

บทที่ 2

แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “การบริหารงานกองถ่ายทำภาพยนตร์ไทย : กรณีศึกษาผู้กำกับที่เป็นศิลปินตลก” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด รวมถึงงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการศึกษาทำความเข้าใจและวิเคราะห์ โดยมีแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานกองถ่ายทำภาพยนตร์
3. แนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายทำภาพยนตร์
4. แนวคิดการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach)
5. แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ Personal SWOT
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรนั้นถือเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีการตัดสินใจ กองถ่ายทำภาพยนตร์นั้นถือว่าการคัดเลือกบุคลากรมาดำรงตำแหน่งอย่างเหมาะสมนั้นถือว่าเป็นกลยุทธ์สำคัญในการที่จะทำให้การผลิตภาพยนตร์ประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีวิธีการดังต่อไปนี้

การสรรหาบุคลากร

การสรรหา (Recruitment) เป็นงานขั้นแรก และเป็นงานที่สำคัญในการจัดหาคนเข้าทำงาน (Staffing process) ทั้งนี้โดยเป้าหมายเพื่อให้ได้ผู้สมัครที่ตรงตามคุณสมบัติมาบรรจุในตำแหน่งต่าง ๆ ที่ว่างในองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะลักษณะการสรรหาที่เข้ากับกระบวนการผลิตภาพยนตร์ความหมายของการสรรหานั้นได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายต่าง ๆ ดังนี้

แมนเคอร์วีส์, คอมปอตันส์ และ แมกเคอร์ธีร์ (Mankervis, Compoton, & McCarthy, 1996, อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์, 2543, น. 106) ให้ความหมายว่า การสรรหาเป็นกระบวนการที่ชักจูงใจและกระตุ้นให้ผู้สมัครที่มีศักยภาพมาสมัครงานที่เปิดรับอยู่หรือจะเปิดรับในอนาคต กลยุทธ์ใน

การสรรหาจึงพยายามดึงคนที่มีความรู้ และคุณสมบัติเหมาะสมมารวมกันเพื่อการคัดเลือกและการตัดสินใจ

ดนัย เทียนพุฒ (2546, น. 27) ให้ความหมายว่า การสรรหา หมายถึงการแสวงหาบุคลากรโดยเลือกสรรให้ได้คนดีที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน หรือตำแหน่งหน้าที่เป็นคนที่สามารถปรับตัวตนเองให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร (Corporate Culture) หรือ นอร์ม (Norm) ขององค์กร รวมทั้งเป็นบุคคลที่มีแนวโน้มในการพัฒนาให้เติบโตก้าวหน้าได้

จากความหมายของนักวิชาการทั้งสอง สรุปได้ว่า การสรรหา (Recruitment) คือ กระบวนการในการแสวงหา และจูงใจผู้สมัครที่มีความสามารถ และทัศนคติตรงตามที่ต้องการ ต้องการจากแหล่งต่าง ๆ มาสมัครในตำแหน่งที่ต้องการ เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ แบ่งออกเป็น 2 วิธีคือ (พงษ์ธร คงสกุล, 2548, น. 28-29)

1. การสรรหาจากภายใน

การสรรหาจากภายใน นอกจากจะประหยัดแล้วยังเป็นการให้โอกาสพนักงานเก่าได้ก้าวหน้า หรือโยกย้ายงานตามความถนัด หรือเป็นการที่เคยร่วมงานกันจากในภาคส่วนใดภาคส่วนหนึ่งในองค์กร อาจทำควบคู่หรือทำก่อนการสรรหาจากภายนอกก็ได้

2. การสรรหาจากภายนอก

การสรรหาจากภายนอกก่อให้เกิดความหลากหลายในการหาโอกาส ซึ่งแม้จะต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายพอสมควร และอาจกระทบขวัญกำลังใจของพนักงานเก่าบ้าง เพิ่มมุมมองใหม่ การแก้ปัญหา และเกิดการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ

การสรรหาบุคลากรขององค์กรต่าง ๆ มักจะมุ่งค้นหา และดึงดูดผู้ที่มีความสามารถ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2547, น. 114)

1. ภูมิหลังทางการศึกษา (Education Background) เช่น ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่เรียน ค่าเฉลี่ย (GPA) ที่ได้รับ เป็นต้น องค์กรบางแห่งได้ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยข้อนี้ โดยการจัดแบ่งระดับความน่าเชื่อถือของสถาบันการศึกษา และให้คะแนนแก่ผู้สมัครงานตามระดับความน่าเชื่อถือที่กำหนดไว้ หรือบางครั้งการสื่อสารของคนสำเร็จการศึกษามาจากที่เดียวกันก็มีผลในการคัดเลือกบุคลากร

2. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences) ผู้สมัครงานที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งที่สมัคร จะมีความได้เปรียบผู้สมัครที่ไม่มีประสบการณ์การทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประสบการณ์เฉพาะทางที่มีความสำคัญอย่างมาก

3. ลักษณะส่วนตัว (Personal Characteristics) หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพ แรงจูงใจ ความมุ่งมั่น ความสนใจ ทักษะ ค่านิยม หรือลักษณะทางจิตวิทยาอื่น ๆ ขององค์กรต่าง ๆ จะมุ่งประเมินว่าผู้สมัครงานแต่ละคนมีลักษณะต่าง ๆ อย่างไร และมีความเหมาะสมต่องาน และองค์กรหรือไม่ โดยอาศัยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสัมภาษณ์ หรือการทดสอบบุคลิกภาพ เป็นต้น

ปัจจัยทั้ง 3 ประการนี้ คือ ปัจจัยหลักที่องค์กรต่าง ๆ ใช้ในการพิจารณาเพื่อค้นหาผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม

วิธีการสรรหา (ช่องทางในการสรรหา)

วิธีการในการสรรหาอาจเรียกว่า ช่องทางการสรรหา ในอดีตนั้นผู้สรรหา และผู้สมัคร มักจะพบกันโดยการชักชวนกันมาพบ แต่ในปัจจุบันช่องทางการสรรหา หรือวิธีการสรรหาบุคคล เข้ามาทำงานในองค์กรนั้นใช้กันหลาย ๆ วิธีการด้วยกันคือ (พยอม วงศ์สารศรี, 2542, น. 120)

1. การมาสมัครงานด้วยตนเอง (Walk-in) บางองค์กรเปิดให้ผู้สนใจทั่วไปเข้ามา กรอกใบสมัครไว้ได้ตลอดเวลา หรืออาจมีการประชาสัมพันธ์แรงจูงใจให้ผู้สนใจมาสมัครเป็นระยะก็ได้ วิธีนี้เป็นวิธีที่ผู้สมัครงานมาติดต่อกับฝ่ายบุคคลขององค์กรเพื่อต้องการทำงานในองค์กร

2. การเขียนจดหมายมาสมัครงาน (Write-in) เป็นวิธีการที่ผู้สมัครงานเขียนจดหมาย แจ้งความจำนงค์สนใจทำงานถ้ามีตำแหน่งว่างลง

3. การแนะนำของพนักงานในองค์กร (Employee referrals) พนักงานในองค์กรมักจะแนะนำบุคคลเข้ามาติดต่อกับฝ่ายบุคคล หรือเป็นผู้บริหารระดับแนะนำแบบเจาะจง เพื่อทำงานในตำแหน่งที่ว่างลง วิธีนี้เป็นวิธีที่ยอมรับกันว่าดี เพราะบุคคลที่จะเข้ามาทำงานรู้จักองค์กรเป็นอย่างดีจากผู้แนะนำ และคนงานที่แนะนำก็รู้ว่างานในตำแหน่งที่ว่างนั้นทำอะไรบ้าง

4. การลงสื่อโฆษณาในสื่อ (Advertising) การโฆษณานับว่ามีอิทธิพลสำคัญ และใช้กันมากในปัจจุบัน เพราะจะมีความกว้างขวางมากกว่าการแนะนำของพนักงานในองค์กร เช่น การลงรับสมัครงานในหนังสือสมัครงาน หน้าโฆษณาอยู่ยในหนังสือพิมพ์ วารสารเฉพาะด้านวิทยุท้องถิ่น ซึ่งปัจจุบันมีการใช้สื่อโทรทัศน์บ้างแล้ว

5. กรมการจัดหางาน (Department of Employment) บางครั้งองค์กรจะติดต่อหา งานผ่านกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการติดต่อระหว่างหน่วยงานและผู้สมัครงาน

6. จากสถาบันการศึกษาหรือสมาคมวิชาชีพ (Educational Institution) องค์กรหลายแห่งจะติดต่อกับสถาบันการศึกษาโดยตรง เพราะเป็นศิษย์เก่า และยังสามารถเจาะลงไปยังภาควิชาที่ต้องการผู้สำเร็จการศึกษาตรงกับความต้องการขององค์กร

การคัดเลือกบุคลากร (Personal Selection)

การคัดเลือกบุคลากร คือ กระบวนการที่คัดเลือกผู้สมัครงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดี มีคุณสมบัติเหมาะสม ถูกต้องกับคุณลักษณะเฉพาะของงานที่กำหนดไว้ ถ้าองค์การใดสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์การนั้นย่อมจะได้รับผลสำเร็จในการดำเนินงาน บรรลุเป้าหมาย มีผลงานดี เป็นที่เชื่อถือได้ และทำให้องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับนับถือแก่องค์กรต่าง ๆ ตลอดจนประชาชนทั่วไปด้วย ดังนั้น จึงนับได้ว่า การคัดเลือกบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

ธงชัย สันติวงศ์ (2540, น. 138) อธิบายว่า การคัดเลือกพนักงานนั้น ความสำคัญอยู่ที่องค์กรจะต้องกำหนดเกณฑ์ (Criteria) ของคุณสมบัติที่ต้องการเอาไว้ล่วงหน้า ซึ่งหมายถึงเกณฑ์การศึกษา ประสบการณ์ ความเหมาะสมทางร่างกาย ตลอดจนลักษณะนิสัย และท่าทาง

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาการคัดเลือกบุคลากร โดยทั่วไปแล้วหลักเกณฑ์โดยทั่วไปย่อมแตกต่างกันไม่มากนัก ตามแต่ความเหมาะสมขององค์กร ได้มีนักวิชาการคิดค้นหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล อาทิ

Alec Rodger จากสถาบันแห่งชาติว่าด้วยจิตวิทยาอุตสาหกรรมของอังกฤษ ผู้คิดค้นหลัก 7 ประการ ในการคัดเลือกคนเรียกว่า Seven-Point Plan ประกอบด้วย

1. ร่างกาย (Physics) อันหมายถึง สุขภาพอนามัยของผู้สมัคร ว่ามีรูปร่างหน้าตาเป็นอย่างไร น้ำหนักความสูงท่าทาง น้ำเสียง การเดิน ตลอดจนจิตปกติหรือไม่ และอาจรวมไปถึงการแต่งกายด้วย ทั้งนี้เพราะเกี่ยวกับ Physics Appearance โดยทั่วไปไม่ได้หมายถึงร่างกายอย่างเดียวดังที่ควรจะเป็น

2. ความรู้ (Knowledge or attainments) อันได้แก่ ความรู้สามัญที่ได้จากสถานศึกษา รวมทั้งการฝึกอบรมทางวิชาชีพ การฝึกอบรมพิเศษ การดูงานหรือการฝึกงานเพิ่มเติมในสาขาวิชาต่าง ๆ และหมายถึงประสบการณ์จากการทำงานในวิชาชีพสาขานั้น ๆ ด้วย

3. เซอร์ปัญญา (Intelligence) ได้แก่ ความเฉลียวฉลาด ความมีไหวพริบปัญญาและความสามารถที่จะเข้าใจ และตัดสินใจปัญหาสำคัญ ๆ ได้ นอกจากนี้ ยังหมายถึงความสามารถในการเข้าใจปัญหา การมีไหวพริบในการแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าและความมีสามัญสำนึก

4. แนวโน้ม (Aptitudes) แนวโน้มของคนเป็นสิ่งที่อธิบายให้เข้าใจได้ยาก อาจหมายถึง พรสวรรค์ของคนก็ได้ ความถนัดนี้ไม่สามารถฝึกฝนเพิ่มเติมได้เหมือนฝีมือ (Skill) แต่ก็อาจพัฒนา มาได้บ้างตามสมควร เพื่อสร้างข้อได้เปรียบ สร้างความแตกต่างในงาน ดังนั้น การทราบความถนัด ของคนจึงเป็นประโยชน์ในการพิจารณาคัดเลือก และบรรจุคนเข้าทำงานได้มาก

5. ความสนใจ (Interests) คนเราแต่ละคนย่อมมีความสนใจแตกต่างกันไป ความสนใจในงานอย่างใดอย่างหนึ่งย่อมเปรียบเสมือนเครื่องประกอบชีวิต และเป็นเครื่องแสดงนิสัยใจ คอของบุคคลนั้น ๆ ได้ด้วย อย่างน้อยก็ช่วยให้เราอ่านคน ๆ นั้นได้ชัดแจ้งยิ่งขึ้น

6. นิสัยใจคอ (Habit or disposition) นิสัยเป็นเสมือนอารมณ์ระดับคน คนเราจะ เป็นที่รักใคร่ของเพื่อนสูง และจะเป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา จะเป็นที่เราพของลูกน้อง หรือไม่ อยู่ทีนิสัยใจคออารมณ์ หรือขีโมโห ซื่อสัตย์สุจริตหรือไม่ และความตั้งใจทำงานเพียงใด

7. สิ่งแวดล้อม (Environment or circumstance) หมายถึง สภาพแวดล้อมของบุคคล นั้นตั้งแต่ก่อนเกิดจนกระทั่งเกิด สังคมที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อมจากการทำงานเก่า หรือ ประเพณี นิยม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้อาจมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น ทั้งในแง่บวกและลบซึ่งเป็นสิ่งที่ควรทราบไว้เพื่อ ประกอบการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเข้าทำงาน

กระบวนการคัดเลือก (Selection Process)

เวอร์เทอร์ และ ดาวิส (Werther & Kiehl, 1985, p. 134) ได้แบ่งกระบวนการคัดเลือก บุคคลากรในหนังสือ Personal Management And Human Resource ออกเป็น 2 ชนิดดังต่อไปนี้

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system or Spoil system) ระบบนี้เป็นระบบที่อาศัย ความสนิทสนมคุ้นเคย อาจเป็นเครือญาติ ผู้มีพระคุณ หรือเพื่อนสนิท

2. ระบบคุณธรรม (Merit System) คือ ระบบที่ยึดความรู้ความสามารถ ความสำเร็จของ บุคคลเพื่อบรรจุเข้าทำงาน ในระบบนี้จะใช้การสอบเป็นเกณฑ์ในการวัดผล ว่ามีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานหรือไม่

