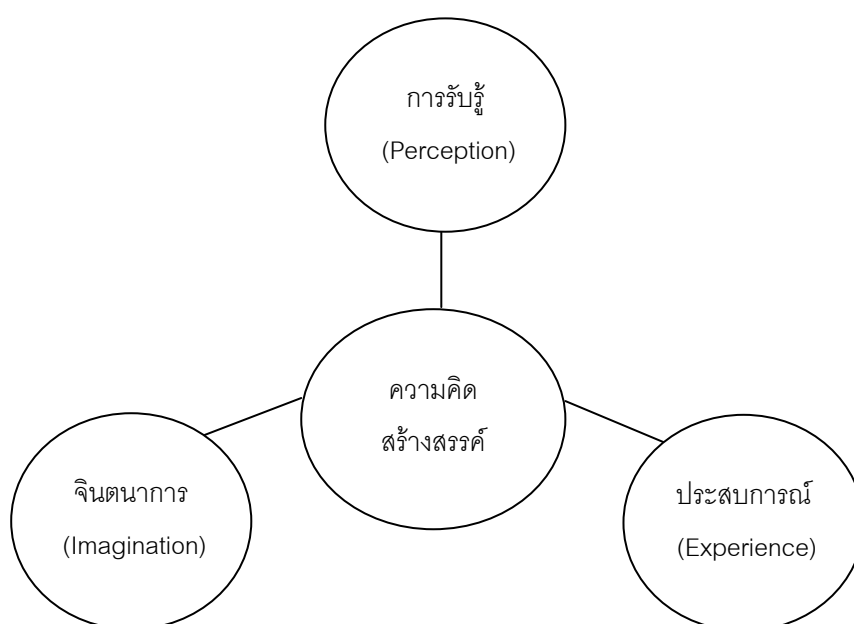
กระบวนการคิดและการสร้างสรรค์ภาพ



การสร้างสรรค์เป็นกระบวนการถ่ายทอด ความรู้สึกลึกซึ้งที่มีต่อโลกภายนอก สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติให้ปรากฏเป็นภาพได้ โดยการสร้างสรรค์มีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

ภาพที่ 2.2

ส่วนประกอบของการสร้างสรรค์



1. การรับรู้ (Perception)

การรับรู้เป็นพื้นฐานเบื้องต้นของกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญของชีวิต ทำให้เกิดอารมณ์และความรู้สึก การรับรู้เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมซึ่งมีผลต่อจิตใจทั้งในลักษณะชั่วคราวและคงทนถาวร ทำให้บุคคลมองเห็นคุณค่าของสิ่งแวดล้อม เกิดการพัฒนา การเลือกสรรและการวิเคราะห์แยกแยะเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของแต่ละบุคคล

2. จินตนาการ (Imagination)

จินตนาการเป็นผลมาจากการรับรู้ด้วยประสาทสัมผัสต่าง ๆ ของมนุษย์ เมื่อมีความรู้มาก และเห็นมามากก็จะทำให้เกิดความคิดอันหลากหลายและมีจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ มากมาย ซึ่งกล่าวได้ว่า จินตนาการเกิดจากการสังสมการรับรู้ต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัวบวกกับความคิดของมนุษย์การใช้จินตนาการแบบอุดมคติ คือ การสร้างสรรค์ขึ้นใหม่ด้วยรูปแบบที่แตกต่างไปจากที่เคยเห็น

3. ประสบการณ์ (Experience)

ประสบการณ์ของมนุษย์มีผลต่อการสร้างสรรค์งานของมนุษย์ เนื่องจากในชีวิตประจำวันของมนุษย์มีประสบการณ์มากมาย ซึ่งบางครั้งมีความสำคัญต่อมนุษย์เป็นพิเศษจนจำได้ฝังใจ ประสบการณ์เช่นนี้เรียกว่า ประสบการณ์แท้ อันเป็นประสบการณ์ที่เป็นระเบียบทุกส่วนทุกตอน มีความหมาย มีความสำคัญและมีอารมณ์ที่เด่นชัด เช่น อารมณ์แห่งความกดดัน ความอ่อนหวานนุ่มนวลและความกลัว เป็นต้น การสร้างสรรค์งาน เป็นประสบการณ์ทางสุนทรียภาพ มีรูปทรง มีความหมาย มีอารมณ์ การสร้างสรรค์ผลงานสามารถแสดงออกถึงแก่นของประสบการณ์ได้ดีที่สุด และยังเป็นกำลังเสริมให้แก่ประสบการณ์อื่น ๆ ที่ตามมาอีกด้วย

