

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอข้อมูลจากการสัมภาษณ์แหล่งข้อมูลบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ผู้กำกับภาพไทย ผู้อำนวยการสร้างและผู้กำกับภาพยนตร์ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความสำเร็จของผู้กำกับภาพไทยนับตั้งแต่การเข้าสู่อาชีพจนกระทั่งประสบความสำเร็จการประกอบอาชีพผู้กำกับภาพไทยได้ตามลำดับดังนี้

ช่วงที่ 1 ปัจจัยการเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทย

การพัฒนาเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพเป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของตัวบุคคล โดยอาศัยการเรียนรู้และประสบการณ์การทำงานจาก “แหล่งการเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพ” จนกระทั่งบุคคลได้รับ “โอกาส” เข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทยได้ จากการศึกษาสามารถสรุปรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทยได้เป็น 3 รูปแบบ

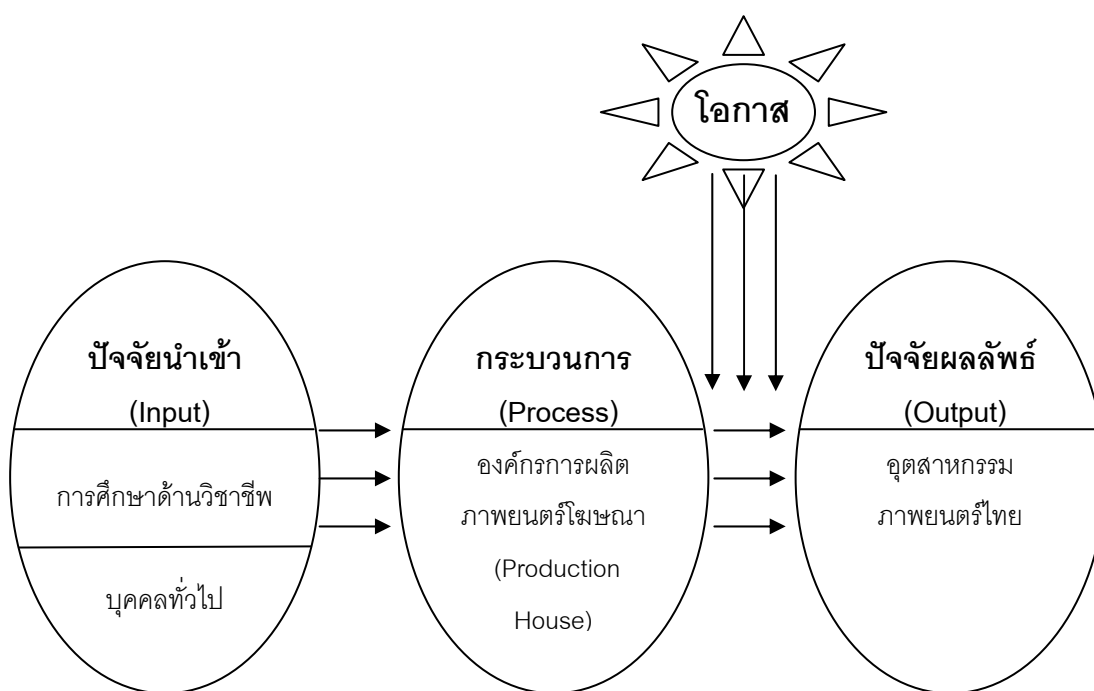
1. การพัฒนาการเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพจากแหล่ง (Source) “องค์กรการผลิตภาพยนตร์โฆษณา (Production House)”

การพัฒนาการเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพจากแหล่งองค์กรการผลิตภาพยนตร์โฆษณา คือ การพัฒนาการเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพของบุคคลตามระบบกลไกหรือรูปแบบการทำงานในองค์กรการผลิตภาพยนตร์โฆษณา จึงกล่าวได้ว่า องค์กรการผลิตภาพยนตร์โฆษณาจึงเป็นปัจจัยกำหนดและพิจารณาเลือกบุคคลเข้าสู่อาชีพ การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนการกำหนดเงื่อนไขและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ อาทิ ค่าตอบแทน เวลาทำงาน วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น จากแบบโครงสร้าง (Model) รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทยข้างต้น ประกอบด้วยกลไกระบบที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1. การเลือกอาชีพ 2. การเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพ 3. โอกาสการเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ภาพที่ 5.1

การเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทยจากแหล่ง (Source)

“องค์กรการผลิตภาพยนตร์โฆษณา”



1.1 การเลือกอาชีพ

การเลือกอาชีพ คือ การเริ่มต้นเข้าสู่อาชีพของบุคคล โดยอาศัยปัจจัยด้านพื้นฐานความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ ตลอดจนความสนใจเฉพาะบุคคล แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกและโอกาสการเปิดรับบุคลากรเข้าสู่องค์กรการทำงานด้วย

การเริ่มต้นเข้าสู่อาชีพในองค์กรการผลิตภาพยนตร์โฆษณาประกอบด้วยกลุ่มบุคคล 2 กลุ่ม คือ 1. กลุ่มบุคคลที่จบการศึกษาด้านวิชาชีพโดยตรง 2. กลุ่มบุคคลทั่วไป

1.1.1 กลุ่มบุคคลที่จบการศึกษาด้านวิชาชีพโดยตรง คือ กลุ่มบุคคลที่มีพื้นฐานความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ด้านอาชีพ โดยบุคคลเรียนรู้หรือได้รับการถ่ายทอดอาชีพจากการศึกษาตามระบบโครงสร้างหลักสูตรวิชาชีพ ทำให้บุคคลได้เรียนรู้ ฝึกทักษะและเข้าใจโครงสร้างพื้นฐานด้านอาชีพ การเรียนรู้และการพัฒนาด้านอาชีพจะประสบความสำเร็จเมื่อบุคคลสามารถวิเคราะห์หาความถนัดและความมุ่งมั่นหวังด้านอาชีพของตนเองได้อย่างชัดเจน ซึ่งสิ่งดังกล่าวจะส่งผลให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ ความเชี่ยวชาญและมุ่งทดสอบ ทดลองวิชาชีพตามที่ตนเองต้องการ จนกระทั่งเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ด้านวิชาชีพของตัวบุคคลเอง

กลุ่มผู้กำกับภาพไทยที่จบการศึกษาด้านวิชาชีพมาโดยตรง ขณะที่ศึกษาอยู่ยังไม่สามารถวิเคราะห์หาความถนัดและความต้องการด้านอาชีพได้ ดังนั้น การเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพที่ได้รับจากการศึกษาจึงเป็นการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานด้านวิชาชีพ แต่เป็นจุดเริ่มต้นที่เป็นแนวทางให้บุคคลสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้และพัฒนาการประกอบอาชีพของตนเองได้ในขั้นต่อไป ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดลักษณะการถ่ายทอดอาชีพ (Professional Socialization Approach) ของ Ida Harper Simpon ที่อธิบายว่า การเรียนรู้หรือการถ่ายทอดที่ได้รับจากสถาบันการศึกษาโดยตรง (Induction Approach/Normative Approach) เป็นการถ่ายทอดโดยทางตรงที่ต้องการให้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง แต่การถ่ายทอดในลักษณะนี้ยังไม่สามารถทำให้บุคคลประกอบอาชีพได้อย่างสมบูรณ์ (สุนีย์ ปิยะวรพงศ์, 2534, น. 12) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับขั้นตอนการถ่ายทอดหรือการเรียนรู้ด้านอาชีพของ Howard S. Becker and Blanche Geer ที่อธิบายว่า ขั้นการได้รับการศึกษา (Education or Imparting of Occupational Knowledge and Skill) เป็นขั้นที่ให้ความสำคัญต่อสถาบันการศึกษา โดยเน้นไปถึงสาขาวิชาที่เรียน ดังนั้น หลักสูตรการเรียนการสอน ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้และทักษะจากการเรียนในขั้นนี้ เพื่อไปประกอบอาชีพภายหลัง นอกจากนี้การเรียนรู้ด้านอาชีพจากสถาบันการศึกษา ยังรวมไปถึงการพัฒนาความสามารถด้านเทคนิคต่าง ๆ เพื่อใช้สำหรับทำงานตามหน้าที่ สรุปแล้วขั้นนี้นับว่าเป็นขั้นการเริ่มต้นเข้าสู่อาชีพจุดแรก (สุนีย์ ปิยะวรพงศ์, 2534, น. 12)

แม้องค์ประกอบการตัดสินใจเลือกเข้าสู่อาชีพของกลุ่มบุคคลที่จบการศึกษาด้านวิชาชีพโดยตรงจะมีผลมาจากกระบวนการทางการศึกษา (Education Process) เป็นตัวกำหนดหรือจำกัดขอบข่ายการเลือกอาชีพของตนเอง (นวลศิริ เปาโรหิตย์, 2528, น. 64) แต่การตัดสินใจเลือกเข้าสู่อาชีพมีความแตกต่างกันเนื่องจากแรงจูงใจ (Motives) ภายในตัวบุคคลและการมีข้อมูล มีประสบการณ์หรือมีแนวทางการทำงานเกี่ยวกับอาชีพ

