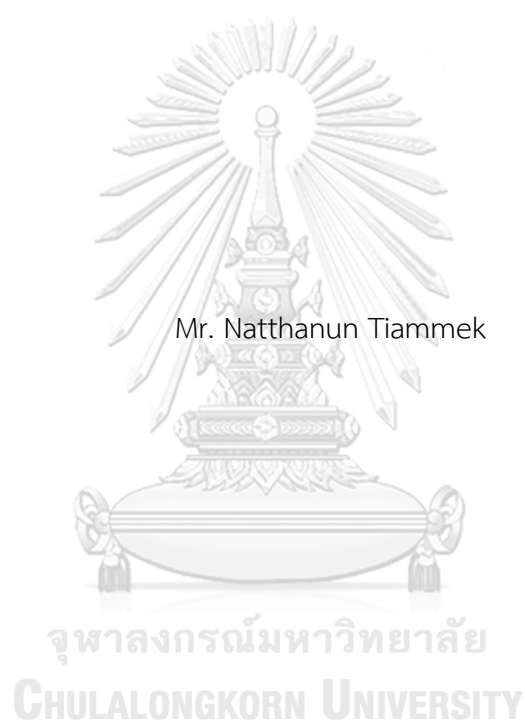


การสำรวจปัญหาและแนวทางการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรม  
ภาพยนตร์ไทย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทสาขาสถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาโทสถาปัตยกรรมศาสตร์ ไม่สังกัดภาควิชา/เทียบเท่า  
คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A SURVEY OF PROBLEM AND POLICY DEVELOPMENT FOR PROMOTING QUALITY OF  
LIFE OF LABOURS IN THAI FILM INDUSTRY



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Arts (Communication Arts) in Communication Arts

Common Course

FACULTY OF COMMUNICATION ARTS

Chulalongkorn University

Academic Year 2020

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การสำรวจปัญหาและแนวทางการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริม
	คุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย
โดย	นายณัฐนันท์ เทียมเมฆ
สาขาวิชา	นิเทศศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ดร.เจษฎา ศาลาทอง

---

คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต

.....	คณบดีคณะนิเทศศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา อัครจันทโชติ)	
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	
.....	ประธานกรรมการ
(ดร.ไกรวุฒิ จุลพงศธร)	
.....	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ดร.เจษฎา ศาลาทอง)	
.....	กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร.วิภาดา พรหมขุนทอง)	

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ณัฐนันท์ เทียมเมฆ : การสำรวจปัญหาและแนวทางการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย. ( A SURVEY OF PROBLEM AND POLICY DEVELOPMENT FOR PROMOTING QUALITY OF LIFE OF LABOURS IN THAI FILM INDUSTRY) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ดร.เจษฎา ศาลาทอง

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สำรวจปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การวิจัยเอกสาร ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้ผลักดันนโยบายและแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ประเภท ทีมงานใต้เส้น เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่อง องค์ประกอบคุณภาพชีวิต 4 ด้าน มาเป็นกรอบในการศึกษาปัญหา ได้แก่ ร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม

ผลการวิจัยพบว่า แรงงานเผชิญกับปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน โดย ปัญหาที่มีความสำคัญที่สุดคือ ปัญหาสุขภาพและการพักผ่อน ปัญหาอุบัติเหตุในการทำงาน ปัญหาที่เกิดจากสภาวะทางจิตใจและอารมณ์ เป็นต้น โดยผู้วิจัยหยิบยกปัญหาที่มีความสำคัญเหล่านี้มา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ในรูปแบบข้อเสนอแนะต่อ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวิดิทัศน์ ประกอบไปด้วยแนวทาง ส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัย คุ้มครองชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรม ส่งเสริมการศึกษาด้านภาพยนตร์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ สนับสนุนการรวมกลุ่มของ แรงงาน และ พัฒนาหน่วยงานด้านภาพยนตร์ที่มีบทบาทต่อการกำกับดูแลโดยตรง ซึ่งเป็นข้อมูล สนับสนุนให้การออกแบบแนวทางการแก้ไขปัญหาของภาครัฐมีเหตุผลประกอบการตัดสินใจ และมี หลักเกณฑ์การพิจารณาที่ครอบคลุมในหลากหลายมิติ

สาขาวิชา นิเทศศาสตร์

ปีการศึกษา 2563

ลายมือชื่อนิสิต .....

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 6280012028 : MAJOR COMMUNICATION ARTS

KEYWORD: Labours, Quality of life, Thai Film Industry, Thai Film

Natthanun Tiammek : A SURVEY OF PROBLEM AND POLICY DEVELOPMENT  
FOR PROMOTING QUALITY OF LIFE OF LABOURS IN THAI FILM INDUSTRY.

Advisor: JESSADA SALATHONG, Ph.D.

This study aims to 1) explore the problems affecting the quality of life of labours in the Thai film industry and 2) presenting policy development guidelines to promote the quality of life of labours in the Thai film industry. This research is qualitative research. Use document research in conjunction with in-depth interviews the policy advocates and labour in the film production are sorts of the below-the-line crew. It is a tool for collecting information. The researcher applied thought to study the four domains of quality of life problems: physical, psychological, social relationships, and environment.

The results showed that the labours face four domains of quality problems that affect their lives. The most significant problem for the labours is health and rest problems, work accident problems, problems caused by mental and emotional states, so forth. The researcher brought up these important issues to present as guidelines for developing policies to promote the quality of life of labours in the Thai film industry in the suggestion form of a recommendation to Thailand's Strategies of Film and Video Promotion. It consists of guidelines to promote safety standards, fair working hours protection, support film education by professional standard, support the integration of laborers and develop a film agency that plays a role indirect supervision.

Field of Study: Communication Arts

Student's Signature .....

Academic Year: 2020

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าข้อมูลเพื่อนำมาสู่วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ตั้งอยู่บนรากฐานอันเปราะบางและเศษซากปรักหักพังของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยที่ถูกทิ้งร้างตามยุคกรรม โดยผู้วิจัยเป็นเพียงผู้สำรวจความเสียหายเท่านั้น ซึ่งไม่อาจสำเร็จลุล่วงได้เลยหากปราศจากเสียงสะท้อนอันเจ็บปวดของแรงงานที่ต่างอุทิศตนให้กับงานสร้างสรรค์อันเป็นที่รัก แม้ว่าจะถูกฉกฉวยโอกาสการมีคุณภาพชีวิตที่ดีไปก็ตาม ขอขอบคุณทุกท่านที่ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการแบ่งปันประสบการณ์ให้กับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ความฝันของทุกคนจะได้รับการปกป้องให้คงอยู่เพื่อรอคอยวันที่ทุกอย่าง มันจบที่รุ่นเรา

ขอขอบคุณอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.เจษฎา ศาลาทอง สำหรับสายลมที่หนุนนำให้ผู้วิจัยโยนบินไปในเส้นทางที่เหมาะสม ขอขอบคุณสำหรับความเชื่อมั่นที่อาจารย์มอบให้มาโดยตลอด พร้อมด้วยอาจารย์ ดร.ไกรวุฒิ จุลพงศธร และ อาจารย์ ดร.วิกานดา พรหมขุนทอง ที่ชี้ให้เห็นถึงจุดบกพร่องและช่วยดึงศักยภาพของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้ออกมาได้อย่างสมบูรณ์ ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งสำหรับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์เสมอมา

ขอขอบคุณเสียงคลื่นจากท้องทะเลที่ปลอบประโลม ขอขอบคุณมื้ออาหารแสนอร่อยจากห้องครัวหลังบ้าน ขอขอบคุณงานสร้างสรรค์ทั้งปวงที่คอยอยู่เคียงข้าง และขอบคุณสายน้ำแสนอบอุ่นที่หล่อเลี้ยงหัวใจให้ชุ่มฉ่ำ

พื้นที่เพียงเท่านี้อาจไม่เพียงพอต่อคำขอบคุณที่ติดค้าง แต่ขอให้ทุกคนที่อ่านมาจนถึงจุดนี้ได้รู้ว่า ทุกการเดินทางที่เราได้พบกันเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จในครั้งนี้ พวกคุณทุกคนต่างรู้ดี เพราะพวกคุณรู้จักผมดี ขอขอบคุณด้วยหัวใจ

ท้ายที่สุด ขออุทิศวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้กับปัจจุบันที่แม้จะเลวร้ายและไม่เป็นดังหวัง แต่แสงสว่างที่ปลายประกายยังรอคอยวันลุกโชนขึ้นมาอีกครั้ง

ณัฐนันท์ เทียมเมฆ

## สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	9
ขอบเขตการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์.....	10
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	13
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	14
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	15
2.1 แนวคิดเรื่องอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย.....	15
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานกองถ่ายทำภาพยนตร์.....	28
2.3 แนวคิดเรื่องชนชั้นสร้างสรรค์.....	50
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ.....	57
2.5 แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต.....	66

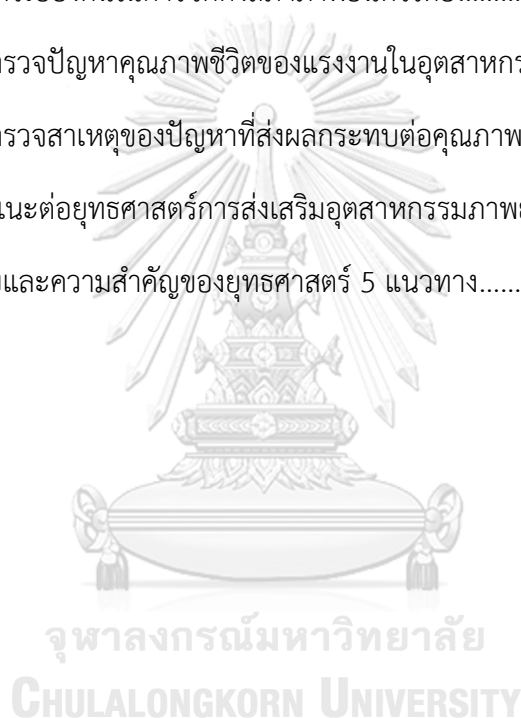
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	72
3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	72
3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	75
3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	79
3.4 กรณีศึกษา: ลักษณะโดยทั่วไปแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย .....	80
บทที่ 4 ผลการสำรวจปัญหาของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย.....	91
4.1 การสำรวจปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต.....	91
4.1.1 ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย.....	92
4.1.2 ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ.....	109
4.1.3 ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม .....	132
4.1.4 ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม.....	148
บทที่ 5 แนวทางพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ...	173
5.1 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานผ่านยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ..	173
5.1.1 แนวทางที่ 1 ส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยให้กับแรงงานในกองถ่าย.....	174
5.1.2 แนวทางที่ 2 คุ้มครองชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรมให้กับแรงงานในกองถ่าย .....	185
5.1.3 แนวทางที่ 3 ส่งเสริมการศึกษาด้านภาพยนตร์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ .....	200
5.1.4 แนวทางที่ 4 สนับสนุนการรวมกลุ่มของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย .....	212
5.1.5 แนวทางที่ 5 พัฒนาหน่วยงานด้านภาพยนตร์ที่มีบทบาทต่อการกำกับดูแลโดยตรง .	229
บทที่ 6 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	238
บรรณานุกรม.....	2
ประวัติผู้เขียน.....	9



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 สารสำคัญในยุทธศาสตร์ฯ.....	7
ตารางที่ 2 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ระยะที่ 3.....	21
ตารางที่ 3 ความรับผิดชอบด้านการพัฒนาภาพยนตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง .....	23
ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบแผนยุทธศาสตร์กับสภาพปัญหาของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ .....	27
ตารางที่ 5 การจำแนกตำแหน่งภายใต้ลำดับชั้นในกองถ่ายภาพยนตร์ .....	40
ตารางที่ 6 รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ผลักดันนโยบาย/ผู้เชี่ยวชาญ.....	73
ตารางที่ 7 ตำแหน่งของผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์.....	74
ตารางที่ 8 แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ผลักดันนโยบายและผู้เชี่ยวชาญ .....	74
ตารางที่ 9 แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์.....	75
ตารางที่ 10 เอกสารในประเทศไทยที่ใช้ประกอบการศึกษา.....	77
ตารางที่ 11 เอกสารจากต่างประเทศที่ใช้ในการศึกษา.....	78
ตารางที่ 12 ชั่วโมงการทำงานในกองถ่ายแต่ละประเภท .....	88
ตารางที่ 13 การกำหนดชั่วโมงการทำงานตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	101
ตารางที่ 14 การสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย.....	109
ตารางที่ 15 การสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ.....	132
ตารางที่ 16 การสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม.....	148
ตารางที่ 17 ตัวอย่างมาตรการควบคุมกิจการในภาพรวมและพื้นที่ส่วนกลาง .....	153
ตารางที่ 18 สารสำคัญในยุทธศาสตร์ฯ.....	160
ตารางที่ 19 ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์และสภาพการณ์ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย...	161
ตารางที่ 20 ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์และสภาพการณ์ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย...	163
ตารางที่ 21 การสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม .....	172

ตารางที่ 22 การพัฒนาศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานกลุ่ม Below the line ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย.....	174
ตารางที่ 23 ความปลอดภัยในสถานที่ถ่ายทำภาพยนตร์.....	180
ตารางที่ 24 ตำแหน่งที่ได้รับการจัดทำมาตรฐานอาชีพ.....	206
ตารางที่ 25 ตัวอย่างหน่วยสมรรถนะและเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน.....	208
ตารางที่ 26 สรุปผลสัมฤทธิ์ของสภาภาพยนตร์สหราชอาณาจักรและเกาหลีใต้.....	232
ตารางที่ 27 กำหนดการเบื้องต้นในการจัดตั้งสภาภาพยนตร์ไทย.....	235
ตารางที่ 28 ผลการสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย.....	239
ตารางที่ 29 ผลการสำรวจสาเหตุของปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน.....	240
ตารางที่ 30 ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์.....	241
ตารางที่ 31 เป้าหมายและความสำคัญของยุทธศาสตร์ 5 แนวทาง.....	242



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	14
ภาพที่ 2 โครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยตามห่วงโซ่การผลิต (Value Chain) .....	20
ภาพที่ 3 โครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยในบริบททางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ .....	24
ภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ของผู้ผลิตภาพยนตร์และกลุ่มทุน .....	26
ภาพที่ 5 ตัวอย่างเอกสารงบประมาณภาพยนตร์ (Budget Top Sheet).....	38
ภาพที่ 6 ลำดับชั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์ (Film Production Hierarchy) .....	41
ภาพที่ 7 การเลือกปฏิบัติด้านสวัสดิการน้ำดื่มในกองถ่าย .....	44
ภาพที่ 8 ตัวอย่างแบบฟอร์มการจัดประชุมเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัย.....	182
ภาพที่ 9 ตัวอย่างแบบฟอร์มการจัดประชุมเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัย.....	183
ภาพที่ 10 การรณรงค์แคมเปญ “12 ON/12 OFF” ด้วยการสวมเสื้อ.....	188
ภาพที่ 11 การกำหนดตารางระยะเวลาการพักผ่อน .....	193
ภาพที่ 12 สัญญาจ้างงานระหว่างโปรดิวเซอร์และแรงงาน .....	197
ภาพที่ 13 การกำหนดอัตราค่าตอบแทนของสหภาพแรงงาน .....	221
ภาพที่ 14 การประท้วงหยุดงาน (Strike) จากสหภาพแรงงาน IATSE Local 600 .....	222

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าวิกฤตโควิด-19 ที่เกิดขึ้นตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2563 จนถึง เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2564 ที่การวิจัยนี้สิ้นสุดลง ยังคงส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของประเทศไทยมาอย่างต่อเนื่อง และยังคงไม่เห็นปลายทางหรือจุดสิ้นสุดของสถานการณ์

Workpointtoday (2564) รายงานว่า วิกฤตโควิด-19 ระลอก 3 ส่งผลกระทบต่อสังคมไทยในหลากหลายมิติ ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต เศรษฐกิจ และการศึกษา ตั้งแต่ต้นเดือนเมษายน ถึง 28 มิถุนายน พ.ศ. 2564 ประเทศไทยพบผู้ติดเชื้อโควิด-19 ในระลอก 3 แล้วกว่า 220,000 คน โดยวันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2564 ที่ผ่านมามีผู้ติดเชื้อใหม่วันละ 3,000 – 5,000 คน รวมพบผู้ติดเชื้อทั้งหมด 249,853 คน นับตั้งแต่โควิด-19 เริ่มระบาดในไทย ในขณะที่โรงพยาบาลหลายแห่งออกมาประกาศงดตรวจหาเชื้อโควิดชั่วคราวเพราะเตียงเต็ม ไม่มีเตียงรองรับผู้ป่วย และไม่มีบุคลากรการแพทย์ดูแลผู้ป่วยจึงต้องรอเตียงอยู่ที่บ้านและบางรายเสียชีวิตที่บ้านของตนเอง จำนวนผู้เสียชีวิตจากโควิด-19 ระลอก 3 อยู่ที่ 1,840 คน (1 เมษายน – 28 มิถุนายน พ.ศ. 2564) และมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นเรื่อย ๆ

ด้านสุขภาพจิต ข้อมูลจากกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข แสดงให้เห็นว่า พ.ศ. 2563 อัตราการฆ่าตัวตายของคนไทยเพิ่มขึ้น จาก 6.64 คน ต่อประชากร 1 แสนคน ใน พ.ศ. 2562 เป็น 7.37 คน ต่อประชากร 1 แสนคน ใน พ.ศ. 2563 และสูงกว่าค่าเฉลี่ยช่วง 10 ปีที่ผ่านมา

ในมิติการจ้างงาน ช่วงต้นปี พ.ศ. 2564 ธนาคารแห่งประเทศไทยประเมินว่าโควิด-19 ส่งผลให้มีคนตกงาน เสี่ยงตกงาน และเสมือนว่างงาน (ถูกลดชั่วโมงทำงาน ส่งผลให้รายได้ลดลง) รวมกันประมาณ 4,700,000 คน ซึ่งในจำนวนนี้ยังไม่รวมความเสียหายจากการระบาดของโควิด-19 ในระลอก 3 จึงมีการประเมินว่าการระบาดระลอก 3 ของไทย จำเป็นต้องใช้มาตรการล็อกดาวน์ที่ใช้ระยะเวลา นานกว่าครั้งก่อน ๆ จนกว่าสถานการณ์จะลดความรุนแรงลง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ อันเป็นเหตุให้กิจกรรมการบริโภคและการลงทุนหยุดชะงัก ลูกกลมไปยังการจ้างงาน และความอยู่รอดของธุรกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (KKP Research, 2564)

อุตสาหกรรมความบันเทิงที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกิจกรรมทางวัฒนธรรม เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่ล้วนเผชิญกับแรงสั่นสะเทือนจากวิกฤตในครั้งนี้เช่นเดียวกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ ส่งผล

กระทบต่อมูลค่าทางเศรษฐกิจ การลงทุน วิถีชีวิตและการบริโภคในหลายระดับ อาทิ ดารา นักแสดง เผลอหน้ากับโรคระบาดและการติดเชื้อพร้อมกันเป็นจำนวนมาก คอนเสิร์ตและกิจกรรมเพื่อความบันเทิงถูกยกเลิก ไม่เว้นแม้แต่โรงภาพยนตร์ที่กลายเป็นผู้เสียหายจากผลกระทบของโควิด-19 อันเนื่องมาจากมาตรการล็อกดาวน์และคำสั่งปิดโรงภาพยนตร์เพื่อหวังสกัดการระบาด นำมาซึ่งโรงภาพยนตร์ที่เจียบเหงาไร้ผู้คน ไปสเตอร์ในรอบ Coming Soon กลายสภาพเป็นของค้างโรงภาพยนตร์เก่าถูกปรับให้ต้องเข้าโรงฉายอีกครั้ง ขณะที่ภาพยนตร์ใหม่ทุนสูงทั้งไทยและฮอลลีวูดหลายเรื่องประกาศเลื่อนฉายอย่างไม่มีกำหนด จนไม่สามารถฟื้นฟูความเสียหายที่เกิดขึ้นกับธุรกิจและวิถีชีวิตของคนในสังคมได้ในเร็ววัน

สภาวะถดถอยของโรงภาพยนตร์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน อันเนื่องมาจากโควิด-19 และมาตรการของภาครัฐ เปรียบเสมือนการอุดหนุนของเส้นเลือดที่หล่อเลี้ยงธุรกิจบันเทิงทั้งภาพใหญ่และภาพเล็กไม่ว่าจะเป็นโรงภาพยนตร์ ค่ายผู้ผลิต ตลอดจนกลุ่มคนทำงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไปโดยปริยาย (The Standard Culture, 2563) ซึ่งการปิดโรงภาพยนตร์ย่อมหมายถึงเม็ดเงินจำนวนมหาศาลที่เคยหมุนเวียนหล่อเลี้ยงอุตสาหกรรมต้องหยุดชะงักลง ไม่เพียงเกิดผลกระทบต่อเจ้าของกิจการโรงภาพยนตร์ หรือค่ายผู้ผลิตภาพยนตร์รายใหญ่เท่านั้น แต่สถานการณ์ดังกล่าวยังถ้าถล่มสู่ภาคแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ของประเทศไทยโดยตรง ที่ขาดรายได้จากการทำงานอันเนื่องมาจากสภาวะที่โรงภาพยนตร์ไม่สามารถเข้าฉายในโรงได้ ส่งผลให้ผู้ผลิตถอยร่นการสร้างภาพยนตร์เรื่องใหม่อย่างไม่มีกำหนด ตลอดจนมาตรการงดการถ่ายทำภาพยนตร์ ละคร โทรทัศน์ และโฆษณา เพราะเป็นสถานที่เสี่ยงต่อการแพร่กระจายเชื้อโรค ในช่วงเดือน มีนาคม – มิถุนายน พ.ศ. 2563 การประกาศหยุดกองถ่ายในช่วงเวลาดังกล่าว ส่งผลทางเศรษฐกิจต่อแรงงานจำนวนมากที่ทำงานในกองถ่ายซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างประจำและอาศัยเพียงการได้รับค่าจ้างตามชิ้นงานเท่านั้น (หอภาพยนตร์, 2563) แม้ว่าในภายหลังได้มีการจัดทำข้อกำหนดมาตรฐานเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสในกองถ่ายภาพยนตร์และโทรทัศน์ เพื่อเพิ่มความปลอดภัยของแรงงานและส่งผลให้กองถ่ายกลับมาเปิดได้อีกครั้ง แต่การระบาดระลอก 3 ในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2564 อาจส่งผลให้เกิดมาตรการปิดกองถ่ายอีกครั้ง ซึ่งหมายถึงผลกระทบต่อการทำงาน และการสูญเสียรายได้ในการดำรงชีวิต จึงกล่าวได้ว่าสถานการณ์ของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยในปัจจุบัน ล้วนใช้ชีวิตอยู่ท่ามกลางความผันผวน ซึ่งเสียงเรียกร้องอันแผ่วเบาจากกลุ่มแรงงาน ทำให้ปัญหาดังกล่าวสะท้อนไปไม่ถึงการรับรู้ของสังคม ที่มุ่งให้ความสนใจไปที่ศิลปิน ดารา นักแสดง ที่ได้รับผลกระทบจากโควิด-19 เป็นหลัก