ความหมายและความสำคัญของผู้กำกับภาพ (Cinematographer/Director of Photography)

Cecil B. de Mille (quoted in Ferrington, 2006) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้กำกับภาพ คือ หัวใจสำคัญของการผลิตภาพยนตร์ เป็นผู้สร้างสรรค์ผลงานจากแรงบันดาลใจ โดยผ่านขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ มากมาย เพื่อถ่ายทอดเรื่องราว อารมณ์และความรู้สึกผ่านกล้องถ่ายภาพยนตร์ไปยังบุคคลจำนวนมาก ให้สิ่งเหล่านี้ได้บรรลุผลตามที่คาดหวังไว้

Theo Van de Sande (quoted in Ferrington, 2006) แสดงทัศนะไว้ว่า ผู้กำกับภาพ คือ บุคคลผู้กำหนดรูปแบบของภาพในภาพยนตร์ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งจบเรื่องและรูปแบบของภาพนี้เอง บ่อยครั้งที่ผู้ชมจะหวงคิดและนึกถึงเกี่ยวกับภาพที่ปรากฏหรือความรู้สึกของภาพยนตร์

Freddie Young (อ้างถึงใน สุทัศน์ บุรีรักษ์ดี, 2529, น. 196) ได้พูดถึงผู้กำกับภาพว่า คือ บุคคลผู้เป็นศูนย์กลางการถ่ายทอดด้านความคิด จินตนาการระหว่างผู้เขียนบทภาพยนตร์กับผู้กำกับภาพยนตร์ โดยนำความคิดและจินตนาการที่ได้มากำหนดเทคนิคและวิธีการเพื่อนำเสนอออกเป็นภาษาภาพลงบนจอภาพยนตร์

สุทัศน์ บุรีรักษ์ดี (2529, น. 201) ได้อธิบายว่า ผู้กำกับภาพ คือ บุคคลที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก 2 ประการ คือ การจัดแสง (Lighting) และการใช้กล้อง (Operator)

อุบลรัตน์ ศิริยุวศักดิ์ (2547, น. 359) อธิบายหน้าที่การทำงานของผู้กำกับภาพว่าเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านภาพทั้งหมดที่ปรากฏในภาพยนตร์ เป็นผู้วางแผนการถ่ายภาพยนตร์แต่ละช็อต ให้คำแนะนำเกี่ยวกับมุมกล้อง การจัดไฟและการให้แสงในแต่ละฉาก ทำงานใกล้ชิดกับผู้กำกับภาพยนตร์เพื่อจะได้ทราบความต้องการว่าจะให้ภาพปรากฏออกมาเช่นไร แล้วจึงสั่งงานต่อไปยังช่างกล้องและฝ่ายจัดแสง

บรรจง โกศัลวัฒน์ (2539, น. 994-995) ได้อธิบายการทำงานในหน้าที่ผู้กำกับภาพในภาพยนตร์ไทย หมายถึง ตากล้อง เพราะตากล้องจะทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ถ่ายบันทึกภาพและผู้กำกับภาพในเวลาเดียวกัน หน้าที่ของผู้กำกับภาพคือ งานจัดแสงและควบคุมปริมาณของแสงที่จะใช้ภายในฉากนั้น ๆ ให้เหมาะสม ในขณะเดียวกันจะวางมุมภาพและกำหนดความเคลื่อนไหวกล้องร่วมกับผู้กำกับการแสดง ผู้กำกับภาพจะทำงานร่วมกับผู้กำกับการแสดงอย่างใกล้ชิด โดยจะต้องพยายามเข้าใจจุดมุ่งหมายที่ผู้กำกับการแสดงต้องการถ่ายทอดว่าภาพยนตร์จะมีรูปแบบการนำเสนอและสไตล์ของภาพแบบใด