กระบวนการคัดเลือก คือ กระบวนการที่นำหลักการ และวิธีการต่าง ๆ มาดำเนินการ พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่องค์กรประกาศรับ

นักศึกษาได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลากรมาเพื่อเป็นกรอบใน การศึกษาครั้งนี้ เพื่อที่จะใช้ในการวิเคราะห์แนวทางการคัดเลือกสรรหาผู้กำกับภาพยนตร์ของผู้บริหาร บริษัทที่ผลิตภาพยนตร์ว่ามีหลักการอย่างไรในการคัดเลือก และวิธีการในการคัดเลือกที่ใช้เกณฑ์ เช่นไร

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานกองถ่ายทำภาพยนตร์

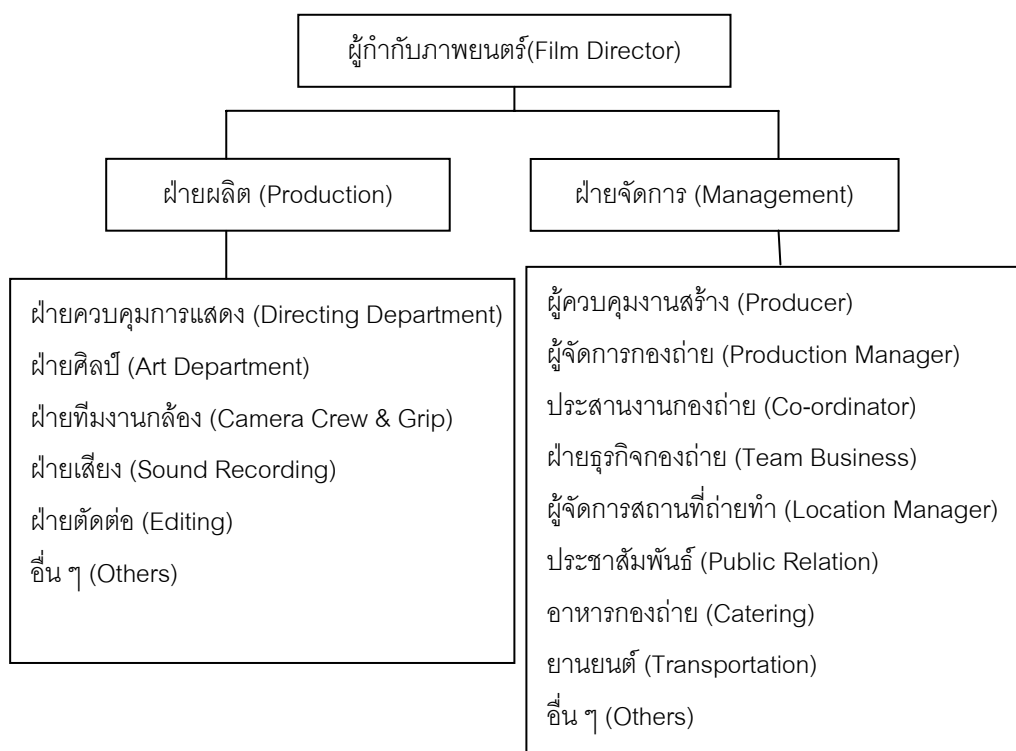
การบริหารงานในองค์กรต่าง ๆ นั้นโครงสร้างในแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน เช่นเดียวกับกองถ่ายทำภาพยนตร์ก็มีความแตกต่างกันในตัวของมันเอง เนื่องจากภาพยนตร์ในแต่ละเรื่องต่างก็มีเนื้อเรื่องที่แตกต่างกัน เพราะฉะนั้นบางหน่วยงานย่อยของกองถ่ายจะไม่จำเป็นถ้าเนื้อเรื่องไม่ต้องการ เช่น ทีมงานเทคนิคพิเศษต่าง ๆ นักแสดงแทน (Stunt Man) รวมไปถึงตัวหัวหน้างาน เช่น ผู้กำกับคิวบู๊ (Stunt Director) หรือแม้กระทั่งผู้ออกแบบงานสร้าง (Production Designer) ซึ่งเป็นหน้าที่หลักแต่ถ้าภาพยนตร์เรื่องนั้นไม่จำเป็นต้องใช้อาจจะไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งหน้าที่นี้เลยก็ได้ เพราะฉะนั้นกองถ่ายทำภาพยนตร์ในยุคปัจจุบันจึงแบ่งตามบทบาทหน้าที่ที่สำคัญโดยเริ่มจากผู้อำนวยการสร้างภาพยนตร์ (Executive Producer) ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ดูแลงานภาพยนตร์ในแง่มุมของการตลาด การซื้อขาย การลงทุน การควบคุมงานโดยรวมในธุรกิจภาพยนตร์ของบริษัทผู้ผลิต ส่วนในงานบริหารกองถ่ายทำภาพยนตร์นั้นจะเป็นหน้าที่ของผู้กำกับภาพยนตร์ซึ่งเป็นตำแหน่งที่สูงสุดในกองถ่ายทำภาพยนตร์ และมีหน้าที่สั่งการ ควบคุม บุคลากรในกองถ่ายทำภาพยนตร์ที่แบ่งออกเป็นหลัก ๆ 2 ฝ่าย ได้แก่ ทีมงานฝ่ายผลิตกับทีมงานฝ่ายจัดการซึ่งต้องทำงานควบคู่กันไปในกองถ่ายทำภาพยนตร์

ทีมงานฝ่ายผลิตคือทีมงานที่ปฏิบัติงานตามองค์ประกอบของภาพยนตร์ มีหน้าที่ทำงานของตัวเองในส่วนต่าง ๆ เพื่อที่จะให้ผลลัพธ์ทางด้านภาพและเนื้อเรื่องเป็นหลัก เช่น ฝ่ายศิลป์ (Art Department) ฝ่ายที่ควบคุมด้านการแสดง (Directing Department) ฝ่ายทีมงานกล้อง (Camera Crew & Grip) ฝ่ายเสียง (Sound recording) ฝ่ายตัดต่อ (Editing Department) ฝ่ายทีมงานพิเศษ (Others) ทั้งนี้ทุกฝ่ายจะฟังคำสั่งจากอำนาจการตัดสินใจจากผู้กำกับภาพยนตร์เป็นหลัก นั่นคือการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานด้านการผลิตต้องดูในสายตาของผู้กำกับภาพยนตร์ทุกขั้นตอน

ทีมงานฝ่ายจัดการคือทีมงานที่ปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้กำกับภาพยนตร์แต่ในส่วนนี้นอกเหนือจากการสั่งการของผู้กำกับภาพยนตร์แล้วผู้ควบคุมงานสร้าง (Producer) จะมีหน้าที่คอยดูแลในส่วนนี้ นั่นคือ จะมีหน้าที่ช่วยเหลือและช่วยออกความคิดเห็นพิจารณาร่วมกับผู้กำกับที่จะจัดเตรียมความพร้อมในด้านการบริการเพื่อที่จะเป็นประโยชน์แก่ทีมงานฝ่ายผลิต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่พัก สถานที่ถ่ายทำ รถยนต์โดยสารของทีมงาน ประชาสัมพันธ์ รวมไปถึงสวัสดิการต่าง ๆ อาหารเครื่องดื่ม โดยโครงสร้างของกองถ่ายทำภาพยนตร์ จะแสดงตามตารางดังต่อไปนี้

ภาพที่ 2.1

แผนภูมิบุคลากรในกองถ่ายทำภาพยนตร์



ตำแหน่งงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์

สำหรับตำแหน่งงานต่าง ๆ ในกองถ่ายทำภาพยนตร์นั้นจะแยกบทบาทหน้าที่ออกตามโครงสร้างที่ได้นำเสนอไปในข้างต้นมีดังต่อไปนี้

ผู้กำกับภาพยนตร์ (Film Director) เป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญที่สุดในกองถ่ายทำภาพยนตร์ เพราะเป็นผู้ที่จะรับผิดชอบหลักในการสร้างสรรค์ภาพยนตร์และการบริหารกองถ่ายทำภาพยนตร์ โดยเฉพาะการเป็น"คนเล่าเรื่อง" ตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ผู้กำกับภาพยนตร์จึงเป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังในทุกส่วนของภาพยนตร์ โดยในปัจจุบันผู้กำกับจะถูกคัดเลือกจากสไตส์การทำงานที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว หรือความถนัดเฉพาะเรื่องตามความเหมาะสมของบทภาพยนตร์ เพื่อถ่ายทอดออกมาเป็นภาพและเสียงได้อย่างมีศิลปะ รวมไปถึงความสามารถในการกำกับการแสดงเพื่อการถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดและสื่อความหมายของตัวละคร ในปัจจุบันผู้กำกับภาพยนตร์สมัยใหม่จะมีแนวคิดและการทำงานเป็นของตัวเอง และมีอำนาจในการต่อรองนายทุนมากยิ่งขึ้นแต่ทุกอย่างก็ต้องอยู่ในข้อตกลงเบื้องต้นในการทำงาน หรืออีกปัจจัยหนึ่งก็คือ ประสบการณ์

การทำงาน ความน่าเชื่อถือของตัวผู้กำกับภาพยนตร์เอง ความรับผิดชอบของผู้กำกับภาพยนตร์ เริ่มตั้งแต่การทำเอาเค้าโครงเรื่องมาพัฒนาหาค่าประกอบอ้างอิง เค้าโครงเรื่องในที่นี่จะเป็นของตัวเอง ของทีมงาน ทีมร่วมงานในขั้นต้น หรือจะใช้การซื้อลิขสิทธิ์บทประพันธ์ก็ได้ในปัจจุบัน เพื่อขอทุนจากผู้อำนวยการสร้างภาพยนตร์ เมื่อยื่นข้อเสนองบประมาณในการถ่ายทำ (Proposal) เมื่อขั้นตอนแรกสำเร็จแล้วก็จะมีการดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป จนจบกระบวนการถ่ายทำภาพยนตร์ ปัจจุบันการผลิตภาพยนตร์หนึ่งเรื่องจะต้องมีกระบวนการมากมายและผู้ที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจในทุก ๆ กระบวนการ นั่นคือ ผู้กำกับภาพยนตร์ ซึ่งขอบเขตการทำงานในปัจจุบันนั้นมากกว่าในอดีต ผู้กำกับภาพยนตร์จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในศิลปะการผลิตภาพยนตร์ ที่เราเคยชินกับคำว่า ผู้กำกับการแสดง นั่นคือ ความเข้าใจที่ว่าผู้กำกับจะต้องมีหน้าที่ในกองถ่ายทำภาพยนตร์คือ การกำกับการแสดงเพียงอย่างเดียว

ทราวิส (Travis, 1997, pp. 5-6) ได้นิยามความหมายของผู้กำกับภาพยนตร์ไว้ในหนังสือ *The Director's Journey: The Creative Collaboration between Directors, Writer and Actors* ไว้ดังนี้ ผู้กำกับภาพยนตร์มีหน้าที่หลากหลายมากมายในการเชื่อมโยงหรือรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ของตัวเอง ให้เข้ากับองค์ประกอบหรือส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกันไม่ว่าจะเป็นบทภาพยนตร์ ผู้เขียน นักแสดง การกำกับศิลป์ ช่างภาพ นักแต่งเพลง และส่วนอื่นเข้าด้วยกันโดยผู้กำกับภาพยนตร์ จะไม่สามารถสร้างภาพยนตร์ได้โดยปราศจากสิ่งเหล่านี้

บรรจง โกศัลวัฒน์ (2529, น. 1-2) ได้กล่าวในหนังสือ การกำกับและการแสดงในภาพยนตร์ว่า ผู้กำกับภาพยนตร์เป็นผู้ควบคุมการสร้างภาพยนตร์ในขั้นตอนการถ่ายทำทั้งหมดโดยตรง เพราะเป็นผู้ที่ทำให้เรื่องราวทั้งหมดในบทภาพยนตร์กลายมาเป็นภาพเคลื่อนไหวมีชีวิตชีวาในจอภาพยนตร์ ความสำเร็จของผู้กำกับนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการสั่งการทุกคนในกองถ่ายให้ทำงานอย่างประสานกลมกลืนและนำเอาความสามารถของทุกคนในกองออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์มากที่สุด

เป้าหมายหลักอีกประการหนึ่งของผู้กำกับภาพยนตร์นั่นก็คือ ความพยายามเข้าใจถึงความคิดของผู้ชมภาพยนตร์ สามารถเข้าใจสิ่งที่ผู้ชมต้องการให้ได้ เพื่อการสร้างสรรค์ผลงานให้ออกมาเป็นที่ถูกใจผู้ชมนั่นเอง

นาเกิล แจ็คสัน (Jackson, อ้างถึงใน บรรจง โกศัลวัฒน์, 2529, น. 5) ผู้กำกับภาพยนตร์ชาวอเมริกันได้กล่าวไว้ในหนังสือผู้กำกับภาพยนตร์ว่า ถ้าจะมองภาพรวมแล้วผู้กำกับภาพยนตร์ก็คือผู้ที่ต้องเข้าใจสิ่งที่ผู้ชมต้องการ ซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบของเขา ที่จะต้องมองเห็นว่าภาพยนตร์จะต้องนำเสนอเรื่องราวด้วยความชัดเจนมีพลังที่น่าสนใจหรือไม่ ไม่สับสนวุ่นวายจนดูน่าเบื่อ นอกจากนั้นส่วนอื่น ๆ ก็ต้องมีเส้นให้สั่นชวนติดตาม

นอกจากนี้หน้าที่ของผู้กำกับภาพยนตร์ยังเกี่ยวข้องกับการเล่าเรื่องอีกด้วย แจ็ค โอเปรียน (Jack Oprien) ผู้กำกับละครชาวอเมริกันได้กล่าวว่า ผู้กำกับภาพยนตร์เปรียบเทียบกับคนเล่าเรื่องแรกสุด โดยผ่านคำพูดและลีลาของนักแสดงต่าง ๆ จากนั้นก็ถึงผู้ชม ปัจจัยที่สร้างความสนใจให้กับผู้ชมก็คือ การเล่าเรื่องให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทุก ๆ คนเล่าเรื่องในสังขารเหมือนกัน จนผู้ชมไม่สามารถหลีกเลี่ยงไปในทางไหนได้ (บรรจง โกศลวัฒน์, 2529, น. 5)

เมื่อทราบหน้าที่ของผู้กำกับภาพยนตร์ในกองถ่ายทำภาพยนตร์แล้วทีมงานที่จะเข้ามาทำงานภายใต้การสั่งการของผู้กำกับภาพยนตร์ที่แบ่งเป็น 2 ฝ่ายคือ ฝ่ายผลิต กับ ฝ่ายจัดการมีดังต่อไปนี้