อย่างไรก็ตามบุคลากรเบื้องหลังจำนวนมากล้วนได้รับผลกระทบที่ไม่แตกต่างกัน และอาจเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อการสูญเสียงานและรายได้มากกว่า สะท้อนให้เห็นความแตกต่างทางลำดับชั้นภายในอุตสาหกรรมอย่างชัดเจนระหว่างกลุ่ม Above the line ซึ่งครอบคลุมตำแหน่งในระดับสูงที่มีชื่อเสียง ทั้งในด้านความสร้างสรรค์หรือการบริหารจัดการ เช่น ดารา นักแสดง ผู้กำกับ โปรดิวเซอร์ และกลุ่ม Below the line ซึ่งเป็นบุคลากรเบื้องหลังในกองถ่ายทำภาพยนตร์ที่ต้องอาศัยแรงงานในการปฏิบัติงานเป็นหลัก เช่น ช่างไฟ ช่างแต่งหน้า ฝ่ายสวัสดิการ เป็นต้น

ท่ามกลางสถานการณ์อันยากลำบากของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่ต้องเผชิญหน้ากับสถานะอันไม่มั่นคงจากการทำงานช่วงโควิด-19 ประเด็นปัญหาของแรงงานกลุ่ม Below the line เริ่มเป็นที่สนใจของสื่อมวลชนและถูกให้ความสำคัญจากสังคมมากยิ่งขึ้น จากการผลักดันให้เกิดการพูดคุยและสร้างบทสนทนาถึงการทำงานของแรงงานในกองถ่ายช่วงวิกฤตโรคระบาด หรือการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เพื่อความอยู่รอด ซึ่งช่วยขยายภาพการทำงานในกองถ่ายให้ได้รับการพูดถึงเป็นวงกว้างในแบบที่สังคมไม่เคยรับรู้ โดยตลอดระยะเวลาการแพร่ระบาดของโควิด-19 เกิดบทสนทนาทางสังคมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นภายในกองถ่ายทำภาพยนตร์เป็นจำนวนมากเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด จากทั้งบทความ วงเสวนา และการพูดคุยในโอกาสต่าง ๆ อาทิ บทความ *THE UGLY TRUTH : ชั่วโมงการทำงาน ค่าแรง และความจริงที่เจ็บปวดของงานกองถ่าย* จากเว็บไซต์ the101.world (2563) งานเสวนาภาพยนตร์ *ราคาชีวิตของคนกอง* ที่จัดโดย หอภาพยนตร์ (2564) วงสนทนาคู่กับพีเมะ *EP1 ตอบปัญหาคาใจวงการหนังไทยกับวัยรุ่น* โดย Studio Commuan (2564) และการพูดคุยผ่านแอปพลิเคชัน Clubhouse ในหัวข้อ *นักเรียนหนังถาม ‘สหภาพคนทำหนัง’ เป็นไปได้ไหม?* โดยกลุ่มแรงงานนักเรียนหนัง (2564b) เป็นต้น กล่าวได้ว่าสถานะวิกฤตโควิด-19 ได้นำความตระหนักถึงปัญหาภายในกองถ่ายทำภาพยนตร์ที่แรงงานต้องเผชิญมาสู่การรับรู้และเป็นที่พูดคุยกันในสังคมมากยิ่งขึ้น

ปัญหาของแรงงานกลุ่ม Below the line ที่ได้รับการบอกเล่าตลอดช่วงวิกฤตโควิด-19 นอกจากจะเป็นการขยายพรมแดนการรับรู้ที่มีต่ออุตสาหกรรมภาพยนตร์ในแง่มุมที่แตกต่างแล้ว ยังเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์ในกองถ่ายที่เต็มไปด้วยปัญหาเรื้อรังเป็นระยะเวลายาวนาน ด้วยเหตุนี้ความสนใจต่อประเด็นปัญหาดังกล่าว จึงเปรียบเสมือนการเก็บกู้ความเสียหายในกองถ่ายที่มีแรงงานเป็นผู้สาบสูญภายใต้ซากปรักหักพัง ซึ่งถูกอำพรางไว้ด้วยความบันเทิงและมูลค่าทางเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ จนเกิดเป็นผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีและความสุขในการใช้ชีวิตของแรงงานที่ไม่ได้รับการเหลียวแลเอาใจใส่

สภาวะวิกฤตจึงเป็นกุญแจสำคัญต่อการขยายขอบเขตการศึกษาด้านภาพยนตร์ไปสู่มิติด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานและปัญหาภายในกองถ่ายทำภาพยนตร์ที่ถูกกลืนไปจากการศึกษาภาพยนตร์ในมิติด้านสุนทรียศาสตร์หรือมิติด้านพาณิชยศาสตร์ในปัจจุบัน อาจกล่าวได้ว่ามิติด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่ถูกนำเสนอผ่านสื่อมวลชน หรือการสร้างบทสนทนาในวาระต่าง ๆ ได้จุดประกายความสนใจของผู้วิจัยต่อการศึกษาปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน เพื่อทำความรู้จักและสร้างความเข้าใจต่อวงการภาพยนตร์ในมุมมองที่แตกต่างไปจากเดิม

ในภาพรวมผู้วิจัยพบว่า ไม่ว่าจะในสภาวะปกติหรือท่ามกลางสถานการณ์โรคระบาด การไม่ได้รับความดูแลอย่างทั่วถึงจากภาครัฐและการไม่มีหลักประกันทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตกลายเป็นอุปสรรคสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยในปัจจุบัน โดยเฉพาะกลุ่ม Below the line อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการนิยามอาชีพ ‘ฟรีแลนซ์’ ที่ให้ความสำคัญต่อนัยยะ ‘ความเป็นอิสระ’ เป็นสำคัญ จนละเลยปัญหาด้านสวัสดิการที่พึงจะได้รับ ดังนั้นแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์จึงเปรียบเสมือนแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับความคุ้มครองจากภาครัฐอย่างเพียงพอ ซึ่งหมายถึงแรงสั่นสะเทือนทางอาชีพในภาวะโรคระบาดที่รุนแรงมากกว่าแรงงานในระบบ สถานภาพแรงงานนอกระบบส่งผลกระทบต่อปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ปัญหาเรื่องชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานถึง 12-18 ชั่วโมง/วัน ปัญหาสุขภาพและอุบัติเหตุ ปัญหาความไม่มั่นคงทางอาชีพ ปัญหาด้านการไม่มีตัวแทนในการต่อรอง หรือปัญหาด้านการจัดสวัสดิการที่ไม่ครอบคลุมต่อแรงงานในสภาวะวิกฤต เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้กลายเป็นข้อขัดแย้งที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานอย่างชัดเจน

บทความเรื่อง *คนกอง: เต็บไตในกองถ่าย และตายในหน้าที่* โดย อสมภรณ์ พิริยะโกคานนท์ (2562) นำเสนอแง่มุมของการทำงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ ผ่านมุมมองของแรงงานกลุ่ม Below the line ที่ประกอบอาชีพอิสระ (ฟรีแลนซ์) ในกองถ่ายทำภาพยนตร์ ด้วยคำจำกัดความว่า “นอนน้อย เอ็มร้อยฟรี” (Nisitjournal.press, 2562) วลีดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการใช้แรงงานมหาศาลเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดผลลัพธ์อันเป็นที่น่าพึงพอใจ ซึ่งนำไปสู่การทำงานติดต่อกันหลายชั่วโมงในทุกวัน จนไม่มีเวลาได้พักผ่อน (นอนน้อย) จนเครื่องดื่มชูกำลัง (เอ็มร้อย) กลายเป็นรสชาติอันคุ้นเคยที่คอยกระตุ้นแรงให้กลับมาทำงานอีกครั้ง

ชาคริต พวงมณี แรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ ระบุว่าการทำงานหนักของแรงงาน บางครั้งไม่ได้มาจากการโหมรับงานโดยไม่ได้วางแผน แต่เป็นเพราะงานกองถ่ายเป็นงานที่ต้องทำให้ จบในวันต่อวัน อีกทั้งยังต้องอาศัยคนจากหลายฝ่ายทำงานร่วมกัน ดังนั้นถึงแม้ว่าทีมงานจะเหนื่อย หรือทำงานเกินเวลา ก็ไม่สามารถที่จะทำงานกลับบ้านได้เหมือนสายงานอื่นๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า แรงงานรับจ้างอิสระหรือฟรีแลนซ์ในกองถ่าย ต่างมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ของผลงานเพื่อความพึงพอใจ ของผู้ว่าจ้างเป็นสำคัญ โดยไม่ได้คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม หรือสวัสดิภาพที่ดีของตนเอง รวมไปถึงการไม่มีสวัสดิการของภาครัฐที่จะคุ้มครองปัญหาดังกล่าว ในท้ายที่สุดจึงเกิดเป็นปัญหาที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

โปรดิวเซอร์ภาพยนตร์อิสระ ยังชี้ให้เห็นถึงการแข่งขันด้านงบประมาณการผลิตของโปรดักชั่น เฮ้าส์ ที่กลายเป็นข้อบังคับให้สวัสดิการและความรื่นรมย์ของแรงงาน Below the line ถูกลดน้อยลง ไปอย่างน่าเศร้าใจ ด้วยเหตุนี้ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบจึงถูกผลักไปที่ตำแหน่งโปรดิวเซอร์ ในการ สร้างกลไกให้เกิดความยุติธรรมและดูแลความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงาน ปัญหาเรื่องสวัสดิภาพแรงงานจึง ต้องอาศัยการพูดคุยหาข้อตกลงกับผู้ว่าจ้างหรือโปรดักชั่นเฮ้าส์ (Production House) ร่วมกันอีกด้วย

“ในกระบวนการของการถ่ายทำภาพยนตร์ มันทำให้ถึงตายได้  
นะคะนั่งรถไปโลเคชั่น รถตู้คว่ำ รถที่มไฟตกเขา เครนล้ม คนตาย ช่าง  
ไฟโดนไฟดูด คนตาย งานมันผลักให้เราไปอยู่ใน สถานการณ์นั้น ทำไม  
เราถึงไม่มีการคุยอะไรแบบนี้”

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY คัทลียา เผาศรีเจริญ (Nisitjournal.press, 2562)

นอกจากนี้ปัญหาด้านการทำงานในกองถ่ายยังถูกสะท้อนผ่านคำบอกเล่าของ ณัฐพล บุญ ประกอบ ผู้กำกับภาพยนตร์ จากบทความ THE UGLY TRUTH : ชั่วโมงการทำงาน ค่าแรง และความ จริยที่เจ็บปวดของงานกองถ่าย ซึ่งสะท้อนปัญหาในการผลิตภาพยนตร์ไทยที่มีชั่วโมงการทำงานไม่ได้ มาตรฐาน สวนทางกับกองถ่ายภาพยนตร์ต่างประเทศ

“คนทำงานโปรดักชั่น (กองถ่ายภาพยนตร์) ทำงานอยู่บน  
ต้นทุนที่ไม่เป็นจริงในบางมิติ ชั่วโมงการทำงานในไทยค่อนข้างขัดแย้ง  
กับมาตรฐานสากล ยกตัวอย่างเช่นอเมริกา เขาจะมีมาตรฐานชัดเจนว่า  
คุณทำงาน 6 ชั่วโมง ต้องเบรก 1 ชั่วโมง และวันนึงทำได้ไม่เกิน 12



ชั่วโมง เป็นการรักษาลิทธิของฝั่งคนทำงาน ส่วนของไทยคือทำงาน 6 ชั่วโมงเข้า อาจจะได้กินข้าวต่อเมื่อถ่ายไปจนผู้ช่วยผู้กำกับบอกว่า ‘โอเค เบรกกินข้าว’ บางคนอาจจะมองว่าคนไทยทำงานคุ้มค่าคุ้มราคา บางคนก็มองว่าเป็นจุดที่ภาคภูมิใจ ในขณะที่บางคนก็มองว่านี่คือการเอาเปรียบคนทำงาน”

ณัฐพล บุญประกอบ (the101.world, 2563)

จากบทความข้างต้นที่บอกเล่าปัญหาของแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ โดยเฉพาะกลุ่ม Below the line ซึ่งให้เห็นว่าข้อขัดแย้งต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานเป็นผลกระทบมาจากปัจจัยด้านการผลิต ที่มีความเกี่ยวข้องกับงบประมาณของผู้ว่าจ้างหรือโปรดักชั่นเฮาส์ และปัจจัยเชิงวัฒนธรรมของแรงงานในกองถ่าย ในมิติของนิยามอาชีพและตัวตนของแรงงานที่แปรเปลี่ยนการถูกเอารัดเอาเปรียบเป็นความภาคภูมิใจ จนยอมรับสภาพการทำงานที่ส่งผลเสียต่อตนเองไปโดยปริยาย ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้เกิดเป็นคุณภาพชีวิตที่ไว้แหว่งของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ไร้ซึ่งหลักประกันจากผู้ว่าจ้าง โดยที่ผ่านมากการรับมือกับปัญหาทำได้เพียงบริหารจัดการกันเองโดยปราศจากตัวแทนในการเจรจาต่อรองเพื่อแก้ไขปัญหามาระยะยาว

สถานะแรงงานนอกระบบของแรงงานรับจ้างอิสระหรือฟรีแลนซ์ในกองถ่ายทำภาพยนตร์ ยังส่งผลให้กลุ่มดังกล่าวไม่ได้รับการปกป้องจากภาครัฐเทียบเท่ากับแรงงานในระบบ จนกลายเป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงเสถียรภาพที่เปราะบางของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในประเทศไทยที่มีรากฐานของกระบวนการผลิตที่ไม่แข็งแรง การผลักภาระการแก้ปัญหาไปให้กับกลุ่มแรงงานยังส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผลงานและคุณภาพชีวิตของตนเองด้วยความยากลำบาก

นอกเหนือจากปัญหาข้างต้น ระบบนิเวศของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในประเทศไทยอันเป็นปัจจัยเชิงโครงสร้าง ยังไม่ได้ให้การสนับสนุนคุณภาพชีวิตของแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์เท่าที่ควร จนเกิดเป็นปัญหาที่เรื้อรังและปราศจากความพยายามในการปรับปรุง โดยเฉพาะการแก้ไขผ่านการกำหนดนโยบายจากภาครัฐเพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมด้วย ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวิดิทัศน์ของประเทศไทยในระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์สาระสำคัญในยุทธศาสตร์ฯ ของ รุณยศ โล่ห์พัฒนานนท์, วรลักษณ์

กล้าสุคนธ์ และศักดิ์สิทธิ์ ทวีกุล (2563) ดังตารางที่ 1 แนบ ไม่พบการพูดถึงเป้าหมายในการแก้ไข ปัญหาหรือสนับสนุนสวัสดิการเพื่อความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานในกองถ่ายที่ชัดเจน

ยุทธศาสตร์	สาระสำคัญ
1	<p>การพัฒนาบุคลากรในการผลิตของอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ไทยให้เป็นมืออาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างนักเรียนนักศึกษาในระบบและพัฒนาบุคลากรมืออาชีพ</li> <li>- เสริมสร้างความร่วมมือทางวิชาการ</li> <li>- ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้มีผลงาน</li> <li>- พัฒนาเครื่องมือเครื่องมือในการผลิต</li> <li>- พัฒนาผู้ชมภาพยนตร์และวีดิทัศน์</li> </ul>
2	<p>ส่งเสริมและพัฒนาตลาดภาพยนตร์และวีดิทัศน์ไทย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เปิดพื้นที่การฉายภาพยนตร์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ</li> </ul>
3	<p>ส่งเสริมการปกป้องและคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาของงานภาพยนตร์และวีดิทัศน์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บังคับใช้กฎหมายและแก้ไขกฎหมาย เพื่อป้องกันรวมทั้งปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาอย่างจริงจังด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่</li> </ul>
4	<p>ส่งเสริมความร่วมมือในการลงทุนระหว่างประเทศรวมธุรกิจถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมการร่วมลงทุนผลิตภาพยนตร์และวีดิทัศน์ระหว่างประเทศ</li> <li>- ส่งเสริมให้กองถ่ายทำต่างชาติเลือกประเทศไทยเป็นสถานที่ผลิต</li> </ul>
5	<p>พัฒนาขีดความสามารถของอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการและบทบาทของหน่วยงานรัฐ</li> <li>- พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานของอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์</li> <li>- ส่งเสริมศักยภาพในการแข่งขันกับต่างประเทศผ่านการวิจัย เงินทุน การรวมกลุ่ม การพัฒนาสมรรถนะในเชิงธุรกิจที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาการผลิตภาพยนตร์ระดับคุณภาพและให้มีความหลากหลาย</li> </ul>

ตารางที่ 1 สาระสำคัญในยุทธศาสตร์ฯ

(ที่มา: ฐณยศ โลพัฒนานนท์, วรลักษณ์ กล้าสุคนธ์ และศักดิ์สิทธิ์ ทวีกุล, 2563)

ตารางแสดงสาระสำคัญในยุทธศาสตร์ฯ เผยให้เห็นว่าภาครัฐไม่มียุทธศาสตร์ในแก้ไขปัญหาอุตสาหกรรมภาพยนตร์ด้านแรงงานแต่อย่างใด หลักการในยุทธศาสตร์ส่วนใหญ่ต่างมุ่งเน้นการพัฒนาและฝึกฝนบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะและขีดความสามารถ ตลอดจนการส่งเสริมบุคลากรในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในกลุ่ม Above the line เป็นสำคัญ โดยละเลยการกล่าวถึงแรงงานกลุ่ม Below the line ผ่านการจัดสรรสวัสดิการหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม จึงกล่าวได้ว่าการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านภาพยนตร์ของภาครัฐยังคงไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการสร้างรากฐานทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมได้อย่างที่มุ่งหวัง

วิกฤตโรคระบาดโควิด-19 กลายเป็นขบวนการสำคัญในการจุดประกายให้มีการสะท้อนปัญหาด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่ภาครัฐยังคงบกพร่อง โดยเฉพาะการดูแลสนับสนุนสวัสดิการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและช่วยเหลือเยียวยาแรงงาน ในทางตรงกันข้ามแรงงานยังคงต้องพึ่งพาตนเองในการเอาชีวิตรอดท่ามกลางสถานการณ์อันยากลำบากในครั้งนี้อย่างยิ่งเสียงเรียกร้องจากกลุ่มคนทำงานที่ได้รับผลกระทบในสภาวะวิกฤตพบได้ในหลายระดับ และครอบคลุมถึงปัญหาเชิงโครงสร้างของรัฐ เช่น

นนทรี นิมิบุตร ผู้กำกับภาพยนตร์ กล่าวถึงความดูแลของภาครัฐที่มีต่อแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์

“เราก็เห็นเหมือนกันว่า...รัฐพยายามจะผลักดันใน 2 ปีก่อน ให้เราเป็น Soft Power ให้เราส่งออกภาพยนตร์ ซีรีส์ แต่ถึงเวลาเข้าจริงพอเราเจอวิกฤต เราก็ไม่ได้รับความสนใจ ไม่ได้ได้รับความดูแล”

ที่มา: ไทยบันเทิง ThaiPBS, 9 กรกฎาคม 2564 [Status Update]

ระบบการช่วยเหลือกันเองภายในอุตสาหกรรม พบได้ในหลายรูปแบบ อาทิ การจัดโครงการกล่องยังชีพรวมน้ำใจให้แก่แรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่กำลังขาดรายได้ ของสมาคมวิชาชีพภาพยนตร์และดิจิทัลมีเดีย (FDCA) ในปี 2563 และของสมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ไทย ในปี 2564 ซึ่งเกิดจากการระดมทุนบริจาคกันเองภายในกลุ่มคนทำงาน และเจ้าของบริษัทต่าง ๆ เท่าที่จะพอทำได้ (วันละภาพ, 2563) การจัดตลาดนัดคนกองของสมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ไทยและสมาคมวิชาชีพภาพยนตร์และดิจิทัลมีเดีย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่ประสบปัญหาจากความไม่มั่นคงทางอาชีพ ด้วยการนำสินค้า ของสะสม ของกินของใช้ มาขายเพื่อหารายได้

ในช่วงที่ออกกองไม่ได้ กิจกรรมเหล่านี้ต่างเป็นกิจกรรมที่แรงงานพึ่งพาซึ่งกันและกัน โดยปราศความช่วยเหลือใด ๆ จากภาครัฐ

แม้ว่าสภาวะวิกฤตในครั้งนี้จะมีส่วนช่วยตีแผ่ความจริงไปสู่การรับรู้ของสังคม โดยเฉพาะปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานที่ไม่เป็นที่พูดถึงจากการศึกษาด้านภาพยนตร์ที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม ยังคงมีปัญหาดังกล่าวที่เกี่ยวข้ออีกมากมายที่ตักสำรวจและไม่ได้รับความสนใจ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยเห็นควรเป็นอย่างยิ่งที่จะมีส่วนร่วมในการเปิดเผยปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงาน โดยนำมาสกัดเป็นองค์ความรู้ทางวิชาการเพื่อสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และขยายพรมแดนการศึกษาด้านภาพยนตร์ออกไปจากเดิม นำมาสู่หัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “การสำรวจปัญหาและแนวทางพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย” โดยผู้วิจัยมุ่งสำรวจความเสียหายด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานในมิติต่าง ๆ ไม่เพียงปัญหาที่เกิดขึ้นจากวิกฤตโควิด-19 เท่านั้น แต่ยังรวมถึงเรื่องเล่าที่ถูกกลบเกลืนและตกหล่นไปจากความตระหนักของอุตสาหกรรม เพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยให้ดีขึ้น ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการยกระดับมาตรฐานทรัพยากรมนุษย์ให้มีเสถียรภาพ รับรู้ถึงคุณค่าและแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างตรงจุด เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือเยียวยาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นจากทั้งในอดีต ปัจจุบัน อนาคต และต่อยอดกระบวนการผลิตภาพยนตร์ให้มีประสิทธิภาพใกล้เคียงกับต่างประเทศ โดยมีแรงงานที่เต็มเปี่ยมไปด้วยคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นกลไกขับเคลื่อนอุตสาหกรรม