รักสานต์ วิวัฒน์สินอุดม (2546, น. 203) ได้อธิบายหน้าที่รับผิดชอบของผู้กำกับภาพว่า เป็นผู้ทำงานประสานกับผู้กำกับภาพยนตร์ โดยแปลความหมายจากบทภาพยนตร์ไปเป็นภาพเคลื่อนไหว เป็นผู้รับผิดชอบทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาพที่ปรากฏในภาพยนตร์ การจัดแสง รวมถึงการเลือกใช้กล้อง เลนส์และอุปกรณ์ประกอบต่าง ๆ ประเภทของฟิล์ม ตรวจสอบฟิล์มที่ใช้ถ่ายทดสอบ (Film Test) การตกแต่งฉาก อุปกรณ์ประกอบฉากว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแสดง เสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย ทรงผมและการแต่งหน้าหรือไม่ คอยระมัดระวังเรื่องทิศทางของกล้องระหว่างช็อตต่อช็อตหรือฉากต่อฉากให้มีความต่อเนื่องกัน หาตำแหน่งกล้อง มุมกล้อง การเคลื่อนไหว กำหนดค่าของแสง การทดสอบแสง การจัดองค์ประกอบภาพ การจัดแสง โทนสีของภาพ ควบคุมการทำงานทั้งหมดนี้ให้ไปด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ภาพที่งดงามกลมกลืนและความหมายถูกต้องตามความต้องการของผู้กำกับภาพยนตร์ ความรับผิดชอบยังครอบคลุมถึงคอยตรวจสอบคุณภาพของฟิล์ม Work Print และ Answer Print ด้วย

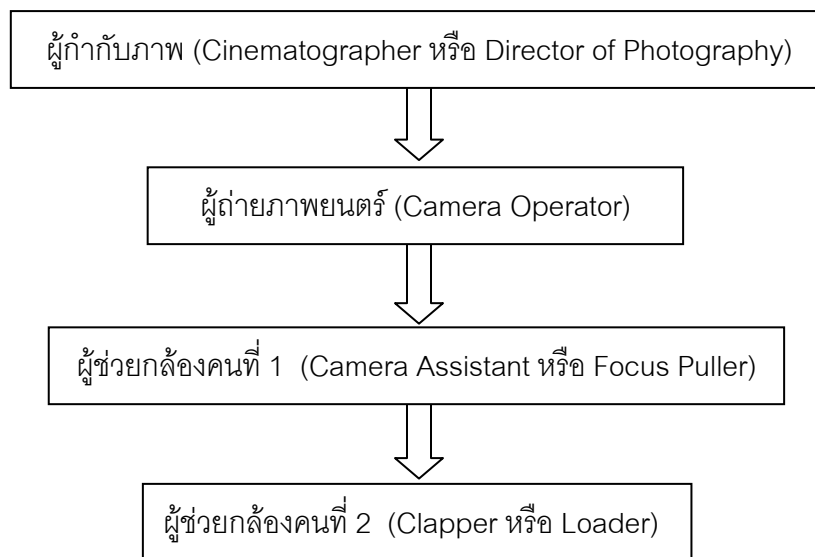
จึงสรุปได้ว่า ผู้กำกับภาพ คือ บุคคลผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบกำหนดรูปแบบหรือสไตล์ของภาพในภาพยนตร์ โดยอาศัยความคิดและจินตนาการของผู้เขียนบทและผู้กำกับภาพยนตร์มา กำหนดเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ อาทิ การจัดแสง การวางมุมกล้อง การเคลื่อนไหวกล้อง เป็นต้น เพื่อถ่ายทอดเป็นภาษาภาพเพื่อสื่อความหมายในภาพยนตร์

โครงสร้างหน่วยงานการถ่ายภาพยนตร์ (Cinematographer Department)

โครงสร้างการบริหารงานหน่วยงานการถ่ายภาพยนตร์มีรูปแบบสายงานตามหน้าที่งาน (Functional Organization) และมีระบบงานที่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team) สำหรับหน่วยงานการถ่ายภาพยนตร์ประกอบด้วยบุคลากรต่าง ๆ ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้คือ

ภาพที่ 2.3

โครงสร้างการบริหารงานหน่วยงานการถ่ายภาพยนตร์



1. ผู้กำกับภาพ (Cinematographer หรือ Director of Photography) เป็นผู้รับผิดชอบภาพที่ปรากฏในภาพยนตร์ด้วยการวางแผนการถ่ายภาพโดยคำนึงถึงงบประมาณ ระยะเวลาและความเหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้กำกับภาพจะเป็นผู้ออกแบบ กำหนดการจัดแสง มุมกล้อง ทิศทางการเคลื่อนไหวกล้อง รวมถึงการเลือกใช้อุปกรณ์ เลนส์ ฟิล์มและอุปกรณ์ประกอบต่าง ๆ (สุทัศน์ บุรีรักษ์ดี, 2528, น. 201-202) เพื่อให้สามารถถ่ายทอดเรื่องราว เหตุการณ์ และอารมณ์ ความรู้สึก