กรณีที่บุคคลเลือกอาชีพอันเป็นผลมาจากแรงจูงใจภายในตัวบุคคลคือ บุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง แม้ว่าการรับรู้เกี่ยวกับอาชีพของบุคคลอาจจะยังไม่ชัดเจนก็ตาม ส่งผลให้บุคคลแสวงหาหนทางหรือโอกาสเข้าสู่อาชีพด้วยตนเอง ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพของ Ginzberg และคณะ ที่อธิบายว่า บุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพอันเป็นผลมาจากเงื่อนไขทางจิตวิทยา เช่น แรงกระตุ้น (Impulse) หรือแรงจูงใจ (Motives) คือ บุคคลจะเลือกอาชีพเมื่อมีปัจจัยเหล่านี้มากกระตุ้นหรือมีแรงจูงใจทำให้ตัดสินใจเลือกอาชีพ แต่การตัดสินใจเลือกอาชีพนั้นอาจจะไม่เกิดขึ้นหากโอกาสต่าง ๆ ไม่เอื้ออำนวย (วรรณา เต็มสิริพจน์, 2533, น. 13)

ส่วนกรณีที่บุคคลเลือกอาชีพอย่างทันทีทันใด คือ บุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพโดยที่ยังไม่สามารถวิเคราะห์ความรู้ ความสามารถและความถนัดของตนเองได้ เลือกโดยไม่มีข้อมูล ประสบการณ์หรือแรงจูงใจภายในตัวบุคคล แต่บุคคลมี “จังหวะและโอกาส” ที่ได้รับการแนะนำให้เข้าสู่อาชีพหลังจากจบการศึกษา ดังนั้น การตัดสินใจเลือกเข้าสู่อาชีพของบุคคลจึงมีลักษณะการเข้าไปทดลองและเรียนรู้การทำงานโดยไม่สามารถคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพของ Ginzberg และคณะ ที่อธิบายว่า บุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพอย่างทันทีทันใด คือ บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพเลยในขณะนั้น ซึ่งการเลือกประเภทนี้บุคคลจะเลือกโดยที่ไม่มีการคิดและไตร่ตรองมาก่อน อีกทั้งไม่สามารถรู้ถึงหนทางที่ตนเองจะได้รับจากการตัดสินใจเลือกอาชีพนั้น ดังนั้น การเลือกอาชีพประเภทนี้จึงมีลักษณะที่ตอบสนองโดยตรงต่อการเลือกอย่างทันทีทันใด (วรรณา เต็มสิริพจน์, 2533, น. 13)

1.1.2 กลุ่มบุคคลทั่วไป คือ กลุ่มบุคคลที่ไม่มีผ่านหลักสูตรการศึกษาด้านวิชาชีพเฉพาะ แต่การเลือกเข้าสู่อาชีพเกิดจากความสนใจหรือค่านิยมส่วนบุคคล ความต้องการมีรายได้เลี้ยงชีพและครอบครัว ตลอดจนความต้องการเปลี่ยนแปลงชีวิตให้ที่ดีกว่าเดิม ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงพยายามแสวงหา “โอกาส” เพื่อให้ตนเองได้เข้าสู่อาชีพและทำงานทำ โดยการเข้าสู่อาชีพของบุคคลกลุ่มนี้มีอิทธิพลมาจากการแนะนำของบุคคลในองค์กรการผลิตภาพยนตร์ ซึ่งจากผลการศึกษามีความสอดคล้องกับองค์ประกอบการเลือกอาชีพของ Ginzberg 2 ประการ คือ 1. องค์ประกอบด้านความเป็นจริง (Reality Factor) คือ บุคคลพิจารณาและตัดสินใจเลือกอาชีพจากความกดดันในสภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อม 2. องค์ประกอบด้านค่านิยมของบุคคล (Personal Values) คือ ค่านิยมส่วนบุคคลมีอิทธิพลทำให้บุคคลชอบอาชีพต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน (วรรณา เต็มสิริพจน์, 2533, น. 13)

อย่างไรก็ตาม การเริ่มต้นเข้าสู่อาชีพในองค์กรการผลิตภาพยนตร์โฆษณาของกลุ่มบุคคลที่จบการศึกษาด้านวิชาชีพมาโดยตรงจะได้รับโอกาสให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงกว่ากลุ่มบุคคลทั่วไป

1.2 การเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพ

เมื่อบุคคลตัดสินใจเลือกเข้าสู่อาชีพในองค์กรการผลิตภาพยนตร์โฆษณา การปฏิบัติงานของบุคคลจึงดำเนินไปตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เงื่อนไขและกฎเกณฑ์ขององค์กรเพื่อให้ตนเองสามารถดำรงชีพอยู่ได้และได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือนายจ้าง ดังนั้น การพัฒนาการเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพของบุคคลจึงเกิดจากทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์จากการทำงานตามลำดับโครงสร้างของหน่วยงานฝ่ายการผลิตภาพยนตร์ คือ

ผู้ช่วยกล้อง 2 (Loader) ผู้ช่วยกล้อง 1 (Focus Puller) ผู้ถ่ายภาพยนตร์ (Camera Operator) และผู้กำกับภาพ (Cinematographer/Director of Photographer) ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับแนวคิดการถ่ายทอดหรือการเรียนรู้ด้านอาชีพของ Howard S. Becker and Blanche Geer ที่อธิบายว่า การพัฒนาการปรับตัวให้เข้ากับอาชีพ (Development Occupational Orientation) ภายหลังจากจบการศึกษาแล้ว เมื่อบุคคลต้องเริ่มประกอบอาชีพจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อเข้าสู่อาชีพและปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมของการประกอบอาชีพ ตลอดจนปรับตัวให้เข้ากับบทบาทของอาชีพนั้น โดยนำวิชาความรู้ที่เรียนมาไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน หากสามารถทำได้ การปรับตัวเข้าสู่อาชีพก็จะเป็นไปอย่างราบรื่น หากเป็นไปในทางตรงกันข้าม บุคคลนั้นก็จะเป็นการพัฒนาตนเองให้สามารถปรับตัวเข้ากับอาชีพนั้น ๆ อย่างไรก็ตามการปรับตัวนี้จะเป็นลักษณะการพัฒนาตนเองตลอดเวลา จนกระทั่งหาแนวทางหรือหลักที่มั่นคงได้และหากหลักสูตรที่บุคคลเรียนมาไม่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน แต่มีความชอบลักษณะงานที่ทำ ก็จะเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับการทำงานนั้น (สุนีย์ ปิยะวรพงศ์, 2534, น. 12)

การเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพของบุคคลเกิดจากการมีส่วนร่วมหรือมีประสบการณ์การทำงานร่วมกับ “ผู้กำกับภาพ” ช่วงการทำงานตำแหน่ง “ผู้ช่วยกล้อง” ในองค์กรการผลิตภาพยนตร์โฆษณาและเมื่อบุคคลได้พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถตามลำดับโครงสร้างหน่วยงานการถ่ายภาพยนตร์จนกระทั่งได้รับโอกาสให้ทำงานในตำแหน่ง “ผู้กำกับภาพ” วิธีการทำงานในช่วงแรกบุคคลจะอาศัยการเรียนรู้ที่เกิดจากการได้เห็นรูปแบบหรือแนวทางการสร้างสรรค์ผลงาน วิธีการทำงาน การแก้ไขปัญหาเหตุการณ์หรือสถานการณ์ในขณะร่วมงานกับผู้กำกับภาพ ดังนั้น ผู้กำกับภาพจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพของตัวบุคคล ซึ่งการเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีวดังกล่าวอาจเกิดขึ้นอย่างไม่รู้ตัวหรือไม่เจตนา

จากผลการศึกษามีความสอดคล้องกับแนวคิดลักษณะการถ่ายทอดอาชีพ (Professional Socialization Approach) ของ Ida Harper Simpon ในลักษณะการเรียนรู้ทางอาชีพที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคล (Reaction Approach/Situational Approach) เช่น มีความสนใจเป็นพิเศษ การถูกควบคุมให้เรียนรู้ รวมถึงการได้รับการถ่ายทอดทางอาชีพอย่างไม่รู้ตัว เช่น การเลียนแบบจากบุคคลอื่น การรับรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น (สุนีย์ ปิยะวรพงศ์, 2534, น. 12) ทั้งนี้จากทฤษฎีการเรียนรู้สังคม สามารถอธิบายได้ว่า อิทธิพลจากการเรียนรู้ของบุคคลที่ส่งผลต่อการทำงานอาชีพ “ผู้กำกับภาพ” ในองค์กรการผลิตภาพยนตร์โฆษณาสืบเนื่องมาจากพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่สำคัญ 2 รูปแบบ คือ 1. การสังเกต คือ การเรียนรู้จากการพิจารณาตัวอย่าง โดยบุคคลศึกษาและพิจารณารายละเอียดก่อนที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สอดคล้อง