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสำรวจปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย
2. เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้จำกัดขอบเขตการศึกษา ได้แก่

1. ขอบเขตด้านกรณีศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้จำกัดขอบเขตกรณีศึกษาไปที่แรงงานชาวไทยที่มีกระบวนการทำงานภายใต้โครงสร้างทางอุตสาหกรรมและกฎหมายของประเทศไทย ครอบคลุมแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ไทยและกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในไทย

ตลอดจนแรงงานที่สามารถเคลื่อนย้ายการทำงานกองถ่ายในแต่ละประเภทได้อย่างอิสระ ไม่ว่าจะเป็น กองถ่ายละคร ซีรีส์ โฆษณา มิวสิควิดีโอ (Music Video) เป็นต้น

## 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 การสำรวจปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย โดยจำกัดขอบเขตการศึกษาผ่านองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ที่ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ได้แก่ (1) ด้านร่างกาย (2) ด้านจิตใจ (3) ความสัมพันธ์ทางสังคม (4) สิ่งแวดล้อม เพื่อศึกษาสาเหตุสำคัญในการเกิดปัญหาผ่านปัจจัยด้านการผลิต ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม และปัจจัยเชิงโครงสร้าง ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญต่อการทำความเข้าใจและสร้างการรับรู้ประเด็นปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานด้วยมุมมองที่หลากหลาย

2.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ผู้วิจัยจำกัดขอบเขตการศึกษาไปที่บุคลากรในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยในกลุ่มผู้ผลิตต้นนโยบายและผู้เชี่ยวชาญ ผนวกกับการรวบรวมข้อมูล งานวิจัย กฎหมาย หรือนโยบายของอุตสาหกรรมภาพยนตร์จากต่างประเทศที่มีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน ได้แก่ สหรัฐอเมริกา อินเดีย ฟิลิปปินส์ สหราชอาณาจักร และเกาหลีใต้ เป็นต้น โดยเป็นการศึกษามุมมองของผู้เชี่ยวชาญ และเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาจากอุตสาหกรรมต่างประเทศ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย

## นิยามศัพท์

**แรงงานนอกระบบ** หมายถึง แรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ ไม่มีการจ้างงานที่เป็นทางการ ส่งผลให้ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน หรือได้รับการคุ้มครองเพียงบางส่วน โดยแรงงานนอกระบบส่วนมากเป็นแรงงานรับจ้างทั่วไปหรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระด้านการบริการ

**ฟรีแลนซ์** หมายถึง สถานะของแรงงานรับจ้างอิสระ อันเป็นหนึ่งในลักษณะของแรงงานนอกระบบ ที่มีความโดดเด่นในการทำงานด้าน ‘ความเป็นอิสระ’ จนละเลยความสำคัญของสวัสดิการแรงงานที่พึงจะได้รับ และอาจส่งผลต่อไปยังปัญหาด้านการดำเนินชีวิตต่าง ๆ ตามมา

**ขบวนการสร้างสรรค์** หมายถึง กลุ่มแรงงานอาชีพอิสระด้านความคิดสร้างสรรค์ มีลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และกำหนดลีลาการใช้ชีวิตได้ตามความพึงพอใจ อย่างไรก็ตาม กลับต้องเผชิญหน้ากับปัญหาด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

**คุณภาพชีวิต** หมายถึง การรับรู้ถึงความเป็นอยู่ที่ดีตามความพึงพอใจของแรงงาน ซึ่งเป็นประเด็นที่ถูกกล่และถูกมองข้ามจากการศึกษาด้านภาพยนตร์ โดยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตภายใต้บริบทของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านร่างกาย มุ่งให้ความสำคัญไปที่สุขภาพร่างกายของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ซึ่งรวมถึงการพักผ่อนที่เพียงพอ ภาระงานที่ส่งผลกระทบต่อร่างกาย ความเจ็บป่วยจากปัญหาสุขภาพหรือจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในกองถ่ายภาพยนตร์
- (2) ด้านจิตใจ มุ่งให้ความสำคัญไปที่สภาพจิตใจของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่ต้องเผชิญกับความรู้สึกด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ไม่ว่าจะเป็นความเครียด ความกดดัน ความไม่สบายใจจากการทำงาน ตลอดจนเรื่องราวได้และความมั่นคงทางอาชีพของตนเอง
- (3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มุ่งสำรวจความสัมพันธ์ของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่มีต่อเพื่อนร่วมอาชีพภายในกองถ่าย ทั้งจากตำแหน่งที่เหมือนและแตกต่างกัน ตลอดจนความสัมพันธ์และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- (4) ด้านสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยนิยามความหมายของสิ่งแวดล้อมในบริบทของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ว่าหมายถึง ระบบนิเวศและโครงสร้างภาพรวมของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ข้อกฎหมายและการสนับสนุนจากภาครัฐ ที่แรงงานต้องพึ่งพาอาศัยโครงสร้างเหล่านี้ในการดำเนินชีวิต

**ปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต** หมายถึง การรับรู้ถึงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยอันเนื่องมาจากปัจจัย ดังนี้

- (1) ปัจจัยด้านการผลิต หมายถึง สาเหตุของปัญหาที่ได้รับอิทธิพลมาจากกระบวนการผลิต ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณการผลิต การบริหารจัดการกองถ่ายทำภาพยนตร์ การจัดสรรสวัสดิการในกองถ่าย ทักษะคติของนายทุน/ผู้ว่าจ้าง เป็นต้น
- (2) ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม หมายถึง วิถีชีวิตของแรงงานภายในกองถ่ายทำภาพยนตร์ อันเกี่ยวข้องกับชุดความคิด ทักษะคติ ตลอดจนแนวปฏิบัติที่ส่งผลให้เกิดปัญหา เช่น ทักษะคติเรื่องความปลอดภัย ค่านิยมเรื่องความเข้มแข็งอดทน วาทกรรมเชิงโรแมนติก หรือ มุมมองที่แตกต่างกันในแต่ละตำแหน่ง เป็นต้น

(3) ปัจจัยเชิงโครงสร้าง หมายถึง องค์ประกอบแวดล้อมของอุตสาหกรรมภาพยนตร์อันเป็นเหตุให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตแรงงานในกองถ่าย เช่น โครงสร้างของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ การศึกษาด้านภาพยนตร์ ตลอดจนสถานการณ์ของอุตสาหกรรมในปัจจุบัน เป็นต้น

**อุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย** หมายถึง กิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมที่ขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างมูลค่าให้กับภาพยนตร์ เช่น การผลิต การเผยแพร่ การบริโภค นโยบายของรัฐ ฯลฯ ซึ่งต่างยึดโยงเป็นโครงสร้างทางธุรกิจภายใต้บริบททางวัฒนธรรมของประเทศไทย นอกจากนี้กิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมของอุตสาหกรรม ยังมีความเกี่ยวข้องกับภาพยนตร์ไทยในหลายภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาพยนตร์ไทยกระแสหลัก (แมส) ภาพยนตร์ไทยนอกกระแส (อินดี้) ภาพยนตร์ต่างประเทศที่ถ่ายทำในไทย (หนังนอก) รวมไปถึงอุตสาหกรรมภาพเคลื่อนไหวที่มีความใกล้เคียงอื่น ๆ อาทิ ละคร ซีรีส์ โฆษณา มิวสิควิดีโอ ฯลฯ ซึ่งแรงงานสามารถเคลื่อนย้ายการทำงานในภาคส่วนต่าง ๆ ของอุตสาหกรรม เพื่อแสวงหาโอกาสในการรายได้ในการดำรงชีวิตตามความต้องการ

**การผลิตภาพยนตร์** หมายถึง หนึ่งในขั้นตอนการสร้างสรรค์ผลงานของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ที่ต้องอาศัยการประสานงานของแรงงานในบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อผลิตผลงานร่วมกัน เช่น การกำกับภาพยนตร์การแสดง การถ่ายภาพ การจัดสวัสดิการเครื่องดื่ม การจัดหาอุปกรณ์ เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตภายใต้บริบทของกองถ่ายทำภาพยนตร์ที่ต้องอาศัยการร่วมงานกันอย่างเป็นระบบ

**กองถ่ายทำภาพยนตร์** หมายถึง ขั้นตอนหนึ่งของการผลิตภาพยนตร์ที่ต้องอาศัยการลงสถานที่จริงเพื่อถ่ายทำ ซึ่งกองถ่ายทำภาพยนตร์จะประกอบไปด้วยความร่วมมือกันของแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจำนวนมาก และเป็นส่วนที่ใช้แรงงานการผลิตมากที่สุด

**แรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์** หมายถึง บุคลากรในภาคการผลิตภาพยนตร์ที่มีกระบวนการทำงานภายใต้โครงสร้างทางอุตสาหกรรมและกฎหมายของประเทศไทย มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านแตกต่างกันออกไปในแต่ละตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็น นักแสดง ผู้กำกับ ช่างกล้อง ช่างไฟ ฯลฯ ครอบคลุมการทำงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ไทยและกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในไทย ตลอดจนแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยที่เคลื่อนย้ายการทำงานในกองถ่ายแต่ละประเภทได้อย่างอิสระ โดยแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ส่วนมากเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระด้านการบริการจึงถูกจัดอยู่ในแรงงานนอกระบบ

**ทีมงานเหนือเส้น (Above the line)** หมายถึง ลำดับชั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งในระดับสูง เป็นศูนย์รวมของความคิดสร้างสรรค์ การบริหารจัดการ อำนาจ และการตัดสินใจ รวมไปถึงเป็นลำดับชั้นที่ได้รับค่าตอบแทนแบบเหมาจ่ายซึ่งคิดเป็นรายได้จำนวนมาก โดยทีมงานประเภทดังกล่าวมักมีส่วนร่วมกับการบวนการผลิตภาพยนตร์ในทุกขั้นตอน ประกอบไปด้วยตำแหน่ง ผู้กำกับภาพยนตร์ (Director) ผู้อำนวยการผลิต (Executive Producer) ผู้ควบคุมการผลิต (Producer) คนเขียนบท (Screenwriter) นักแสดง (Cast) เป็นต้น

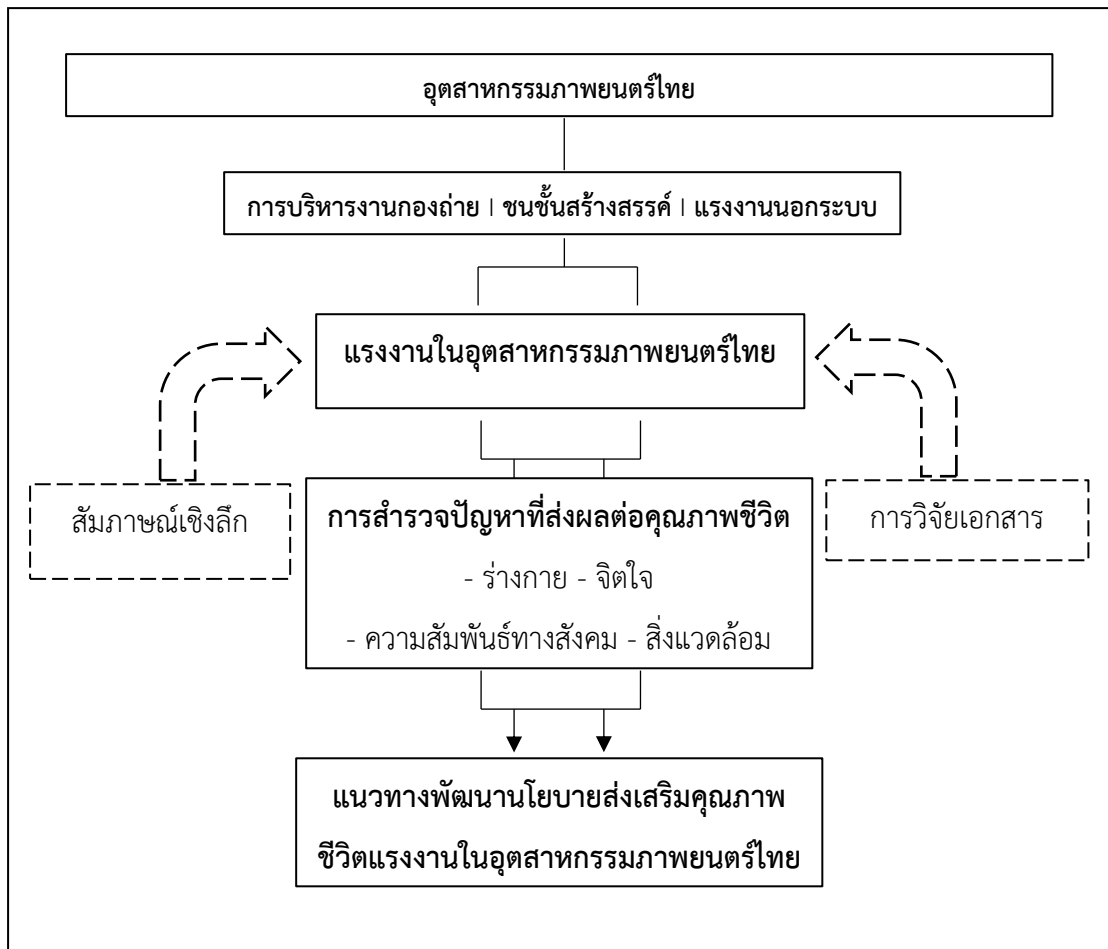
**ทีมงานใต้เส้น (Below the line)** หมายถึง ทีมงานกองถ่ายทำภาพยนตร์ในลำดับชั้นแบบไต่บังคับบัญชา ซึ่งได้รับคำสั่งและการตัดสินใจในการทำงานจากทีมงานในระดับสูง (Above the line Crew) เปรียบเสมือนฐานของลำดับชั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์ ซึ่งครอบคลุมตำแหน่งเป็นจำนวนมากในกองถ่ายทำภาพยนตร์ที่ต้องใช้แรงงานมากกว่าความคิดสร้างสรรค์ และมักได้รับค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมงหรือรายวัน ประกอบไปด้วยตำแหน่ง อาทิ ฝ่ายทีมงานกล้อง (Camera Crew) ทีมจัดไฟ (Lighting Department) ฝ่ายบันทึกเสียง (Sound Recording) เป็นต้น

**โปรดักชันเฮาส์ (Production House)** หมายถึง บริษัทที่ได้รับการว่าจ้างจากค่ายภาพยนตร์ เจ้าของผลิตภัณฑ์ หรือสถานีโทรทัศน์ ให้ผลิตสื่อภาพยนตร์ โฆษณา ละคร/ซีรีส์ ฯลฯ โดยโปรดักชันเฮาส์จะรับผิดชอบการผลิต ตั้งแต่ขั้นตอนเตรียมงานก่อนการถ่ายทำ (Pre-Production) ขั้นตอนการถ่ายทำ (Production) และขั้นตอนหลังการถ่ายทำ (Post-Production) หรือรับผิดชอบเพียงขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง ทั้งนี้โปรดักชันเฮาส์เป็นส่วนสำคัญในการว่าจ้างแรงงานอิสระ/ฟรีแลนซ์ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์อีกด้วย

#### กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง การสำรวจปัญหาและแนวทางพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต มาเป็นกรอบในการศึกษาปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ผ่านองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านร่างกาย (2) ด้านจิตใจ (3) ความสัมพันธ์ทางสังคม (4) สิ่งแวดล้อม ภายใต้บริบทของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่มีความสัมพันธ์กับแนวคิดการบริหารงานกองถ่ายทำภาพยนตร์ แนวคิดชนชั้นสร้างสรรค์ และแนวคิดแรงงานนอกระบบ โดยผลจากการสำรวจปัญหานั้นจะนำไปสู่การนำเสนอแนะนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ต่อไป





ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้วิจัยมีความคาดหวังว่าการวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนต์ไทย ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้แรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนต์ไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้องค์ความรู้ดังกล่าวยังเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ต้องการศึกษาต่อยอดไปยังแรงงานในอุตสาหกรรมสื่อประเภทอื่น ๆ ที่มีความใกล้เคียงกัน เช่น แรงงานในอุตสาหกรรมโฆษณาหรือแรงงานในอุตสาหกรรมละคร ซีรีส์ เป็นต้น งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเพื่อพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์อันเป็นรากฐานสำคัญของอุตสาหกรรมมีชีวิตที่ดีได้ โดยปราศจากอุปสรรคและยกระดับมาตรฐานการทำงานให้เทียบเคียงอุตสาหกรรมภาพยนต์ในระดับสากล ผ่านการออกแบบนโยบายที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาในระยะยาว

## บทที่ 2

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การสำรวจปัญหาและแนวทางพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย” ริเริ่มจากการทำความเข้าใจแนวคิดเรื่องอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยเป็นลำดับแรก เพื่อศึกษารูปแบบและลักษณะการทำงานของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในประเทศไทยที่ส่งผลต่อแรงงานโดยตรง ทั้งนี้การศึกษาแนวคิดเรื่องอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยยังสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาของแรงงานที่เกิดขึ้นภายใต้โครงสร้างการผลิตในส่วนต่าง ๆ ซึ่งเกิดเป็นข้อขัดแย้งต่อการทำงานในอุตสาหกรรม โดยสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

#### 2.1 แนวคิดเรื่องอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย

##### 2.1.1 โครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย

อุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ประกอบขึ้นจากกิจกรรมจำนวนมากที่ขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างมูลค่าให้กับภาพยนตร์ภายใต้บริบทของสังคมไทย ซึ่งไม่เพียงเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการสร้างมูลค่าผ่านกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรม ด้วยเหตุนี้โครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยจากงานวิจัยที่ผ่านมา จึงมีมุมมองที่แตกต่างกันออกไปตามเป้าหมายของผู้ศึกษา ดังนั้นการทบทวนแนวคิดเรื่องอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยของผู้วิจัยในครั้งนี้จึงอาศัยการทำความเข้าใจผ่าน 3 มุมมองสำคัญที่สร้างบทสนทนาซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านธุรกิจ วัฒนธรรม และนโยบายของรัฐ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยในปัจจุบันที่มีความสัมพันธ์กับหลายภาคส่วน สำรวจลักษณะเด่นและความแตกต่างเพื่อผนวกเป็นองค์ความรู้ที่นำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการศึกษาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย

การศึกษาอุตสาหกรรมภาพยนตร์เชิงธุรกิจ ในมุมมอง มนทิรา ธาดาอำนวยชัย (2552) สามารถแบ่งโครงสร้างตามห่วงโซ่การผลิต (Value Chain) ได้เป็น 3 ส่วนคือ การผลิต การเผยแพร่ และการบริโภค ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอนแรกคือ การเตรียมการในส่วนของบริษัทไปจนถึงขั้นตอนสุดท้ายคือเมื่อภาพยนตร์ออกฉายสู่สายตาผู้ชม ดังต่อไปนี้

### 2.1.1.1 การผลิตภาพยนตร์ (Production)

การผลิตภาพยนตร์ (Production) ในเชิงโครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในประเทศไทย จำแนกออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

1) *ขั้นตอนเตรียมงานก่อนการถ่ายทำภาพยนตร์ (Pre-Production)* การเตรียมงานก่อนการถ่ายทำภาพยนตร์ เปรียบเสมือนการวางโครงสร้างให้กับงานกองถ่ายทั้งหมด การถ่ายทำภาพยนตร์จะดำเนินไปได้ด้วยดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการจัดเตรียมงานเป็นสำคัญ ดังนั้นการเตรียมการที่ละเอียดและรัดกุม จะช่วยให้การถ่ายทำภาพยนตร์ดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยขั้นตอนก่อนการถ่ายทำภาพยนตร์ที่สำคัญ ได้แก่

- (1) การจัดหาบทภาพยนตร์ เป็นการนำเนื้อหาที่ได้จากผู้เขียนบทที่มีแนวคิดน่าสนใจมาร้อยเรียงเป็นเรื่องราว และพัฒนาจนเป็นบทภาพยนตร์เพื่อใช้เป็นพิมพ์เขียวให้แก่ผู้เกี่ยวข้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ
- (2) การคัดเลือกนักแสดง ผู้กำกับภาพยนตร์และผู้อำนวยการสร้างภาพยนตร์จะพิจารณาคัดเลือกนักแสดงที่เหมาะสม เพื่อให้การถ่ายทอดเนื้อหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์
- (3) การจัดตารางการถ่ายทำภาพยนตร์ เป็นการแบ่งงานในการถ่ายทำตามใบแยกบทภาพยนตร์ (Breakdown) เพื่อให้การเตรียมงานของฝ่ายต่าง ๆ สัมพันธ์กัน
- (4) การจัดหาสถานที่ เป็นการเตรียมบรรยากาศ สภาพแวดล้อมของสถานที่ที่จะใช้เป็นฉากในภาพยนตร์ เพื่อความราบรื่นในการถ่ายทำ
- (5) การออกแบบและการสร้างฉากภาพยนตร์ เป็นการดัดแปลงหรือตกแต่งสถานที่ให้พร้อมที่จะใช้ถ่ายทำภาพยนตร์ ให้มีบรรยากาศตรงตามที่บทภาพยนตร์กำหนด รวมทั้งการเตรียมเครื่องแต่งกายและการตกแต่งให้เหมาะสมกับเนื้อหา
- (6) การจัดทีมงาน เป็นการคัดเลือกทีมงานแต่ละฝ่ายที่มีความสามารถและเหมาะสมกับการถ่ายทำภาพยนตร์ โดยทีมงานจะต้องประสานงานกันได้อย่างสอดคล้องและสัมพันธ์กัน
- (7) การกำหนดงบประมาณ เป็นการประมาณวงเงินที่จะใช้ในการถ่ายทำภาพยนตร์เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างราบรื่น

2) *ขั้นตอนการถ่ายทำภาพยนตร์ (Production)* งานในขั้นตอนนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของนักแสดงและผู้กำกับภาพยนตร์และผู้อำนวยการผลิต ที่จะต้องบริหารงานในการถ่ายทำให้

ดำเนินไปอย่างราบรื่นที่สุด ซึ่งต้องอาศัยความงามทางศิลปะและการสื่อสารที่ดีจากความร่วมมือของทุก ๆ ฝ่าย โดยขอช่วยงานที่สำคัญในขั้นตอนการถ่ายทำภาพยนตร์ ได้แก่