ตามที่คุณกำกับภาพยนตร์ต้องการปรากฏเป็นภาพยนตร์ที่สมบูรณ์ ผู้กำกับภาพจึงต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องความต่อเนื่องของภาพ (Pictorial Continuity) อย่างดีด้วย

2. ผู้ถ่ายภาพยนตร์ (Camera Operator) ทำงานโดยรับคำสั่งหรือได้รับความรับผิดชอบมาจากผู้กำกับภาพ โดยทำหน้าที่ควบคุมและดูแลกล้องถ่ายภาพยนตร์ที่ตนรับผิดชอบ เช่น การจัดองค์ประกอบภาพ การควบคุมการเคลื่อนไหวกล้อง เป็นต้น (สุทัศน์ บุรีรักษ์ดี, 2528, น. 203) ผู้ถ่ายภาพยนตร์จะเป็นบุคคลที่มองเห็นภาพทุกเทค (Take) และบอกยุติการบันทึกภาพหรือคัท (Cut) ได้ในกรณีที่เกิดความผิดพลาดในกรอบภาพ (Frame) เป็นผู้คอยดูแลบำรุงรักษากล้อง ในขณะที่ถ่ายทำภาพยนตร์ เช่น ดูแลชัตเตอร์ (Shutter) ฟิลเตอร์ (Filter) โฟกัส (Focus) เลนส์ (Lens) ให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์พร้อมใช้งาน รวมถึงคอยตรวจสอบฟิล์มที่เข้าและการบรรจุฟิล์มให้ถูกต้องเรียบร้อย นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่ทำงานประสานกับหัวหน้าคนงาน (Key grip) ที่คอยช่วยเหลือเคลื่อนดอลลี่ (Dolly) เครน (Crane) ให้สัมพันธ์กับการถ่ายภาพยนตร์ (รักษานต์ วิวัฒน์สินอุดม, 2546, น. 203-204)

3. ผู้ช่วยกล้องคนที่ 1 (Camera Assistant หรือ Focus Puller) ทำหน้าที่เป็นผู้ใส่ฟิล์มเข้ากล้อง จัดเตรียมกล้องและอุปกรณ์ประกอบกล้องให้พร้อมสำหรับการถ่ายภาพยนตร์ โดยการถ่ายภาพยนตร์ในแต่ละช็อตนั้นจะต้องหาระยะโฟกัสของกล้อง ระบุและตรวจสอบความถูกต้องของการโฟกัสในขณะที่ดำเนินการถ่ายภาพยนตร์ พร้อมทั้งทำหน้าที่ปรับหน้ากล้อง เปลี่ยนเลนส์ ปรับเปลี่ยนองศาชัตเตอร์ (Shutter Degree) ความเร็วกล้อง (Camera Speed) ตามคำสั่งของผู้ถ่ายภาพยนตร์ (สุทัศน์ บุรีรักษ์ดี, 2528, น. 203-205)

4. ผู้ช่วยกล้องคนที่ 2 (Clapper หรือ Loader) ทำหน้าที่บรรจุฟิล์มเข้าแมกกาซีนและบางกรณีอาจต้องใส่ฟิล์มเข้ากล้องด้วย คอยตรวจสอบและจดจำลำดับฟิล์มที่บันทึกภาพไปแล้วและที่เหลืออยู่ เป็นผู้แจ้งรายละเอียดของการถ่ายทำในแต่ละช็อตลงในกระดานเสลท (Slate) และจดรายงานการถ่ายภาพยนตร์ รวมถึงจัดเก็บรวบรวมฟิล์มที่บันทึกภาพแล้วบรรจุลงกล่องและเก็บฟิล์มที่ยาวม้วนที่ยังไม่บันทึกภาพ (Short ends) เพื่อใช้สำหรับถ่ายในบางช็อตที่มีความยาวพอดีกับฟิล์มที่เหลือ บางครั้งต้องทำหน้าที่ตีเสลท (Slate) ด้วย (สุทัศน์ บุรีรักษ์ดี, 2528, น. 206)

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้กำกับภาพ

ผู้กำกับภาพ เป็นผู้รับผิดชอบทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาพที่ปรากฏในภาพยนตร์ โดยภายหลังจากการอ่านและตีความบทภาพยนตร์อย่างละเอียด เพื่อทำความเข้าใจเรื่องราวและอารมณ์ของเรื่องแล้วนั้น ผู้กำกับภาพจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนการถ่ายภาพยนตร์