ฝ่ายผลิต (Production)

ตำแหน่งต่าง ๆ ที่ถูกควบคุมการทำงานโดยตรงจากตัวผู้กำกับภาพยนตร์ เริ่มต้นจากฝ่ายที่ควบคุมการแสดง (Directing Department) มีดังต่อไปนี้

1. ผู้ช่วยผู้กำกับที่หนึ่ง (First Assistant Director) มีหน้าที่ประสานงานทุกภาคส่วนในกองถ่ายเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้กำกับภาพยนตร์
2. ผู้ช่วยผู้กำกับที่สอง (Second Assistant Director) มีหน้าที่ในการช่วยในการกำกับการแสดงของนักแสดง ผู้แสดงประกอบเพื่อให้เป็นไปตามประสงค์ของผู้กำกับภาพยนตร์
3. ผู้เขียนบทภาพยนตร์ (Script Writer) เป็นตำแหน่งที่ทำหน้าที่เขียนบทภาพยนตร์ไม่ว่าบทภาพยนตร์นั้น ๆ จะมาจากไหน จะเป็นบทประพันธ์ที่แต่งใหม่หรือมีอยู่แล้ว มาสร้างให้เป็นบทภาพยนตร์ ที่จะมีการพัฒนาจากเรื่องย่อไปถึงบทภาพยนตร์ฉบับสมบูรณ์ (Shooting Script)

วาสโก (Wasko, 2003, p. 18) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ How Hollywood Works ว่า ทุก ๆ คนล้วนแต่จะมีบทภาพยนตร์ที่คิดไว้หรือแนวความคิดสำหรับภาพยนตร์ของตัวเอง บางครั้งผู้กำกับและผู้ควบคุมงานสร้างภาพยนตร์ก็จะเป็นผู้เขียนบทภาพยนตร์เช่นกัน แต่อย่างไรก็ตามความชำนาญก็ยังไม่สามารถเทียบเคียงกับผู้ที่ทำหน้าที่เขียนบทภาพยนตร์เป็นอาชีพ ผู้เขียนบทภาพยนตร์จึงมีความสำคัญในอุตสาหกรรมภาพยนตร์

4. ผู้ควบคุมการแสดง (Acting Coach) เป็นผู้ที่มีความชำนาญด้านการแสดง และสามารถถ่ายทอดอารมณ์ สร้างอารมณ์ให้กับนักแสดง หรือเป็นครูสอนการแสดงในกองถ่าย

5. ฝ่ายจัดหานักแสดง (Casting) มีหน้าที่ในการคัดเลือกนักแสดงนำและนักแสดงประกอบให้ตรงตามทีวามบุคลิกลักษณะตัวละครไว้ เมื่อฝ่ายจัดหานักแสดงได้ทำการคัดเลือกนักแสดงในเบื้องต้นแล้วจะนำข้อมูลหรือนักแสดงคนนั้น ๆ ไปปรึกษาเพื่อให้ผู้กำกับภาพยนตร์ได้คัดเลือกอีกครั้งตามความเหมาะสม

6. ผู้ควบคุมความต่อเนื่อง (Continue Controller) มีหน้าที่จัดรายละเอียดของการแสดงและองค์ประกอบต่างเพื่อความต่อเนื่องของภาพยนตร์ ผู้ควบคุมความต่อเนื่องจะต้องละเอียด มีวิจรรย์ญาณ มีเหตุผล และสามารถตรวจสอบการทำงานของทุกหน่วยงานได้ เช่น การใส่เสื้อผ้า ผิดไปจากฉากที่เคยถ่ายค้างไว้ การควบคุมคำพูดของนักแสดง การดูองค์ประกอบฉากว่าเหมือนเดิมหรือไม่

นอกจากนี้จำนวนทีมงานฝ่ายควบคุมการแสดงจะขึ้นอยู่กับปริมาณของตัวนักแสดงด้วยในภาพยนตร์แต่ละเรื่อง ถ้ามีปริมาณมากก็จะต้องมีเพิ่มมากขึ้นตามความเหมาะสม เช่น ผู้กำกับคิวบู๊ (Stunt Director) ที่มีความเชี่ยวชาญในการออกแบบศิลปะการต่อสู้ มาทำหน้าที่ในคิวถ่ายที่มีฉากดังกล่าว โดยบางครั้งก็ต้องจัดจ้างนักแสดงแทน (Stuntman) เพื่อแสดงฉากที่มีความเสี่ยงแทนนักแสดงหลัก หรือบางครั้งอาจจะคัดเลือกให้มาเป็นนักแสดงก็ได้ ในสถานะอัตราพิเศษ เป็นต้น

ฝ่ายศิลป์ (Art Department) เป็นฝ่ายที่จะเนรมิตสร้างสรรค์สิ่งที่จะปรากฏบนภาพเพื่อความสมจริงของภาพยนตร์ มีดังต่อไปนี้

1. ผู้ออกแบบงานสร้าง (Production Designer) เป็นคนออกแบบและควบคุมงานสร้างฉากต่าง ๆ ในภาพยนตร์ โทนภาพยนตร์ เสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย ผู้ออกแบบงานส่วนใหญ่จะเติบโตมาจากการเป็นผู้กำกับศิลป์ (Art Director) นิค เลซี่ (Nick Lacey) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ Introduction to Film ว่าผู้ออกแบบงานสร้างจะมีหน้าที่คอยให้คำปรึกษาหารือร่วมกับ ผู้กำกับภาพและผู้กำกับภาพยนตร์ ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ออกแบบงานสร้าง นั่นคือ เรื่องของทัศนวิสัย องค์ประกอบที่จะปรากฏในภาพยนตร์ เช่น ตัวงานสร้างฉาก อุปกรณ์ประกอบฉาก และการออกแบบเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย ทำให้ภาพยนตร์ดูสมจริง การออกแบบของผู้ออกแบบงานสร้างนั้นจะเป็นแม่แบบ เป็นแนวทางให้ทีมงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินงานตามแบบที่ผู้ออกแบบงานสร้างได้ทำเอาไว้ (Lacey, 2003, p. 7)

2. ผู้กำกับศิลป์ (Art Director) เป็นผู้ดูแลงานสร้างทางในทุกองค์ประกอบศิลป์ จะรับงานจากผู้ออกแบบงานสร้างแล้วนำไปแจกแจงรายละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่ ขอบเขตงานที่ฝ่ายศิลป์ต้องรับผิดชอบ ว่า มีการสร้างฉากมากน้อยแค่ไหน หรืออุปกรณ์ประกอบฉากในภาพยนตร์เรื่องนั้น ๆ ควรมีลักษณะอย่างไร ต้องใช้งบประมาณเท่าใด ระยะเวลาในการจัดหามาเท่าใด ประกอบกับการพิจารณาสถานที่ถ่ายทำจากฝ่ายสถานที่ เพราะถ้าสถานที่ไม่เหมาะสมผู้กำกับศิลป์จะต้องสร้างฉากใหม่ในโรงถ่ายเพื่อวางรูปแบบพื้นที่ให้เอื้ออำนวยต่อการถ่ายมากที่สุด และต้องมีความเข้าใจในบทภาพยนตร์เพื่อการให้ความเห็นกับทางผู้ออกแบบงานสร้างเพื่อการเหมาะสมในการออกแบบกับสถานที่ถ่ายทำ และส่งงานต่อไปให้กับผู้ร่วมงานในขั้นตอนต่อไป

3. ผู้ช่วยผู้กำกับศิลป์ (Assistant Art Director) ทำหน้าที่เสมือนเลขานุการของผู้กำกับศิลป์เมื่องานออกแบบผ่านความเห็นชอบจากผู้กำกับแล้วผู้ช่วยผู้กำกับศิลป์จะมีหน้าที่ตรวจสอบวัสดุ อุปกรณ์ที่จะนำมาสร้างฉาก (Materials) ต่าง ๆ คอยสั่งงาน ฝ่ายสร้างฉากในขอบเขตของงานสร้าง (Set Construction) และฝ่ายหาอุปกรณ์ประกอบฉากในขอบเขตของงานตกแต่งฉาก (Set Dressing) เพื่อที่จะลงมือสร้างงานให้สมจริงและเหมาะสมกับงบประมาณมากที่สุด รวมทั้งการประสานงานในส่วนต่าง ๆ ที่ต้องทำงานร่วมกับฝ่ายศิลป์ เช่น ฝ่ายเสื้อผ้า ฝ่ายเทคนิคพิเศษ การจัดหาแรงงานมาเสริมรายวัน เป็นต้น

4. ผู้จัดการอุปกรณ์ประกอบฉาก (Prop master & Propman) มีหน้าที่จัดหาอุปกรณ์ประกอบฉากให้เหมาะสมกับภาพยนตร์ จะต้องทำงานกับผู้กำกับและผู้ช่วยฝ่ายศิลป์อย่างใกล้ชิด และต้องรู้ว่าคิวถ่ายไหนต้องเตรียมอุปกรณ์อะไร รวมทั้งตรวจสอบเครื่องมือในการทำงานด้านศิลป์ต่าง ๆ ว่ามีความสมบูรณ์อยู่หรือไม่เพื่อความสะดวกในการทำงาน

5. ผู้สร้างฉาก (Set Constructor) เป็นช่างผู้สร้างฉากตามแบบที่ได้ออกแบบไว้ ในงานสร้างฉาก (Set Construction) ส่วนมากผู้ประกอบหน้าที่นี้จะเป็นช่างผู้มีประสบการณ์ในการทำงานกองถ่ายพอสมควร สามารถสื่อสารกับผู้กำกับได้ว่าควรสร้างฉากปริมาณเท่าใด เพราะบางฉากไม่จำเป็นต้องสร้างสมบูรณ์ทุกมิติ เพียงแค่สร้างให้ถ่ายทำได้ก็เพียงพอในวันถ่ายทำก็จะส่งทีมงานมาคอยดูแลซ่อมแซมฉากด้วยที่เรียกว่า พนักงานฝ่ายฉากรายวัน (Team Set) ซึ่งงบประมาณในส่วนนี้ต้องติดราคากับผู้ช่วยผู้กำกับศิลป์

6. ผู้ออกแบบและควบคุมการแต่งกาย (Stylist) ผู้ออกแบบเสื้อผ้าหน้าผมจะควบคุมทีมงานเรื่องเครื่องแต่งกาย รวมทั้งออกแบบทรงผมการแต่งหน้าให้เหมาะสมกับบทบาทตัวละครที่ผู้ออกแบบงานสร้างได้กำหนดไว้ โดยมีผู้ปฏิบัติงานคือผู้ดูแลเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย และฝ่ายแต่งหน้าทำผม

7. ผู้ดูแลเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย (Wardrobe, Costume) จะมีหน้าที่จัดหาในเรื่องเครื่องแต่งกาย เครื่องประดับ และเครื่องใช้ส่วนตัวต่าง ๆ ของนักแสดง เช่น กระเป๋าถือ รองเท้า เป็นต้น รวมทั้งการจัดเตรียมเสื้อผ้าที่ต้องใช้การวางแผนที่ดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการพิจารณาว่าจะตัดขึ้นมาหรือจะเช่า การพิจารณาเสื้อผ้าให้ตรงตามยุคสมัย จำนวนเสื้อผ้าที่ต้องจัดหามาสักรองเพื่อให้เหมาะสมกับภาพยนตร์

สำหรับบางคนเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายนั้นมีคุณประโยชน์นอกเหนือจากการปกคลุมร่างกาย หรือการแต่งตัวให้เหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำอยู่ เสื้อผ้าเครื่องแต่งกายสามารถที่จะบอกอัตลักษณ์ ตัวตน ในการผลิตภาพยนตร์เสื้อผ้าเครื่องแต่งกายของตัวละครนั้นมีคุณค่าในเชิงการ

สื่อสารมากกว่าเป็นแค่เครื่องนุ่งห่ม เพราะมันจะเป็นตัวสร้างสัญลักษณ์ เมื่อเราพูดถึงบุคลิกลักษณะของตัวละคร (Lacey, 2003, p. 8)

8. ฝ่ายแต่งหน้าทำผม (Make-up & Hair) ทำหน้าที่เสริมความสมจริงให้กับตัวละครในเหตุการณ์ต่าง ๆ ด้วยการใช้วิธีการแต่งหน้า และตกแต่งทรงผม เพราะในแต่ละบทบาทแต่ละตอนของภาพยนตร์การแต่งหน้าทำผมจะเสริมความสมจริงให้กับตัวละครและเนื้อหาภาพยนตร์ ซึ่งช่างแต่งหน้าจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ช่างแต่งหน้าทำผมตัวละครทั่วไป ที่จะแต่งหน้าตัวละครตามบทบาทที่มีเพื่อสื่อสารทางอารมณ์ อีกหนึ่งส่วนคือช่างแต่งหน้าเทคนิคพิเศษ (Make-up Effect) ช่างแต่งหน้าทำผมประเภทนี้มีความชำนาญเฉพาะทางให้การแต่งหน้าในเนื้อจริงโดยการใช้วิธีประดิษฐ์หน้ากากที่ทำมาจากสารเคมีเช่น ยูเรเทนโฟม ยางพารา พร้อมกับตกแต่งสีให้เหมือนกับลักษณะตัวละครในภาพยนตร์ที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจจะต้องรวมไปถึงการสร้างเสื้อผ้าแบบพิเศษ เช่น การสร้างตัวละครที่มีลักษณะหน้าตาและการแต่งกายพิเศษต่าง ๆ พวกปีศาจ ผี หรือตัวละครในภาพยนตร์เชิงวิทยาศาสตร์ ที่มีลักษณะทางกายภาพไม่เหมือนคนทั่วไป

ฝ่ายทีมงานกล้อง (Camera Crew & Grip) เป็นฝ่ายที่จะรับผิดชอบในการถ่ายทำ การใช้กล้องและเครื่องมือเสริม เพื่อความเหมาะสมทางด้านภาพให้กับภาพยนตร์จะตำแหน่งและหน้าที่หลัก ๆ ดังต่อไปนี้