- (1) การประชุมทีมงาน เป็นการซักซ้อมความเข้าใจและตรวจสอบความพร้อมก่อนปฏิบัติงาน โดยการประสานงานและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้
- (2) การออกกองถ่าย เป็นการเคลื่อนกองถ่ายสู่การปฏิบัติงานในการถ่ายทำภาพยนตร์ตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้
- (3) การดำเนินการถ่ายทำภาพยนตร์ เป็นการลงมือทำภาพยนตร์ภายใต้การบริหารและกำกับของผู้กำกับภาพยนตร์

3) *ขั้นตอนหลังการถ่ายทำภาพยนตร์ (Post-Production)* เป็นขั้นตอนหลังการผลิตภาพยนตร์ที่ได้ถ่ายทำมาแล้ว ขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับ การตัดต่อภาพยนตร์ (Editing) และการทำเทคนิคพิเศษที่ต้องการ รวมไปถึงการแปลงไฟล์ภาพยนตร์ชนิดต่าง ๆ

- (1) การตัดต่อลำดับภาพและเสียง เป็นการนำฟิล์มภาพยนตร์หรือการบันทึกภาพแบบดิจิทัล ที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์จากผู้กำกับภาพยนตร์แล้ว ส่งไปให้ผู้ตัดต่อภาพยนตร์ดำเนินการคัดเลือก เรียงลำดับและจัดวาง ควบคู่ไปกับการเรียงและตัดต่อเส้นเสียงสำหรับภาพยนตร์ที่บันทึกตอนถ่ายทำ ผ่านการใช้โปรแกรมด้านการตัดต่อวิดีโอเช่น Adobe Premier Pro, Final Cut, Sony Vegas เป็นต้น
- (2) การแก้ไขและควบคุมคุณภาพสีภาพยนตร์ เพื่อแก้ไขความไม่ต่อเนื่องกัน (Color Correction) ของสีที่ไม่สามารถทำได้ตั้งแต่ขั้นตอนการถ่ายทำ หรือย้อมสี (Color Grading) เพื่อปรับแต่งเชิงสร้างสรรค์

จากลักษณะการทำงานของกระบวนการผลิตภาพยนตร์ (Production) ภายใต้โครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย พบว่ากระบวนการดังกล่าวเป็นส่วนที่มีความสำคัญมากต่อการผลิตภาพยนตร์หนึ่งเรื่อง ในฐานะของกลไกหลักที่ใช้ขับเคลื่อนภาพยนตร์ให้ออกมาเป็นผลงานที่สามารถนำไปต่อยอดสู่กระบวนการอื่นในลำดับถัดไปได้ และนอกจากนี้การผลิตภาพยนตร์ยังเป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์ อันเป็นรูปแบบความคิดของมนุษย์ที่มีความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหา คิดค้น และต่อยอดสิ่งใหม่ ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญในการทำงานของบุคลากรภาคการผลิตภาพยนตร์อีกด้วย

### 2.1.1.2 การเผยแพร่ในโรงภาพยนตร์

ขั้นตอนนี้คือกระบวนการจัดฉายในโรงภาพยนตร์ (Theatrical Release) ทั้งในรูปแบบของฟิล์มและดิจิทัล ให้กับโรงภาพยนตร์ในกรุงเทพฯ หัวเมืองใหญ่ และสายหนังในต่างจังหวัด

มนทิรา ธาดาอำนวยชัย ได้ทำการศึกษารูปแบบการดำเนินธุรกิจของการจัดจำหน่ายภาพยนตร์ในกรุงเทพมหานครและหัวเมืองใหญ่ ซึ่งมีลักษณะของการแบ่งรายได้ (Revenue Sharing) จากการจำหน่ายบัตรชมภาพยนตร์ที่เก็บได้ โดยโรงภาพยนตร์จะแบ่งรายได้จากค่าบัตรชมภาพยนตร์ที่เก็บได้ให้กับเจ้าของภาพยนตร์ โดยเฉลี่ยอัตราประมาณร้อยละ 50 ซึ่งในปัจจุบันมีเครือโรงภาพยนตร์หลักสองเครือ ได้แก่ โรงภาพยนตร์เครือเมเจอร์ (เมเจอร์ซีนีเพล็กซ์และอีจิวี) และโรงภาพยนตร์เครือเอสเอฟ ซึ่งถือเป็นสองเครือใหญ่ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย

- บริษัท เอสเอฟ ซีนีเพล็กซ์ จำกัด ใช้ส่วนแบ่งร้อยละ 50 ตลอดโปรแกรมฉายซึ่งเป็นส่วนแบ่งของโรงภาพยนตร์และบริษัทเจ้าของภาพยนตร์
- บริษัท เมเจอร์ซีนีเพล็กซ์ จำกัด (มหาชน) ใช้ตัวเลขรายได้ในกรุงเทพฯ และปริมณฑลเป็นตัวกำหนดส่วนแบ่งการฉายภาพยนตร์ หากรายได้ในการฉายต่ำกว่า 30 ล้านบาท จะแบ่งรายได้ตามลำดับการเข้าฉาย เช่น ลำดับที่ 1 บริษัทภาพยนตร์ได้ส่วนแบ่งร้อยละ 50 ลำดับที่ 2 บริษัทภาพยนตร์ได้ส่วนแบ่งร้อยละ 45 และลำดับที่ 3 เป็นต้นไป บริษัทภาพยนตร์ได้ส่วนแบ่งร้อยละ 40 เป็นต้น

ในส่วนของการจัดจำหน่ายให้กับสายหนังต่างจังหวัดจะใช้วิธีการคิดแบบต้นทุนคงที่ (Flat fee) โดยพิจารณาเป็นรายเรื่องไป สายหนังแต่ละสายจะมีต้นทุนแบบคงที่ที่ไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับขอบเขตพื้นที่ที่ครอบคลุมในแต่ละสาย (มนทิรา ธาดาอำนวยชัย, 2552)

### 2.1.1.3 การเผยแพร่ผ่านสื่อที่ไม่ใช่โรงภาพยนตร์ (Non-theatrical Release)

มิติดังกล่าวเกิดขึ้นภายหลังจากที่ภาพยนตร์ออกจากโรงภาพยนตร์ ได้แก่ การเผยแพร่ผ่านทางดีวีดี/บลูเรย์ เคเบิล สถานีโทรทัศน์ และระบบสตรีมมิ่งที่กำลังได้รับความนิยมในปัจจุบัน

- ตลาดดีวีดีและบลูเรย์ ในอดีตจะเป็นตลาดแรกที่ได้รับการเผยแพร่หลังจากที่ภาพยนตร์ออกจากโรงภาพยนตร์ และเป็นที่สำคัญต่ออุตสาหกรรมภาพยนตร์เนื่องจากเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการสร้างรายได้ให้กับบริษัทผู้สร้างภาพยนตร์ไทย แต่ในทศวรรษ 2550

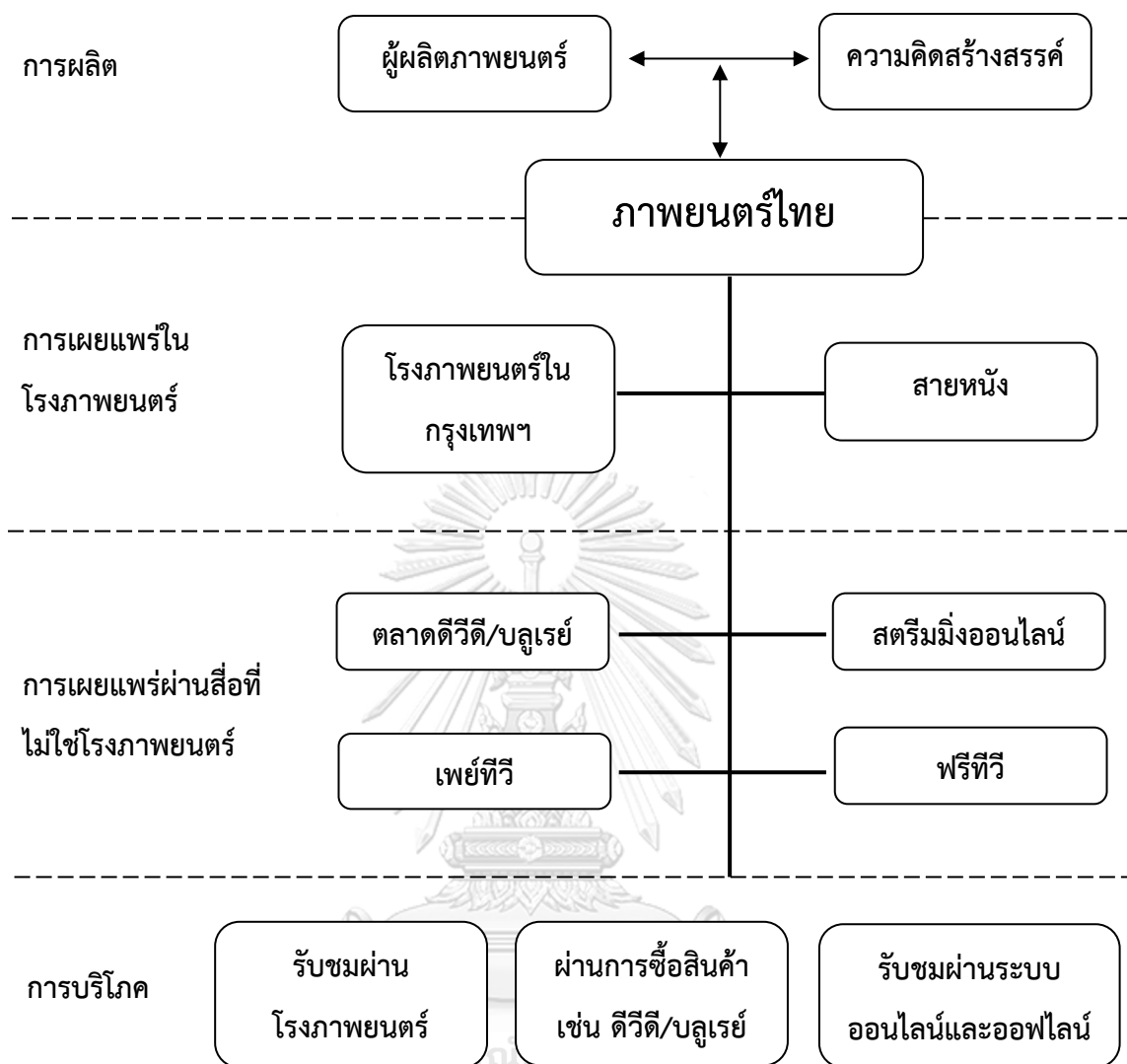
เป็นต้นมา ตลาดดังกล่าวได้รับความนิยมลดลงเป็นอย่างมาก สืบเนื่องจากการเข้าสู่ยุคอินเทอร์เน็ตและระบบดิจิทัล ทำให้เกิดช่องทางใหม่ของการฉายหนังที่มีราคาถูกลง

- *สตรีมมิ่งออนไลน์* ในขณะที่ความนิยมของการดูหนังผ่านแผ่นดีวีดีลดลง โครงข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ตถูกพัฒนาให้สามารถดูหนังและดาวน์โหลดได้อย่างรวดเร็ว ผู้ให้บริการเผยแพร่ภาพยนตร์รายใหม่จึงเกิดขึ้น โดยผู้ใช้ระบบสตรีมมิ่งออนไลน์มีหลากหลายรูปแบบ อาทิ ระบบบริการสมัครสมาชิก (Subscription) เหม่าจ่ายล่วงหน้า เป็นรายปีหรือรายเดือนจากผู้ให้บริการธุรกิจด้านภาพยนตร์ โดยในปัจจุบันมีธุรกิจสตรีมมิ่งออนไลน์ที่สำคัญ เช่น Netflix, HBO GO, Disney+ เป็นต้น
- *เพย์ทีวี (Pay TV)* เป็นการเผยแพร่ผ่านช่องทางการบอกรับสมาชิกรายเดือน ซึ่งมีการแพร่ภาพผ่านทางเคเบิล (Fiber Optic) และผ่านทางดาวเทียม (Satellite) โดยมีลักษณะการขายภาพยนตร์แบบเหมารวมหลายเรื่องจากบริษัทผู้ผลิตภาพยนตร์ให้กับผู้ดำเนินการด้านเพย์ทีวี
- *ฟรีทีวี (Free TV)* เป็นการเผยแพร่ภาพยนตร์ผ่านสถานีโทรทัศน์ช่องฟรีทีวี เช่น สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 หรือ สถานีโทรทัศน์โมโน 29 โดยใช้ลักษณะให้ส่วนแบ่งรายได้โฆษณาให้กับบริษัทผู้ผลิตภาพยนตร์ไทย ซึ่งเป็นช่องทางเผยแพร่เพิ่มเติมสำหรับสิทธิ์ประเภทรีรัน (Re-run) เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับผู้ผลิตภาพยนตร์อีกทางหนึ่ง

#### 2.1.1.4 การบริโภค

การบริโภคเปรียบเสมือนปลายทางของภาพยนตร์ในการเดินทางไปสู่สายตาของผู้ชม ผ่านการเข้าถึงภาพยนตร์ในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในโรงภาพยนตร์หรือสื่อที่ไม่ใช่โรงภาพยนตร์ นอกจากนี้กิจกรรมทางการตลาดของภาพยนตร์ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่น่าไปสู่การบริโภคด้วยเช่นเดียวกัน

แม้ว่าโครงสร้างเชิงธุรกิจ ในมุมมอง มนติรา ธาดาอำนวยชัย (2552) จะสะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ไหลเวียนในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย อย่างไรก็ตาม อุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยในปัจจุบันล้วนมีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบอื่น ๆ ซึ่งอาจตกหล่นไปหากพิจารณาด้วยมุมมองดังกล่าว โดยเฉพาะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนนโยบาย ซึ่งมีบทบาทโดยตรงต่อการสนับสนุนภาคแรงงานในฐานะผู้ผลิตภาพยนตร์ ดังนั้นการทบทวนโครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์จึงจำเป็นต้องพิจารณามุมมองด้านนโยบายควบคู่กันไป



ภาพที่ 2 โครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยตามห่วงโซ่การผลิต (Value Chain)

(ที่มา: มนทิรา ธาดานายชัย, 2552)

ฐณยศ โล่พัฒนานนท์, วรลักษณ์ กล้าสุคนธ์ และศักดิ์สิทธิ์ ทวีกุล (2563) ได้นำเสนออีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องต่อโครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยโดยตรง นั่นคือ คณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ในฐานะองค์กรที่ได้รับมอบหมายจากภาครัฐให้รับผิดชอบการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ผ่านยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ เพื่อเพิ่มเติมสมรรถนะในการแข่งขันให้แก่วงการภาพยนตร์ไทยในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมตลาดภาพยนตร์ คุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา เป็นต้น

**ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564)**

ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ 16 แนวทาง ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ไทยให้เป็นมืออาชีพ**

- (1) การพัฒนาบุคลากรสาขาภาพยนตร์และวีดิทัศน์
- (2) เสริมสร้างความร่วมมือทางวิชาการและการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์
- (3) พัฒนาเครื่องมือ ซอฟต์แวร์เพื่อสนับสนุนการผลิตภาพยนตร์และวีดิทัศน์
- (4) พัฒนาผู้ชมภาพยนตร์และวีดิทัศน์

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาตลาดภาพยนตร์และวีดิทัศน์ไทย**

- (1) การพัฒนาตลาดภาพยนตร์และวีดิทัศน์ในประเทศ
- (2) ส่งเสริมและพัฒนาตลาดภาพยนตร์และวีดิทัศน์ต่างประเทศ

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการปกป้องและคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาของงานภาพยนตร์และวีดิทัศน์**

- (1) การบังคับใช้กฎหมายและแก้ไขกฎหมายเพื่อป้องกันและปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา
- (2) สร้างจิตสำนึกแก่ผู้บริโภคในการสนับสนุนภาพยนตร์และวีดิทัศน์ที่มีลิขสิทธิ์ตามกฎหมาย
- (3) จัดทำมาตรการและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดให้มีการจัดเก็บลิขสิทธิ์ที่เหมาะสมและถูกต้อง

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมความร่วมมือในการลงทุนระหว่างประเทศ รวมธุรกิจถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย**

- (1) การส่งเสริมการลงทุนสร้าง ผลิตภาพยนตร์และวีดิทัศน์ระหว่างประเทศ
- (2) ส่งเสริมให้ต่างชาติเข้ามาผลิตภาพยนตร์และวีดิทัศน์ในประเทศไทย

**ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาขีดความสามารถของอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์**

- (1) การปรับโครงสร้างการบริหารจัดการและบทบาทของหน่วยงานภาครัฐ
- (2) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลภาพยนตร์และวีดิทัศน์
- (3) การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานของอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์
- (4) การส่งเสริมศักยภาพในการแข่งขันได้กับต่างประเทศ

**ตารางที่ 2 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ระยะที่ 3**

(ที่มา: กลุ่มเลขานุการคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ, 2559)



ด้วยเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ที่กว้างขวาง รัฐบาลได้มอบหมายให้หน่วยงานต่อไปนี้รับผิดชอบและประสานความร่วมมือด้านการพัฒนา ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ของประเทศไทย ได้แก่ กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวง ท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงเทคโนโลยีและการสื่อสาร และกระทรวงการต่างประเทศ โดยสาระสำคัญของความรับผิดชอบในแต่ละกระทรวงมีดังต่อไปนี้

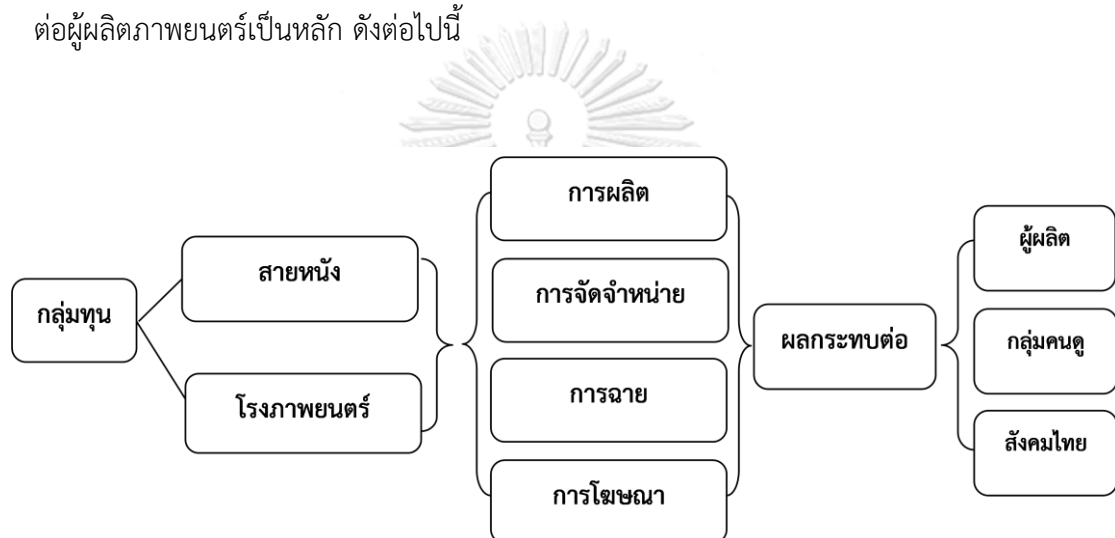
กระทรวงวัฒนธรรม	รับผิดชอบภารกิจเกี่ยวกับการประกอบกิจการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมการผลิต/เผยแพร่/บริโภค การร่วมลงทุนระหว่าง ภาคธุรกิจและอนุรักษ์สื่อภาพยนตร์และวีดิทัศน์ รัฐบาลมองว่า ภาพยนตร์คือผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรมอย่างหนึ่งที่จำเป็นต้อง ได้รับการส่งเสริมบำรุงและรักษาเพื่อให้ได้ผลผลิตที่ดียิ่งขึ้น รวมทั้งตัวภาพยนตร์เองคือสื่อกลางที่จะช่วยเผยแพร่ภาพลักษณ์ ทางวัฒนธรรมของชาติให้เป็นที่ประจักษ์แก่สายตาชาว ต่างประเทศ กระทรวงวัฒนธรรมจึงต้องรับหน้าที่ส่วนดังกล่าว
กระทรวงพาณิชย์	ทำหน้าที่ด้านการส่งเสริมตลาด การจัดจำหน่าย การเจรจา ทางการค้ารวมทั้งการปกป้องคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ได้รับมอบหมายเพราะภาพยนตร์ไม่เพียงมี ความเป็นผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรมเท่านั้น แต่เป็นสินค้าอย่าง หนึ่งหรือพาณิชย์ศิลป์ที่สามารถสร้างรายได้ให้แก่เศรษฐกิจ ไทยทั้งจากตลาดในประเทศและตลาดต่างประเทศ เพราะฉะนั้น กระทรวงพาณิชย์จึงต้องช่วยเข้ามาดูแลในเรื่อง ของการเปิดตลาดเพื่อให้ภาคอุตสาหกรรมมีความเข้มแข็ง
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	มีหน้าที่เกี่ยวกับการกำกับดูแล และส่งเสริมการถ่ายทำ ภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย ด้วยเห็นว่าการเข้ามา ถ่ายทำในประเทศไทยถือเป็นภาคส่วนของการประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยว บุคลากรต่างชาติซึ่งได้สัมผัสบรรยากาศการ ทำงานในประเทศไทยจะกลายเป็นสื่อกลางในการโฆษณา ประชาสัมพันธ์ให้กองถ่ายทำอื่น ๆ ได้ตัดสินใจเข้ามาใช้บริการ ทำให้เกิดเม็ดเงินจากต่างชาติ ในขณะที่เดียวกันผลงาน ภาพยนตร์ที่มีฉากหลังเป็นประเทศไทยจะช่วยเผยแพร่ ภาพลักษณ์ความเป็นไทยในแง่ของการท่องเที่ยวด้วย

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	รับผิดชอบทางด้าน การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการเข้าถึงและปฏิบัติการซอฟต์แวร์ที่มีลักษณะเป็น Digital Content รวมทั้งผลักดันการเจรจาเพื่อเผยแพร่ผลงาน Digital Content เพราะฉะนั้นบทบาทหน้าที่ของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอาจจะไม่ได้เกี่ยวเนื่องโดยตรงกับสื่อภาพยนตร์ แต่เป็นเรื่องของ Digital Content เป็นหลัก ได้แก่ เกม หรือแอนิเมชัน
กระทรวงการต่างประเทศ	ทำหน้าที่ด้านการสนับสนุนการใช้สื่อภาพยนตร์และวีดิทัศน์ หนึ่งเครื่องมือโฆษณาประชาสัมพันธ์ ศิลปวัฒนธรรม แหล่งท่องเที่ยว สินค้า/บริการ รวมทั้งเผยแพร่ภาพลักษณ์และเกียรติภูมิของประเทศไทยเพื่อจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ดีกับต่างชาติและส่งเสริมวัฒนธรรมสัมพันธ์ระหว่างให้ดียิ่งขึ้น