เมื่อผู้กำกับภาพได้ศึกษาบทภาพ (Storyboard) รวมถึงแผนผังของพื้นที่การถ่ายทำในขั้นตอนการเตรียมการก่อนการถ่ายทำ (Pre-production) แล้วจึงเตรียมการวางแผนและเลือกอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับถ่ายภาพยนตร์ (รักสานต์ วิวัฒน์สินอุดม, 2546, น. 242) หมายถึง การเลือกเครื่องมือ อุปกรณ์ กล้องและฟิล์มให้เหมาะกับเหตุการณ์ สถานที่ และรูปแบบของภาพยนตร์ รวมถึงเทคนิคและวิธีการถ่ายภาพยนตร์

2. การจัดองค์ประกอบภาพ

การจัดองค์ประกอบภาพ (Composition of shot) เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้กำกับภาพนำส่วนประกอบที่มองเห็นมาใช้ได้อย่างมีความหมายทั้งในเชิงความคิด และเชิงความรู้สึก ซึ่งได้แก่ ความสมดุล การเน้นจุดเด่น ความกลมกลืน ความแตกต่าง ความลดหลั่น จังหวะ และสัดส่วน (สุทัศน์ บุรีรักษ์ดี, 2528, น. 400) โดยผู้กำกับภาพจะเลือกใช้หลักการจัดองค์ประกอบภาพเหล่านี้ อย่างระมัดระวัง เพื่อให้บรรลุถึงความเป็นเอกภาพของงาน

3. การกำหนดมุมมอง (สุทัศน์ บุรีรักษ์ดี, 2528, น. 264-270)

ผู้กำกับภาพ สามารถใช้กล้องกำหนดบทบาทของผู้ชม (Audience Role) ได้

3 รูปแบบ คือ

3.1 การนำเสนอภาพในรูปแบบแทนการได้เห็น (Objective shot) เป็น ลักษณะการถ่ายภาพอย่างพื้นฐานทั่ว ๆ ไป ของการถ่ายบันทึกภาพที่หวังผลเพียงการบันทึกเหตุการณ์ทุกอย่างที่เกิดขึ้น และจะไม่นำผู้ชมเข้าไปพัวพันกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

3.2 การนำเสนอภาพในรูปแบบดึงผู้ชมเข้ามาพัวพันกับเหตุการณ์ (Subjective shot) เป็นการนำเสนอภาพในลักษณะสร้างความรู้สึกเสมือนกับว่า ผู้ชมเข้ามาอยู่ในเหตุการณ์นั้นด้วย ได้แก่ การใช้กล้องแทนสายตาของผู้ชม และกล้องแทนสายตาตัวละคร

3.3 การนำเสนอภาพในรูปแบบการรับรู้อย่างใกล้ชิด (Point of view shot) เป็นภาพในลักษณะการสร้างให้ผู้ชมเกิดความรู้สึกเหมือนกับได้อยู่ใกล้เหตุการณ์

4. การกำหนดมุมกล้อง (สุทัศน์ บุรีรักษ์ดี, 2528, น. 280-292)

การกำหนดมุมกล้อง (Camera Angle) เพื่อการถ่ายภาพยนตร์เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะช่วยให้รูปแบบของภาพที่นำเสนอไปยังผู้ชมประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น โดยรูปแบบของการกำหนดมุมกล้องเกี่ยวกับการถ่ายภาพยนตร์ ในทางปฏิบัติแยกออกได้ 2 ลักษณะ คือ

4.1 การกำหนดตำแหน่งมุมกล้องทางแนวตั้ง (The vertical plane) หมายถึง การกำหนดระดับความสูงต่ำของตำแหน่งกล้องภาพยนตร์ โดยทั่วไป สามารถแยกออกได้ 5 ระดับ

คือ มุมสูงมาก ๆ (Extreme high angle), มุมสูง (high angle shot), มุมระดับสายตา (Eye level shot), มุมต่ำ (Low angle shot) และมุมต่ำมาก ๆ (Extreme low angle)