1. ผู้กำกับภาพ (Director of Photography) ผู้กำกับภาพของกองถ่ายทำภาพยนตร์สมัยใหม่มีหน้าที่ไม่เพียงแค่ดูแลหน่วยงานถ่ายทำภาพยนตร์อย่างเดียว แต่ต้องมีความเข้าใจในบทบาทภาพยนตร์อย่างดีเพื่อสื่อความหมายผ่านภาพให้สมจริงที่สุด โดยเริ่มจากการประชุมทีมงานเพื่อหารายละเอียดของมุกกล้องว่าควรจะทำที่ใด ก่อนการคัดเลือกจาก มุกกล้องที่เคลื่อนไหวได้น่าสนใจนำมาอ้างอิง หาวีธีถ่ายให้เหมาะสมกับผู้กำกับภาพยนตร์เพราะว่าความต้องการของผู้กำกับภาพยนตร์แต่ละท่านนั้นไม่เหมือนกัน เช่น ผู้กำกับภาพยนตร์บางคนชอบใช้ลักษณะภาพที่มีความสว่างน้อย ผู้กำกับภาพก็ต้องสั่งไฟให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้กำกับภาพยนตร์ นั่นคือ ต้องสั่งไฟใช้มีความสว่างไม่มากแต่ใช้ไฟเสริมดวงเล็ก ๆ เพื่อความสมจริงกับเหตุการณ์และความต้องการของผู้กำกับภาพยนตร์ มีการพูดคุยถึงการสื่อความหมายต่าง ๆ ในภาพยนตร์กับผู้กำกับภาพยนตร์ และคัดเลือกอุปกรณ์ในการตั้งกล้อง อุปกรณ์เสริม เลนส์พิเศษ ที่ผ่านการเห็นชอบกับผู้กำกับภาพยนตร์และผู้ควบคุมงานสร้างให้กับทางฝ่ายจัดการส่งอุปกรณ์เหล่านั้นมาใช้ในวันถ่ายทำ นอกจากนั้นผู้กำกับภาพยังมีหน้าที่ควบคุมแสงไฟหรือแสดงความต้องการในการจัดไฟให้กับหัวหน้าช่างไฟ (Gaffer) อีกด้วย

ผู้กำกับภาพนั้นมีอิทธิพลและความสำคัญอย่างมาก เกี่ยวกับทัศนวิสัยของภาพยนตร์ ส่วนมากจะทำงานร่วมกับผู้กำกับภาพยนตร์ ผู้กำกับภาพจะต้องรับผิดชอบหลายอย่าง

ไม่เพียงแต่จะเป็นเรื่องของการจัดแสง แต่รวมไปถึงการตัดสินใจเลือกชนิดของเลนส์ที่จะใช้ในการถ่ายทำ ควบคุมตรวจสอบจำนวนของฟิล์มว่าก่อนถ่ายทำภาพยนตร์ตั้งเป้าหมายว่าจะใช้ฟิล์มกี่ม้วนในการถ่ายทำ และควบคุมให้อยู่ในจำนวนเท่านั้น เพื่อไม่ให้เกินงบประมาณ นั่นคือ สิ่งที่เป็นงานหลักของผู้กำกับภาพ (Lacey, 2003, p. 10)

2. ผู้ช่วยกล้องที่หนึ่ง (First Assistant Camera: Focus Puller) มีหน้าที่สั่งการทีมกล้องเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้กำกับภาพมากที่สุด และทำหน้าที่โฟกัสกล้องให้ได้ภาพที่คมชัดในขณะการถ่ายทำ

3. ผู้ช่วยกล้องที่สอง (Second Assistant Director: Loader) มีหน้าที่เตรียมฟิล์มและบรรจุฟิล์มเข้าแมกกาซีนกล้อง และคอยตรวจสอบชนิดของฟิล์มที่เหมาะสมกับการถ่ายทำ ในปัจจุบันในกองถ่ายภาพยนตร์ที่ใช้กล้องดิจิทัลนั้น ผู้ช่วยกล้องที่สองจะมีหน้าที่ถ่ายเทข้อมูลที่ทำไปจากระบบความจำของกล้องลงในคอมพิวเตอร์ และจัดแยกไฟล์งานในคอมพิวเตอร์เพื่อส่งในทีมงานตัดต่อในขั้นตอนต่อไป

4. ผู้ช่วยกล้องที่สาม (Video man) เป็นผู้ดูแลจอภาพ (Monitor) และเคลื่อนย้าย ประจำกองถ่ายทำภาพยนตร์ตลอดจนประสานงานในส่วนต่าง ๆ ของฝ่ายทีมงานกล้อง

5. ทีมจัดไฟ (Lighting Department) เป็นทีมงานที่ควบคุมเรื่องไฟส่องสว่าง ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ถ่ายทำ หรือในฉาก ประกอบไปด้วยหัวหน้าทีมไฟ (Gaffer) ที่จะคอยวัดแรงไฟว่าเหมาะสมกับฉากนั้น ๆ หรือไม่เช่น ฉากที่มีการแสดงอารมณ์เศร้าก็ควรจัดไฟแบบความสว่างต่ำ (Low-Key) นอกจากนั้นยังมีพนักงานคอยควบคุมไฟแต่ละดวงที่ส่องสว่างในฉากอีกด้วย

เนลมีส (Nelmes, 1996, p. 102) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ An Introduction to Film Studies ว่าการจัดไฟในภาพยนตร์นั้นถือว่าเป็นสิ่งที่บุคคลภายนอกกองถ่ายทำจะมองไม่เห็น และอยู่นอกเหนือจากขอบเฟรมภาพยนตร์ เมื่อเวลาที่ช่างไฟได้เติมแหล่งแสงเพื่อถ่ายทำในแต่ละครั้งนั้น กล้องจะไม่มีการทำงาน เช่นเดียวกับเวลาที่กองถ่ายออกกองนอกสตูดิโอ การจัดแสงจะทำให้แสงสว่างพอเพียงกับแสงจริงและพอเพียงกับการถ่ายทำ หรืออาจจะมีการจัดแสงเพื่อความสว่างในแบบเจาะจงเป็นกรณีพิเศษ ตามความคาดหวังทางด้านภาพ การจัดแสงนั้นไม่สามารถแยกจากการถ่ายทำภาพยนตร์ได้ ผู้กำกับภาพที่สามารถจัดแสงได้ดีก็จะเป็นผู้นำทีมกล้องในการถ่ายทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทีมอุปกรณ์พิเศษของกล้อง (Grip) จะคอยควบคุมติดตั้งอุปกรณ์พิเศษที่ผู้กำกับภาพสั่งมาใช้ในการถ่ายทำเช่น อุปกรณ์ติดตั้งกล้องต่าง ๆ ที่มีลักษณะเหมือนรางเลื่อน หรือเป็นแขนเหล็กที่มีการถ่วงน้ำหนักที่ปลายแขนข้างหนึ่งเพื่อยกกล้องเมื่อต้องการถ่ายทำในมุมสูง ซึ่งเป็นทีมงานที่จำมาพิเศษเพื่อติดตั้งกล้อง ซึ่งในแต่ละทีมจะมีหัวหน้าและทีมงานโดยมีค่าบริการ

เพิ่มเติมในแต่ละคิวถ่าย แต่ในบางกรณีที่ภาพยนตร์จำเป็นต้องใช้งานบ่อยอาจจะสามารถดูราคาแบบเหมาจ่ายได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ควบคุมงานสร้างหรือผู้จัดการกองถ่าย

ฝ่ายบันทึกเสียง (Sound Recording) จะประกอบไปด้วยทีมงานสองคน นั่นคือ หัวหน้าทีมเสียง (Sound Recorder) ที่มีหน้าที่ควบคุมเครื่องบันทึกเสียง ฟังเสียงรบกวนเวลาถ่ายทำ ในกรณีที่เสียงรบกวนมากเกินไปสามารถให้ความเห็นในการที่จะหยุดถ่ายทำชั่วคราวได้ โดยจะทำหน้าที่ร่วมกับ ผู้ถืออุปกรณ์บันทึกเสียง (Boom man) ที่มีหน้าที่ถือเครื่องขยายเสียงที่มีลักษณะเหมือนไม้ยาวที่ติดตั้งไมโครโฟนตรงปลาย ที่จะทำหน้าที่บันทึกเสียงในภาพยนตร์ (Sound on film)

ในภาพยนตร์นั้นต้องการความสมจริง และเสียงประกอบที่ปรากฏในภาพยนตร์นั้นจะเป็นกำลังเสริมเพื่อความสมจริงทางสุนทรียศาสตร์ ภาพยนตร์ส่วนมากบันทึกเสียง แบบ Sound on Film (Synchronously) ซึ่งจะบันทึกเสียงควบคู่ไปกับการถ่ายทำ ก่อนจะนำไปผสมเสียง และนำมารวมกับภาพในขั้นตอนการตัดต่อหลังการถ่ายทำ (Lacey, 2005, p. 300)

ฝ่ายตัดต่อ (Editing Department) ฝ่ายนี้ในอดีตจะเป็นการทำงานในขั้นตอนหลังการถ่ายทำ (Post Production) เป็นฝ่ายที่มีความสำคัญในการเล่าเรื่องและนำเสนอ นักตัดต่อที่ดีถ้ามีความชำนาญจะสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้กำกับได้

ระหว่างการตัดต่อซึ่งเป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการนำภาพแต่ละภาพมาต่อกันนั้น สิ่งที่น่าสนใจก็คือ เนื้อหาในแต่ละ Shot เมื่อนำเอาทั้งสอง Shot มาร้อยเข้ากัน และเนื้อหานั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างไร ในช่วงแรกเราควรพิจารณาถึงชนิดของการตัดต่อว่ามีประโยชน์อย่างไรกับการเล่าเรื่อง หลังจากนั้นเราก็ดูความต่อเนื่องของทั้งสอง Shot ที่เรามาร้อยเรียงกัน สุดท้ายก็นำไปร้อยเรียงตามความสามารถในการเล่าเรื่องของผู้ตัดต่อ ไม่ว่าจะเป็นการเล่าเรื่องแบบฮอลลีวูดหรือเป็นการเล่าเรื่องแบบใหม่ที่มีความแตกต่างจากเดิม (Lacey, 2005, p. 31) ทุกภาพนั้นมีความหมายนัยยะที่ผู้สร้างได้กำหนดไว้ เราจะสามารถสังเกตให้เห็นถึงการร้อยเรียงในแต่ละภาพเมื่อเวลาผ่านไปเรื่อย ๆ ตัวละครส่วนมากจะสัมพันธ์กับความหมายที่มีพัฒนาการในแต่ละภาพ การร้อยเรียงแต่ละภาพจึงเป็นคุณสมบัติพิเศษของภาพยนตร์ จะเป็นส่วนประกอบและแก่นของภาพยนตร์ (Nelmes, 1996, p. 106)

แต่ในปัจจุบันพัฒนาการของกองถ่ายทำ รวมถึงภาพยนตร์ในบางเรื่องมีการบันทึกภาพในแบบดิจิทัล (Digital Process) ทำให้ฝ่ายตัดต่อต้องเข้ามาร่วมในขั้นตอนระหว่างการถ่ายทำด้วย บางกองถ่ายทำภาพยนตร์จะมีตำแหน่งตัดต่อหน้ากอง (On Set Editing) เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบภาพยนตร์ในเบื้องต้น ผู้ตัดต่อ (Editor) จะมีหน้าที่ร้อยเรื่องราวบนภาพที่ได้ถ่าย

ทำให้เข้ากับบทภาพยนตร์ให้มากที่สุด บางครั้งผู้ตัดต่ออาจจะใช้ความสามารถศิลปะการตัดต่อเฉพาะตัวก็จะช่วยให้ภาพยนตร์มีการนำเสนอแบบใหม่ ๆ ได้

ฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทำ ทีมงานพิเศษ (Others) ในส่วนนี้ผู้ศึกษาเพิ่มเติมหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองถ่ายทำภาพยนตร์ในยุคปัจจุบัน ได้แก่

1. ฝ่ายเทคนิคพิเศษในการถ่ายทำ (Special Effect) เป็นผู้ชำนาญการเฉพาะด้าน เช่น ทีมงานควบคุมปืน ทีมงานควบคุมระเบิด ทีมงานควบคุมกระแสไฟฟ้าฟลแฟม เป็นต้น

2. ผู้ประพันธ์เพลงประกอบภาพยนตร์ (Music Director) จะมีหน้าที่แต่งเพลงและดนตรีประกอบภาพยนตร์ เพื่อประกอบอารมณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละฉาก เพื่อความสมจริงด้านอารมณ์ หรืออาจจะแต่งเพลงเกี่ยวกับภาพยนตร์เรื่องนั้น ซึ่งการที่จะได้มาสำหรับเพลงประกอบภาพยนตร์ที่ดีนั้นผู้ประพันธ์เพลงประกอบภาพยนตร์ต้องมีความเข้าใจในตัวบทภาพยนตร์ และตัวละครนั้น ๆ อย่างดีด้วย

3. ผู้บันทึกภาพนิ่ง (Still Photographer) เป็นผู้ที่บันทึกภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกองถ่ายเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน (Primary Source) ที่จะนำไปประกอบงานอื่น ๆ ในส่วนอื่น ๆ เช่น นำภาพที่ได้ไปเป็นอุปกรณ์ประกอบฉาก นำภาพที่ได้ไปให้นักข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ นำภาพที่ได้ไปเป็นเครื่องมือในการผลิตโปสเตอร์ภาพยนตร์ เป็นต้น

4. เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์กราฟิก (Computer Graphic) จะมีหน้าที่หลักหลังการถ่ายทำภาพยนตร์คือสร้าง Computer Graphic ในฉากที่ได้ถ่ายทำไว้เพื่อเสริมความสมจริงในเรื่อง ภาพยนตร์บางเรื่องใช้เทคนิคนี้เป็นจำนวนมากเพื่อเสริมภาพให้เหมือนจริง ตามความต้องการของผู้กำกับ แต่ในช่วงถ่ายทำก็ต้องมีหน้าที่มาดูภาพที่จะถ่ายว่าเป็นอุปสรรคต่อการทำ Computer Graphic หรือไม่

ฝ่ายจัดการ (Management)

ขอบเขตของฝ่ายจัดการหลังจากที่ภาพยนตร์ได้รับการอนุมัติเงินทุนจากนายทุนหรือผู้อำนวยการสร้างภาพยนตร์แล้ว การจัดตั้งองค์กรก็ได้เริ่มต้นขึ้นโดยผู้กำกับภาพยนตร์กับผู้ควบคุมงานสร้างจะหารือกันในการดึงตัวบุคลากรตำแหน่งหลัก ๆ ที่มีความเหมาะสมกับภาพยนตร์เรื่องนั้น ๆ แล้วเริ่มทำงานเอกสาร เช่น การเตรียมงาน ร่างงบประมาณของแต่ละฝ่าย

เมื่อภาพยนตร์ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการผลิตแล้ว องค์กรประกอบที่สำคัญต่าง ๆ ที่จำเป็นในการสร้างภาพยนตร์จะต้องเริ่มดำเนินการ เช่น มีการคัดเลือกสถานที่ถ่ายทำภายหลังจากการออกไปสำรวจ การคัดเลือกนักแสดงเสร็จสิ้น บุคลากรหลักในกองถ่ายได้ถูกจัดจ้าง (Wasko, 2003, p. 27)