กับสิ่งที่ได้พบเห็นจากสังคม 2. การเลียนแบบ คือ การทำให้เกิดพฤติกรรมใหม่ ๆ โดยดูจากบุคคลตัวแบบ (Modeling Processes) ซึ่งบุคคลมักจะเลียนแบบพฤติกรรมที่ได้พบเห็นจากสังคม (สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2542, น. 111) โดยขั้นตอนการเรียนรู้จากสังคมอาจเริ่มต้นจากกระบวนการสร้างความใส่ใจ (Attention Processes) คือ บุคคลเกิดการรับรู้พฤติกรรมของตัวแบบจากสิ่งเร้าที่เป็นตัวอย่างพฤติกรรม การเลียนแบบและคุณลักษณะของบุคคลเอง จากนั้นจึงเกิดกระบวนการจำ (Retention Processes) คือ เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายหลังการรับรู้ ในขั้นนี้บุคคลจะจำพฤติกรรมของตัวแบบและแปรเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นให้เป็นสัญลักษณ์ ซึ่งหมายถึง “ภาษา” เพื่อสะดวกต่อการเก็บความจำไว้ในสมอง กระบวนการต่อมาบุคคลจะเปลี่ยนแปลงสัญลักษณ์และภาษาออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอก (Motor Reproduction Processes) คือ การแสดงผลการกระทำจากสิ่งที่บุคคลได้จดจำจากตัวแบบ จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น ตัวแทนการถ่ายทอดทางสังคม (Agencies of Socialization) ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพผู้กำกับภาพในองค์การการผลิตภาพยนตร์โฆษณา ได้แก่ บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การการผลิตภาพยนตร์โฆษณา (สมาคมหรือกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ) บุคคลกลุ่มนั้นนอกจากจะช่วยสร้างเสริมบุคลิกภาพ เจตคติและค่านิยมแก่บุคคลแล้ว ยังมีบทบาทควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในสังคมหรือกลุ่มผลประโยชน์นั้น ๆ ด้วย

การพัฒนาเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพในองค์การการผลิตภาพยนตร์โฆษณา อาศัยการพัฒนาการเรียนรู้ ทักษะ ความสามารถในการสังสมประสบการณ์ด้านอาชีพตามลำดับโครงสร้างหน้าที่ในหน่วยงานการถ่ายภาพยนตร์เพื่อรอจังหวะและโอกาสก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้กำกับภาพ จากการนำเสนอข้อมูลสรุปได้ว่า บุคคลสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้กำกับภาพในองค์การการผลิตภาพยนตร์โฆษณาโดยอาศัยปัจจัยด้านโอกาส 2 กรณี คือ 1. การส่งเสริมของผู้กำกับภาพรุ่นพี่ 2. การเข้ามาแทนผู้กำกับภาพคนก่อนที่ไม่สามารถทำงานได้ อย่างไรก็ตามการพัฒนาการเรียนรู้ทางอาชีพตามลำดับโครงสร้างหน้าที่ดังกล่าวมิใช่จะส่งผลให้บุคคลก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้กำกับภาพได้ทุกคน แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านจังหวะและโอกาส คุณลักษณะและความต้องการเฉพาะบุคคลด้วย

1.3 โอกาสการเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทย

โอกาสการเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทยเกิดจากปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้อำนวยการสร้างและผู้กำกับภาพยนตร์) องค์การหรือแหล่งงาน เนื่องจากผู้อำนวยการสร้างและผู้กำกับภาพยนตร์ คือ จุดเริ่มต้นโครงการสร้างภาพยนตร์ เป็นผู้ทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือกบุคลากรและรวบรวมทีมงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาช่วยส่งเสริมและถ่ายทอดผลงานให้ออกมาตรงตามความคิด จินตนาการและแผนงานที่ได้กำหนดไว้ ส่วนขององค์กร

หรือแหล่งงาน คือ พื้นที่การทำงาน ศูนย์รวมบุคลากรและทีมงานเพื่อการประกอบอาชีพ ดังนั้น ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้อำนวยการสร้างและผู้กำกับภาพยนตร์) องค์กรหรือแหล่งงานจึงส่งผลต่อการพิจารณาคัดเลือกผู้กำกับภาพในองค์การการผลิตภาพยนตร์โฆษณาให้เข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้กำกับภาพไทย

จากการนำเสนอข้อมูล สามารถสรุปรูปแบบหรือแนวทางการเข้าสู่อาชีพจาก ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้อำนวยการสร้างและผู้กำกับภาพยนตร์) องค์กรหรือแหล่งงานได้ 2 กรณี คือ

1. กลุ่มบุคคลที่มีองค์กรหรือฐานการผลิตภาพยนตร์โฆษณารองรับ คือ รับงานการผลิตภาพยนตร์โฆษณาเป็นหลัก การเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทยเกิดจากการชักชวนของผู้ผู้อำนวยการสร้างและผู้กำกับภาพยนตร์ เนื่องจากปัจจัยความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการมีประสบการณ์ร่วมงานการผลิตภาพยนตร์โฆษณามาก่อน ซึ่งการพิจารณาและตัดสินใจเลือกรับงานของบุคคลกลุ่มนี้มีลักษณะเลือกรับงานเฉพาะกรณี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยเงื่อนไขข้อตกลงช่วงเวลาและความต้องการภายในตัวบุคคลด้วย

2. กลุ่มบุคคลที่รับงานสร้างภาพยนตร์แบบอิสระ (Freelance) ไม่มีองค์กรหรือฐานการผลิตภาพยนตร์โฆษณารองรับ คือ รับงานการผลิตภาพยนตร์บันเทิงเป็นหลัก แม้ว่าบุคคลกลุ่มนี้จะมาจากแหล่งหรือองค์กรการผลิตภาพยนตร์โฆษณา แต่บุคคลเลือกเข้ามาสู่พื้นที่การทำงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ดังนั้น ผู้กำกับภาพกลุ่มนี้จึงมีความสัมพันธ์กับบุคคล (ผู้อำนวยการสร้างและผู้กำกับภาพยนตร์) องค์กรหรือแหล่งงานที่มาจากอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยเป็นหลัก โดยบุคคลกลุ่มนี้ทำงานเพื่อขยายพื้นที่การสร้างสรรค์ผลงาน รูปแบบการทำงานให้เป็นที่ประจักษ์และได้รับการยอมรับของกลุ่มผู้อำนวยการสร้างและผู้กำกับภาพยนตร์ซึ่งส่งผลให้เกิดการตัดสินใจเลือกให้ทำงานในโครงการต่อไป

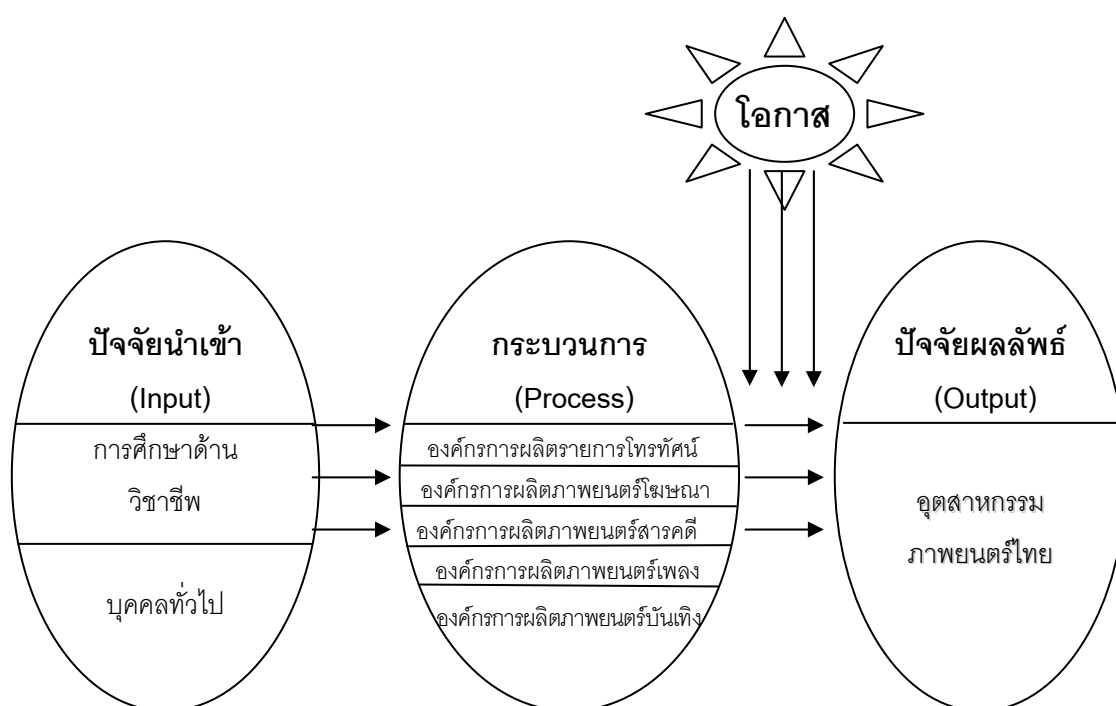
2. การพัฒนาการเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพจากแหล่ง (Source) “องค์กรหรือหน่วยงานด้านการผลิตและการถ่ายภาพยนตร์” ที่หลากหลาย

การพัฒนาการเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพจากแหล่งองค์กรหรือหน่วยงานด้านการผลิตและการถ่ายภาพยนตร์ที่หลากหลาย คือ การพัฒนาการเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพของบุคคลที่เกิดจากการเข้าไปทำงานในแหล่งงานด้านการผลิตและการถ่ายภาพยนตร์หลายองค์กรหรือผ่านประสบการณ์การทำงานหลายรูปแบบ เช่น ประสบการณ์ด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ การผลิตภาพยนตร์เพลง การผลิตภาพยนตร์สารคดี การผลิตภาพยนตร์โฆษณา รวมถึงประสบการณ์การทำงานในสายงานด้านการกำกับภาพยนตร์ด้วย โดยการพัฒนาการเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพของบุคคลไม่ได้ผ่านงานตามระบบโครงสร้างของหน่วยงานการถ่ายภาพยนตร์

มา แต่บุคคลอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานจนกระทั่งมีโอกาสเข้ามาสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทยได้ จากแบบโครงสร้าง (Model) แนวทางการพัฒนาเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทยข้างต้น ประกอบด้วยกลไกระบบที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1. การเลือกอาชีพ 2. การเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพ 3. โอกาสการเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ภาพที่ 5.2

การเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทยจากแหล่ง (Source) “องค์กรหรือหน่วยงานด้านการผลิตและการถ่ายภาพยนตร์” ที่หลากหลาย



2.1 การเลือกอาชีพ

แม้ว่าป้อนเข้าสู่อาชีพ (Input) ของบุคคลกลุ่มนี้จะประกอบด้วยกลุ่มบุคคล 2 กลุ่ม คือ 1. กลุ่มบุคคลที่จบการศึกษาด้านวิชาชีพโดยตรง 2. กลุ่มบุคคลทั่วไป แต่การเข้าสู่ระบบนี้มีลักษณะที่เข้ามาสู่แหล่งงานเพื่อทดลองและเรียนรู้การทำงาน โดยบุคคลแสวงหาการเรียนรู้และประสบการณ์จากเงื่อนไขการทำงานต่าง ๆ เพื่อค้นหาความถนัด ความต้องการและโอกาสการประกอบอาชีพให้กับตนเอง จึงกล่าวได้ว่า การเลือกเข้าสู่อาชีพของบุคคลกลุ่มนี้มีลักษณะที่ไม่แน่ชัด เนื่องจากบุคคลสามารถทำงานด้านการผลิตและการถ่ายภาพยนตร์ รวมถึงงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างหลากหลายและสามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานได้ตามเงื่อนไขและโอกาสที่เข้ามา

จากผลการศึกษา มีความสอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาการด้านอาชีพของ Donald E. Super ที่อธิบายว่า พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่องและมีการเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากความสนใจในอาชีพ ความสามารถของบุคคล สภาพการณ์ที่บุคคลดำรงชีวิตและการทำงาน ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเอง เปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและประสบการณ์ ดังนั้น การเลือกและการปรับตัวในอาชีพจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่อง (วัชร ทรัพย์มี, 2544, น. 27-28)

2.2 การเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพ

การพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถของบุคคลกลุ่มนี้เกิดจากการสังสมประสบการณ์การทำงานของตนเอง คือ บุคคลเข้าไปเรียนรู้ ทดสอบ ทดลองด้านอาชีพจากการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานด้านการผลิตหรือการถ่ายภาพยนตร์หลายองค์กรหรือผ่านประสบการณ์การทำงานหลายรูปแบบ เป็นลักษณะการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อสร้างและขยายโอกาสการประกอบอาชีพควบคู่กันไป จนกระทั่งตนเองได้มีโอกาสเข้ามาทำงานในอาชีพผู้กำกับภาพไทย

องค์ประกอบด้านพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ของบุคคลกลุ่มนี้ ประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน การสังเกตวิธีการทำงานของผู้กำกับภาพ การเรียนรู้ ผูกฝน ทดลองด้านอาชีพด้วยตนเอง การเรียนรู้จากบุคคลใกล้ชิดที่มีความรู้ความสามารถ (ผู้กำกับภาพยนตร์) ซึ่งจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม สามารถอธิบายได้ว่า รูปแบบพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ของผู้กำกับภาพกลุ่มนี้ ได้แก่ 1. การสังเกต คือ การเรียนรู้จากการพิจารณาตัวอย่าง ทำการศึกษาและพิจารณารายละเอียดก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสิ่งที่ได้พบเห็นจากสังคม 2. การเลียนแบบ คือ การทำให้เกิดพฤติกรรมใหม่ ๆ โดยดูจากต้นแบบ ซึ่งบุคคลมักจะเลียนแบบพฤติกรรมที่ได้พบเห็นจากสังคม 3. การฝึกหัดกระทำซ้ำ คือ การฝึกฝนซึ่งจะทำให้เกิดความชำนาญและเคยชิน 4. การลงมือทดลองดู เป็นการเลือกตอบสนองต่อสิ่งเร้า เมื่อไม่แน่ใจก็จะลองกระทำไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะรู้แนวทางที่ถูกต้อง (สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2542, น. 111-112)

จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น ตัวแทนการถ่ายทอดทางสังคม (Agencies of Socialization) ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพ ได้แก่ บุคคลองค์กรหรือหน่วยงานด้านการผลิตและการถ่ายภาพยนตร์ (สมาคมหรือกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ) บุคคลกลุ่มนี้ นอกจากจะช่วยสร้างเสริมบุคลิกภาพ เจตคติและค่านิยมแก่บุคคลแล้ว ยังมีบทบาทควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในสังคมหรือกลุ่มผลประโยชน์นั้น ๆ ด้วย

2.3 โอกาสการเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทย

เนื่องจากการสร้างภาพยนตร์มีลักษณะการทำงานแบบ “ระบบครอบครัว” โดยมีผู้กำกับภาพยนตร์ทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมและดูแลกระบวนการผลิตภาพยนตร์ ซึ่งการพิจารณาคัดเลือกทีมงานฝ่ายการผลิตต่าง ๆ จึงต้องอาศัยความคุ้นเคย ความเชื่อมั่นจากการได้ร่วมทำงาน

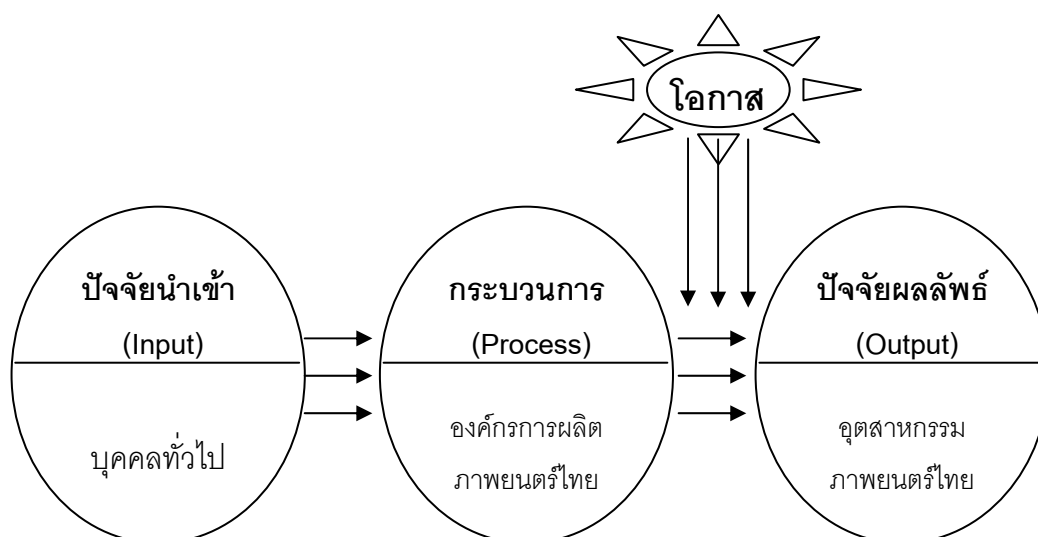
กันมาก่อน การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรตำแหน่ง “ผู้กำกับภาพ” หากกรณีที่ช่วงเวลาขณะนั้นไม่สามารถหาผู้กำกับภาพได้หรือผู้กำกับภาพคนก่อนไม่สามารถทำงานได้ (ทำงานไม่สัมพันธ์กับผู้กำกับภาพยนต์) จึงส่งผลให้ บุคคลกลุ่มนี้มีโอกาสก้าวเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทย ซึ่งปัจจัยที่อิทธิพลต่อการเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพของบุคคลกลุ่มนี้ประกอบด้วย การมีพื้นฐานความรู้ความสามารถด้านการถ่ายภาพยนต์ (มีประสบการณ์การถ่ายภาพยนต์ในงานรูปแบบอื่นมาก่อน) มีประสบการณ์การทำงานร่วมกับผู้กำกับภาพยนต์ ผู้กำกับภาพยนต์เห็นผลงานและความสามารถ รวมถึงทำงานใกล้ชิดกับผู้กำกับภาพยนต์ จึงกล่าวได้ว่า การเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทยอาศัยปัจจัยด้านโอกาสบวกกับปัจจัยด้านความรู้และความสามารถเฉพาะบุคคลด้วย

3. การพัฒนาการเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพจากแหล่ง (Source) “องค์กรการผลิตภาพยนตร์ไทย”

การพัฒนาการเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพจากแหล่งองค์กรการผลิตภาพยนตร์ไทย คือ การพัฒนาการเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพจากประสบการณ์การทำงานโดยตรง โดยบุคคลเข้ามาทำงานเป็นบุคลากรหรือทีมงานฝ่ายการถ่ายภาพยนต์ในองค์กรการผลิตภาพยนตร์ไทย จนกระทั่งมีโอกาสก้าวเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทย จากแบบโครงสร้าง (Model) รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทยข้างต้น ประกอบด้วยกลไกระบบที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1. การเลือกอาชีพ 2. การเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพ 3. โอกาสการเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ภาพที่ 5.3

การเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทยจากแหล่ง (Source) “องค์กรการผลิตภาพยนตร์ไทย”



3.1 การเลือกอาชีพ

เนื่องจากการทำงานการผลิตภาพยนตร์ไทยมีลักษณะการทำงานเป็น “ทีม (Team)” โดยผู้อำนวยการสร้างและผู้กำกับภาพยนตร์เป็นหัวหน้าทีม (Team Leader) ทำหน้าที่รวบรวมหรือจัดหาบุคลากรหรือทีมงาน (Teamwork) ด้านการผลิตที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านมาร่วมงาน โดยมีวิธีการทำงานเป็นแบบระบบ “ครอบครัว” หรือเป็นการรวมกลุ่ม (Group) ทำงานในรูปแบบ “เฉพาะกลุ่ม เฉพาะงาน” เท่านั้น อีกทั้งใช้ระบบการจ้างงานและการรับงานเป็นแบบอิสระ (Freelance) ดังนั้น การเลือกเข้าสู่อาชีพของบุคคลกลุ่มนี้จึงมีอิทธิพลมาจากปัจจัยบุคคลใกล้ชิดที่ทำงานภายในองค์กรการผลิตภาพยนตร์ไทยเป็นสิ่งสำคัญ

การเลือกเข้าสู่อาชีพของบุคคลกลุ่มนี้เกิดจากการแนะนำ การชักชวนจากบุคคลใกล้ชิดที่ทำงานภายในองค์กรการผลิตภาพยนตร์ไทย เนื่องจากช่วงเวลานั้นบุคคลไม่มีโอกาสหรือช่องทางการเลือกอาชีพอื่นและต้องการมีอาชีพเพื่อให้ตนเองได้มีงานทำเลี้ยงชีพได้เท่านั้น นอกจากนี้บุคคลยังมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ คือ คิดว่าเป็นอาชีพที่ให้ค่าตอบแทน (รายได้) ที่ดี จึงกล่าวได้ว่าการตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลกลุ่มนี้มีลักษณะการตัดสินใจอย่างทันทีทันใด อีกทั้งแรงจูงใจด้านรายได้และความต้องการมีงานทำเลี้ยงชีพเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลกลุ่มนี้ด้วย ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพของ Ginzberg และคณะ 2 รูปแบบ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ คือ 1. บุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพอย่างทันทีทันใด คือ บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพเลยในขณะนั้น การเลือกประเภทนี้บุคคลจะเลือกโดยไม่มีการคิดและไตร่ตรองมาก่อน อีกทั้งไม่สามารถรู้ถึงหนทางที่ตนเองจะได้รับจากการตัดสินใจเลือกอาชีพนั้น ดังนั้น การเลือกอาชีพประเภทนี้จึงมีลักษณะที่เป็นการตอบสนองโดยตรงต่อการเลือกอย่างทันทีทันใด 2. บุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพอันเป็นผลมาจากเงื่อนไขทางจิตวิทยา เช่น แรงกระตุ้น (Impulse) หรือแรงจูงใจ (Motives) คือ บุคคลจะเลือกอาชีพเมื่อมีปัจจัยเหล่านี้มากระตุ้นหรือมีแรงจูงใจทำให้ตัดสินใจเลือกอาชีพ แต่การตัดสินใจเลือกอาชีพนั้นอาจจะไม่เกิดขึ้นหากโอกาสต่าง ๆ ไม่เอื้ออำนวย (วรรณฯ เต็มสิริพจน์, 2533, น. 13)

3.2 การเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพ

การเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพของบุคคลกลุ่มนี้เกิดจากประสบการณ์หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมกับการทำงานโดยตรง เนื่องจากตัวบุคคลเข้าไปเป็นบุคลากรหรือทีมงานฝ่ายการถ่ายภาพยนตร์ในตำแหน่ง “ผู้ช่วยกล้อง” ทำให้ได้เห็นและเรียนรู้วิธีการทำงาน การแก้ไขปัญหาเหตุการณ์หรือสถานการณ์ของบุคคลที่ทำหน้าที่ในตำแหน่ง “ผู้กำกับภาพ” ซึ่งการเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพดังกล่าวจึงมีลักษณะการดำเนินตามตัวแบบกลุ่มงานด้านอาชีพของตนเอง ดังนั้น ผู้กำกับภาพจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพของบุคคลกลุ่มนี้

จากผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดลักษณะการถ่ายทอดอาชีพ (Professional Socialization Approach) ของ Ida Harper Simpon ที่อธิบายว่า ลักษณะการเรียนรู้ทางอาชีพที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคล (Reaction Approach/Situational Approach) อาชีพ มีความสนใจเป็นพิเศษ การถูกควบคุมให้เรียนรู้ รวมถึงการได้รับการถ่ายทอดทางอาชีพอย่างไม่รู้ตัว เช่น การเลียนแบบจากบุคคลอื่น การรับรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น (สุนีย์ ปิยะวรพงศ์, 2534, น. 12) ซึ่งจากทฤษฎีการเรียนรู้สังคม สามารถอธิบายได้ว่า อิทธิพลจากการเรียนรู้ของบุคคลที่ส่งผลต่อการทำงานอาชีพ “ผู้กำกับภาพ” ในองค์การการผลิตภาพยนตร์ไทยอาศัยพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่สำคัญ 2 รูปแบบ คือ 1. การสังเกต คือ การเรียนรู้จากการพิจารณาตัวอย่าง โดยบุคคลศึกษาและพิจารณารายละเอียดก่อนที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสิ่งที่ได้พบเห็นจากสังคม 2. การเลียนแบบ คือ การทำให้เกิดพฤติกรรมใหม่ ๆ โดยดูจากบุคคลตัวแบบ (Modeling Processes) ซึ่งบุคคลมักจะเลียนแบบพฤติกรรมที่ได้พบเห็นจากสังคม (สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2542, น. 111)

จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น ตัวแทนการถ่ายทอดทางสังคม (Agencies of Socialization) ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพผู้กำกับภาพในองค์การการผลิตภาพยนตร์ไทย ได้แก่ บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การการผลิตภาพยนตร์ไทย (สมาคมหรือกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ) บุคคลกลุ่มนั้นนอกจากจะช่วยส่งเสริมบุคลิกภาพ เจตคติและค่านิยมแก่บุคคลแล้ว ยังมีบทบาทควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในสังคมหรือกลุ่มผลประโยชน์นั้น ๆ ด้วย

3.3 โอกาสการเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทย

เนื่องจากการสร้างภาพยนตร์มีลักษณะการทำงานเป็นทีม “Team” โดยมีผู้อำนวยการสร้างและผู้กำกับภาพยนตร์เป็นหัวหน้าทีม (Team Leader) ทำหน้าที่รวบรวมบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเพื่อทำหน้าที่เป็นสมาชิกของทีม (Team Members) ซึ่งอาจจะมาจากหน่วยงานต่าง ๆ กันและการที่บุคคลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของทีมช่วยให้เกิดการรู้จักและคุ้นเคยกัน สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในทีมงาน การมีปฏิสัมพันธ์ทำให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสอดคล้องส่งเสริมกัน เมื่อหัวหน้าทีมต้องการสร้างทีมงานใหม่จึงอาศัยปัจจัยความผูกพัน การเรียนรู้และการมีประสบการณ์จากการทำงานร่วมกันมาก่อนเป็นองค์ประกอบพิจารณาตัดสินใจเลือกและให้โอกาสทีมงาน

ซึ่งจากการนำเสนอข้อมูล พบว่า โอกาสการเข้าสู่อาชีพของบุคคลกลุ่มนี้เกิดจากการขยายตัวของตลาดอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย โดยแต่ละปีมีการผลิตภาพยนตร์เป็นจำนวนมาก แต่ขาดแคลนบุคลากรด้านการถ่ายภาพยนตร์ทำให้ผู้กำกับภาพยนตร์และผู้อำนวยการสร้างต้องแสวงหาและเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีทักษะและความสามารถเข้ามาทำงานในตำแหน่งผู้