**ตารางที่ 3** ความรับผิดชอบด้านการพัฒนาภาพยนตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง  
(ที่มา: ฐณยศ โสพัฒนานนท์, วรลักษณ์ กล้าสุคนธ์, ศักดิ์สิทธิ์ ทวีกุล, 2563)

ข้อมูลข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าโครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยมีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบในหลากหลายภาคส่วนซึ่งมีกระบวนการทำงานที่แตกต่างกัน เริ่มต้นจากกระบวนการผลิตผลงาน เผยแพร่จัดจำหน่าย และบริโภค ตามห่วงโซ่การผลิต (Value Chain) ตลอดจนการสร้างมูลค่าให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลอันเป็นหนึ่งในกลไกการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของภาครัฐ อย่างไรก็ตาม อุตสาหกรรมภาพยนตร์คืออุตสาหกรรมทางวัฒนธรรม (Cultural Industry) ที่ผลิตสินค้าทางวัฒนธรรม (Cultural goods) มีลักษณะพิเศษเป็นผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรม (Cultural product) (จรัล ทองเกษม, 2539) อันแฝงไว้ซึ่งคุณค่าและระเบียบแบบแผนทางวัฒนธรรมทั้งด้านการผลิตและการบริโภค ดังนั้นการศึกษาอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในมิติเชิงโครงสร้างดังกล่าวข้างต้น จึงขาดการสะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อนเชิงความสัมพันธ์ของกลุ่มต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย อันเป็นต้นตอของปัญหาที่ส่งผลต่อแรงงานในภาคกระบวนการผลิต เพราะฉะนั้นการสำรวจปัญหาผ่านโครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยแนวคิดและบริบททางวัฒนธรรมเข้ามาอธิบายควบคู่กัน เพื่อสร้างความเข้าใจต่อปัญหา และสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของภาคแรงงานในฐานะผู้ผลิตภาพยนตร์ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยมองว่าโครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยตามแนวคิดของมนตรีรา ธาดาอำนวยชัย (2552) ประกอบกับการนำเสนอความเกี่ยวข้องกับภาครัฐ เปรียบเสมือนการนำเสนอแนวคิดกระแสหลักเพื่อใช้อธิบายลักษณะอุตสาหกรรมภาพยนตร์ด้วยมุมมองทางธุรกิจและนโยบาย ในขณะที่โครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยตามแนวคิดของอุณาโลม จันทร์รุ่งมณีกุล (2562) ได้นำเสนอลักษณะของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยที่ผนวกบริบททางสังคมและวัฒนธรรม เพื่อใช้อธิบายโครงสร้างและปัญหาได้อย่างชัดเจนดังภาพที่ 3 ทั้งนี้การศึกษาเรื่อง “การสำรวจปัญหาและแนวทางการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย” มุ่งเน้นความสำคัญไปที่ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มทุนกับกระบวนการผลิตที่มีความซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อผู้ผลิตภาพยนตร์เป็นหลัก ดังต่อไปนี้



พ.ศ.2440

บริบทประวัติศาสตร์การเมือง/เศรษฐกิจ/เทคโนโลยี

พ.ศ.2461

**ภาพที่ 3** โครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยในบริบททางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ  
(ที่มา: อุณาโลม จันทร์รุ่งมณีกุล, 2562)

โครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในบริบทอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยที่กลุ่มทุนมีบทบาทต่อกระบวนการสร้างสรรค์ภาพยนตร์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในขั้นตอนการผลิต ในฐานะของสายหนังและโรงภาพยนตร์ เกิดเป็นความซับซ้อนเชิงอำนาจที่ในท้ายที่สุดก็ส่งผลกระทบต่อผู้ผลิตและกลุ่มแรงงานใน

อุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย กล่าวคือ ธุรกิจการฉายภาพยนตร์มีความสัมพันธ์กับธุรกิจการจัดจำหน่ายภาพยนตร์ และส่งผลต่อการผลิตภาพยนตร์ไทยเป็นอย่างมาก ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

อุณาโลม จันทร์รุ่งมณีกุล (2562, หน้า 23) นำเสนอรายงานของกระทรวงเศรษฐกิจ พ.ศ. 2515 ที่ระบุว่า ธุรกิจการฉายภาพยนตร์และผู้จัดจำหน่ายหนัง (สายหนัง) ได้ครอบงำธุรกิจอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยและเป็นผู้กำหนดตลาดอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ทำให้ผู้ผลิตบางรายอยู่รอดหรือไม่รอด กล่าวได้ว่ากลุ่มผู้ผลิตภาพยนตร์จะถูกเป็นเบี้ยรองอยู่เสมอ เพราะผู้สร้างทุกคนต้องพึ่งธุรกิจการฉายและจัดจำหน่าย อำนาจทางการตลาดจึงถูกกำหนดโดยสายหนังและโรงภาพยนตร์ ดังเช่นที่ยุคแรก (ทศวรรษ 2460) สยามภาพยนตร์บริษัทมีอำนาจผูกขาดทั้งการผลิต การฉาย การจัดจำหน่ายและโฆษณาประชาสัมพันธ์ จนมาถึงยุคปัจจุบันที่มีค่ายภาพยนตร์เพียงไม่กี่รายที่มีอำนาจในการต่อรองสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่ายที่ดำเนินธุรกิจแบบครบวงจร ทั้ง ธุรกิจโรงภาพยนตร์ ธุรกิจจัดจำหน่ายภาพยนตร์ และธุรกิจการผลิตภาพยนตร์ เช่น ค่ายสหมงคลฟิล์ม หรือ กลุ่มบริษัทในเครือเมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ เป็นต้น ลักษณะตลาดธุรกิจภาพยนตร์ไทยแบบกึ่งแข่งขันกึ่งผูกขาดเช่นนี้ ทำให้ภาพยนตร์ไทยบางประเภทเท่านั้นที่มีโอกาสเข้าฉายในโรงภาพยนตร์ นั่นคือ ภาพยนตร์ผีและตลก ส่งผลให้ผู้สร้างอิสระที่มีแนวคิดการผลิตภาพยนตร์แปลกใหม่เกิดขึ้นได้ยาก เพราะหากไม่สามารถทำตามนิยาม “การตลาด” ของกลุ่มทุนที่มีอำนาจในธุรกิจโรงภาพยนตร์ การอนุมัติเงินลงทุนหรือการเปิดพื้นที่จัดฉายให้กับผู้ผลิตจึงเต็มไปด้วยความยากลำบาก

ความสัมพันธ์ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยดังกล่าว ส่งผลให้จำนวนการสร้างหนังไทยลดน้อยลงเรื่อย ๆ สวนทางกับจำนวนโรงหนังที่ขยายตัวอย่างรวดเร็วในทุกภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงหนังเครือเมเจอร์ฯ ที่ขยายการสร้างโรงหนังจนครองตลาดมากกว่าร้อยละ 60 จนปัจจุบันโรงหนังมัลติเพล็กซ์ของไทยมีราว 1,200 โรง ในขณะที่หนังไทยใน พ.ศ. 2561 ตลอดทั้งปีมีเพียง 58 เรื่อง ด้วยภาวะเช่นนี้จึงส่งผลให้เกิดผลกระทบตามมา เช่น (อุณาโลม จันทร์รุ่งมณีกุล, 2562, หน้า 231)

1. ในเชิงวัฒนธรรมและเศรษฐกิจ การที่โรงภาพยนตร์เดินไปตามกลไกตลาดอย่างเต็มที่ คัดเลือกเฉพาะภาพยนตร์ที่มีศักยภาพในการสร้างกำไร โดยเฉพาะการเปิดพื้นที่โรงจำนวนมาก ฉายภาพยนตร์สูตรสำเร็จจากฮอลลีวูดและภาพยนตร์ไทยจากค่ายผู้ผลิตรายใหญ่ไม่กี่ประเภท ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการดูหนังในสังคมไทยที่คุ้นชินกับภาพยนตร์สูตรสำเร็จ จนเกิดความรู้สึกแปลกแยก และไม่ได้รับความบันเทิงเริงรมย์เมื่อรับชมภาพยนตร์ประเภทอื่น ๆ ที่แตกต่างออกไป โดยเฉพาะภาพยนตร์จากผู้ผลิตอิสระ
2. ในเชิงความไม่เป็นธรรมต่อผู้ผลิตภาพยนตร์ ปัญหาการจำกัดรอบฉายและการแบ่งสัดส่วนรายได้ ไปจนถึงการถูกจัดเก็บค่าวีพีเอฟ (VPF) ส่งผลให้ภาพยนตร์ไทยจากผู้ผลิต

อิสระไม่มีพื้นที่ฉายหนังในระยะเวลาสั้นพอเทียบเท่ากับผู้ผลิตรายใหญ่ บางเรื่องถูกถอดออกจากโรงหนังมัลติเพล็กซ์อย่างรวดเร็วเนื่องจากไม่มีศักยภาพในการสร้างกำไร รายได้ของผู้ผลิตภาพยนตร์ไทยอิสระจึงต่ำกว่าภาพยนตร์จากผู้ผลิตรายใหญ่ และส่งผลให้ผู้ผลิตภาพยนตร์อิสระหรือผู้สร้างหน้าใหม่ที่มีศักยภาพทางศิลปะ ไม่สามารถประกอบอาชีพด้านภาพยนตร์ได้ จนล้มเลิกความตั้งใจทางอาชีพด้านภาพยนตร์ตามไป

จากการทบทวนโครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยทั้งในด้านธุรกิจ และวัฒนธรรม ผู้วิจัยพบว่า ไม่เพียงกลุ่มธุรกิจรายใหญ่เท่านั้นที่มีบทบาทโดยตรงต่อการควบคุมอุตสาหกรรมและกำหนดกลไกทางการตลาดจนส่งผลกระทบต่อผู้ผลิตภาพยนตร์ แต่ธุรกิจการผลิตภาพยนตร์รายย่อย ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม โดยเฉพาะธุรกิจการผลิตภาพยนตร์แบบโปรดักชันเฮ้าส์ (Production House) ซึ่งเปรียบเสมือนการเปิดประตูไปสู่ความเข้าใจที่มีต่อสถานะนายทุน/ผู้ว่าจ้างอย่างใกล้ชิด ในฐานะของบริษัทรับผลิตภาพยนตร์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดงบประมาณการถ่ายทำ จัดสรรสวัสดิการ จัดจ้างงาน และสร้างความสัมพันธ์แบบลูกจ้างกับนายจ้าง ที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงานโดยตรงก่อนนำไปสู่การกดทับจากโครงสร้างของกลุ่มธุรกิจรายใหญ่ ซึ่งผู้วิจัยมองว่าองค์ประกอบดังกล่าวยังคงเป็นสิ่งที่ข้อเสนอของ อูณาโลม จันทรุ่งมณีกุล (2562) ไม่ได้นำมาพิจารณา จึงกล่าวได้ว่าความสัมพันธ์ของโปรดักชันเฮ้าส์และแรงงาน ล้วนเป็นโครงสร้างที่จะนำไปสู่ปัญหาของแรงงานภาคการผลิตซึ่งจำเป็นต้องหยิบยกมาพิจารณาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้



ภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ของผู้ผลิตภาพยนตร์และกลุ่มทุน

(ที่มา: รวบรวมโดยผู้วิจัย)

ในขณะที่ภาคการผลิตในอุตสาหกรรมเผชิญกับแรงบีบจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ จนทำให้ผู้ผลิตไม่สามารถสร้างสรรค์ผลงานตามความคาดหวังของตลาด กลไกทางการตลาดของกลุ่มทุนและ ความสัมพันธ์จากการจ้างงาน ส่งผลให้สภาพการณ์ที่เกิดขึ้นกลายเป็นความยุ่งยากเกินกว่าที่ภาครัฐจะ

แก้ไขได้ สอดคล้องไปกับ ฐานยศ โสฬพัฒนานนท์และคณะ (2563) ที่กล่าวว่ายุทธศาสตร์การส่งเสริมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ไม่สามารถยกระดับศักยภาพของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยในภาพรวมได้ สืบเนื่องมาจากการให้น้ำหนักแก่การแก้ปัญหาน้อยเกินไป รวมไปถึงนโยบายประสบปัญหาในแง่ของการบังคับใช้ เนื่องจากยังขาดหน่วยงานขับเคลื่อนโดยตรง

ปัญหาที่ควรแก้ไข	สาระในแผนยุทธศาสตร์
โรงภาพยนตร์มีที่ท่ากีดกันงานของไทย	ยุทธศาสตร์ที่ 2 ระบุเรื่องการส่งเสริมตลาด แต่ไม่ได้ระบุวิธีการกระตุ้นหรือควบคุมโรงภาพยนตร์ให้เอื้องานของไทยในแง่ของพื้นที่ฉาย การหักแบ่งรายได้ การเก็บค่าธรรมเนียม กระทั่งการสร้างโรงภาพยนตร์ทางเลือกที่สามารถเปิดทางให้แก่หนังไทยก็ไม่ได้อยู่ในยุทธศาสตร์
ระบบเซ็นเซอร์จำกัดความสร้างสรรค์ในบางครั้ง	ยุทธศาสตร์ที่ 5 ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถ ไม่ได้ระบุเรื่องการส่งเสริมเสรีภาพทางการสร้างสรรค์ รวมทั้งไม่ได้เสนอเนื้อหาที่จะทบทวนระบบเรตติ้งให้เปิดพื้นที่ทางการสร้างสรรค์
ผู้ชมไทยไม่นิยมงานของไทย	ยุทธศาสตร์ที่ 2 ระบุให้ส่งเสริมความรักภาพยนตร์ไทยในหมู่ผู้ชม ทว่าไม่ได้อธิบายในรายละเอียด เช่น การรณรงค์ให้เด็กนักเรียนเรียนภาพยนตร์ไทย การจัดนิทรรศการภาพยนตร์ไทยตามภูมิภาค เป็นต้น นอกจากนี้ความไม่นิยมเป็นผลมาจากสายตาผู้ชมที่มองว่าคุณภาพของไทยยังเทียบเคียงงานสากลไม่ได้ ดังนั้นยุทธศาสตร์ที่ 5 จึงควรปรับคุณภาพงานโดยวางระบบที่ตอบโจทย์ของภาคอุตสาหกรรม
ความช่วยเหลือจากภาครัฐยังไม่เข้าถึงหลายภาคส่วน	ยุทธศาสตร์ที่ 5 นำเสนอวิธีการสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมอันหลากหลาย กระนั้น สาระของยุทธศาสตร์ยังขาดเรื่องของแนวทางสร้างปฏิสัมพันธ์ที่จะทำให้ภาคอุตสาหกรรมหรือนักวิชาชีพผู้มากความสามารถได้เข้าถึงความช่วยเหลือของภาครัฐ

**ตารางที่ 4** การเปรียบเทียบแผนยุทธศาสตร์กับสภาพปัญหาของอุตสาหกรรมภาพยนตร์

(ที่มา: ฐานยศ โสฬพัฒนานนท์, วรลักษณ์ กล้าสุคนธ์, ศักดิ์สิทธิ์ ทวีกุล, 2563)

ดังนั้นหากเปรียบเทียบการศึกษาโครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยในมุมมองเชิงธุรกิจของ มนทิรา ธาตาอำนวยการศึกษา (2552) เป็นการสร้างความเข้าใจในระดับพื้นฐานแล้ว การต่อยอดการศึกษา ด้วยมุมมองของ อุดนาโลม จันทรรุ่งมณีกุล (2562) จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเสริมรายละเอียดให้ชัดเจน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในบริบทของสังคมไทยผ่านมุมมองเชิงวัฒนธรรม อันเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่ร้อยเรียงเข้าหากันอย่างสลับซับซ้อนระหว่างกลุ่มธุรกิจการฉายภาพยนตร์ ที่มีอำนาจในการกำหนดกลไกการตลาดจนส่งผลกระทบต่อกลุ่มผู้ผลิตภาพยนตร์ ผนวกกับสถานะ นายทุน/ผู้ว่าจ้างของโปรดักชั่นเฮาส์ที่นำไปสู่ปัญหาของแรงงานภาคการผลิตตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ตลอดจนการศึกษาด้วยมุมมองเชิงนโยบายของ ฐณยศ โลพัฒนานนท์, วรลักษณ์ กล้าสุคนธ์ และศักดิ์สิทธิ์ ทวีกุล (2563) ซึ่งพูดถึงแนวทางแก้ไขปัญหาของรัฐที่ไม่มีประสิทธิภาพ ก็เป็นอีก องค์ประกอบที่จำเป็นต่อการศึกษา จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความเข้าใจโครงสร้างอุตสาหกรรม ภาพยนตร์ไทยนั้นไม่สามารถศึกษาผ่านมุมมองใดเพียงมุมมองเดียวได้ ในทางตรงกันข้าม จำเป็นต้อง ศึกษาอุตสาหกรรมในบริบทและแง่มุมที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นในด้านธุรกิจ วัฒนธรรม หรือนโยบาย

แนวคิดเรื่องอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยที่ผู้วิจัยนำเสนอ นอกจากจะช่วยสร้างความเข้าใจ พื้นฐานให้ชัดเจนแล้ว ยังเป็นการปูเส้นทางเพื่อต่อยอดไปสู่การสำรวจปัญหาของแรงงานภาคการผลิต อีกด้วย และเมื่อทำความเข้าใจสภาพการณ์ที่กลุ่มแรงงานดังกล่าวกำลังเผชิญเป็นที่เรียบร้อยแล้ว แนวคิดเรื่องการบริหารงานกองถ่ายทำภาพยนตร์ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับแรงงานภาคการผลิต จึงเป็นส่วนสำคัญที่ต้องศึกษาในลำดับต่อไป เพื่อทำความรู้จักกับแรงงานกลุ่มนี้ให้มากยิ่งขึ้น

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานกองถ่ายทำภาพยนตร์

การผลิต (Production) ภายใต้โครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย จำเป็นต้องอาศัย กองถ่ายทำภาพยนตร์ ที่เปรียบได้ดั่งหัวใจสำคัญของกระบวนการทั้งหมด ในการขับเคลื่อนให้ความคิด (บทภาพยนตร์) แปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ (ภาพยนตร์) โดยกองถ่ายทำภาพยนตร์เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง กับผู้ผลิตภาพยนตร์โดยตรง ในฐานะแรงงานกองถ่ายที่ต้องอาศัยร่างกายแรงใจควบคู่ไปกับการใช้ ความคิดสร้างสรรค์และทักษะการบริหารจัดการ รวมไปถึงการปรับใช้ทักษะทางสังคมให้สอดคล้อง กับระเบียบแบบแผนทางวัฒนธรรมภายในกองถ่าย ดังนั้นเพื่อการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการ บริหารงานกองถ่ายทำภาพยนตร์ให้ครอบคลุมคุณลักษณะของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาออกเป็นสองมุมมอง ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการเข้าถึงความหมายของแรงงาน กองถ่ายได้อย่างรอบด้าน ประกอบไปด้วย มุมมองด้านบทบาทหน้าที่ภายในกองถ่ายทำภาพยนตร์

และมุมมองด้านวัฒนธรรม ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและวิธีปฏิบัติของแรงงานที่ยึดถือกันมาอย่างยาวนานภายในกองถ่ายทำภาพยนตร์ โดยผู้วิจัยหยิบยกตำแหน่งงานในกองถ่ายมานำเสนอเป็นลำดับแรก เพื่อปรับความเข้าใจพื้นฐานต่อการปฏิบัติหน้าที่ของแรงงาน ก่อนที่จะขยายภาพไปสู่การศึกษากองถ่ายเชิงวัฒนธรรม ซึ่งจะช่วยลงรายละเอียดไปถึงทัศนคติ ตัวตน และธรรมเนียมปฏิบัติของแรงงานในกองถ่าย ซึ่งไม่เพียงช่วยเปิดเผยแง่มุมเชิงลึกให้กับการศึกษาในครั้งนี้นี้เท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและระบุปัญหาของแรงงานกองถ่ายได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

### 2.2.1 ตำแหน่งงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์

ลักษณะการทำงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ออกเป็นตำแหน่งต่าง ๆ เริ่มต้นจากผู้อำนวยการสร้างภาพยนตร์ (Executive Producer) ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ดูแลงานภาพยนตร์ในแง่มุมมองการตลาด การซื้อขาย การลงทุน การควบคุมงานโดยรวมในธุรกิจภาพยนตร์ของผู้ผลิต ในขณะที่งานบริหารกองถ่ายทำภาพยนตร์นั้นจะเป็นหน้าที่ของผู้กำกับภาพยนตร์ซึ่งเป็นตำแหน่งสูงสุดในกองถ่ายทำภาพยนตร์ มีหน้าที่สั่งการและควบคุมบุคลากรในกองถ่ายทำภาพยนตร์ที่แบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ ทีมงานฝ่ายผลิตกับทีมงานฝ่ายจัดการ ซึ่งต้องทำหน้าที่ควบคู่กันไปในการกองถ่ายทำภาพยนตร์

**ทีมงานฝ่ายผลิต** คือทีมงานที่ปฏิบัติงานตามองค์ประกอบของภาพยนตร์ มีหน้าที่ทำงานของตัวเองในส่วนต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทางด้านภาพและเนื้อเรื่องเป็นหลัก เช่น ฝ่ายศิลป์ (Art Department) ฝ่ายควบคุมการแสดง (Directing Department) ฝ่ายทีมงานกล้อง (Camera Crew & Grip) ฝ่ายเสียง (Sound Recording) ฝ่ายตัดต่อ (Editing Department) ฝ่ายทีมงานพิเศษ (Others) ทั้งนี้ทุกฝ่ายจะฟังคำสั่งจากการตัดสินใจของผู้กำกับภาพยนตร์เป็นหลัก กล่าวคือการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานด้านการผลิตต้องอยู่ในสายตาของผู้กำกับภาพยนตร์ทุกขั้นตอน

**ทีมงานฝ่ายจัดการ** คือทีมงานที่ปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการ โดยมีผู้ควบคุมงานสร้าง (Producer) คอยดูแลในส่วนการช่วยเหลือและออกความคิดเห็นพิจารณาร่วมกับผู้กำกับที่จะจัดเตรียมความพร้อมในด้านการบริหารเพื่อที่จะเป็นประโยชน์แก่ทีมงานฝ่ายผลิต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่พัก สถานที่ถ่ายทำ รถยนต์โดยสารของทีมงาน การประชาสัมพันธ์ รวมไปถึงสวัสดิการต่าง ๆ