4.2 การกำหนดลักษณะของมุกล้อมตามแนวนอน (The horizontal plane) หมายถึง การกำหนดทิศทางของการถ่ายภาพยนตร์เกี่ยวกับบุคคล (ตัวแสดง) ซึ่งผู้ถ่ายภาพยนตร์จะพิจารณาถึงองศาของตำแหน่งกล้องที่ทำมุมกับตัวแสดงในฉาก ลักษณะการกำหนดมุกล้อมตามแนวนอนแยกออกได้ดังนี้ คือ การถ่ายภาพจากด้านหน้าของตัวแสดง (front), การถ่ายภาพจากด้านหน้าของตัวแสดงประมาณสามส่วนสี่ (3/4 front), การถ่ายภาพจากด้านข้างของตัวแสดง (side), การถ่ายภาพจากด้านหลังของตัวแสดงประมาณสามส่วนสี่ (3/4 back) และการถ่ายภาพจากด้านหลังของตัวแสดง (back)

5. การกำหนดขนาดภาพ

การกำหนดลักษณะขนาดภาพ (Image size) คือ การกำหนดขอบเขตของภาพที่จะถ่าย โดยคำนึงถึงความกว้างหรือความแคบของมุมรับภาพของเลนส์ โดยหลักการขั้นพื้นฐานในการกำหนดขนาดภาพ แบ่งออกได้ดังนี้ ภาพระยะไกลมาก (Extreme long shot), ภาพระยะไกล (Long shot), ภาพระยะปานกลาง (Medium shot), ภาพระยะใกล้ (Close shot) และภาพระยะใกล้มาก (Extreme close-up) (สุทัศน์ บุรีรักษ์ดี, 2528, น. 272-277)

6. การกำหนดการเคลื่อนกล้อง

การกำหนดวิธีการเคลื่อนกล้องถ่ายภาพยนตร์ (Camera Movement) เป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของกล้องไปพร้อมกับการบันทึกภาพ และมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงลักษณะของภาพ รูปแบบ และเนื้อหาของการนำเสนอภาพด้วย จุดประสงค์หลักของการเคลื่อนกล้อง คือ การติดตามตัวแสดง เป็นการเชื่อมกันระหว่างสองความคิด และยังเป็นการสร้างอารมณ์ให้กับผู้ชม (สุทัศน์ บุรีรักษ์ดี, 2528, น. 292-311) โดยทั่วไป การเคลื่อนกล้อง มีดังนี้ การแพน (Panning), การทิลท์ (Tilting), การดอลลี (Dolly), การแทรก (Trucking), การเครน (Craning) และการถือกล้องถ่าย (Handheld Camera) (รักสานต์ วิวัฒน์สินอุดม, 2546, น. 221)

7. การจัดแสง

การจัดแสง (Lighting) คือ องค์ประกอบหลักที่ช่วยให้เกิดการบันทึกภาพลงบนฟิล์มภาพยนตร์ โดยการจัดแสงสามารถช่วยเสริมมิติทางด้านความลึกของวัตถุ (สิ่งที่ถ่ายช่วยการถ่ายทอดอารมณ์ (Mood) ของเหตุการณ์ต่าง ๆ ช่วยสร้างบรรยากาศของภาพ (Atmosphere) เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น รวมถึงช่วยเสริมสร้างความงามการจัดองค์ประกอบภาพ (Composition) ด้วย (สุทัศน์ บุรีรักษ์ดี, 2528, น. 222)

8. การรักษาความต่อเนื่อง (บรรจง โกศัลวัฒน์, 2537, น. 977-980)

ภาพยนตร์ประกอบขึ้นจากข้อที่ถ่ายทำอย่างต่อเนื่องกัน จากมุมภาพในลักษณะต่าง ๆ กัน และเมื่อนำมาเรียงต่อกัน ควรจะมีความต่อเนื่องกลมกลืนกัน หากเกิดความผิดพลาดเรื่องทิศทางภายในข้อ จะทำให้ผู้ชมเกิดความรู้สึกสับสนขึ้นได้ ซึ่งความต่อเนื่องของภาพเกี่ยวกับทิศทางในภาพยนตร์นั้นมี 4 ลักษณะ คือ