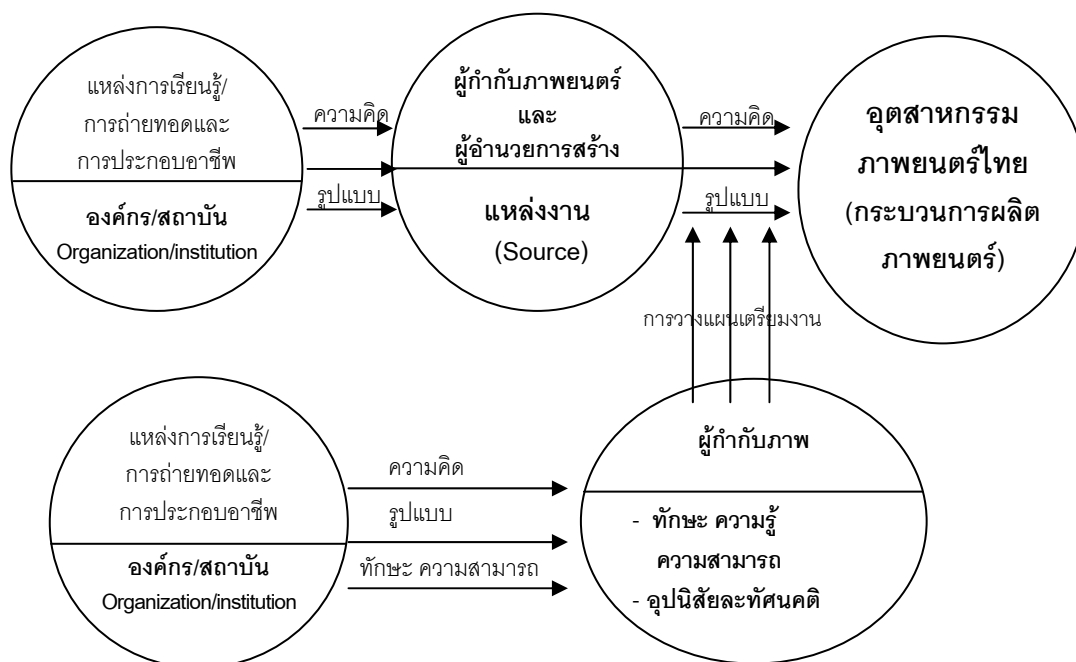
กำกับภาพ ดังนั้น จากปัจจัยความใกล้ชิดและการมีประสบการณ์การทำงานร่วมกันมาก่อน รวมถึงผู้กำกับภาพยนตร์และผู้อำนวยการสร้างเห็นความสามารถจึงส่งผลให้บุคคลกลุ่มนี้ก้าวเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทยได้

ช่วงที่ 2 ปัจจัยความสำเร็จในอาชีพผู้กำกับภาพไทย

จากข้อมูลที่น่าสนใจ หากวิเคราะห์จากปัจจัย “แหล่งงาน” พบว่า กระบวนการสร้างภาพยนตร์ ผู้อำนวยการสร้างและผู้กำกับภาพยนตร์ คือ ศูนย์กลางการทำงานและเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการสร้างงาน โดยเป็นผู้คัดเลือกบุคลากรและทีมงานที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ เข้าร่วมงาน เป็นผู้กำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงาน อีกทั้งเป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของทีมงาน รวมถึงโครงการที่ดำเนินการด้วย จึงกล่าวได้ว่า ผู้กำกับภาพไทยก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำหน้าที่เป็น “บุคลากรหรือทีมงาน (Team)” ที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้อำนวยการสร้างและผู้กำกับภาพยนตร์ ซึ่งจากปัจจัยความสัมพันธ์การทำงานระหว่างผู้กำกับภาพยนตร์และผู้อำนวยการสร้าง (แหล่งงาน) กับผู้กำกับภาพไทย สามารถสรุป “ปัจจัยความสำเร็จในอาชีพผู้กำกับภาพไทย” ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ 2. โอกาส 3. ความสัมพันธ์กับผู้อำนวยการสร้างและผู้กำกับภาพยนตร์ 4. อุปนิสัย และทัศนคติการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ภาพที่ 5.4

แบบโครงสร้าง (Model) ความสัมพันธ์การทำงานระหว่างผู้กำกับภาพยนตร์
และผู้อำนวยการสร้าง (แหล่งงาน) กับผู้กำกับภาพไทย



1. ทักษะ ความรู้ ความสามารถด้านการงานการกำกับภาพ

1.1 ทักษะ ความรู้ ความสามารถด้านการถ่ายภาพยนตร์

ทักษะ ความรู้ ความสามารถด้านอาชีพ คือ การพัฒนาความรู้ของตัวบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ตั้งแต่เริ่มเข้าสู่อาชีพต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ประกอบด้วย 1. การเรียนรู้ระดับบุคคล ได้แก่ บุคคลแสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะ ความสามารถโดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กับผู้อื่น การเรียนรู้ลักษณะนี้ตัวบุคคลจะเฝ้าหาความรู้และสร้างโอกาสการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง 2. การเรียนรู้ระดับกลุ่ม ได้แก่ การเรียนรู้ความสามารถจากกลุ่มการทำงาน (การทำงานเป็นทีม) เนื่องจากบุคคลเข้าไปเป็นสมาชิกของกลุ่ม เป็นการเรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการทางสังคม (Socialization) ในขณะที่ปฏิบัติงานร่วมกัน 3. การเรียนรู้ระดับองค์กร ได้แก่ การใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถของตัวบุคคลและกลุ่ม (Group) มาใช้ร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ทักษะ ความรู้ ความสามารถด้านการถ่ายภาพยนตร์ ได้แก่ การใช้เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ การใช้เทคนิคและวิธีการการถ่ายภาพยนตร์ เช่น การควบคุมกล้อง การจัดองค์ประกอบภาพ การจัดแสงและการเล่าเรื่องด้วยภาพ เป็นต้น

1.2 ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน

การสร้างสรรค์ผลงาน คือ การคิดเพื่อแสวงหารูปแบบหรือแนวทางการถ่ายภาพยนตร์ วิธีการถ่ายภาพยนตร์ รวมถึงการถ่ายทอดและออกแบบภาษาภาพในภาพยนตร์ จากการศึกษาพบว่า สื่อภาพยนตร์มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และการคิดสร้างสรรค์ผลงานของผู้กำกับภาพไทย นอกจากนี้ผู้กำกับภาพไทยยังอาศัยปัจจัยการสังเกตธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อศึกษา ลักษณะของแสง อารมณ์และบรรยากาศของเหตุการณ์ในสถานที่ที่ผู้กำกับภาพได้พบเห็นและนำมาประยุกต์ใช้กับการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับแนวคิด กระบวนการคิดและการสร้างสรรค์ภาพ ที่อธิบายว่า การสร้างสรรค์เป็นกระบวนการถ่ายทอด ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อโลกภายนอก สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติให้ปรากฏเป็นภาพได้ การสร้างสรรค์มีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1. การรับรู้ (Perception) ทำให้เกิดอารมณ์ ความรู้สึก เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมซึ่งมีผลทางด้านจิตใจทั้งในลักษณะชั่วคราวและคงทนถาวร ทำให้บุคคลมองเห็นคุณค่าของสิ่งแวดล้อม เกิดการพัฒนา การเลือกสรรและการวิเคราะห์แยกแยะ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของแต่ละบุคคล 2. จินตนาการ (Imagination) เกิดจากการสังสมการรับรู้ต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัวบวกกับความคิดของมนุษย์ 3. ประสบการณ์ (Experience) มีผลต่อการสร้างสรรค์งานของมนุษย์ เนื่องจากการสร้างสรรค์งานเป็นประสบการณ์ทางสุนทรีภาพ มีรูปทรง มีความหมาย มีอารมณ์ การสร้างสรรค์ผลงานสามารถแสดงออกถึงแก่นของประสบการณ์ได้ดีที่สุดและยังเป็นการส่งเสริมให้แก่ประสบการณ์อื่น ๆ ที่ตามมาอีกด้วย

1.3 ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการจัดการ

ทักษะและความสามารถในการจัดการการทำงาน คือ ความสามารถด้านการวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (organizing) การสั่งการ (commanding) การประสานงาน (coordination) และ การควบคุมการทำงาน (controlling) อย่างมีประสิทธิภาพ

การวางแผนเตรียมงานการกำกับภาพ คือ กิจกรรมก่อนการลงมือปฏิบัติงาน โดยผู้กำกับภาพกำหนดวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล ซึ่งจะช่วยให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ มีประสิทธิภาพและได้รับประโยชน์สูงสุด การวางแผนและการเตรียมงานการกำกับภาพประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ๆ ดังนี้