นอกจากการแบ่งบุคลากรด้วยลักษณะข้างต้น การแยกตำแหน่งงานในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองถ่ายทำภาพยนตร์ สามารถอธิบายบทบาทหน้าที่ได้ดังต่อไปนี้ (สมคน วรรณวิวัฒน์, 2553)

### ทีมงานฝ่ายผลิต (Production)

**ผู้กำกับภาพยนตร์ (Film Director)** เป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญที่สุดในกองถ่ายทำภาพยนตร์ เพราะเป็นผู้ที่รับผิดชอบหลักในการสร้างสรรค์ภาพยนตร์และบริหารกองถ่ายทำภาพยนตร์ โดยเฉพาะการเป็นคนเล่าเรื่อง ตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ผู้กำกับภาพยนตร์จึงมีหน้าที่หลากหลายมากในการเชื่อมโยงความคิดสร้างสรรค์ของตัวเองให้กับเจ้าของค์ประกอบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น นักแสดง บทภาพยนตร์ ผู้กำกับภาพ ผู้กำกับศิลป์ หรือส่วนอื่นเข้าด้วยกัน โดยผู้กำกับภาพยนตร์จะไม่สามารถสร้างภาพยนตร์โดยปราศจากบุคลากรเหล่านี้

ตำแหน่งต่าง ๆ ที่ถูกควบคุมการทำงานโดยตรงจากผู้กำกับภาพยนตร์ เริ่มต้นจาก **ฝ่ายกำกับ (Directing Department)** ได้แก่

- 1) **ผู้ช่วยผู้กำกับที่หนึ่ง (First Assistant Director)** มีหน้าที่ประสานงานทุกภาคส่วนในกองถ่ายเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้กำกับภาพยนตร์
- 2) **ผู้ช่วยผู้กำกับที่สอง (Second Assistant Director)** มีหน้าที่ในการช่วยกำกับการแสดงของนักแสดง หรือนักแสดงประกอบ เพื่อให้เป็นไปตามความประสงค์ของผู้กำกับ
- 3) **ผู้เขียนบทภาพยนตร์ (Screenwriter)** ทำหน้าที่เขียนบทภาพยนตร์ ไม่ว่าจะบทภาพยนตร์นั้น ๆ จะมาจากไหน จะเป็นบทประพันธ์ที่แต่งใหม่หรือมีอยู่แล้ว มาสร้างให้เป็นบทภาพยนตร์ ที่จะมีการพัฒนาจากเรื่องย่อไปถึงบทภาพยนตร์ฉบับสมบูรณ์
- 4) **ผู้ควบคุมการแสดง (Acting Coach)** เป็นผู้ที่มีความชำนาญด้านการแสดง และสามารถถ่ายทอดอารมณ์ สร้างความรู้สึกให้นักแสดง หรือเป็นครูสอนการแสดงในกองถ่าย
- 5) **ฝ่ายจัดหานักแสดง (Casting)** มีหน้าที่ในการคัดเลือกนักแสดงนำและนักแสดงประกอบให้ตรงตามบุคลิกลักษณะของตัวละคร (Character) เมื่อฝ่ายจัดหานักแสดงได้ทำการคัดเลือกนักแสดงในเบื้องต้นแล้ว จะนำข้อมูลหรือนักแสดงคนนั้น ๆ ไปปรึกษากับผู้กำกับภาพยนตร์เพื่อคัดเลือกอีกครั้งตามความเหมาะสม
- 6) **ผู้ควบคุมความต่อเนื่อง (Continue)** มีหน้าที่จดรายละเอียดของการแสดงและเจ้าของค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อความต่อเนื่องในแต่ละฉากของภาพยนตร์ โดยจำเป็นต้องใช้

ความละเอียด มีเหตุผล และสามารถตรวจสอบการทำงานของทุกหน่วยงานได้ เช่น การใส่เสื้อผ้าผิดไป หรือองค์ประกอบฉากไม่ครบถ้วนจากฉากที่เคยถ่ายค้างไว้

## ฝ่ายศิลป์ (Art Department)

เป็นฝ่ายที่สร้างสรรค์สิ่งที่จะปรากฏบนภาพเพื่อความสมจริงของภาพยนตร์ มีดังต่อไปนี้

- 1) *ผู้ออกแบบงานสร้าง (Production Designer)* เป็นคนออกแบบและควบคุมงานสร้างฉากต่าง ๆ ในภาพยนตร์ ไปจนถึงเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายและโทนสีในภาพยนตร์ โดยผู้ออกแบบงานสร้างจะมีหน้าที่คอยให้คำปรึกษาหารือร่วมกับผู้กำกับภาพยนตร์ ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ออกแบบงานสร้างคือเรื่องของทัศนวิสัย องค์ประกอบที่จะปรากฏในภาพยนตร์ เช่น งานสร้างฉาก อุปกรณ์ประกอบฉากและการออกแบบเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย โดยการออกแบบของผู้ออกแบบงานสร้างนั้นจะเปรียบเสมือนแม่แบบเพื่อเป็นแนวทางให้ทีมงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินงานตามที่ผู้ออกแบบงานสร้างได้ทำเอาไว้ (Lacey, 2003 อ้างถึงใน สมคเน วรวิวัฒน์, 2553)
- 2) *ผู้กำกับศิลป์ (Art Director)* เป็นผู้ดูแลงานสร้างทางองค์ประกอบศิลป์ จะรับงานจากผู้ออกแบบงานสร้างแล้วนำไปแจกแจงรายละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตงานที่ฝ่ายศิลป์ต้องรับผิดชอบ ว่ามีการสร้างฉากมากน้อยแค่ไหน อุปกรณ์ประกอบฉากในภาพยนตร์ควรมีลักษณะอย่างไร ต้องใช้งบประมาณเท่าใด ระยะเวลาในการจัดหามาเท่าใด ประกอบกับการพิจารณาสถานที่ถ่ายทำจากฝ่ายสถานที่ หากสถานที่ไม่เหมาะสม ผู้กำกับศิลป์จะต้องสร้างฉากใหม่ในโรงถ่าย เพื่อวางรูปแบบพื้นที่ให้เอื้ออำนวยต่อการถ่ายมากที่สุด และต้องมีความเข้าใจในบทบาทของฝ่ายศิลป์เพื่อให้ความเห็นกับทางผู้ออกแบบงานสร้าง ถึงความเหมาะสมในการออกแบบสถานที่ถ่ายทำ ก่อนจะส่งงานให้กับผู้ร่วมงานในขั้นต่อไป
- 3) *ผู้ช่วยผู้กำกับศิลป์ (Assistant Art Director)* ทำหน้าที่เสมือนเลขานุการของผู้กำกับศิลป์ เมื่องานออกแบบผ่านความเห็นชอบจากผู้กำกับแล้ว ผู้ช่วยผู้กำกับศิลป์จะมีหน้าที่ตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์ (Materials) ที่จะนำมาสร้างฉากต่าง ๆ คอยสั่งงานฝ่ายสร้างฉากในขอบเขตงานสร้าง (Set Construction) และฝ่ายหาอุปกรณ์ประกอบฉากในขอบเขตงานตกแต่งฉาก (Set Dressing) เพื่อที่จะลงมือสร้างงานให้เหมาะสมกับงบประมาณมากที่สุด รวมทั้งการประสานงานในส่วนต่าง ๆ ที่ต้องทำงานร่วมกับฝ่ายศิลป์ เช่น ฝ่ายเสื้อผ้า ฝ่ายเทคนิคพิเศษ การจัดหาแรงงานมาเสริมรายวัน เป็นต้น

- 4) *ผู้จัดหาอุปกรณ์ประกอบฉาก (Prop Master & Propman)* มีหน้าที่จัดหาอุปกรณ์ประกอบฉากให้เหมาะสมกับภาพยนตร์ จะต้องทำงานกับผู้กำกับและผู้ช่วยฝ่ายศิลป์อย่างใกล้ชิด โดยต้องรู้ว่าควักถ่ายไหนต้องเตรียมอุปกรณ์อะไร รวมทั้งตรวจสอบความพร้อมของเครื่องมือเพื่อความสะดวกในการทำงาน
- 5) *ผู้สร้างฉาก (Set Constructor)* เป็นช่างผู้สร้างฉากตามแบบที่ได้ออกแบบไว้ในงานสร้างฉาก (Set Construction) ส่วนมากผู้ประกอบหน้าที่นี้จะเป็นช่างผู้มีประสบการณ์ในการทำงานกองถ่ายมามากพอสมควร สามารถสื่อสารกับฝ่ายศิลป์ได้ว่าควรสร้างฉากปริมาณเท่าใด เพราะบางฉากไม่จำเป็นต้องสร้างสมบูรณ์ทุกมิติ เพียงแค่สร้างให้ถ่ายทำได้ก็เพียงพอ ในวันถ่ายทำก็จะส่งทีมงานมาคอยดูแลซ่อมแซมฉากด้วย หรือที่เรียกว่าพนักงานฝ่ายฉากรายวัน (Team Set)
- 6) *ผู้ออกแบบและควบคุมการแต่งกาย (Stylist)* ผู้ออกแบบเสื้อผ้าหน้าผมจะควบคุมทีมงานเรื่องเครื่องแต่งกาย รวมทั้งออกแบบทรงผมการแต่งหน้าให้เหมาะสมกับบทบาทตัวละครที่ผู้ออกแบบงานสร้างได้กำหนดไว้ โดยมีผู้ปฏิบัติงานคือ ผู้ดูแลเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย และฝ่ายแต่งหน้าทำผม
- 7) *ผู้ดูแลเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย (Wardrobe, Costume)* มีหน้าที่จัดหาเครื่องแต่งกายเครื่องประดับ และเครื่องใช้ส่วนตัวต่าง ๆ ของนักแสดง เช่น กระเป๋าถือ รองเท้า สร้อยคอ เป็นต้น รวมทั้งการจัดเตรียมเสื้อผ้า ที่จำเป็นต้องอาศัยการวางแผนที่ดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องพิจารณาว่าจะตัดขึ้นมาหรือจะเช่า การพิจารณาเสื้อผ้าให้ตรงตามยุคสมัย จำนวนเสื้อผ้าที่ต้องจัดหาสำรองเพื่อให้เหมาะสมกับภาพยนตร์
- 8) *ฝ่ายแต่งหน้าทำผม (Make-up & Hair)* ทำหน้าที่เสริมความสมจริงให้กับตัวละครในเหตุการณ์ต่าง ๆ ด้วยวิธีการแต่งหน้าและตกแต่งทรงผม เพราะในแต่ละบทบาทของฉากภาพยนตร์ การแต่งหน้าทำผมจะเสริมความน่าเชื่อถือให้กับตัวละครและเนื้อหาของภาพยนตร์ ซึ่งช่างแต่งหน้าจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ช่างแต่งหน้าทำผมตัวละครทั่วไป ที่จะแต่งหน้าตัวละครตามบทบาทที่มี เพื่อสื่อสารทางอารมณ์ และอีกส่วนหนึ่งคือช่างแต่งหน้าเทคนิคพิเศษ (Make-up Effect) ช่างแต่งหน้าทำผมประเภทนี้จะมีความชำนาญเฉพาะทางให้การแต่งหน้าในภาพยนตร์เกิดความเหนือจริง ด้วยการใช้วิธีประดิษฐ์หน้ากากที่ทำมาจากสารเคมีเช่น ยูเรเทนโฟม ยางพารา พร้อมกับตกแต่งสีให้เหมือนกับลักษณะตัวละครในบทภาพยนตร์ที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจจะต้องรวมไปถึงการสร้างเสื้อผ้าแบบพิเศษ เช่น การสร้างตัวละครที่มีลักษณะหน้าตาและการแต่งกายพิเศษต่าง ๆ อาทิ ปีศาจ ผี สัตว์ประหลาด หรือตัวละครในภาพยนตร์เชิงวิทยาศาสตร์ ที่มีลักษณะทางกายภาพไม่เหมือนคนทั่วไป เป็นต้น

## ฝ่ายทีมงานกล้อง (Camera Crew & Grip)

เป็นฝ่ายที่จะรับผิดชอบในการใช้กล้องและเครื่องมือเสริมในการถ่ายทำ เพื่อความเหมาะสมด้านภาพของภาพยนตร์ โดยมีหน้าที่หลักดังต่อไปนี้

- 1) *ผู้กำกับภาพ (Director of Photography)* ผู้กำกับภาพของกองถ่ายทำภาพยนตร์ ซึ่งไม่เพียงดูแลหน่วยงานฝ่ายทีมงานกล้องเท่านั้น แต่ต้องมีความเข้าใจในบทบาทของภาพยนตร์เป็นอย่างดี เพื่อสื่อสารความหมายผ่านภาพให้ได้มากที่สุด โดยเริ่มจากการประชุมทีมงานเพื่อหารายละเอียดของมุกกล้องว่าควรจะทำที่ไหน ก่อนการคัดเลือกฉาก นำมุกกล้องที่เคลื่อนไหวได้น่าสนใจมาอ้างอิงและเสนอกับทีมงานฝ่ายกำกับ หาวิธีถ่ายให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้กำกับภาพยนตร์ คัดเลือกอุปกรณ์ในการถ่ายทำ ไม่ว่าจะเป็นเลนส์ ขาดังกล้อง หรืออุปกรณ์เสริมประเภทต่าง ๆ นอกจากนี้ ผู้กำกับภาพยังมีหน้าที่ควบคุมแสงไฟหรือเสนอความคิดเห็นด้านการจัดไฟกับหัวหน้าช่างไฟ (Gaffer) อีกด้วย โดยผู้กำกับภาพจำเป็นต้องมีการสื่อสารกับผู้กำกับภาพยนตร์อยู่ตลอดเวลา เพื่อความเข้าใจในภาพยนตร์ที่ตรงกัน
- 2) *ผู้ช่วยกล้องที่หนึ่ง (First Assistant Camera: Focus Puller)* มีหน้าที่สั่งการทีมกล้องเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้กำกับภาพมากที่สุด และทำหน้าที่โฟกัสกล้องให้ได้ภาพที่คมชัดในขณะการถ่ายทำ
- 3) *ผู้ช่วยกล้องที่สอง (Second Assistant Director: Loader)* มีหน้าที่เตรียมฟิล์มและบรรจุฟิล์มเข้าแมกกาซีนกล้อง คอยตรวจสอบชนิดของฟิล์มที่เหมาะสมกับการถ่ายทำ แต่ปัจจุบันในกองถ่ายภาพยนตร์ที่ใช้กล้องดิจิทัลนั้น ผู้ช่วยกล้องที่สองจะมีหน้าที่ถ่ายโอนข้อมูลจากระบบความจำของกล้องดิจิทัลลงในคอมพิวเตอร์ และจัดแยกไฟล์งานเพื่อส่งไปยังทีมตัดต่อในขั้นตอนต่อไป
- 4) *ผู้ช่วยกล้องที่สาม (Video man)* เป็นผู้ดูแลและเคลื่อนย้ายจอภาพ (Monitor) ให้สะดวกกับการทำงานของผู้กำกับภาพ ตลอดจนประสานงานในส่วนต่าง ๆ ของฝ่ายทีมงานกล้อง
- 5) *ทีมจัดไฟ (Lighting Department)* เป็นทีมงานที่ควบคุมเรื่องไฟและความสว่าง ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ถ่ายทำหรือในฉาก ประกอบไปด้วยหัวหน้าทีมไฟ (Gaffer) ที่จะคอยวัดแรงไฟว่าเหมาะสมกับฉากนั้น ๆ หรือไม่ เช่น ฉากที่มีการแสดงอารมณ์เศร้าก็ควรจัดไฟแบบความสว่างต่ำ (Low-Key) นอกจากนี้ยังมีพนักงานคอยควบคุมไฟแต่ละดวงที่ส่องสว่างในฉากอีกด้วย

- 6) **ทีมอุปกรณ์พิเศษของกล้อง (Grip)** จะคอยควบคุมติดตั้งอุปกรณ์พิเศษที่ผู้กำกับภาพสั่งมาใช้ในการถ่ายทำ เช่น อุปกรณ์ติดตั้งกล้องต่าง ๆ ที่มีลักษณะเหมือนรางเลื่อน (Dolly) หรือเป็นแขนเหล็กที่มีการถ่วงน้ำหนักที่ปลายแขนข้างหนึ่ง (Crane) เพื่อยกกล้องเมื่อต้องการถ่ายทำในมุมสูง ซึ่งเป็นทีมงานที่ว่าจ้างมาพิเศษเพื่อติดตั้งกล้อง ซึ่งในแต่ละทีมจะประกอบไปด้วยหัวหน้าและทีมงาน ซึ่งมีค่าบริการเพิ่มเติมในแต่ละคิวถ่าย แต่บางกรณีที่ภาพยนตร์จำเป็นต้องใช้งานบ่อยอาจจะสามารถคุยราคาแบบเหมาจ่ายได้ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ควบคุมงานสร้างหรือผู้จัดการกองถ่าย

### ฝ่ายบันทึกเสียง (Sound Recording)

ฝ่ายบันทึกเสียงจะประกอบไปด้วยทีมงานสองคน คือ **หัวหน้าทีมเสียง (Sound Recorder)** ที่มีหน้าที่ควบคุมเครื่องบันทึกเสียง ฟังเสียงรบกวนเวลาถ่ายทำในกรณีเสียงรบกวนมากเกินไปสามารถให้ความเห็นในการหยุดถ่ายทำชั่วคราวได้ โดยจะทำหน้าที่ร่วมกับ **ผู้บันทึกเสียง (Boom man)** ที่มีหน้าที่ถือเครื่องขยายเสียงที่มีลักษณะเหมือนไม้ยาวที่ติดตั้งไมโครโฟนตรงปลาย ที่จะทำหน้าที่บันทึกเสียงในภาพยนตร์ (Sound on Film)

### ฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทำ (Others)

- 1) **ฝ่ายเทคนิคพิเศษในการถ่ายทำ (Special Effect)** เป็นผู้ชำนาญการเฉพาะด้าน เช่น ทีมงานควบคุมปืน ทีมงานควบคุมระเบิด ทีมงานควบคุมกระแสน้ำทำสายฝน เป็นต้น
- 2) **ผู้ประพันธ์เพลงประกอบภาพยนตร์ (Music Director)** จะมีหน้าที่แต่งเพลงและดนตรีประกอบภาพยนตร์ เพื่อสร้างอารมณ์และความรู้สึกร่วมที่เกิดขึ้นในแต่ละฉาก หรืออาจจะแต่งเพลงเกี่ยวกับภาพยนตร์เรื่องนั้น ๆ โดยการจะได้มาซึ่งเพลงประกอบภาพยนตร์ที่ลึกซึ้งนั้น ผู้ประพันธ์เพลงประกอบภาพยนตร์ต้องมีความเข้าใจในบทภาพยนตร์ และตัวละครเป็นอย่างดี
- 3) **ผู้บันทึกภาพนิ่ง (Still Photographer)** เป็นผู้บันทึกภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกองถ่ายเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน (Primary Source) ที่จะนำไปประกอบงานอื่น ๆ เช่น นำภาพที่ได้ไปเป็นอุปกรณ์ประกอบฉาก นำภาพที่ได้ไปให้นักข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ นำภาพที่ได้ไปเป็นเครื่องมือในการผลิตโปสเตอร์ภาพยนตร์ (Poster) เป็นต้น

## ฝ่ายจัดการ (Management)

ขอบเขตของฝ่ายจัดการ หลังจากทีภาพยนตร์ได้รับการอนุมัติเงินทุนจากผู้อำนวยการสร้าง ภาพยนตร์คือ การเริ่มต้นกระบวนการผลิตภาพยนตร์ โดยผู้กำกับภาพยนตร์ (Director) กับผู้ควบคุมงานสร้าง (Producer) จะหารือกันในการดึงบุคลากรตำแหน่งหลักที่มีเหมาะสมกับภาพยนตร์มาร่วมงาน และเริ่มทำงานด้านเอกสาร เช่น เอกสารการเตรียมงาน ร่างงบประมาณของแต่ละฝ่าย ฯลฯ หลังจากนั้นจึงเริ่มดำเนินการในส่วนองค์ประกอบสำคัญที่จำเป็นในการสร้างภาพยนตร์ เช่น การคัดเลือกสถานที่ถ่ายทำภายหลังจากการออกไปสำรวจ การคัดเลือกนักแสดง การจัดจ้างทีมงานในฝ่ายต่าง ๆ เป็นต้น (Wasko, 2003 อ้างถึงใน สมคเน วรวิวัฒน์, 2553)

- 1) *ผู้ควบคุมงานสร้างภาพยนตร์ (Producer)* จะทำหน้าที่จัดการให้การผลิตภาพยนตร์ได้รับความสะดวกสบาย โดยการพูดคุยต่อร่วมกับผู้อำนวยการสร้างภาพยนตร์และผู้กำกับภาพยนตร์ รวมทั้งรับผิดชอบในด้านการเงินและการบัญชี เพื่อให้ภาพยนตร์สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ในปัจจุบันผู้ควบคุมงานสร้างจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทยนตร์ เพื่อการจัดสรรงบประมาณได้อย่างเหมาะสม ควรีประสบการณ์ทางด้านการทำงานกองถ่ายทำภาพยนตร์จนสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะด้านได้ โดยเฉพาะปัญหาเรื่องงบประมาณ นอกจากนี้ผู้ควบคุมงานสร้างภาพยนตร์มีหน้าที่ดูแลพัฒนาการของภาพยนตร์ตั้งแต่ขั้นตอนก่อนการถ่ายทำ และขั้นตอนในการถ่ายทำ การคิดสรรบทภาพยนตร์ การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การดูแลงบประมาณการเงินในการผลิต อย่างไรก็ตามก็ยังมีผู้ควบคุมงานสร้างหลายชนิดที่อยู่ในสายงาน บางครั้งตำแหน่งนี้อาจมอบให้กับนักแสดงที่มีความสามารถผลักดันภาพยนตร์เรื่องนั้นให้เป็นจริงได้ (Wasko, 2003 อ้างถึงใน สมคเน วรวิวัฒน์, 2553)