ผู้ควบคุมงานสร้างภาพยนตร์ (Producer) ผู้ควบคุมงานสร้างภาพยนตร์นี้จะทำหน้าที่จัดการภาพยนตร์ให้ได้รับความสะดวก โดยการอำนวยการด้านเงินทุน การพูดคุยต่อรองกับผู้อำนวยการสร้างภาพยนตร์หรือนายทุนร่วมไปกับผู้กำกับภาพยนตร์ รวมทั้งรับผิดชอบในด้านการเงินและการบัญชี เพื่อให้ภาพยนตร์สำเร็จไปได้ด้วยดี ในปัจจุบันผู้ควบคุมงานสร้างจะต้องเข้าใจบทภาพยนตร์เพราะจะได้ประมาณการใช้งบประมาณได้อย่างถูกต้อง ควรมีประสบการณ์ทางด้านการทำงานกองถ่ายทำภาพยนตร์จนสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะด้านได้ โดยเฉพาะปัญหาเรื่องงบประมาณ

ผู้ควบคุมงานสร้างภาพยนตร์มีหน้าที่ดูแลพัฒนาการของภาพยนตร์ตั้งแต่ขั้นตอนก่อนการถ่ายทำ และขั้นตอนในการถ่ายทำ การคัดสรรบทภาพยนตร์ การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การดูแลงบประมาณการเงินในการผลิต อย่างไรก็ตามก็ยังมีผู้ควบคุมงานสร้างหลายชนิดที่อยู่ในสายงาน บางครั้งตำแหน่งนี้อาจจะมอบให้กับนักแสดงที่มีความสามารถที่จะผลักดันภาพยนตร์เรื่องนั้นเป็นจริงได้ (Wasko, 2003, p. 24)

ตำแหน่งผู้ควบคุมงานสร้างนี้อาจจะมีตำแหน่งผู้ช่วยสองประเภทซึ่งเป็นตำแหน่งเฉพาะด้าน คือ ผู้ควบคุมงานสร้างเฉพาะด้าน (Line Producer) จะเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบโดยตรงในการจัดการบุคคลซึ่งเป็นทีมงานในการถ่ายภาพยนตร์ ตำแหน่งที่สองคือ ผู้ควบคุมหลังการถ่ายทำ (Post Producer) มีหน้าที่ประสานกับทางแลปที่ทำการล้างฟิล์ม ประสานงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนหลังการถ่ายทำ ประสานงานผู้ตัดต่อ ประสานหน่วยงานคอมพิวเตอร์กราฟิก เป็นต้น นอกจากนั้นตำแหน่งและหน้าที่ในสายงานจัดการ (Managing Department) อื่น ๆ มีดังต่อไปนี้

1. ผู้จัดการกองถ่าย (Production Manager) หน้าที่นี้เปรียบเสมือนแม่บ้านของกองถ่าย กองถ่ายไหนมีผู้จัดการกองถ่ายที่ดีก็จะสามารถทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว โดยเป็นผู้จัดเตรียมทุกอย่างตั้งแต่ขั้นตอนการถ่ายทำภาพยนตร์ เช่นการจัดหาที่พัก ยานพาหนะ อาหารของนักแสดง และทีมงาน ควบคุมดูแลการเบิกจ่ายงบประมาณไม่ให้งบบานปลาย จัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละวันให้การทำงานในแต่ละวันสำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมาย เพื่อรักษาผลประโยชน์ให้กับทางบริษัท และนอกจากนั้นผู้จัดการกองถ่ายยังมีหน้าที่ดูแลสวัสดิการของทุกภาคส่วนในกองถ่ายอีกด้วย โดยการเตรียมอุปกรณ์พยาบาลเพื่อการปฐมพยาบาลเมื่อมีการถ่ายทำที่มีอันตรายเสี่ยงที่ทีมงานจะได้รับบาดเจ็บ การติดต่อตำรวจเมื่อมีการถ่ายทำบนทางหลวง เป็นต้น

2. ผู้ประสานงานกองถ่าย ธุรกิจกองถ่าย (Production Coordinator, Team Business) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าผู้ช่วยผู้จัดการกองถ่าย มีหน้าที่คอยช่วยเหลือติดต่อประสานงานกับทาง

ผู้จัดการกองถ่าย ทำเรื่องขออนุญาตต่าง ๆ เช่น ทำจดหมายขออนุญาตใช้สถานที่ในการถ่ายทำของจดหมายขอความอนุเคราะห์จากผู้สนับสนุน ของจดหมายขอความอนุเคราะห์อุปกรณ์ประกอบฉาก เป็นต้น นอกจากนี้ในสถานการณ์ประจำวันของกองถ่ายทำภาพยนตร์นั้นมีความไม่แน่นอน หรืออาจจะเกิดปัญหา อาจจะมีเรื่องที่ต้องการประสานงานเพื่อความเข้าใจ เช่น ในขณะที่การถ่ายทำมีปัญหาเกี่ยวกับการขออนุญาตผู้ประสานงานกองถ่ายจะต้องเป็นคนแรกที่คอยแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าไม่ให้เกิดปัญหามากขึ้นในกระบวนการต่อไป

3. จัดการฝ่ายสถานที่ (Location Manager) จะเป็นคนที่ทำหน้าที่เสาะหาสถานที่ถ่ายทำ (Scout Location) เพื่อนำมาให้ผู้กำกับภาพยนตร์พิจารณา และจะต้องทำหน้าที่อย่างหนักในขั้นตอนก่อนการถ่ายทำ (Pre-Production) เพราะสถานที่ถ่ายทำจะเป็นปัจจัยที่จะเชื่อมโยงงานจากหลายส่วนเข้าด้วยกัน โดยเฉพาะการทำงานงบประมาณในการสร้างฉาก เพราะถ้าสถานที่ถ่ายทำเหมาะสมมากเท่าไรก็จะลดงบประมาณในส่วนของการสร้างฉากมากขึ้น

ผู้จัดการฝ่ายสถานที่ส่วนมากจะทำงานคู่กับผู้กำกับศิลป์ที่จะให้คำแนะนำในช่วงแรก ก่อนที่ข้อมูลจะไปถึงมือผู้กำกับ หรือทั้งคู่อาจจะออกไปเสาะหาสถานที่ถ่ายทำร่วมกันแล้วค่อยนำข้อมูลกลับมาให้ผู้กำกับภาพยนตร์พิจารณา ในวันถ่ายทำผู้จัดการฝ่ายสถานที่ที่มีหน้าที่ที่จะกรุยทางก่อนกองถ่ายทำภาพยนตร์จะมาถึง รวมทั้งการสร้างแผนที่ในตารางการถ่ายทำด้วย และเมื่อถึงช่วงก่อนถ่ายทำในแต่ละวันก็จะอำนวยความสะดวกพร้อมกับให้ข้อมูลเกี่ยวกับขอบเขตอาณาบริเวณในการถ่ายทำ เพื่อความสะดวกในการจอดรถ หรือการจัดหาพื้นที่ว่างสำหรับทีมงานอื่นที่จะเข้าไปอาศัยเตรียมงานก่อนถ่ายทำ

4. ประชาสัมพันธ์กองถ่าย (Public Relation) ตำแหน่งนี้จะดูแลเรื่องของการนำเสนอข่าวสารของกองถ่ายว่าจะออกไปในภายนอกอย่างไร รวมทั้งเก็บข้อมูลต่างเพื่อส่งให้กับสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ได้รับความทราบข่าวการผลิตภาพยนตร์เรื่องนั้น ๆ ว่าไปถึงขั้นตอนไหน อีกหน้าที่หนึ่งของประชาสัมพันธ์กองถ่ายนั้นคือการนัดผู้สื่อข่าวมาทำข่าวภายในกองถ่าย เมื่อวันที่เหมาะสม

5. ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม (Catering) ในทุก ๆ กองถ่ายทำภาพยนตร์จะต้องมีฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม เพื่อไม่ให้เกิดความวุ่นวายในการที่ทีมงานต้องหาอาหารเอง โดยมีแม่ครัวคอยทำอาหาร ส่วนสวัสดิการนอกจากช่วงเวลารับประทานอาหารแล้วยังมีหน้าที่ที่จะนำพาเครื่องดื่มไปบริการบุคลากรในกองถ่ายอีกด้วย

6. พนักงานรายวัน (Runner) พนักงานรายวันจะมีหน้าที่จากการจัดจ้างมาเพื่อเสริมในความต้องการของกองถ่ายอย่างใดอย่างหนึ่งเมื่อกำลังคนของบางหน่วยงานไม่พอ หรือต้องการพนักงานเสริมสำหรับการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เช่น ช่วงที่เตรียมงานไม่ทันต้องจ้างพนักงาน

รายวันเข้าผ่านภาระทีมใดทีมหนึ่ง หรือเป็นการจัดจ้างพนักงานเพิ่มเติมให้เข้ามาทำงานในระยะสั้นเป็นต้น

ที่กล่าวไปในข้างต้นคือบทบาทหน้าที่ของบุคลากรต่าง ๆ ที่อยู่ในกองถ่ายทำภาพยนตร์ แต่การทำงานในหน่วยงานย่อย ๆ ต่าง ๆ ในกองถ่ายทำภาพยนตร์ก็มีหลักการบริหารที่แตกต่างกันในโครงสร้างของกองถ่ายทำภาพยนตร์ ซึ่งจะนำเสนอในส่วนต่อไป

การบริหารงานในแต่ละส่วนของโครงสร้างกองถ่ายทำภาพยนตร์

การบริหารงานในแต่ละส่วนของกองถ่ายทำภาพยนตร์นั้น จากที่ผู้ศึกษาได้แยกในส่วนของบุคลากรในกองถ่ายทำภาพยนตร์ออกเป็นสองส่วน คือ ฝ่ายผลิตและฝ่ายจัดการ ซึ่งก็จะแยกออกเป็นทีมงานฝ่ายต่าง 7 ฝ่ายดังต่อไปนี้ คือ ฝ่ายควบคุมการแสดง (Directing Department) ฝ่ายศิลป์ (Art Department) ฝ่ายทีมงานกล้อง (Camera Crew & Grip) ฝ่ายบันทึกเสียง (Sound Recording) ฝ่ายตัดต่อ (Editing Department) ฝ่ายจัดการ (Managing Department) ทีมงานพิเศษ (Others) ซึ่งแต่ละฝ่ายก็มีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน ในช่วงต้นจะเป็นการแยกโครงสร้างตามสายงาน แต่กองถ่ายทำภาพยนตร์นั้นก็มีการบริหารการทำงานในแต่ละส่วนที่ลึกลงไปอีกหลักในการทำงานก็จะแตกต่างกันออกไป โดยผู้ศึกษาจะแบ่งจากวิธีการทำงานออกเป็น 3 ส่วนที่ใช้หลักการในการทำงานสอดคล้องกัน คือ ส่วนที่ใช้ความคิดมาเป็นหลักในการบริหาร ส่วนที่ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาเป็นหลักในการบริหาร และ ส่วนที่ใช้การจัดการมาเป็นหลักในการบริหาร

1. ส่วนที่ใช้ความคิดมาเป็นหลักในการบริหาร หมายถึงบุคลากรในกองถ่ายทำภาพยนตร์ที่ใช้ความคิด (Creative) มาเป็นเครื่องมือหลัก (Tools) ในการทำงาน ได้แก่ ฝ่ายควบคุมการแสดง (Directing Department) ฝ่ายศิลป์ (Art Department) และอาจจะรวมถึงนักแสดงที่ใช้ความคิดมาเป็นหลักในการบริหารนั้น ต้องมีความเข้าใจในตัวบทภาพยนตร์ก่อน แล้วใช้กระบวนการทางความคิดต่อยอดจินตนาการของตนเอง มาเป็นงานของแต่ละฝ่ายที่รับผิดชอบ เช่น ฝ่ายควบคุมการแสดงเมื่อได้รับโจทย์จากการตีความบทภาพยนตร์แล้วก็ต้องใช้ความคิดต่อยอดในการคัดเลือกนักแสดง การเข้าถึงบุคลิกลักษณะของตัวละคร เพื่อการทำงานขั้นต่อไป (การคัดเลือกนักแสดง การ workshop การทำงานเอกสารเกี่ยวกับรายละเอียดตัวแสดง และที่สำคัญที่สุดคือการอธิบายนักแสดงให้มีความเข้าใจในตัวละคร) ฝ่ายศิลป์ก็ต้องใช้จินตนาการเพื่อการออกแบบฉากให้เหมาะสมกับเรื่อง ต้องใช้ความคิดในการค้นหาสไตล์ โทนสี หรือการค้นคว้าใน

กรณีที่ภาพยนตร์เรื่องนั้นเป็นภาพยนตร์ย้อนยุคเป็นต้น ส่วนนักแสดงก็ต้องกลับไปทำที่บ้านในการที่จะใช้ความคิดตัวเองเพื่อเข้าถึงตัวละครที่ตัวเองจะเป็น เช่น การสมมุติว่าตัวเองเป็นตัวละครนั้น (Magic If)

2. ส่วนที่ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาเป็นหลักในการบริหาร หมายถึงบุคลากรในกองถ่ายทำภาพยนตร์ที่ใช้อุปกรณ์ (Mechanics) มาเป็นเครื่องมือหลัก (Tools) ในการทำงาน ได้แก่ ฝ่ายทีมงานกล้อง (Camera Crew & Grip) ฝ่ายบันทึกเสียง (Sound Recording) ฝ่ายตัดต่อ (Editing Department) และ ทีมงานพิเศษ (Others) โดยเครื่องมือของแต่ละฝ่ายไม่เหมือนกัน และต้องใช้ความชำนาญมาเป็นตัวต่อในการทำงาน เช่น ฝ่ายทีมงานกล้องต้องมีความรู้ความสามารถด้านการใช้กล้องรวมถึงไปถึงอุปกรณ์อื่น ๆ ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการเลือกเลนส์ การใช้อุปกรณ์เพื่อการเคลื่อนไหวของกล้องต่าง ๆ ซึ่งมีมากมาย รวมไปถึงทีมงาน Grip ที่ต้องใช้ความชำนาญในการติดตั้งอุปกรณ์เหล่านั้น ส่วนทีมงานฝ่ายบันทึกเสียงก็เช่นเดียวกันที่จะต้องมีความชำนาญในอุปกรณ์ของตัวเอง จะเห็นได้ว่าทีมงานเหล่านี้มีข้อจำกัดในการทำงานอย่างหนึ่งที่เหมือนกันคือ ความรับผิดชอบในขอบเขตงานต้องสูง ห้ามพลาด เช่นถ้าฝ่ายบันทึกเสียงไม่สามารถบันทึกเสียงได้ หรือ เกิดความผิดพลาดไฟล์เสียงที่บันทึกในวันใดวันหนึ่งหายจะไม่สามารถย้อนกลับไปบันทึกใหม่ได้ จะเกิดความเสียหายต่อกองถ่ายทำภาพยนตร์อย่างมาก หรือทีมงาน Special Effect เกิดการติดตั้งผิดพลาดก็จะเกิดความเสียหายอาจจะถึงขั้นได้รับบาดเจ็บ