1. การศึกษาและการตีความบทภาพยนตร์

การศึกษาและทำความเข้าใจบทภาพยนตร์เพื่อรับรู้ความคิด อารมณ์ ความรู้สึกของเหตุการณ์และเรื่องราวที่ผู้ประพันธ์ต้องการสื่อสาร โดยการตีความบทภาพยนตร์ของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ ทักษะคิด ค่านิยม ความเชื่อ สภาพแวดล้อมและประสบการณ์ของผู้กำกับภาพไทย

2. การคิดและการสร้างสรรค์ภาษาภาพในภาพยนตร์

การถ่ายทอดความคิดคิด จินตนาการให้ปรากฏเป็นภาพหรือการถ่ายทอดรูปแบบงานแนวทางให้สอดคล้องกับเรื่องราวหรือเหตุการณ์ในภาพยนตร์ การถ่ายทอดภาษาภาพไม่ใช่เพียงแค่สื่อออกมาเป็นภาพเท่านั้นแต่ยังต้องแสดงความหมายทางอารมณ์ แฝงความคิดสร้างสรรค์และความคิดทางจิตวิทยาด้วย จากการศึกษ พบว่า การคิดสร้างสรรค์และการออกแบบภาพของผู้กำกับภาพไทยอาศัยองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ 1. ความคิด จินตนาการ อารมณ์ และความรู้สึกต่อเหตุการณ์และเรื่องราวในบทภาพยนตร์ 2. ความเป็นไปได้ทางด้านสถานที่และงบประมาณการถ่ายภาพยนตร์

3. การประชุม ปรีกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นงานทางด้านภาพ

การปรึกษา พุดคุย ตกลงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อตรวจสอบความพร้อมการทำงานด้านภาพร่วมกับผู้กำกับภาพยนตร์และทีมงานก่อนการถ่ายทำภาพยนตร์ ทำให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การวางแผนงานอาศัยภาพจากตัวอย่างภาพยนตร์อ้างอิง (References) หรือบทภาพร่าง (Story Board) มาใช้ประกอบเพื่อช่วยอธิบายแนวทางการนำเสนอภาพให้มีความสัมพันธ์และสอดคล้องตามความต้องการของผู้กำกับภาพยนตร์ อาทิ การเคลื่อนไหว กล้อง ขนาดภาพ แสงสี สไตล์และเทคนิคพิเศษ เป็นต้น

4. การวางแผนการถ่ายภาพยนตร์

การคิดหาวิธีการทำงาน เกี่ยวข้องกับรายละเอียดของงานที่จะดำเนินการในอนาคต เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ การวางแผนงานการถ่ายภาพยนตร์ ประกอบด้วย การคัดเลือกทีมงานฝ่ายการถ่ายภาพยนตร์ การจัดหาและเลือกสถานที่ถ่ายภาพยนตร์ การกำหนดการวางมุมกล้องและแสงอย่างคร่าว ๆ การจัดเตรียมและตรวจสอบเครื่องมือและอุปกรณ์การถ่ายภาพยนตร์ รวมถึงการศึกษา ทดลองเทคนิคและวิธีการถ่ายภาพยนตร์ รวมถึงการจัดตารางเวลาการถ่ายทำภาพยนตร์ด้วย

ผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้กำกับภาพ ที่อธิบายว่า เมื่อผู้กำกับภาพได้ศึกษาบทภาพ (Storyboard) รวมถึงแผนผังพื้นที่การถ่ายทำในขั้นตอนการเตรียมการก่อนการถ่ายทำ (Pre-production) แล้วจึงเตรียมการวางแผนและเลือกอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับถ่ายภาพยนตร์ หมายถึง การเลือกเครื่องมือ อุปกรณ์ กล้องและฟิล์มให้เหมาะสมกับเหตุการณ์ สถานที่และรูปแบบของภาพยนตร์ รวมถึงเทคนิคและวิธีการถ่ายภาพยนตร์ (รักษานต์ วิวัฒน์สินอุดม, 2546, น. 242)

การมีทักษะด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรและทีมงานฝ่ายอื่น ๆ หรือที่เรียกว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skills) เพื่อการ

ประสานงานและเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมให้สามารถติดต่อสื่อสาร สร้างความเข้าใจและเกิดความผูกพันระหว่างกัน ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงและสานสัมพันธ์ระหว่างทีมงานกับสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อให้การดำเนินงานของทีมราบรื่นและได้รับการยอมรับ ซึ่งส่งผลให้การทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้ การประสานงานกับบุคลากรและทีมงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ ทีมงานฝ่ายศิลป์ นักแสดง ผู้จัดการกองถ่ายภาพยนตร์ ผู้ออกแบบภาพยนตร์ ผู้กำกับภาพยนตร์และผู้อำนวยการสร้างภาพยนตร์ เป็นต้น ผู้กำกับภาพควรให้ความสำคัญกับความเข้าใจในระบบการทำงานการผลิตภาพยนตร์ มีใจเปิดกว้างรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น รู้จักการยืดหยุ่นและปรับแนวทางการทำงานให้สอดคล้องสัมพันธ์กับทีมงาน อีกทั้งการให้อภัยเพื่อช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและการสร้างสรรค์งานของตนเองได้รับความร่วมมือและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับแนวคิดคุณลักษณะทั่วไปของบุคคลที่มีส่วนต่อความสำเร็จของผู้สดี รุมาคม 2 ประการ คือ 1. ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถด้านการรับรู้และเข้าใจบุคคลอื่น ความมั่นคงด้านอารมณ์ ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความสามารถด้านการเข้าสังคม การคิดพิจารณาและการรู้จักยืดหยุ่น 2. ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร คือ ความสามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการติดต่อสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรและการติดต่อสื่อสารด้วยวาจา รู้จักใช้คำพูดหรือใช้คำที่มีความหมายถูกต้อง (ผู้สดี รุมาคม, 2537, น. 41-44)

ผู้กำกับภาพไทยทำหน้าที่ในบทบาทผู้นำในหน่วยงานฝ่ายการถ่ายภาพยนตร์เพื่อควบคุม ดูแลการทำงานด้านภาพในภาพยนตร์ให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้กำกับภาพต้องมีความรับผิดชอบและทำหน้าที่ของตนเองเพื่อให้ได้รับการยอมรับ เชื้อมั่นและศรัทธาของทีมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาหรือทีมงานฝ่ายการถ่ายภาพยนตร์ ประกอบด้วย ผู้ควบคุมจอแสดงผลภาพ (Video man) ผู้ช่วยกล้อง 2 (Loader) ผู้ช่วยกล้อง 1 (Focus Puller) และผู้ถ่ายภาพยนตร์ (Camera Operator)

ผลการศึกษาข้างต้น มีความสอดคล้องกับแนวคิดความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ของ McClelland ที่อธิบายว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจการทำงานให้สำเร็จ อาศัยคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านความสามารถจัดระบบงาน การจัดการและการจัดองค์กร

2. โอกาส

โอกาส คือ การพิจารณาตัวเลือกให้เข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทย เนื่องจากการสร้างภาพยนตร์มีลักษณะการทำงานเป็นทีม (กลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงานให้สำเร็จ) การพิจารณาคัดเลือกผู้กำกับภาพจึงเป็นลักษณะการรวบรวมบุคคลและกลุ่มคน (Group) เพื่อสร้างทีม (Team Building) ทำงาน โดยมีผู้อำนวยการสร้างและผู้กำกับภาพยนตร์เป็นผู้ทำหน้าที่ควบคุม ดูแลการ

ทำงานและการสร้างสรรค์ผลงานในฐานะหัวหน้าทีม (Team Leader) จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสการเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทย ประกอบด้วย 1. การได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากผู้อำนวยการสร้างและผู้กำกับภาพยนตร์ 2. การแสดงผลงาน ความรู้ ความสามารถของบุคคลให้เป็นที่ยอมรับ 3. การได้รับการแนะนำ ส่งเสริมและสนับสนุนจากบุคคลภายในองค์กรการผลิตภาพยนตร์ 4. การขยายตัวของตลาดอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย (ปริมาณการผลิตภาพยนตร์)

ผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับกับแนวคิดความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ของ McClelland ที่อธิบายว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจให้การทำงานสำเร็จอาศัยคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านการมองการณ์ไกล คือ เป็นผู้มีแผนการในระยะยาว คอยหาโอกาสและช่องทางการประกอบกิจการใหม่จากฐานความรู้ ประสบการณ์ สภาพแวดล้อมเพื่อทำนายผลในอนาคต (วรวิธ โภธิธากร, 2541, น. 14-15)