8.1 ความต่อเนื่องของภาพในทิศทางที่ช่วยเสริมกัน

8.2 ความต่อเนื่องของภาพในทิศทางตรงข้าม

8.3 ความต่อเนื่องของภาพจากเส้นกลาง

8.4 ความต่อเนื่องของภาพในทางโค้ง

การถ่ายภาพยนตร์ ผู้กำกับภาพต้องอาศัยหลักของการใช้เส้น 180 องศา คือ หลักของการถ่ายภาพยนตร์ที่ผู้ถ่ายภาพยนตร์พยายามจะรักษาทิศทางความต่อเนื่องของภาพ หรือกฎของการวางมุมกล้องให้สัมพันธ์กับการกระทำ (Action) ของนักแสดงที่เคลื่อนไหวในทิศทางที่ถูกตัด โดยปกติผู้ถ่ายภาพยนตร์จะวางเส้น 180 องศาก่อนการถ่ายภาพยนตร์แต่ละครั้ง เป็นเส้นในความคิดของผู้ถ่ายภาพยนตร์ ซึ่งจะลากขึ้นจากตำแหน่งที่ใกล้ตัวนักแสดงมากที่สุด จากด้านหนึ่งไปยังอีกด้านหนึ่งของภาพหรือจากผู้แสดงคนหนึ่งไปยังผู้แสดงอีกคนหนึ่ง

การศึกษา “ปัจจัยความสำเร็จของผู้กำกับภาพไทย” ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการกำกับภาพมาเป็นแนวทางการศึกษากระบวนการคิดสร้างสรรค์และการทำงานอาชีพผู้กำกับภาพในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยแต่ละท่าน โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์วิธีการทำงานและการสร้างสรรค์ผลงานที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพกำกับภาพไทย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง “ปัจจัยความสำเร็จของผู้กำกับภาพไทย” ผู้วิจัยพบตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สุนีย์ ปิยะวรพงศ์ (2534, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษา “การเข้าสู่อาชีพของบุคลากรในการผลิตละครโทรทัศน์ กรณีศึกษา: ละครโทรทัศน์เรื่อง ขมิ้นกับปูน” พบว่า การเข้าสู่อาชีพของบุคลากรหลังจบ เป็นผลอันเนื่องมาจากการติดต่อสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับวงการบันเทิง ทำให้โครงสร้างของโอกาสเปิดให้บุคคลเหล่านี้เข้าสู่อาชีพในที่สุด โดยที่สถาบันการศึกษาไม่ใช่ตัวเปิดโอกาสนี้แต่อย่างใด เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มิได้จบการศึกษามาโดยตรง สำหรับการเข้าสู่อาชีพของนักแสดงจะมีลักษณะเช่นเดียวกับบุคลากรหลังจบ แต่ต้องอาศัยปัจจัยเกื้อหนุนเพิ่ม คือ การมี

รูปร่างหน้าตาดีเป็นสำคัญและการมีความสามารถด้านการแสดงเป็นปัจจัยรองไป สุดท้ายการเข้าสู่อาชีพของผู้เขียนบทโทรทัศน์ก็เช่นเดียวกับบุคลากรที่กล่าวมาแล้ว แต่แตกต่างกันก็ตรงปัจจัยที่เกื้อหนุนให้เข้าสู่อาชีพ คือ การมีความสามารถเฉพาะบุคคล (Gift) ด้านการเขียนบท สิ่งจูงใจให้เข้าสู่อาชีพในส่วนของบุคลากรหลังจาก โดยส่วนใหญ่จะมีได้มีความมุ่งมั่นที่จะมาประกอบอาชีพทางนี้ แต่เป็นไปด้วยเหตุผลที่ว่า เป็นงานที่แปลก, ดีกว่างานที่กำลังทำอยู่, มีภูมิลำเนาอยู่ใกล้สถานที่ทำงาน, ยังไม่มีอาชีพ เป็นต้น แต่ในส่วนของนักแสดงพบว่า มีความสนใจในอาชีพนี้อยู่ก่อนแล้วเกือบทั้งสิ้นและสำหรับผู้เขียนบทโทรทัศน์นั้น สิ่งจูงใจให้เข้าสู่อาชีพ คือ ความไม่มั่นคงของอาชีพนักแสดงที่ประกอบอยู่ก่อนเข้าสู่อาชีพผู้เขียนบท ตัวแทนการถ่ายทอดอาชีพที่สำคัญ คือ กลุ่มอาชีพหรือกลุ่มเพื่อนร่วมอาชีพ นอกจากนี้ยังเกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง สถาบันการศึกษา สื่อมวลชนและประสบการณ์จากอาชีพอื่น

ธิติมา รุญเจริญ (2543, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพนักเขียนสารคดีอิสระทางสื่อโทรทัศน์และสื่อสิ่งพิมพ์” พบว่า การพัฒนาอาชีพของนักเขียนสารคดีอิสระเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่วัยเด็กจนถึงปัจจุบัน โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในวัยเด็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมทางครอบครัวและสื่อมวลชน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาเข้าสู่อาชีพ และพบว่าเป็นพื้นฐานสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาโอกาสและความสามารถในการทำงานสารคดีอิสระในโอกาสต่อมา ส่วนในกระบวนการถ่ายทอดทางอาชีพ พบว่า พื้นฐานการศึกษา การเรียนรู้โดยความสนใจส่วนตัว และประสบการณ์การทำงาน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานสารคดีอย่างมีรูปแบบเฉพาะ และประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้การจัดการการทำงานเมื่อเข้าสู่อาชีพ