3. ส่วนที่ใช้การจัดการมาเป็นหลักในการบริหาร หมายถึงบุคลากรในกองถ่ายทำภาพยนตร์ที่ใช้การจัดการ (Management) มาเป็นเครื่องมือหลัก (Tools) ในการทำงาน ได้แก่ ฝ่ายจัดการ (Managing Department) โครงสร้างการทำงานของฝ่ายนี้ค่อนข้างที่จะไม่เหมือนทีมงานฝ่ายอื่น เพราะมีการทำงานเหมือนกับในบริษัท ไม่ว่าจะเป็นการจัดการในเรื่องติดต่อการจัดการเรื่องของสัญญาว่าจ้างของแต่ละคน รวมไปถึงการทำหน้าที่แม่บ้านดูแลความเรียบร้อยของกองถ่ายทำภาพยนตร์เพื่อให้บุคลากรในฝ่ายอื่นมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานของตัวเองมากที่สุด เช่นการอำนวยความสะดวกในการจัดการติดต่อประสานงานขออนุญาตหน่วยงานราชการต่าง ๆ ถ้าจดหมายหรือการสนทนาใช้ฝ่ายจัดการเป็นผู้ปฏิสัมพันธ์จะพบปัญหาน้อย เพราะฝ่ายจัดการที่ดีจะมีการติดต่อหน่วยงานราชการอย่างเป็นประจำและรู้ธรรมเนียมปฏิบัติกับข้าราชการ ซึ่งถ้าเป็นฝ่ายอื่นอาจเข้าผิดธรรมเนียม หรืออาจจะมีความอดทนไม่เพียงพอ

นอกจากหลักการที่ใช้เป็นแกนการทำงานดังที่กล่าวไปแล้ว คุณสมบัติพิเศษของบุคลากรที่ต้องมีเสริมของทุกส่วนของกองถ่ายภาพยนตร์ กล่าวคือ การสร้างภาพยนตร์เป็นงานที่ใหญ่ และต้องการผู้ร่วมงานเป็นจำนวนมากซึ่งบุคลากรต่าง ๆ ที่มารับหน้าที่ในการสร้างสรรค์งาน

ภาพยนตร์ ล้วนแล้วแต่เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและชำนาญงานในสาขาต่าง ๆ ที่มาช่วยกันสร้างสรรค์ผลงานขึ้นเดียวให้มีความสมบูรณ์ในทุกด้าน ดังนั้นผู้ทำงานด้านนี้จึงต้องมีคุณสมบัติพิเศษอื่น ๆ อีกด้วย ดังนี้

1. มีความชำนาญและความรับผิดชอบในด้านที่ตัวเองต้องรับผิดชอบ เพื่อการทำงานที่รวดเร็วและราบรื่น รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในด้านที่ตนเองรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี
2. มีความรู้ในเรื่องศิลปะที่เกี่ยวกับภาพยนตร์ รวมทั้งเข้าใจจุดเด่นของภาพยนตร์ เพื่อเกิดความเข้าใจที่ตรงกันของทีมงานทั้งหมด
3. เข้าใจกระบวนการสร้างภาพยนตร์ทุกขั้นตอน และรับรู้ว่าตนเองมีหน้าที่ในส่วนใดเวลาใดของการถ่ายทำภาพยนตร์
4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานทุกคน ด้วยเพราะงานสร้างภาพยนตร์มีผู้ร่วมงานเป็นจำนวนมาก การประสานความคิดและสัมพันธ์ภาพที่ดีของทีมงานในกองถ่ายย่อมส่งผลต่อคุณภาพของงานอย่างแน่นอน
5. มีความสามารถในการโน้มน้าวและแสดงความคิดเห็นให้ผู้อื่นคล้อยตาม เพราะการทำงานที่มีการประสานกันหลาย ๆ ฝ่ายย่อมก่อให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมาก ผู้ที่มีความรู้หรือความคิดที่ดีแต่ไม่อาจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของความคิดนั้นได้ ย่อมไม่เกิดผลใด ๆ ทั้งสิ้น (ปิยกุล เลาว์ณยศี, 2529, น. 102)

การที่ผู้ศึกษาได้เลือกใช้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารภาพยนตร์นั้นมาเป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้เนื่องจากต้องการทราบถึงความรู้ ความเข้าใจ ในความรู้พื้นฐานของการสร้างภาพยนตร์ ของผู้กำกับที่เป็นศิลปินตลก เนื่องจากแต่ละองค์ประกอบในกองถ่ายทำภาพยนตร์นั้นแตกต่างกัน การเป็นผู้กำกับภาพยนตร์ถึงว่าเป็นผู้บริหารกองถ่ายทำภาพยนตร์คนหนึ่ง และเป็นตำแหน่งที่ต้องคอยสั่งการบุคลากรในกองถ่ายทำภาพยนตร์ เพราะฉะนั้นความรู้ทั้งในเรื่องของโครงสร้างของกองถ่ายทำภาพยนตร์ว่ามีใคร ตำแหน่งอะไร ปฏิบัติหน้าที่อย่างไร อยู่ในฝ่ายใดหลักในการบริหารงานแต่ละส่วนซึ่งมีความแตกต่างกันผู้กำกับภาพยนตร์จะอย่างไร และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในกองถ่ายทำที่ดีควรมีอย่างไร จึงเป็นส่วนที่สำคัญสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายทำภาพยนตร์

การทำงานของผู้กำกับภาพยนตร์ในเชิงการบริหารกองถ่ายทำภาพยนตร์ เป็นการดูแลกระบวนการถ่ายทำภาพยนตร์ในทุกกระบวนการ โดยในกระบวนการถ่ายทำภาพยนตร์จะแบ่งออกเป็นขั้นตอนตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงท้ายสุด คือ ขั้นตอนก่อนถ่ายทำ ขั้นตอนการถ่ายทำ และขั้นตอนหลังการถ่ายทำ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนก่อนการถ่ายทำภาพยนตร์ (Pre-Production)

การเตรียมงานก่อนการถ่ายทำภาพยนตร์นี้ เปรียบได้กับการวางโครงสร้างให้กับกองถ่ายทำภาพยนตร์ใหม่ทั้งหมด ซึ่งการดำเนินการถ่ายทำภาพยนตร์จะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับเตรียมงานเป็นสำคัญ ดังนั้นการเตรียมงานที่ละเอียดรอบคอบและรัดกุมจะช่วยให้การถ่ายทำภาพยนตร์ดำเนินไปได้อย่างเรียบร้อยและราบรื่น โดยสิ่งที่ทีมงานจะต้องเตรียมไว้ก่อนถ่ายทำภาพยนตร์จริง ได้แก่

1.1 บทภาพยนตร์ ในขั้นตอนนี้เป็นการนำเอาเนื้อหาที่ได้จากผู้ประพันธ์หรือผู้เขียนบทภาพยนตร์ที่มีแนวคิดน่าสนใจมาผูกเป็นเรื่องราว แล้วพัฒนามาเป็นบทภาพยนตร์ ซึ่งในขั้นตอนการเขียนบทนี้ผู้กำกับภาพยนตร์โดยส่วนมากจะมีบทภาพยนตร์ในความคิดของตนเองอยู่แล้ว เพียงแต่นิยามใช้คนเขียนบทภาพยนตร์เข้ามาพัฒนาบทภาพยนตร์ให้มีความสมบูรณ์ เพื่อผู้กำกับภาพยนตร์จะได้มีเวลาในการทำงานอย่างอื่นในขั้นตอนการเตรียมงานสร้างภาพยนตร์

1.2 การคัดเลือกนักแสดง ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนแรกในการจัดหานักแสดงในภาพยนตร์ จะต้องมีการวางบุคลิกลักษณะของตัวแสดงทั้งหมด ได้แก่ การวางหน้าตาในเข้ากับบทภาพยนตร์ การวางตัวอย่างอ้างอิงเพื่อให้ฝ่ายคัดเลือกนักแสดงได้เห็น และเรียกนักแสดงเพื่อเข้ามาคัดเลือก จากนั้นทีมงานกำกับการแสดงรวมไปถึงผู้กำกับภาพยนตร์จะพิจารณาคัดเลือกนักแสดงที่มีความเหมาะสมโดยเฉพาะนักแสดงนำของเรื่องเพื่อให้การถ่ายทอดเรื่องราวเป็นไปอย่างมีอรรถรสและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการสร้างภาพยนตร์

1.3 การจัดหาสถานที่ถ่ายทำภาพยนตร์ เป็นการเตรียมสถานที่ การเตรียมบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของสถานที่โดยในบางครั้งจะมีการระบุไว้แล้วว่าจะไปถ่ายทำที่ใด การหาสถานที่ เป็นหน้าที่หลักของผู้จัดการฝ่ายสถานที่ ที่จะประสานงานกับผู้กำกับศิลป์แล้วรายงานให้ผู้กำกับภาพยนตร์ทราบ หรือนำรูปถ่ายให้ผู้กำกับภาพยนตร์และทีมงานฝ่ายต่าง ๆ พิจารณาคัดเลือก ซึ่งในการออกหาสถานที่ถ่ายทำนั้นรวมไปถึงการติดต่อกับเจ้าของ ผู้มีสิทธิในสถานที่นั้นเพื่อมีการ

เจรจาต่อรองราคา หรือการติดต่อสอบถาม ซึ่งการพิจารณาสถานที่ในการถ่ายทำภาพยนตร์จะใช้ การพิจารณาตามความเหมาะสมโดยเฉพาะเรื่องค่าเช่าสถานที่ ๆ ต้องอยู่ในงบประมาณที่กำหนด เอาไว้ เมื่อการเจรจาสำเร็จพร้อมกับการพิจารณาแล้วเสร็จทางผู้จัดการสถานที่ก็จะนัดรวมทีมงาน เข้าไปดูสถานที่ถ่ายทำแล้วทำการวางมุมกล้อง (Block shot) คร่าว ๆ ก่อนการลงมือถ่ายทำ

1.4 การจัดเตรียมเสื้อผ้านักแสดง สำหรับขั้นตอนนี้ผู้กำกับภาพยนตร์จะบอกถึง บุคลิกลักษณะตัวละครให้แก่ฝ่ายเสื้อผ้า จากนั้นฝ่ายเสื้อผ้ามักจะไปออกแบบเสื้อผ้าให้เหมาะสม กับตัวแสดงด้วยการวัดขนาดนักแสดงที่จะเข้ามารับบทนั้น ๆ แล้วนำไปสั่งตัดแล้วนำมาให้ผู้กำกับ ภาพยนตร์เลือก ให้นักแสดงสวมใส่ ก่อนทำการถ่ายทำภาพยนตร์

1.5 การออกแบบงานสร้างและการสร้างฉากภาพยนตร์ การออกแบบงานสร้างฉาก นั้นเป็นการดัดแปลงหรือตกแต่งสถานที่ให้พร้อมสำหรับการถ่ายทำภาพยนตร์ในสถานที่จริง แต่ถ้า เป็นการถ่ายทำในสตูดิโอนั้นก็จะเป็นการสร้างฉากใหม่ทั้งหมด โดยมีการออกแบบให้เป็นไปตาม บทภาพยนตร์ที่เป็นหน้าที่ของผู้ออกแบบงาน และฝ่ายศิลป์ ให้ภาพรวมของฉากเป็นไปตามที่ บทภาพยนตร์กำหนด รวมทั้งการจัดหาอุปกรณ์ประกอบฉากที่จะใช้ในการถ่ายทำภาพยนตร์

1.6 การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ การเลือกและการเตรียมสิ่งต่าง ๆ ที่จะใช้ในการถ่ายทำ ภาพยนตร์ให้พร้อมสำหรับวันถ่ายทำ ทั้งในส่วนของการจัดการ เช่น แก้วน้ำ โต๊ะ รม ฯลฯ และใน ส่วนของอุปกรณ์เฉพาะทาง เช่น फिल्मที่ใช้ในการถ่ายทำ อุปกรณ์ประกอบกล้อง อุปกรณ์เกี่ยวกับ แสง

1.7 การทำบทถ่ายทำ (Shooting Script) เป็นกระบวนการสุดท้ายในการทำบท ภาพยนตร์ที่เป็นไปตามขั้นตอน คือ เรื่องย่อพัฒนาเป็นเรื่องย่อยขยาย บทภาพยนตร์ที่มีบทพูด สุดท้าย คือบทถ่ายทำ ซึ่งจะมีรายละเอียดเกี่ยวกับมุมกล้อง เวลาในเรื่อง สถานที่ บทพูด ซึ่งสามารถที่จะ บ่งบอกถึงรายละเอียดสำหรับการถ่ายทำภาพยนตร์

1.8 การจัดตารางการถ่ายทำ เมื่อแยกกลุ่มสถานที่หรือฉากในการถ่ายทำเรียบร้อยแล้ว ก็จะมีการแบ่งกลุ่มตัวนักแสดงที่จะเข้าฉาก ลำดับฉากตามคิวนักแสดงและตามความเหมาะสม เพื่อระบุนวันถ่ายทำให้กับทีมงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ได้รับทราบ การจัดตารางการถ่ายทำที่ดี จะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมหลายอย่างเช่น การจัดคิวนักแสดงตามให้ลงตามสถานที่ถ่ายทำ อย่างพอดี การจัดคิวต้องพิจารณาเกี่ยวกับอุปกรณ์พิเศษต่าง ๆ ที่เข้ามาในระยะเวลากำหนด เพื่อให้ เป็นประโยชน์และประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้การถ่ายทำภาพยนตร์ดำเนินไปอย่างสะดวก รวดเร็ว และยังเป็นการช่วยประหยัดงบประมาณในการถ่ายทำด้วย

1.9 การกำหนดงบประมาณในการถ่ายทำภาพยนตร์ คือการประเมินงบประมาณ ในการสร้างภาพยนตร์ทั้งหมด เพื่อบอกให้รู้ถึงพิภพในการใช้งบประมาณว่ามีเงินให้ใช้เท่าไร การ