3. ความสัมพันธ์กับผู้อำนวยการสร้างและผู้กำกับภาพยนตร์

ผู้อำนวยการสร้างและผู้กำกับภาพยนตร์ คือ บุคคลผู้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการผลิตภาพยนตร์ในฐานะหัวหน้าหรือผู้นำของทีม (Team Leader) คือ บุคคลผู้ริเริ่มและเป็นเจ้าของโครงการผลิตภาพยนตร์ซึ่งเป็นเสมือนแหล่งงาน (Source) ศูนย์รวมการทำงาน ทำหน้าที่ควบคุม ดูแลกำหนดและวางรูปแบบหรือแนวทางการผลิตภาพยนตร์ รวมถึงการพิจารณาคัดเลือก รวบรวมและจัดหาบุคลากรและทีมงานแต่ละฝ่ายที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาช่วยส่งเสริมเพื่อให้ผลงานออกมาตรงตามความคิด จินตนาการและแผนงานที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้กำกับภาพไทยจึงทำงานในฐานะสมาชิกของทีม (Team Members) ที่ต้องพยายามปฏิบัติงานให้สอดคล้องและประสานสัมพันธ์อย่างเป็นเอกภาพกับผู้อำนวยการสร้างและผู้กำกับภาพยนตร์ ปัจจัยความสัมพันธ์ช่วยให้เกิดความเชื่อมั่น ไว้วางใจและประสานงานระหว่างกันอย่างสร้างสรรค์ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จและได้รับการพิจารณาเลือกให้เข้าร่วมทีมในอนาคตด้วย จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยการพิจารณาคัดเลือกผู้กำกับภาพไทย ประกอบด้วย 1. ประสบการณ์จากการทำงานร่วมกัน 2. รูปแบบและแนวทางการทำงานสอดคล้องกับเรื่องราวและผู้กำกับภาพยนตร์ 3. อุปนิสัยและทัศนคติการทำงาน 4. ทัศนคติต่อเรื่องราวในภาพยนตร์ 5. งบประมาณการผลิตภาพยนตร์ 6. ตารางเวลาการทำงาน

อาจเป็นไปได้ว่า หากผู้อำนวยการสร้างและผู้กำกับภาพยนตร์มีแหล่งที่มาที่ใกล้เคียงกันหรือแหล่งเดียวกันกับผู้กำกับภาพ (แหล่งที่มา คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคลที่ผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) มีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมความคิด ทัศนคติ ค่านิยม รูปแบบและวิธีการทำงานของบุคคล) จะช่วยให้เกิดการสื่อสารสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน

สามารถประสานงานและช่วยส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นเอกภาพ เกิดความเชื่อมั่น ไว้วางใจ และให้โอกาส ตลอดจนสามารถบรรลุเป้าหมายการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. อุปนิสัยและทัศนคติการทำงาน

การพัฒนาตนเอง คือ การแสวงหาหนทางในการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อชีวิตและการทำงานของปัจเจกบุคคล เกิดขึ้นจากการพัฒนาจากปัจจัยภายใน (Internal Drive) ประกอบด้วย ทัศนคติ แรงจูงใจ อุปนิสัย เพื่อผลให้เกิดการพัฒนาปัจจัยภายนอก ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่ 1. ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งในกลุ่มหรือองค์กรต้องการให้ “รู้” 2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งในกลุ่มหรือองค์กรต้องการให้ “ทำ” เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ 3. พฤติกรรมที่พึงปรารถนา (Attributes) คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ “เป็น” เช่น ความใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพและความสามารถจึงเป็นผลมาจากปัจจัยด้านอุปนิสัยและทัศนคติของตัวบุคคล ปัจจัยดังกล่าวนอกจากช่วยส่งเสริมการพัฒนาของปัจเจกบุคคลแล้ว ยังส่งผลต่อการพัฒนาระดับกลุ่มหรือทีม รวมถึงการพัฒนาในระดับองค์กรด้วย

จากการศึกษา พบว่า อุปนิสัยและทัศนคติการประกอบอาชีพผู้กำกับภาพไทย ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 2 ด้าน ได้แก่

4.1 อุปนิสัยและทัศนคติด้านการสร้างสรรค์งาน คือ ลักษณะนิสัยของบุคคลที่ส่งผลต่อการคิดและการสร้างสรรค์ผลงาน อาทิ ความสนใจใฝ่รู้ทางอาชีพ การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นคนช่างสังเกต เป็นต้น

4.2 อุปนิสัยและทัศนคติด้านการทำงาน คือ พฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการทำงาน เช่น ความเป็นผู้นำ ความรับผิดชอบ ความตั้งใจทำงาน ความยืดหยุ่น มีเป้าหมายการทำงาน การอดทนต่อผู้กับงานหนัก ความมีระเบียบวินัย ความตรงต่อเวลา การมีอัธยาศัยดีมีน้ำใจและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นต้น

ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับกับแนวคิดความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ของ McClelland 2 ประการ ที่อธิบายว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจให้ทำงานสำเร็จ อาศัยคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านความกระตือรือร้นหรือมีความขยันขันแข็งทำสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ มีความขยันและพากเพียรทำงานที่ท้าทาย ย้ำความสามารถของตน ชอบทำงานที่ต้องใช้สมอง ขบคิดและพึงพอใจที่ได้ทำงานสำเร็จ รวมถึงพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง คือ มีความพยายามจะทำงานให้เสร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง ไม่ได้ทำเพื่อให้ผู้อื่นยกย่องและต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ไม่ต้องการให้ผู้อื่นมาบงการว่าควรจะทำอะไร (วรวิธ โอภิภากร, 2541, น. 14-15) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ผุสดี รุมาคม (2537, น. 41-44) ที่กล่าวถึง คุณลักษณะ

ทั่วไปของบุคคลที่มีส่วนต่อความสำเร็จเกิดจากแรงผลักดัน คือ แรงจูงใจให้บุคคลทำงาน แรงผลักดันนี้ประกอบด้วยคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ความเพียรพยายาม และความทะเยอทะยาน

จากผลการศึกษาจึงสรุปได้ว่า การพัฒนาการประกอบอาชีพผู้กำกับภาพเป็นกระบวนการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถจากการเรียนรู้และประสบการณ์การทำงานจาก “แหล่งงาน” จนกระทั่งมีโอกาสพัฒนาเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทยได้ โดยอาศัยกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ด้านอาชีพอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า “ปัจจัยความสำเร็จของผู้กำกับภาพไทย” มาจากปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ 1. ทักษะ ความรู้ ความสามารถด้านการทำงานการกำกับภาพ 2. การได้รับโอกาสพิจารณาเลือกเข้าสู่อาชีพผู้กำกับภาพไทย 3. ความสัมพันธ์กับผู้อำนวยความสะดวกและผู้กำกับภาพยนตร์ 4. อุปนิสัยและทัศนคติการทำงาน

ข้อจำกัดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจ “ปัจจัย” ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการประกอบอาชีพผู้กำกับภาพไทย โดยวิเคราะห์ข้อมูล “ความคิดเห็น” จากการสัมภาษณ์เฉพาะผู้กำกับภาพ ผู้กำกับภาพยนตร์และผู้อำนวยความสะดวกสร้างเท่านั้น แต่กระบวนการพัฒนาอาชีพและการทำงานของผู้กำกับภาพเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับปัจจัยในกระบวนการผลิตภาพยนตร์เป็นจำนวนมาก ดังนั้น ผู้วิจัยควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับการทำงานการกำกับภาพควบคู่ไปด้วย อีกทั้งการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้กำกับภาพเกิดขึ้นในสถานะที่กำหนดไว้ไม่ใช่สถานะตามธรรมชาติ ผู้ศึกษาควรเข้าไปมีส่วนร่วมสังเกตการณ์เพื่อศึกษาการทำงาน กระบวนการคิดสร้างสรรค์และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงการวิเคราะห์ผลงานที่ถ่ายทอดในภาพยนตร์ ซึ่งหากนำข้อจำกัดเหล่านี้ไปเป็นแนวทางศึกษาต่อไปน่าจะเป็นประโยชน์และมีความเข้าใจแนวทางการพัฒนาอาชีพและการทำงานของผู้กำกับภาพได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษากระบวนการพัฒนาอาชีพผู้กำกับภาพในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรศึกษาลงลึกผู้กำกับภาพเฉพาะบุคคลอย่างละเอียด โดยการเก็บข้อมูลรอบด้านทั้งจากการสัมภาษณ์ผู้กำกับภาพโดยตรง บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การเข้าไปสังเกตการณ์ทำงาน รวมถึงวิเคราะห์ผลงานที่ถ่ายทอดในภาพยนตร์เพื่อให้เข้าใจโครงสร้างการพัฒนาบุคคลจนกระทั่งประสบความสำเร็จในอาชีพผู้กำกับภาพได้อย่างแท้จริง
2. ควรศึกษากระบวนการเรียนรู้หรือการถ่ายทอดอาชีพผู้กำกับภาพจาก “แหล่งงาน” บริษัทผลิตภาพยนตร์โฆษณา (การพัฒนาตามระบบโครงสร้างฝ่ายการถ่ายภาพยนตร์) เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาและให้โอกาสทางอาชีพแก่ผู้กำกับภาพไทย
3. ควรศึกษาการพิจารณาเลือกบุคลากรหรือทีมงานจากปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างคน องค์กรและงาน เพื่อให้เข้าใจการสร้าง “ทีมงาน” ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์
4. ควรมีองค์การวิชาชีพเพื่อทำหน้าที่ดูแลและส่งเสริมการพัฒนาการประกอบอาชีพผู้กำกับภาพในประเทศไทย