โดยผู้ควบคุมงานสร้าง อาจประกอบไปด้วยตำแหน่งเฉพาะด้านสองประเภท คือ *ผู้ควบคุมการประสานงาน (Line Producer)* เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบโดยตรงในการจัดการบุคลากรที่เป็นทีมงานในการถ่ายภาพยนตร์ ตำแหน่งที่สองคือ *ผู้ควบคุมหลังการถ่ายทำ (Post Producer)* มีหน้าที่ประสานงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนหลังการถ่ายทำ ประสานงานผู้ตัดต่อ หน่วยงานคอมพิวเตอร์กราฟิก เป็นต้น นอกจากนั้นตำแหน่งและหน้าที่ในสายงานจัดการ (Managing Department) อื่น ๆ มีดังต่อไปนี้

- 1) *ผู้จัดการกองถ่าย (Production Manager)* เปรียบเสมือนผู้ดูแลกองถ่าย หากกองถ่ายไหนมีผู้จัดการกองถ่ายที่ดีก็จะสามารถทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว โดยผู้จัดการกองถ่ายจะเป็นผู้

จัดเตรียมทุกขั้นตอนตั้งแต่ การจัดหาที่พัก ยานพาหนะ อาหารของนักแสดงและทีมงาน ควบคุมดูแลการเบิกจ่ายงบประมาณไม่ให้งานพลาย จัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ให้การทำงานในแต่ละวันสำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมาย เพื่อรักษาผลประโยชน์ให้กับทีมงาน และบริษัท นอกจากนี้ผู้จัดการกองถ่ายยังมีหน้าที่ดูแลสวัสดิการของทุกภาคส่วนในกองถ่าย อาทิ การเตรียมอุปกรณ์เพื่อการปฐมพยาบาลเมื่อมีการถ่ายทำที่มีความเสี่ยงต่อการได้รับบาดเจ็บของทีมงาน การติดต่อตำรวจเมื่อมีการถ่ายทำบนทางหลวง เป็นต้น

- 2) *ผู้ประสานงานกองถ่าย ธุรกิจกองถ่าย (Production Coordinator, Team Business)* หรือ ผู้ช่วยผู้จัดการกองถ่าย มีหน้าที่คอยช่วยเหลือติดต่อประสานงานกับผู้จัดการกองถ่าย ทำเรื่องขออนุญาตต่าง ๆ เช่น ทำจดหมายขออนุญาตใช้สถานที่ในการถ่ายทำ จดหมายขอความอนุเคราะห์จากผู้สนับสนุน จดหมายขอความอนุเคราะห์อุปกรณ์ประกอบฉาก เป็นต้น นอกจากนี้ในสถานการณ์ประจำวันของกองถ่ายทำภาพยนตร์ที่มีความไม่แน่นอนหรืออาจจะเกิดปัญหา ผู้ประสานงานกองถ่ายจะต้องประสานงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เช่น ในขณะที่การถ่ายทำมีปัญหาเกี่ยวกับการขออนุญาต ผู้ประสานงานกองถ่ายจะต้องเป็นคนแรกที่คอยแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าไม่ให้เกิดปัญหาในกระบวนการต่อไป
- 3) *ฝ่ายจัดการฝ่ายสถานที่ (Location Manager)* ทำหน้าที่เสาะหาสถานที่ถ่ายทำ (Scout Location) เพื่อนำมาให้ผู้กำกับภาพยนตร์พิจารณา และจะต้องทำหน้าที่อย่างหนักในขั้นตอนก่อนการถ่ายทำ (Pre-Production) เพราะสถานที่ถ่ายทำจะเป็นปัจจัยที่จะเชื่อมโยงงานจากหลายส่วนเข้าด้วยกัน โดยเฉพาะการทำงานงบประมาณในการสร้างฉาก เพราะถ้าสถานที่ถ่ายทำมีความเหมาะสม จะช่วยลดงบประมาณในส่วนของการสร้างฉากได้มากเช่นกัน ผู้จัดการฝ่ายสถานที่ส่วนใหญ่จะทำงานคู่กับผู้กำกับศิลป์ที่จะให้คำแนะนำในช่วงแรกก่อนที่ข้อมูลจะไปถึงมือผู้กำกับ หรือทั้งคู่อาจจะออกไปเสาะหาสถานที่ถ่ายทำร่วมกันแล้วนำข้อมูลกลับมาให้ผู้กำกับภาพยนตร์พิจารณา ในวันถ่ายทำ ผู้จัดการฝ่ายสถานที่ที่มีหน้าที่กรุยทางก่อนกองถ่ายทำภาพยนตร์จะมาถึง รวมทั้งการสร้างแผนที่ในตารางการถ่ายทำด้วย และเมื่อถึงช่วงก่อนถ่ายทำในแต่ละวันจะต้องอำนวยความสะดวกพร้อมกับให้ข้อมูลเกี่ยวกับขอบเขตอาณาบริเวณในการถ่ายทำ เพื่อความสะดวกในการจอดรถ หรือการจัดหาพื้นที่ว่างสำหรับทีมงานอื่นที่จะเข้าไปอาศัยเตรียมงานก่อนถ่ายทำ
- 4) *ประชาสัมพันธ์กองถ่าย (Public Relation)* ตำแหน่งนี้จะดูแลเรื่องของการนำเสนอข่าวสารของกองถ่ายว่าจะออกไปสู่ภายนอกอย่างไร รวมทั้งเก็บข้อมูลเพื่อส่งให้กับสื่อต่าง ๆ ได้รับทราบว่าการผลิตภาพยนตร์ดำเนินงานไปถึงขั้นตอนไหน อีกหน้าที่หนึ่งของประชาสัมพันธ์กองถ่ายคือ การนัดผู้สื่อข่าวมาทำข่าวภายในกองถ่ายในวันที่และเวลาเหมาะสม

- 5) *ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม (Catering)* ในทุก ๆ กองถ่ายทำภาพยนตร์จะต้องมีฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม เพื่อไม่ให้เกิดความวุ่นวายในการที่ทีมงานต้องหาอาหารเอง โดยมีแม่ครัวคอยทำอาหาร และนอกจากการจัดเตรียมอาหารแล้ว ฝ่ายสวัสดิการยังมีหน้าที่นำเครื่องดื่มไปบริการบุคลากรในกองถ่ายอีกด้วย
- 6) *พนักงานรายวัน (Runner)* ได้รับการจัดจ้างมาเพื่อเสริมความต้องการของกองถ่ายในทางใดทางหนึ่งเมื่อกำลังคนของบางหน่วยงานไม่พอ หรือต้องการพนักงานเสริมสำหรับการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เช่น ช่วงที่เตรียมงานไม่ทันต้องจ้างพนักงานรายวันเข้าแบ่งเบาภาระที่มิได้ทีมหนึ่ง หรือเป็นการจัดจ้างพนักงานเพิ่มเติมให้เข้ามาทำงานในระยะสั้น เป็นต้น

กล่าวได้ว่าการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองถ่ายทำภาพยนตร์ผ่านมุมมองด้านบทบาทหน้าที่ภายในกองถ่ายทำภาพยนตร์ แม้ว่าจะสามารถลงรายละเอียดลักษณะการทำงานและบทบาทหน้าที่จำนวนมากภายในกองถ่ายได้ แต่ในขณะเดียวกันกลับกลายเป็นการละเลยความสำคัญของแรงงานในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็น มิติด้านความสัมพันธ์ของแรงงาน สังคมการทำงาน อุบัติเหตุจากการทำงาน ความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพ ฯลฯ ดังนั้นการผนวกลมุมมองด้านวัฒนธรรมร่วมกับการศึกษาในครั้งนี้จะช่วยเสริมมิติที่ตกหล่น และเผยให้เห็นวิถีปฏิบัติของแรงงานได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การขยายพรมแดนการศึกษาแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยที่แตกต่างออกไปจากเดิม โดยผู้วิจัยเริ่มต้นการนำเสนอมุมมองด้านวัฒนธรรมด้วย ระบบโครงสร้างแบบลำดับชั้น (Hierarchy) ที่นอกจากจะยึดโยงบุคลากรวิชาชีพไว้ด้วยกันแล้ว ยังสะท้อนให้เห็นถึงมิติความสัมพันธ์ที่มีความซับซ้อนในกองถ่ายทำภาพยนตร์ ซึ่งสามารถอธิบายผ่านแนวคิดดังต่อไปนี้

## 2.2.2 แนวคิดเรื่องลำดับชั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์ (Film Production Hierarchy)

พื้นฐานของแนวคิดลำดับชั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์ อันเป็นที่แพร่หลายในขั้นตอนการผลิต (Production) มีจุดเริ่มต้นจากความพยายามในการกำหนดบทบาทและจัดสรรงบประมาณการทำงานในแต่ละประเภทให้มีความชัดเจนผ่านการ์ตี่ “เส้น” (The Line) โดย Alan Paul และ Archie Kleingartner (Mayer, Banks, & Caldwell, 2009) ได้อธิบายความหมายของ “เส้น” ว่าเป็นการจำแนกประเภทการจ้างงาน ซึ่งพบเจอได้จากการจัดทำงานงบประมาณของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ โทรทัศน์ หรืออุตสาหกรรมสร้างสรรค์ประเภทต่าง ๆ ซึ่งงานด้านความคิดสร้างสรรค์จะปรากฏอยู่เหนือเส้น (Above the line) ในขณะที่งบประมาณด้านแรงงานเทคนิค งานฝีมือ ค่าใช้จ่ายสำหรับวัสดุอุปกรณ์ จะถูกรวมไว้ใต้เส้น (Below the line)



แนวคิดดังกล่าวถูกอธิบายด้วยหลักการของเอกสารงบประมาณภาพยนตร์ (Budget Top Sheet) อันเป็นเอกสารที่สรุปต้นทุนการผลิตโดยรวมของภาพยนตร์หนึ่งเรื่อง และระบุจำนวนบุคลากรในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องไว้ทั้งหมด เพื่อแจกแจงค่าใช้จ่ายในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน นอกจากนี้เอกสารงบประมาณภาพยนตร์ยังแบ่งประเภทของทีมงาน (Crews) ในกองถ่ายภาพยนตร์ด้วยเส้น (Line) ภายในเอกสาร อันเป็นที่มาของลำดับชั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์ทั้งสองประเภท ได้แก่ ทีมงานเหนือเส้น (Above the line) และ ทีมงานใต้เส้น (Below the line)

**ELDER PICTURES, LLC**  
"A HOUSE DIVIDED"

Script Dated : November 1, 2013  
Budget Draft Dated : November 10, 2012  
Production # : 1.001  
Start Date : TBD  
Finish Date : TBD  
Total Days : 27 Days  
Post Weeks : 8 Weeks  
Holidays : TBD  
Travel Days : TBD

Executive Producer: TBD  
Producer : Daniel Elder, George Elder  
Director : Brent Huff  
Location : Evanston, IL and Chicago, IL  
Prepared By : Daniel Elder

Acct#	Category Description	Page	Total
1100	STORY, RIGHTS & DEVELOPMENT	1	77,393
1200	PRODUCERS UNIT	1	63,290
1300	DIRECTOR	1	94,130
1400	CAST	2	299,592
<b>Total Above-The-Line</b>			<b>534,405</b>
2000	PRODUCTION STAFF	4	89,586
2100	EXTRA TALENT	6	4,000
2200	STUNT UNIT	7	5,170
2300	SET DESIGN	7	24,850
2600	SET OPERATIONS	8	75,388
2700	LIGHTING	10	36,375
2800	CAMERA	11	79,318
2900	SET DRESSING	13	25,460
3000	PROPERTY	14	22,275
3100	WARDROBE	14	19,825
3200	MAKEUP & HAIRDRESSING	16	21,750
3300	PRODUCTION SOUND	17	32,535
3400	SPECIAL EFFECTS	18	3,220
3500	PICTURE VEHICLES & ANIMALS	19	2,950
3600	TRANSPORTATION	19	42,020
3700	LOCATIONS	20	53,629
3800	PRODUCTION FILM & LAB	21	1,600
4000	OFFICE EXPENSES	21	12,950
4300	CREW OT/FRINGES	22	5,000
<b>Total Below-The-Line Production</b>			<b>557,901</b>
4400	POST ADMINISTRATION	23	12,800
4500	FILM EDITING	23	52,200
4600	MUSIC	24	25,000
4700	POST PRODUCTION SOUND	24	6,000
4800	POST PROD FILM & LAB	24	2,500
4900	MAIN & END TITLES	24	5,000
5500	CGI/VISUAL EFFECTS	24	9,900
5700	DELIVERY REQUIREMENTS	25	11,500
<b>Total Below-The-Line Post</b>			<b>124,900</b>
6500	PUBLICITY	26	7,500

The Entertainment Partners Services Group, MM Budgeting

ภาพที่ 5 ตัวอย่างเอกสารงบประมาณภาพยนตร์ (Budget Top Sheet)  
(ที่มา: Daniel Elder, 2014)

### ทีมงานเหนือเส้น (Above the line)

ทีมงานกองถ่ายทำภาพยนตร์แบบเหนือเส้น (Above the line Crew) ใช้นิยามลำดับชั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งในระดับสูง เป็นศูนย์รวมของความคิดสร้างสรรค์ การบริหารจัดการ อำนาจ และการตัดสินใจ รวมไปถึงเป็นลำดับชั้นที่ได้รับค่าตอบแทนแบบเหมาจ่ายซึ่งคิดเป็นรายได้จำนวนมาก โดยทีมงานประเภทดังกล่าวมักมีส่วนร่วมกับการกระบวนการผลิตภาพยนตร์ในทุกขั้นตอน ตั้งแต่ริเริ่มการพัฒนาบทไปจนถึงภาพยนตร์ได้รับการเผยแพร่ ซึ่งทีมงานแบบเหนือเส้น (Above the line Crew) ประกอบไปด้วยตำแหน่ง ผู้กำกับภาพยนตร์ (Director) ผู้อำนวยการผลิต (Executive Producer) ผู้ควบคุมการผลิต (Producer) คนเขียนบท (Screenwriter) นักแสดงนำ (Cast) เป็นต้น

### ทีมงานใต้เส้น (Below the line)

ทีมงานกองถ่ายทำภาพยนตร์แบบใต้เส้น (Below the line Crew) ใช้นิยามลำดับชั้นแบบใต้บังคับบัญชา ซึ่งได้รับคำสั่งและการตัดสินใจในการทำงานจากทีมงานในระดับสูง (Above the line Crew) เปรียบเสมือนฐานของลำดับชั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์ ซึ่งครอบคลุมตำแหน่งเป็นจำนวนมากในกองถ่ายทำภาพยนตร์ที่ต้องใช้แรงงานมากกว่าความคิดสร้างสรรค์ และมักได้รับค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมงหรือรายวัน โดยทีมงานแบบใต้เส้น (Below the line Crew) ประกอบไปด้วยตำแหน่ง อาชีพ ทีมงานกล้อง (Camera Crew) ทีมจัดไฟ (Lighting Department) ฝ่ายบันทึกเสียง (Sound Recording) เป็นต้น

### ทีมงานบนเส้น (On the line)

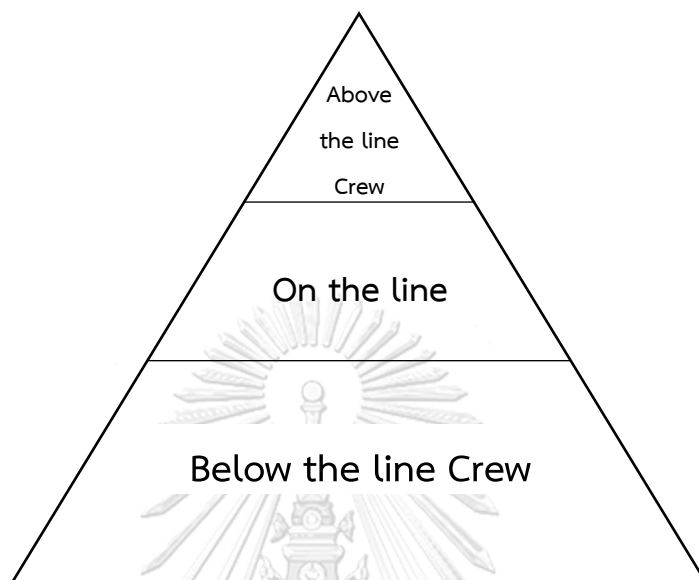
อีกหนึ่งบทบาทสำคัญของลำดับชั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์ที่เชื่อมโยงทีมงานทั้งสองประเภทให้ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น เปรียบเสมือนคนกลางที่ยึดโยงทีมงานฝ่ายสร้างสรรค์และฝ่ายแรงงานเข้าด้วยกัน โดยทีมงานในลักษณะดังกล่าว จะรับคำสั่งจากผู้กำกับหรือโปรดิวเซอร์โดยตรง เพื่อกระจายต่อไปยังทีมงานในระดับใต้บังคับบัญชาในแผนกต่าง ๆ พร้อมกันนี้ยังมีหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยข้อจำกัดและอุปสรรค เพื่อสะท้อนให้ทีมงานในระดับสูงได้เข้าใจถึงปัญหาต่าง ๆ ของทีมงานในระดับล่างอีกด้วย โดยทีมงานบนเส้น (On the line Crew) มักจะประกอบไปด้วยหัวหน้าทีมจากแผนกต่าง ๆ เช่น ผู้ควบคุมการประสานงาน (Line Producer) ผู้กำกับภาพ (Director of Photography) ผู้จัดการกองถ่าย (PM) ฝ่ายจัดหานักแสดง (Casting Director) ผู้กำกับศิลป์ (Art Director) เป็นต้น

<b>ทีมงานเหนือเส้น (Above the line Crew)</b>
<p>ผู้อำนวยการผลิต (Executive Producer)</p> <p>ผู้ควบคุมการผลิต (Producer)</p> <p>ผู้กำกับภาพยนตร์ (Director)</p> <p>คนเขียนบท (Screenwriter)</p> <p>นักแสดงหลัก (The Principle Cast)</p>
<b>ทีมงานบนเส้น (On the line Crew)</b>
<p>ผู้ควบคุมการประสานงาน (Line Producer)</p> <p>ผู้กำกับภาพ (Director of Photography)</p> <p>ผู้กำกับศิลป์ (Art Director)</p> <p>ผู้ออกแบบงานสร้าง (Production Designer)</p> <p>ฝ่ายจัดหานักแสดง (Casting Director)</p> <p>ผู้จัดการกองถ่าย (Production Manager)</p>
<b>ทีมงานใต้เส้น (Below the line Crew)</b>
<p>ผู้ช่วยผู้กำกับ (Assistant Directors)</p> <p>ผู้ช่วยผู้กำกับศิลป์ (Assistant Art Director)</p> <p>ผู้จัดหาอุปกรณ์ประกอบฉาก (Prop Master &amp; Propman)</p> <p>ผู้ดูแลเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย (Wardrobe, Costume)</p> <p>ฝ่ายแต่งหน้าทำผม (Make-up &amp; Hair)</p> <p>ผู้ช่วยกล้อง (Assistant Camera)</p> <p>ทีมจัดไฟ (Lighting Department)</p> <p>ทีมอุปกรณ์พิเศษของกล้อง (Grip)</p> <p>ฝ่ายบันทึกเสียง (Sound Recording)</p> <p>นักแสดงประกอบ (Extra)</p> <p>พนักงานรายวัน (Runner)</p> <p>ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม (Catering)</p>

**ตารางที่ 5** การจำแนกตำแหน่งภายใต้ลำดับชั้นในกองถ่ายภาพยนตร์  
(ที่มา: รวบรวมโดยผู้วิจัย)

ลำดับชั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์สะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนถึงลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันของทีมงานในแต่ละประเภท ซึ่งถ่ายทอดลักษณะธรรมชาติของกองถ่ายทำภาพยนตร์ได้

เป็นอย่างดี ในการให้ความสำคัญต่อลำดับชั้นด้านความคิดสร้างสรรค์เหนือกว่าลำดับชั้นด้านแรงงาน ทีมงานเหนือเส้น (Above the line) จึงถูกจัดอยู่ในระดับสูงสุดของกองถ่ายทำภาพยนตร์ ในขณะที่ทีมงานประเภทอื่น ๆ เปรียบได้ตั้งฐานพีระมิดแห่งกระบวนการผลิตภาพยนตร์



ภาพที่ 6 ลำดับชั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์ (Film Production Hierarchy)

(ที่มา: รวบรวมโดยผู้วิจัย)

ตัวอย่างของลักษณะการทำงานและลำดับชั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์ถูกสะท้อนผ่านคำบอกเล่าของ เป็นเอก รัตนเรือง ผู้กำกับภาพยนตร์ชาวไทยที่มีต่อผู้ช่วยผู้กำกับคนสำคัญของเขา ในหนังสือ ผู้ช่วยผู้กำกับ ศูนย์กลางของจักรวาล โดย เชิดพงษ์ เหล่ายนตร์ (2547) ซึ่งมีใจความสำคัญ ดังนี้

“สำหรับผมสิ่งที่ยากที่สุดของการทำหนังคือ การที่ผู้กำกับ ต้องรักษาความรู้สึกที่เขามีต่อหนังเรื่องนั้นตั้งแต่เริ่มต้นไปตลอดจนจบ ขบวนการโดยไม่วอกแวก นั้นหมายถึงการมีสมาธิและสามารถรักษาสมาธิเอาไว้ได้ตลอด 2 หรือ 3 หรือ 6 เดือนของการถ่ายทำ เพราะฉะนั้นในกองถ่ายของผม คนที่ตะโกนสั่งการโหวกเหวก และทำให้การถ่ายทำดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพนั่นคือ เชิด (ผู้ช่วยผู้กำกับ) ในขณะที่ผมจะไปนั่งสูบบุหรี่อยู่ไกล ๆ จากความวุ่นวายเหล่านั้น แล้วฉายภาพที่เรากำลังถ่ายดูเล่นอยู่ในหัวผมคนเดียว เชิด พูดอยู่เรื่อย ๆ ว่าหนังจะออกมาดีหรือไม่ นั่น ไม่ใช่หน้าที่ของเขา (ผู้ช่วยผู้กำกับ) หน้าที่ของเขาคือ ทำอย่างไรให้ผู้กำกับฯ มีเรื่องต้องคิด

หรือแก้ปัญหาน้อยที่สุด ผมว่าจริงครับ ผู้กำกับต้องเป็นคนที่ม้งานน้อย  
ที่สุดในกองถ่าย แต่ต้องมีสมาธิมากที่สุด

ในการทำหนังทุกเรื่อง ผมโชคดีที่คนรอบตัวผมนั้น เต็มใจที่  
จะทำงานหนักกว่าผม เอาปัญหาทั้งหมดไปจากผม รู้มากกว่าผม  
ละเอียดรอบคอบกว่าผม มีประสบการณ์มากกว่าผม และหลาย ๆ  
ครั้งยอมเสียสละความฝันส่วนตัว เพื่อมาทำความฝันของผม (ความดี  
และชื่อเสียงก็มาตกอยู่ที่ผม) เชิดเป็นคนหนึ่งในนั้นครับ”