กำหนดงบประมาณมีความสำคัญอย่างมากเพราะปัญหาส่วนใหญ่ที่พบในการถ่ายทำภาพยนตร์จะเกี่ยวข้องกับงบประมาณเป็นส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องงบประมาณเกินจากที่ประเมินไว้ ซึ่งจะสร้างความไม่ไว้วางใจจากผู้บริหารบริษัทผลิตภาพยนตร์ ซึ่งสำหรับบางบริษัทสามารถยืดหยุ่นได้เพราะความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างผู้กำกับภาพยนตร์กับผู้บริหารของบริษัทผลิตภาพยนตร์ การกำหนดงบประมาณที่ดีควรจะกำหนดงบประมาณสำรองไว้เพื่อกันความผิดพลาดในระหว่างการถ่ายทำภาพยนตร์ด้วยเช่นกัน

2. ขั้นตอนการถ่ายทำภาพยนตร์ (Production)

หลังจากการเตรียมงานในขั้นตอนก่อนถ่ายทำภาพยนตร์ให้พร้อมที่สุดแล้วขั้นตอนต่อมาคือ ขั้นตอนในการถ่ายทำภาพยนตร์ ซึ่งในขั้นตอนนี้ความรับผิดชอบของผู้กำกับภาพยนตร์คือการบริหารกองถ่ายทำภาพยนตร์ให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นที่สุด คือ การเตรียมความพร้อมของตนเองก่อนออกถ่ายทำจริง โดยสิ่งแรกที่ควรนึกถึงก็คือ บทภาพยนตร์ในการถ่ายทำในวันนั้น ผู้กำกับภาพยนตร์ต้องมีความเข้าใจอย่างละเอียด และแม่นยำเพราะในวันถ่ายทำผู้กำกับภาพยนตร์เป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจทุกอย่าง และมีอำนาจในการสั่งการทุกฝ่าย

การเตรียมความพร้อมที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การเตรียมคัทที่จะใช้ในการถ่ายทำในแต่ละฉาก ว่าในแต่ละฉากต้องมีรายละเอียดอย่างไร เป็นการแยกองค์ประกอบ (Break Down) ในการถ่ายทำออกมา เพื่อให้เห็นขั้นตอนในการถ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาพยนตร์ที่จะต้องใช้คอมพิวเตอร์กราฟฟิคเข้ามาช่วยเพิ่มความสมจริง จะต้องมีการแยกองค์ประกอบออกเป็นหลายส่วนในหนึ่งคัท หรือจะต้องตัดสินใจว่าจะใช้เทคนิคการถ่ายทำแบบใด งานที่สำคัญในขั้นตอนการถ่ายทำภาพยนตร์มีดังต่อไปนี้

2.1 การประชุมทีมงาน เป็นการประชุมเพื่อตรวจสอบความเข้าใจต่อภาพยนตร์ที่จะถ่ายทำ พร้อมกับตรวจสอบความพร้อมในการถ่ายทำของทีมงานทั้งหมด ก่อนจะยกกองถ่ายออกไปปฏิบัติงานจริง

2.2 การออกกองถ่าย เป็นการเคลื่อนกองถ่ายทำภาพยนตร์สู่การปฏิบัติงานจริงตามกำหนดการ โดยนำอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะใช้ในการถ่ายทำและบุคลากรไปยังที่นัดหมาย ล่วงหน้าถ้าสถานที่ถ่ายทำอยู่ในระยะไกลกว่าที่จะทำงานแบบไป-กลับได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการถ่ายทำที่ไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางและเสียค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น

2.3 การดำเนินการถ่ายทำภาพยนตร์ คือการลงมือถ่ายทำภาพยนตร์จริง ๆ ภายใต้ การสั่งการ การบริหาร การควบคุมของผู้กำกับภาพยนตร์ เพื่อให้ได้มาซึ่งภาพยนตร์และเสียงของ ภาพยนตร์อย่างสมบูรณ์แบบและมีศิลปะ สิ่งสำคัญที่สุดในการถ่ายทำภาพยนตร์คือต้องทำทุกอย่าง ให้คุณค่าในการสื่อสารของภาพยนตร์มีมากที่สุด ครบถ้วนที่สุด แม้บางครั้งจะต้องมีการต่อรอง ของเพิ่มงบประมาณกับผู้บริหารของบริษัทผลิตภาพยนตร์ก็ตาม เพื่อให้บรรยากาศตามเรื่อง สมบูรณ์ที่สุด (จันนิภา เจตสมมา, 2530, น. 298)

3. ขั้นตอนหลังการถ่ายทำภาพยนตร์

หลังจากเสร็จขั้นตอนการถ่ายทำภาพยนตร์ตามกำหนดการแล้ว ก็เข้าสู่ขั้นตอนหลัง การถ่ายทำภาพยนตร์ ซึ่งระหว่างการทำอยู่นั้น ก็อาจจะมีขั้นตอนหลังการถ่ายทำภาพยนตร์ ควบคู่กันไป เช่น การส่งฟิล์มภาพยนตร์ที่ถ่ายไปแล้วไปล้างพิมพ์ฟิล์ม หรือปัจจุบันเป็นการส่งไฟล์ ดิจิตอลเพื่อนำไปลำดับภาพ ในส่วนนี้จะเป็นการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการถ่ายทำ ภาพยนตร์ ซึ่งขั้นตอนหลังการถ่ายทำภาพยนตร์จะประกอบด้วย

3.1 การส่งฟิล์มไปล้างและพิมพ์ฟิล์ม ในขั้นตอนนี้เป็นการส่งฟิล์มเข้าแลปในการ ล้างและพิมพ์ฟิล์มโดยส่งไปพร้อมกับใบรายงานการถ่ายทำภาพยนตร์เป็นสิ่งประกอบซึ่งในปัจจุบัน ในกระบวนการถ่ายทำแบบดิจิตอลนั้นก็จะเป็นการส่งไฟล์ให้กับห้องตัดต่อเพื่อถ่ายเทข้อมูลลง คอมพิวเตอร์

3.2 การตัดต่อภาพและเสียง เป็นขั้นตอนในการนำฟิล์มที่ผ่านการคัดเลือกจาก ผู้กำกับภาพยนตร์ ส่งต่อให้พนักงานตัดต่อในการเลือกคัทที่ดีที่สุดเพื่อใช้ในการลำดับภาพซึ่งจะอยู่ ในความควบคุมของผู้กำกับภาพยนตร์หรือทีมงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อลำดับภาพเรียบร้อยแล้ว ก็จะเป็นการตัดต่อเพื่อความกระชับของภาพยนตร์ โดยเมื่อกระบวนการเสร็จสิ้นก็就会有การหารือใน ส่วนของทีมงานที่เกี่ยวข้องและผู้อำนวยการสร้างภาพยนตร์ ซึ่งถ้าการเนื้อเรื่องไม่เพียงพอที่จะต้อง ทำการถ่ายทำภาพยนตร์เพิ่ม

3.3 การเทเลซีน (Telecine) หมายถึงการนำเอาฟิล์มที่ทำเสร็จเข้าสู่กระบวนการ ถ่ายเทสี ในห้องแลป เพื่อให้มีความสมดุลกันของภาพ โทนสีที่ได้รับความนิยมในการเทเลซีน เช่น สีฟ้า สีเหลือง สีเขียว หรือถ้าเป็นภาพยนตร์ที่เน้นศิลปะจะมีการเทเลซีนเป็นช่วง ๆ เพราะมีความ เชื่อว่าการถ่ายทอดภาพยนตร์ไม่ต่อเนื่องกัน สีก็ไม่ต้องต่อเนื่อง สีในภาพยนตร์จะเกี่ยวข้อง กับการสื่อสารในเชิงอารมณ์มากกว่า

3.4 การเผยแพร่และจัดจำหน่ายภาพยนตร์ การนำภาพยนตร์ที่ทำเสร็จสมบูรณ์แล้ว ออกเผยแพร่แก่มวลชน ผู้ชมภาพยนตร์ ผ่านช่องทางคือโรงภาพยนตร์ เทศกาลภาพยนตร์ต่าง ๆ หรือหลังจากที่ภาพยนตร์ไม่มีการฉายในโรงภาพยนตร์แล้ว ก็จะมีการจัดจำหน่ายในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วีซีดี ดีวีดี หรือการจำหน่ายกับนายทุนต่างประเทศเพื่อนำภาพยนตร์ไปฉาย เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายทำภาพยนตร์ ถือว่าเป็นแนวคิดที่สำคัญที่ผู้ศึกษาจะใช้ในการกำหนดกรอบในการวิเคราะห์ ไม่ว่าจะเป็นการตั้งคำถาม และการเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

แนวคิดการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach)

สมยศ นาวิการ (2545, น. 33) ไม่มีแนวทางของการบริหารที่ดีที่สุดเพียงแนวทางเดียวที่สามารถประยุกต์ได้กับทุกองค์การ เราได้ศึกษาความรู้เรื่องการบริหารภายใต้หน้าที่การบริหารที่สำคัญสี่อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม การบริหารที่มีประสิทธิภาพย่อมจะต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับปัจจัยและข้อจำกัดทางด้านสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับสถานการณ์ไม่ได้หมายความว่าจะไม่ให้ความสำคัญกับวิธีการศึกษาสมัยเดิม

วิธีการบริหารตามแนวความคิดนี้ เป็นการพยายามรวบรวมสำนักแนวคิดของการบริหารต่าง ๆ เข้าด้วยกัน วิธีการนี้ได้ละทิ้งความคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารซึ่งเป็นแนวความคิดสากล และเป็นข้อกำหนดโดยสิ้นเชิง โดยมีพื้นฐานความคิดมาจากรูปแบบเชิงระบบเกี่ยวกับองค์การที่ซับซ้อน และสถานการณ์ที่ไม่มีความแน่นอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารกองถ่ายทำภาพยนตร์ในแต่ละวัน

โดยสาระสำคัญแล้วโครงการจะมีรูปแบบใด ๆ ก็ได้แต่จะมีเป้าหมายอย่างเดียวกัน คือความสำเร็จ การออกแบบจะช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงจัดการกับความเปลี่ยนแปลงได้ ด้วยเหตุผลนี้องค์การที่ใช้โครงสร้างแบบอิสระจะมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับสายการบังคับบัญชา และคำบรรยายลักษณะงานน้อยลง องค์การจะพยายามให้คนงานมีความเป็นอิสระจากการควบคุมเล็ก ๆ น้อย ๆ ผู้บริหารมีอิสระในการทำงาน องค์การจะดำเนินงานในลักษณะที่งานมากขึ้น เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายโดยให้ความสำคัญกับการเข้ามีส่วนร่วม ที่มงาน การควบคุมตนเองและความเป็นอิสระ

แนวคิดศึกษาตามสถานการณ์พบว่า วิธีการที่มีประสิทธิภาพสูง ภายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง อาจจะไม่มีความมีประสิทธิภาพสูงภายในสถานการณ์อื่นได้ การบริหารงานตามแนวความคิดนี้ คือ การวิเคราะห์สถานการณ์ และแก้ปัญหาตามสาเหตุ ผลที่เกิดขึ้นแตกต่างกัน เพราะสถานการณ์ที่เกิดขึ้นไม่เหมือนกัน จึงไม่มีวิธีการที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาของทุกสถานการณ์

หน้าที่ของผู้บริหาร คือ ต้องใช้ความสามารถของพวกเขาเองและสามารถใช้วิธีที่พวกเขามีความรู้ดีกว่าทำให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จได้อย่างดีที่สุด (สมยศ นาวิการ, 2545, น. 85)

วิธีการบริหารตามสถานการณ์ได้ถูกนำมาใช้เป็นอย่างมากในกิจกรรมการบริหาร แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. การสร้างแรงจูงใจ แนวคิดการบริหารตามสถานการณ์ เชื่อว่า พฤติกรรมมนุษย์เป็นผลสืบเนื่องจากปฏิกริยาที่บุคคลมีต่อส่วนประกอบที่สำคัญ ๆ ของสภาพแวดล้อม มนุษย์ไม่เพียงตอบโต้กับสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่จะถูกจูงใจโดยอิทธิพลรอบข้างด้วย

2. การเป็นผู้นำแนวคิดนี้แนะนำให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีความยืดหยุ่นในการเป็นคนใจดี มีเมตตา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องรู้จักใจดี และมีเมตตาให้ถูกกาลละ ซึ่งในบางขณะต้องอาศัยความเข้มงวดเด็ดเดี่ยวด้วย ผู้บริหารควรต้องศึกษาสถานการณ์ของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้นำด้วย

3. การจัดองค์กร แนวคิดนี้เห็นว่าโครงสร้างขององค์กรขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่างรวมทั้งสภาพแวดล้อม โดยต้องบริหารงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กรและวิทยาการที่ใช้ กล่าวคือ ยิ่งองค์กรมีความซับซ้อนมากขึ้น และสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โครงสร้างองค์กรก็ยิ่งต้องมีความยืดหยุ่นมากขึ้น อาทิ องค์กรที่มีโครงสร้างแบบราชการเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารตามสถานการณ์มาเป็นกรอบในการศึกษากลยุทธ์การบริหารงานของผู้กำกับภาพยนตร์ที่เป็นศิลปินตลก โดยอาศัยปัจจัยแวดล้อมตามสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมาประมวลสถานการณ์นั้น ๆ แล้วปรับแต่งกลยุทธ์ให้เหมาะสม ซึ่งการแก้ปัญหาตามสถานการณ์นั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ ที่อาจจะเกิดขึ้นเสมอในกองถ่ายทำภาพยนตร์ และวิธีการแก้ไขปัญหานั้นจะเป็นตัวชี้วัดถึงความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การวางแผนสำรอง และกลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่ใช้ได้ผลในการสร้างภาพยนตร์ในแต่ละเรื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ Personal SWOT

SWOT เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยหรือสิ่งที่มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกิดขึ้นขององค์กร หรือผลิตภัณฑ์ โดยแบ่งส่วนต่างได้ดังนี้ Strength (จุดแข็ง) Weakness (จุดอ่อน) Opportunity (โอกาส) และThreat (อุปสรรค) ของบริษัทหรือผลิตภัณฑ์หนึ่ง ซึ่ง SWOT ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมการตลาดมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) เป็นการพิจารณาข้อดีที่มีอยู่ของบริษัท เช่น จุดแข็งของผลิตภัณฑ์ หรือ 4P'S ของบริษัทโดยพิจารณาจากสิ่งแวดล้อมภายในบริษัท การวิเคราะห์จุดแข็งจึงพิจารณาจาก 4P'S ฐานะการเงิน ความแข็งแกร่งด้านการผลิต บุคลากร หรือชื่อเสียงของบริษัท

2. การวิเคราะห์จุดอ่อน Weakness เป็นการพิจารณาจุดอ่อนที่มีอยู่ของบริษัท เช่น ข้อเสียของผลิตภัณฑ์ รวมถึง 4P'S ของบริษัท ปัญหาที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายในบริษัท เช่น ฐานะการเงินที่ไม่ดี คุณภาพของผลิตภัณฑ์มีปัญหา ภาพพจน์ และชื่อเสียงของบริษัท เป็นต้น