โดยสรุปกล่าวได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพนักเขียนสารคดีอิสระทางสื่อโทรทัศน์และสื่อสิ่งพิมพ์ ที่เป็นปัจจัยจำเป็น 3 ประการคือ การมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานสารคดีที่มีความโดดเด่นอย่างมีรูปแบบเฉพาะ (Style) มีความสามารถและมีความรับผิดชอบในการจัดการการทำงานด้วยตนเอง เพื่อมีผลงานปรากฏอย่างต่อเนื่อง และการมีทัศนคติที่ดีในการประกอบอาชีพ อย่างไรก็ตาม พบว่านักเขียนแต่ละท่านมีปัจจัยอื่นที่เป็นปัจจัยสนับสนุนการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้แต่ละท่านสามารถทำงานสารคดีอิสระในรูปแบบที่แตกต่างกัน

สมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2535, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง “การศึกษาการประกอบอาชีพอิสระของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา” พบว่า ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีรูปแบบการเข้าสู่การประกอบอาชีพอิสระ มี 4 แบบ คือ การประกอบอาชีพตามบิดามารดา สามีหรือภรรยา คนใกล้เคียงที่ประสบความสำเร็จ และทดลองทำหลายอาชีพ โดยเหตุผลและแรงจูงใจมีดังนี้

1. บิดา มารดา สามีหรือภรรยาทำมาก่อน
2. รายได้ดี มองเห็นลู่ทางที่จะยกฐานะตนเองได้
3. ได้ประสบการณ์ตอนเป็นลูกจ้าง
4. เรียนมาโดยตรง
5. ไม่ชอบการเป็นลูกน้อง ชอบความเป็นอิสระ
6. มีบุคคลมาชักชวน แนะนำ และให้การสนับสนุน

พรณี ไทกุลพานิชย์ (2545, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษา “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของนักพัฒนารุ่นใหม่ในองค์กรพัฒนาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” พบว่า ภูมิหลังของบุคคล ด้านการเลี้ยงดูในวัยเด็กของครอบครัว และประสบการณ์ระหว่างการเรียนรู้ เป็นสิ่งหล่อหลอมบุคลิกภาพ ความคิด ความเชื่อมั่น และการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิตของบุคคล เป็นปัจจัยส่งเสริมนักพัฒนาในการทำงานกับองค์กรพัฒนาเอกชน เพราะลักษณะงานมีความท้าทายและต้องการความคิดสร้างสรรค์ขณะเดียวกันก็เผชิญปัญหาจากการทำงานสูง การตัดสินใจทำงานของนักพัฒนารุ่นใหม่ ประกอบด้วยปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยรายได้, ปัจจัยด้านครอบครัว, ซึ่งการตัดสินใจด้วยเหตุผลที่แตกต่างกันมิได้เป็นข้อจำกัดในการทำงานร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชน เพราะปัจจัยในองค์กรด้านลักษณะงาน, ความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและความเป็นทีมงาน, การมีส่วนร่วมในองค์กร, ระบบการสื่อสารในองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยจูงใจให้นักพัฒนารุ่นใหม่ทำงานกับองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกัน การเผชิญปัญหาและกระบวนการคลี่คลายปัญหาที่เหมาะสมจะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้นักพัฒนาเกิดความพอใจในการทำงานกับองค์กร

การศึกษา “ปัจจัยความสำเร็จของผู้กำกับภาพไทย” ผู้วิจัยมุ่งศึกษากลุ่มผู้กำกับภาพในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย โดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ ทักษะ ความรู้และความสามารถในการประกอบอาชีพผู้กำกับภาพไทย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางการประกอบอาชีพผู้กำกับภาพในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอาศัยทฤษฎีทางอาชีพ แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จการประกอบอาชีพ แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม แนวคิดเกี่ยวกับผู้กำกับภาพและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์และอธิบายปัจจัยการเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทยและปัจจัยความสำเร็จในอาชีพผู้กำกับภาพไทย