3. การวิเคราะห์โอกาส Opportunity เป็นการพิจารณาข้อได้เปรียบหรือปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดโอกาสหรือประโยชน์ต่อบริษัท โดยพิจารณาจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ลูกค้าผู้ขายปัจจัยการผลิตคู่แข่ง รวมถึงสิ่งแวดล้อมมหภาค เช่น เศรษฐกิจมีอัตราการขยายตัวสูง ทำให้เกิดโอกาสขยายตัวของธุรกิจ

4. การวิเคราะห์อุปสรรค Threat เป็นข้อเสียเปรียบ หรือปัญหาที่อาจทำให้บริษัทประสบกับปัญหา เนื่องมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ประชากรศาสตร์ เทคโนโลยี วัฒนธรรม การเมือง อัตราดอกเบี้ย เป็นต้น

แต่ในบางกรณีการใช้การวิเคราะห์ SWOT สามารถใช้ในการวิเคราะห์บุคลากรที่ทำหน้าที่หรือมีบทบาทการเป็นผู้นำได้เช่นกัน การวิเคราะห์ส่วนบุคคลโดยวิธี SWOT (Doing a Personal SWOT Analysis) เป็นการนำหลักการวิเคราะห์แบบ SWOT เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ ในการตรวจสอบทักษะ ความสามารถ ความชอบและโอกาสในอาชีพ (Career) เมื่อนำมา วิเคราะห์ส่วนบุคคลแล้วจะทำให้ทราบถึงจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ของอาชีพต่าง ๆ ที่ท่านสนใจ (นภาพร ชันธนาภา, 2546, น. 276)

ขั้นที่ 1 การประเมินจุดแข็งและจุดอ่อน (Step 1: Assessing Personal Strengths and Weaknesses) จุดแข็ง เป็นด้านทักษะพิเศษ ความสามารถพิเศษต่าง ๆ รวมถึงลักษณะงานที่ตนชอบ เช่น การทำงานแบบจบจบบดัดทำงานจะทำให้งานมีความเด็ดขาดชัดเจน จุดอ่อน เป็นด้านงานที่ตนเองไม่ชอบ หรือทำได้ไม่ดี หรือขาดความรู้พื้นฐาน

ขั้นที่ 2 มองให้เห็นโอกาสและอุปสรรคของอาชีพ (Step 2: Identifying career opportunities and threats) โอกาสและอุปสรรคของอาชีพเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อตัวเราทั้งในงานตอนต้นและอนาคต ดังนั้นผู้ศึกษาต้องเลือกงานมาเป็นตัวอย่างประมาณ 1-2 ชิ้นเพื่อนำมาพิจารณาวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคของแต่ละชิ้นงานว่าเป็นเช่นไร

แมทริกซ์อุปสรรค-โอกาส-จุดอ่อน-จุดแข็ง (SWOT หรือ TOWS matrix)

หลังจากที่มีการประเมินสภาพแวดล้อมโดยการวิเคราะห์ให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสในการทำงาน และอุปสรรคในการทำงานแล้ว ก็ก็นำมาข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบแมทริกซ์โดยใช้ตารางที่เรียกว่า SWOT หรือ TOWS Matrix ซึ่งเป็นตารางการวิเคราะห์เพื่อกำหนดออกมาเป็นทางแก้จุดด้อยและเพื่อเสริมพัฒนาการของการทำงาน ซึ่งในการนำเทคนิคที่เรียกว่า SWOT หรือ TOWS Matrix มาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์นั้น จะมีขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. **การระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด** โดยที่การประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นการระบุให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อนจะเป็นการประเมินจากความสามารถต่าง ๆ ส่วนการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาสและอุปสรรคของอาชีพ จะเป็นการประเมินภายนอกองค์การ กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพของการกำหนดกลยุทธ์ที่ใช้เทคนิค SWOT หรือ TOWS Matrix นี้จะขึ้นอยู่กับความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่ละเอียดในทุกแง่มุม เพราะถ้าวิเคราะห์ไม่ละเอียดหรือมองไม่ทุกแง่มุม จะส่งผลทำให้การวางแผนในการพัฒนาคุณภาพของงานออกมาขาดความชัดเจน

2. **การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาสในการทำงาน จุดแข็งกับอุปสรรคในการทำงาน จุดอ่อนกับโอกาสในการทำงาน และจุดอ่อนกับอุปสรรคในการทำงาน** ซึ่งผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในข้อมูลแต่ละคู่ดังกล่าว ทำให้เกิดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ (เอกชัย บุญยาพิษฐาน, 2553, น. 106)

ภาพที่ 2.2
แผนภูมิแสดง TOWS Matrix

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็งขององค์กร (strengths)	จุดอ่อนขององค์กร (weaknesses)
โอกาสขององค์กร (opportunities)	SO Strategies ใช้ประโยชน์จากโอกาสโดย อาศัยจุดแข็งภายในบริษัท	WO Strategies ลดล้างข้อจำกัดโดยอาศัย โอกาสที่เกิดขึ้น
อุปสรรคขององค์กร (threats)	ST Strategies หลีกเลี่ยงข้อจำกัดโดยอาศัย จุดแข็ง	WT Strategies ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยง ข้อจำกัด

ที่มา: *Essentials of Strategic Management: International Edition* (p. 82), by J. D. Hunger & T. L. Wheelen, 2008, Indiana: Indiana University

กลยุทธ์ที่ 1 : กลยุทธ์ SO (Strengths-Opportunities Strategy) เป็นตำแหน่งหรือสถานการณ์ที่เป็นเป้าหมาย โดยจะใช้จุดแข็งและข้อได้เปรียบจากโอกาส ถ้ามีจุดอ่อนก็พยายามแก้ไขเพื่อให้เปลี่ยนเป็นจุดแข็ง ถ้าเผชิญอุปสรรคก็ต้องพยายามเปลี่ยนให้เป็นโอกาส กลยุทธ์ที่นำมาใช้ คือการเจาะตลาด การพัฒนาทางการตลาด การพัฒนาผลงาน

กลยุทธ์ที่ 2 : กลยุทธ์ WO (Weakness-Opportunities Strategy) เป็นสถานการณ์ที่พยายามให้มีจุดอ่อนต่ำสุดและมีโอกาสสูงสุด ดังนั้นจุดอ่อนในบางกรณีจะต้องพยายามหาวิธีการแก้ไข โดยการใช้ข้อได้เปรียบจากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่มีทักษะจากภายนอกในการพัฒนาผลงาน กลยุทธ์ที่นำมาใช้ที่ควรนำมาใช้ คือ การเจาะตลาด การพัฒนาทางการตลาด การพัฒนาผลงาน

กลยุทธ์ที่ 3 : กลยุทธ์ ST (Strengths-Threats Strategy) เป็นสถานการณ์ที่มีจุดแข็งและมีอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก เป้าหมายคือพยายามให้มีจุดแข็งสูงสุดและมีอุปสรรคต่ำสุดดังนั้นอาจใช้จุดแข็งทางด้านเทคโนโลยี การเงิน การบริหารจัดการ หรือการตลาด เพื่อขจัดอุปสรรคในการทำงาน กลยุทธ์ที่ควรนำมาใช้ คือ การเจาะตลาด การพัฒนาทางการตลาด การพัฒนาผลงาน และการร่วมลงทุน

กลยุทธ์ที่ 4 : กลยุทธ์ WT (Weakness-Threats Strategy) เป็นสถานการณ์ที่มีจุดอ่อนและมีอุปสรรคในการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างจุดแข็งและขจัดอุปสรรคให้ต่ำสุด กลยุทธ์ที่

นำมาใช้ คือ กลยุทธ์การตัดทอนประกอบด้วย การไม่ปฏิบัติงานในเกิดความเสี่ยงเนื่องจากจุดอ่อนที่เกิดขึ้น การเลิกดำเนินการ การเก็บเกี่ยวผลประโยชน์ การปรับเปลี่ยนการล้มเหลว

ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ Personal SWOT เพื่อนำมาวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน ปัจจัยการทำงานที่ทำให้เกิดโอกาส ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน และทางแก้ไขข้อด้อยต่าง ๆ ที่เกิดจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก ในขั้นตอนอภิปรายผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการศึกษาเรื่อง การบริหารกองถ่ายทำภาพยนตร์ไทยที่มีผู้กำกับภาพยนตร์เป็นศิลปินตลกนั้นยังไม่มีผู้ทำการศึกษาหรือทำการวิจัย ผู้ศึกษาจึงนำโครงการเฉพาะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ กลยุทธ์ในการผลิตภาพยนตร์ และการบริหารกองถ่ายทำภาพยนตร์ มาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

ธัญญเรศ งามณรงค์ (2545, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การดำเนินงานและความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อ บริษัท ไฟว์สตาร์ โปรดักชั่น จำกัด” โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญของการบริหารการสร้างภาพยนตร์ของ บริษัท ไฟว์สตาร์ โปรดักชั่น จำกัด ได้แก่ การบริหารและการจัดการ ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านบุคลากรและการโฆษณาประชาสัมพันธ์ และทาง บริษัท ไฟว์สตาร์ โปรดักชั่น จำกัด ได้ให้ความสำคัญกับนักแสดงนำทั้งชายและหญิง โดยจะเน้นนักแสดงที่มีชื่อเสียงอยู่แล้วดึงดูดผู้ชม รวมทั้งใช้กลยุทธ์ทางการประชาสัมพันธ์ และการสื่อสารการตลาดเป็นเครื่องมือสำคัญในการชักจูงใจผู้ชมในการให้ตัดสินใจชมภาพยนตร์ของบริษัท ไฟว์สตาร์ โปรดักชั่น จำกัด

นิธิมา ชาญอุไร (2544, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “มุมมองเชิงการตลาดของบริษัท ไทย เอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด กรณีศึกษา: ภาพยนตร์เรื่อง 2499 อันธพาลครองเมือง, 303 กลัว กล้า อาฆาต และนางนาก” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาแนวคิดการวิเคราะห์ของผู้บริหารถึงหลักเกณฑ์การพิจารณา ขั้นตอนการตัดสินใจลงทุนสร้างภาพยนตร์ รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อแนวทางการประสบความสำเร็จของบริษัท ผลการศึกษาพบว่าหลักเกณฑ์ในการพิจารณาตัดสินใจให้ทุนสร้างภาพยนตร์ คือ บทภาพยนตร์ ต้องเป็นบทที่มีการนำเสนอแปลกใหม่ น่าสนใจ และถือเป็นข้อได้เปรียบหรือโอกาสทางการตลาดที่เหนือกว่าคู่แข่ง

นงศ์พรรณ สมัครสโมสร (2552, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารกองถ่ายทำภาพยนตร์แนวตลกของผู้กำกับภาพยนตร์ ฤกษ์ชัย พวงเพ็ชร์” พบว่า ภาพยนตร์เรื่องพยัคฆ์ร้ายส่ายหน้า เรื่องแสนนิทาศิษย์ส่ายหน้า และเรื่องโปงลางสะดั่ง ลำซิ่งส่ายหน้า อยู่ภายใต้การบริหาร

ของผู้กำกับภาพยนตร์คนเดียวกัน คือ ฤกษ์ชัย พวงเพ็ชร์ ส่งผลให้แนวทางการบริหารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนการปรับเปลี่ยนการบริหารงานในแต่ละครั้งมีผลมาจากจากการพบอุปสรรคในกระบวนการทำงานที่เกิดขึ้นแต่ละครั้งกับภาพยนตร์ที่เคยถ่ายทำมาแล้ว ด้วยความที่มีการนำปัญหาที่เกิดจากการถ่ายทำภาพยนตร์เรื่องก่อนมาเป็นกรอบในการบริหารงานภาพยนตร์เรื่องต่อไป จึงส่งผลให้การบริหารงานภาพยนตร์ของฤกษ์ชัย พวงเพ็ชร์ มีการพัฒนาไปในทางที่ดีเรื่อย ๆ ไม่ว่าจะเป็นบทบาทภาพยนตร์ การกำกับการแสดง การคัดเลือกนักแสดง การจัดหาสถานที่ การกำกับศิลป์ การจัดหาเสื้อผ้า เป็นต้น บทบาทของผู้กำกับภาพยนตร์เป็นไปตามหน้าที่ของผู้บริหารที่พึงมีในการบริหารงานภาพยนตร์ โดยมี ความเป็นผู้นำ รู้ศิลปะภาพยนตร์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ จึงทำให้มีการสื่อสารและการประสานงานกันที่ดีระหว่างทีมงานแต่ละฝ่ายและผู้บริหาร นอกจากนี้ ทีมงานของฤกษ์ชัย พวงเพ็ชร์ นั้น ยังเป็นทีมงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงาน องค์ประกอบเหล่านี้ส่งผลให้งานภาพยนตร์แนวตลกประสบความสำเร็จเป็นอย่างมากทั้งในด้านรายได้และรางวัลในการประกวดภาพยนตร์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ กลยุทธ์ในการผลิตภาพยนตร์ และการบริหารกองถ่ายทำภาพยนตร์ พบว่าการบริหารกองถ่ายทำภาพยนตร์ จะมีหลายส่วนที่ต้องศึกษาเพื่อให้ได้ความรู้รอบด้าน และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการทำงาน ส่วนแรกคือตัวผู้กำกับภาพยนตร์ที่จะต้องมีการจัดการในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนางานของตนเอง ส่วนที่สองคือการตัดสินใจของผู้บริหารในการถ่ายทำภาพยนตร์เรื่องนั้น ๆ ว่าให้ความสำคัญในเรื่องใด ๆ ที่เป็นเกณฑ์ในการเลือกผลิตภาพยนตร์ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้กำกับต้องนำเสนอ เช่น การนำเสนอนักแสดงนำ การให้ความสำคัญกับบทบาทยนตร์ การให้ความสำคัญถึงคุณภาพของภาพยนตร์ที่จะผลิต ส่วนสุดท้ายคือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการบริหารกองถ่ายทำภาพยนตร์ เช่น ปัจจัยต่าง ๆ ในการสร้างตัวละครให้โดดเด่น ปัจจัยที่เป็นปัญหาในกองถ่ายทำภาพยนตร์ในแต่ละวัน ปัจจัยภายนอกและภายในที่ส่งผลกระทบต่อกองการบริหารการผลิตภาพยนตร์ ซึ่งส่วนต่าง ๆ ที่ผู้ศึกษาได้นำมาเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นจะเป็นโครงในการแสวงหาความจริงในการศึกษาครั้งนี้ต่อไป