เป็นเอก รัตนเรือง (ผู้ช่วยผู้กำกับ ศูนย์กลางของจักรวาล, 2546, หน้าที่ 9)

คำบอกเล่าที่ผู้กำกับภาพยนตร์มีต่อผู้ช่วยผู้กำกับ ถ่ายทอดรูปแบบความสัมพันธ์และลำดับ  
ชั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์ได้เป็นอย่างดี และช่วยสร้างความเข้าใจต่อกระบวนการผลิตภาพยนตร์ใน  
มิติที่แตกต่างออกไป กล่าวคืออุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่มีลักษณะการให้คุณค่าต่อความคิดสร้างสรรค์  
เป็นสำคัญ การละเลยองค์ประกอบที่นอกเหนือไปจากปัจจัยดังกล่าวจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเสมอ  
โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน้าที่ผู้กำกับภาพยนตร์ในฐานะทีมงานเหนือเส้น (Above the line) และจุดสูงสุด  
ของพีระมิด ที่ถูกรายล้อมด้วยผู้ช่วยผู้กำกับและแรงงานเบื้องล่างจำนวนมาก ซึ่งล้วนเป็นส่วนหนึ่งของ  
ทีมงานใต้เส้น (Below the line Crew) ที่คอยขับเคลื่อนกองถ่ายทำภาพยนตร์ แต่พวกเขาเหล่านั้น  
กลับไม่ได้รับการให้คุณค่าเท่าที่ควร อ้างอิงจากคำกล่าวของเป็นเอก รัตนเรือง ที่ว่า “ความดีและ  
ชื่อเสียงก็มาตกอยู่ที่ผม” ส่งผลให้บ่อยครั้ง กลุ่มแรงงานเหล่านี้ถูกมองข้ามและไม่มีเสียงในการสะท้อน  
ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพวกเขาในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งการไม่ได้ถูกพูดถึงผ่านข้อเสนอ  
ทางวิชาการ ยิ่งฉุดรั้งให้มิติด้านแรงงานในการศึกษาภาพยนตร์ไม่ได้รับการขับเคลื่อนที่ชัดเจน

Matt Stahl (Mayer et al., 2009) ตีความสิ่งเหล่านี้ว่าเป็น “สิทธิพิเศษ” ประการหนึ่งของ  
ลำดับชั้นที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ จนทำให้เกิดการแบ่งแยกอย่างชัดเจนในกองถ่ายทำ  
ภาพยนตร์ระหว่างทีมงานเหนือเส้น (Above the line) และทีมงานใต้เส้น (Below the line) ซึ่งต่าง  
ก็ถูกกำหนดด้วยความแตกต่างของลักษณะงานที่ถูกให้คุณค่าไม่เท่ากัน (ความคิดสร้างสรรค์และ  
แรงงาน) จนบ่อยครั้งที่ปรากฏการณ์ดังกล่าวจะกลายเป็นภาพสะท้อนโดยธรรมชาติของอุตสาหกรรม  
และถูกทำให้กลายเป็นเรื่องปกติเมื่อเวลาผ่านไป

ในทัศนะของ Matt Stahl ปัจจัยสำคัญที่ทำให้สิทธิพิเศษและความแตกต่างทางลำดับชั้น  
ดังกล่าว อุบัติขึ้นในวัฒนธรรมกองถ่ายทำภาพยนตร์ คือปัจจัยด้านลิขสิทธิ์และการรับจ้างทำงาน

(Copyright and Work for Hire) ซึ่งเป็นตัวแปรในการแบ่งแยกให้เกิดสถานะระหว่าง ผู้สร้างสรรค์ (Author) และผู้ที่ไม่ได้สร้างสรรค์ (Non-Author) ภายใต้บริบทของอุตสาหกรรมที่ให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์เป็นหลัก ส่งผลให้การแบ่งแยกสถานะดังกล่าวยิ่งเกิดความชัดเจน

Matt Stahl กล่าวว่า กฎหมายลิขสิทธิ์ให้ความคุ้มครองกับผู้สร้างสรรค์ผลงานมากกว่า พนักงานที่รับจ้างทำงาน สิทธิความเป็นเจ้าของผลงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายย่อมตกไปอยู่ที่บริษัท ผู้สร้างและทีมงานเหนือเส้น (Above the line) จนเกิดเป็นแรงสั่นสะเทือนมายังสถานะความเป็นพนักงานรับจ้างทำงานที่ถูกปฏิเสธการมีตัวตนต่อผลงานสร้างสรรค์ของพวกเขาเอง โดยในกรณีดังกล่าว Matt Stahl ได้ทำการสัมภาษณ์ทีมงานสร้างภาพยนตร์ในตำแหน่ง Animation storyboard artists เพื่อชี้ให้เห็นความเลื่อมล้ำอันถูกกำหนดโดยสิทธิพิเศษที่แตกต่างกันของทีมงาน

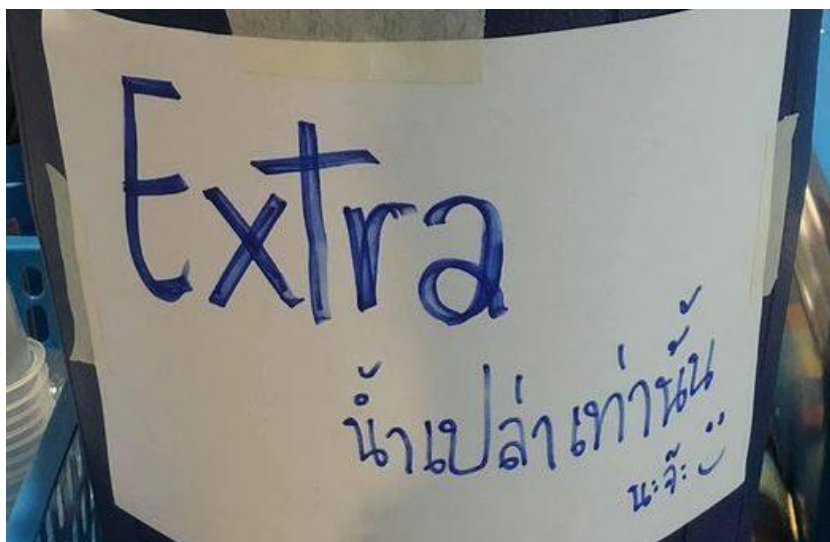
“พวกเราไม่ได้ทำแค่สตอรี่บอร์ด บางครั้งเราก็สร้างบท  
สนทนาลงไปให้ตัวละครด้วย นั่นแหละที่มันเริ่มเข้าสู่พื้นที่สีเทา พอ  
พวกเราคิดมุขตลกขึ้นมาได้ ผู้คนส่วนใหญ่กลับคิดว่าทั้งหมดเป็น  
ความคิดของนักเขียน เพียงเพราะว่ามันมีชื่อของพวกเขาอยู่แถมยัง  
ได้รับค่าจ้างมากกว่าอีก

พวกเขาไม่ได้ต้องการงานสร้างสรรค์ เขาแค่ต้องการให้คุณ  
วาดตามที่เขาต้องการให้วาด ไม่ได้ให้อิสระกับเราที่จะมีความคิด  
เหมือนกับว่าเขาารู้อยู่แล้วว่าพวกเขาต้องการอะไร แล้วไม่ต้องการให้  
คุณไปทำมันฟัง ดังนั้นก็แค่วาดไปเถอะ ชื่อมีมิไว้ใช้แค่นั้น ไม่ต้องใช้  
ร่วมกับสมอง ใช้แค่ชื่อมือ”

Animator (Production Studies: Cultural Studies of Media Industries, 2009, p.62)

แม้ว่าการกำหนดบทบาทแรงงานผ่านการตีเส้นจะเป็นหลักการที่แพร่หลายในต่างประเทศ แต่ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าวิธีปฏิบัติดังกล่าวไม่เป็นที่นิยมในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยมากนัก เนื่องจากเอกสารงบประมาณภาพยนตร์ที่อาจจะมีรูปแบบการใช้งานแตกต่างกัน รวมไปถึงแบบแผนของกองถ่ายในไทยที่มุ่งให้ความสำคัญกับคำเรียกที่มีความหมายโดยรวม เช่น คนกอง คนทำหน้าที่ ฟิล์มแลนซ์กองถ่าย ฯลฯ การแยกลำดับชั้นแรงงานด้วยคำเรียกจึงไม่ปรากฏอย่างเด่นชัด แต่ถึงกระนั้น การแบ่งชนชั้นภายในกองถ่ายภาพยนตร์ไทยสามารถพบเห็นได้โดยทั่วไป ซึ่งไม่จำเป็นต้องอาศัยการกำหนดบทบาทผ่านการตีเส้น แต่ปรากฏตัวผ่านวัฒนธรรมบางประการในกองถ่าย เช่น

กรณีศึกษาเรื่องลำดับชั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์ไทย ในรูปแบบของข้อขัดแย้งด้านสิทธิพิเศษที่แตกต่างกันระหว่างทีมงาน ถูกสะท้อนออกมาผ่าน “การเลือกปฏิบัติ” โดยในกรณีดังกล่าวเกิดขึ้นกับนักแสดงประกอบ (Extra) ในกองถ่ายแห่งหนึ่งซึ่งได้รับสวัสดิการน้ำดื่มที่แตกต่างกับนักแสดงหลัก ตอกย้ำการมีอยู่ของแนวคิดลำดับชั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์ไทยได้เป็นอย่างดี



ภาพที่ 7 การเลือกปฏิบัติด้านสวัสดิการน้ำดื่มในกองถ่าย  
(ที่มา: Khaosod Online, 2564)

ไม่เพียงการเลือกปฏิบัติเท่านั้นที่เผยให้เห็นลำดับชั้นในกองถ่ายได้อย่างชัดเจน แต่ในขณะเดียวกันวาระซ่อนเร้นของปรากฏการณ์ดังกล่าวแสดงตัวขึ้นในรูปแบบของการประนีประนอมผ่านถ้อยคำที่สุภาพและเป็นกันเอง เช่นคำว่า “นะจ๊ะ” ร่วมกับสัญลักษณ์ (Emoji) ยิ้มแย้ม เพื่อบรรเทาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการเลือกปฏิบัติ สะท้อนให้เห็นว่า วัฒนธรรมความเป็นไทยในแง่ของความนอบน้อม ยิ้มง่าย ใจดี กลายเป็นอีกหนึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนความสัมพันธ์เชิงอำนาจและการสมยอมเพื่อผลิตซ้ำปัญหาเรื่องลำดับชั้นในกองถ่ายโดยไม่รู้ตัว

ดังนั้นจึงปฏิเสธไม่ได้ว่า อุตสาหกรรมภาพยนตร์อันมีความคิดสร้างสรรค์เป็นกำลังหลัก “สิทธิพิเศษ” จึงกลายเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดลำดับชั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และนำมาซึ่งความแตกต่างของทีมงานที่ถูกให้คุณค่าความสำคัญไม่เท่ากัน กรณีศึกษาข้างต้นได้ย้ำเตือนให้เห็นว่ากลุ่มแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทีมงานใต้เส้น (Below the line) นอกจากจะได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจากทีมงานเหนือเส้น (Above the line) แล้ว ยังไม่มีสิทธิมีเสียงในการเรียกร้องให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรม ทำได้เพียงสะท้อนปัญหาที่พวกเขาได้ประสบและบ่อยครั้งกลายเป็นเรื่องที่ถูกปล่อยปละละเลยเสมือนว่าไม่มีอะไรเกิดขึ้น

พวิสส์ สวัสดิ์ชัยเมธ ผู้ออกแบบงานสร้างภาพยนตร์ (Production Designer) แสดงความคิดเห็นต่อข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกรณีดังกล่าวไว้ ดังนี้

“นายทุนมีลักษณะที่เป็นธรรมชาติของผู้จ้างคือ เขาจ่ายเงิน เขาก็อยากได้ผลประโยชน์ในงานหรือจากลูกจ้างมากที่สุด แต่สิ่งที่บอกได้ว่าในแต่ละกอง คนทำงานจะได้รับความเป็นธรรมหรือไม่ คือวิธีคิด วิธีปฏิบัติ จรรยาบรรณ ไปจนถึงวัฒนธรรมของแต่ละที่

ยังมีสิ่งที่คุณชอบพูดกันคือ ทำไมกินข้าวไม่เหมือนกัน ทำไมลูกค้าต้องมีโต๊ะแยก มีอาหารที่ดูเหมือนสั่งตรงมาจากภัตตาคาร และทำไมทีมงานได้กับข้าวชนิดนี้ เห็นได้ชัดเจนว่าคนในกองได้รับการปฏิบัติอีกแบบหนึ่ง ปัญหามันอยู่ที่ว่า ถ้าเกิดการดูแลทีมงานดีจริง บาลานซ์จริง คนในกองถ่ายคงจะไม่รู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ”

พวิสส์ สวัสดิ์ชัยเมธ (the101.world, 2563)

กรณีเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่ากองถ่ายทำภาพยนตร์เต็มไปด้วยความซับซ้อนที่นอกเหนือจากการจัดแบ่งงบประมาณ และตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรจำนวนมาก แต่ยังรวมไปถึงการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมในมิติต่าง ๆ ปัจจัยทางวัฒนธรรมเข้ามามีบทบาทกับแนวคิดลำดับชั้นในกองถ่ายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังเช่นที่ John Thornton Caldwell (p.2, 2008) นักวิชาการด้านวัฒนธรรมศึกษาในกองถ่ายภาพยนตร์ ได้กล่าวว่า แม้อุตสาหกรรมภาพยนตร์และโทรทัศน์จะได้รับอิทธิพลจากกระบวนการทางเศรษฐกิจในระดับมหภาค แต่ในขณะเดียวกันอุตสาหกรรมเหล่านี้ต่างดำรงอยู่ด้วยกลไกในระดับจุลภาค เฉกเช่นเดียวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นและชุมชนทางสังคมที่มีสิทธิเป็นของตัวเอง ดังนั้นอุตสาหกรรมภาพยนตร์และโทรทัศน์ไม่เพียงแต่จะสร้างวัฒนธรรมมวลชน (Mass Culture) หรือวัฒนธรรมประชานิยม (Popular Culture) เท่านั้น แต่ชุมชนแห่งนี้ได้แสดงออกซึ่งวัฒนธรรมของตัวเองเช่นเดียวกับที่วัฒนธรรมอื่นถือปฏิบัติ เพื่อเป็นการสร้างอัตลักษณ์ สร้างฉันทามติ และขยายขอบเขตผลประโยชน์ของตนเอง จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่ากองถ่ายทำภาพยนตร์เปรียบเสมือนสังคมย่อยส่วนที่หลากหลายไปด้วยผู้คน วิธีคิด แนวปฏิบัติ และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลให้การทบทวนแนวคิดการบริหารงานกองถ่ายทำภาพยนตร์จำเป็นที่จะต้องผนวกลมองเชิงวัฒนธรรมด้วยนั่นเอง



### 2.2.3 แนวคิดการศึกษากองถ่ายในเชิงวัฒนธรรม (Production Cultural Studies)

แนวคิดการศึกษากองถ่ายทำภาพยนตร์ในเชิงวัฒนธรรม (Production Cultural Studies) พบได้ในงานของ John Thornton Caldwell ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญจากการศึกษากองถ่ายทำภาพยนตร์และโทรทัศน์ของ Caldwell ในผลงาน *Production Culture: Industrial Reflexivity and Critical Practice in Film and Television* (2008) ซึ่งได้นำเสนอมิติทางวัฒนธรรมศึกษาให้มีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมภาคการผลิต ผ่านการสำรวจแนวปฏิบัติทางวัฒนธรรม (Cultural Practice) และระบบความเชื่อ (Belief Systems) เพื่อสะท้อนตัวตนของบุคลากรในอุตสาหกรรมและทำให้เกิดความเข้าใจต่อแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ได้มากยิ่งขึ้น

John Thornton Caldwell (2008) นำเสนอกองถ่ายทำภาพยนตร์ในมุมมองที่แตกต่างออกไปจากการยึดโยงกับทีมงานด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยเน้นย้ำให้เห็นถึงควมมีตัวตนของกลุ่มแรงงานในภาคการผลิต หรือ ทีมงานใต้เส้น (Below the line) โดยหนึ่งในประเด็นสำคัญที่เป็นข้อค้นพบของ Caldwell จากการศึกษาเชิงวัฒนธรรมในกองถ่ายทำภาพยนตร์คือ “Trade Stories” ซึ่งผู้วิจัยได้ตีความและสรุปความเข้าใจในรูปแบบของ “เรื่องเล่าวงใน”

เรื่องเล่าวงใน (Trade Stories) เป็นการหยิบยกเรื่องเล่าสู่กันฟังที่เกิดขึ้นภายในในกลุ่มแรงงานบุคลากร และผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์มานำเสนอ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสำรวจตัวตน แนวปฏิบัติ หรือความเชื่อ ที่มีแนวโน้มจะเกิดขึ้นซ้ำ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการผลิต (Production) โดยเรื่องเล่าวงในเปรียบได้ดั่งค่านิยมและชุดความคิดที่มีมาอย่างยาวนาน เพื่อฝึกอบรมแรงงานหน้าใหม่ให้มีความเชี่ยวชาญในงานฝีมือเฉพาะด้านของตัวเอง ตลอดจนหล่อหลอมให้กลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมในกองถ่ายทำภาพยนตร์อีกด้วย อย่างไรก็ตามภายใต้บริบทของการศึกษาที่กล่าวว่า “วัฒนธรรมเป็นเรื่องของการตีความ (Culture as an interpretive system)” (Caldwell, p.2, 2008) ข้อเสนอเหล่านี้เปรียบเสมือนการแสดงออกแบบหนึ่งเท่านั้น และไม่ได้เป็นข้อสรุปหรือข้อกำหนดที่ตายตัวเสมอไป

ในทัศนะของ Caldwell หนึ่งในเรื่องเล่าวงใน (Trade Stories) ที่ได้รับความนิยมมากที่สุดคือเรื่องสงครามในกองถ่าย (The production war story) ซึ่งเรื่องเล่าลักษณะดังกล่าวเป็นการเปรียบเทียบการออกกองถ่ายทำภาพยนตร์เป็นดั่งการต่อสู้ทางทหารหรือการทำศึกสงคราม อาจเป็นได้ทั้งการพูดคุยกันท่ามกลางทีมงานกองถ่ายเอง หรือเป็นเรื่องที่คนในกองถ่ายบอกเล่าเรื่องราวในอาชีพของตนเองให้สาธารณะได้รับรู้

“เชื่อกันว่า ถ้าการทำหนังคือการทำสงคราม ผู้กำกับก็คือ  
ผู้บัญชาการสูงสุด ”

เป็นเอก รัตนเรือง (ผู้ช่วยผู้กำกับ ศูนย์กลางของจักรวาล, 2546)

“การสร้างภาพยนตร์คือสงคราม เมื่อคุณอยู่ในสงครามและ  
อยู่ในสนามเพลาะ คุณจะสร้างมิตรภาพที่จะพึ่งพากันและกันด้วยชีวิต”

Fatih Akin (Variety, 2015)

แม้ว่าโปรดิวเซอร์หรือผู้กำกับภาพยนตร์จะผันตัวเองเป็นส่วนหนึ่งกับเรื่องสงครามในกองถ่าย  
ในบางครั้ง แต่แนวโน้มที่เกิดขึ้นส่วนมากมักพบได้ในกลุ่มแรงงานภาคการผลิต หรือ ทีมงานใต้เส้น  
(Below the line) ที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคประเภทต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ทีมงานฝ่ายกล้อง ฝ่าย  
เสียง ฝ่ายอุปกรณ์ และทีมจัดไฟ โดย Caldwell ได้ตั้งข้อสังเกตดังกล่าวจากเรื่องเล่าที่เกิดขึ้นในกอง  
ถ่ายทำภาพยนตร์ฮอลลีวูดผ่านมุมมองของทีมงานฝ่ายกล้อง ซึ่งสรุปใจความสำคัญได้ดังนี้

“ในระหว่างที่ Jordan Cronenweth (ผู้กำกับภาพ) ถือก้อง  
ถ่ายภาพยนตร์เพื่อตามติดนักแสดงซึ่งรับบทเป็นทหารญี่ปุ่น เขาต้อง  
เผชิญกับความยากลำบากในการถ่ายทำในป่าที่เต็มไปด้วยเศษขยะซึ่ง  
ทำให้เคลื่อนไหวได้ไม่สะดวก อุณหภูมิของกล้อง Panavision ยิ่งทำให้  
ทุกอย่างร้อนขึ้นจนเปียกชุ่มไปด้วยเหงื่อ

ในจังหวะที่นักแสดงเดินขึ้นไปบนเขา Jordan ตามไปติด ๆ ใน  
ตอนนั้นเองที่เขาเหยียบลงบนแผ่นไม้ซึ่งมีตะปูสตันติดอยู่ที่ ตะปูมันทิ่ม  
รองเท้าและทะลุมาจนถึงหลังเท้า แต่ Jordan กำลังจมอยู่กับการถ่าย  
หนังและเขาแทบจะรู้สึกมันด้วยซ้ำ! เขายังคงถ่ายต่อไปเรื่อย ๆ ทั้ง ๆ  
ที่มีแผ่นไม้ขนาดหกนิ้วติดอยู่ที่เท้า แถมเขายังพยายามจะสะบัดมัน  
ออกไปเพื่อที่จะได้ถ่ายหนังได้ต่อ จนในที่สุด ในสักคนก็ตะโกนว่า ‘คัท’  
ด้วยความเมตตา นี่แหละ Jordan จมดิ่งอยู่กับการถ่ายหนัง ความ  
เจ็บปวดต้องมาทีหลัง”

Conrad Hall (Production Culture, 2002, p.39)

คำบอกเล่าดังกล่าวแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงความไม่แยแสต่อความเจ็บปวดอันเนื่องมาจากความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน ภายใต้กองถ่ายทำที่เปรียบเหมือนสงครามซึ่งทีมงานต้องจมอยู่ในสภาวะดังกล่าว ทั้งนี้ Caldwell ได้ขยายความเพิ่มเติมถึงผู้เล่าเรื่อง ที่เน้นย้ำให้เห็น ความร้อน หายาดเหงื่อ ความเจ็บปวด และภาระหน้าที่จากกล้อง Panavision อันใหญ่หลวง เพื่อให้เห็นบทบาทหน้าที่ของทีมงานฝ่ายกล้อง ตลอดจนเรื่องเล่าเร้าอารมณ์ (Dramatic arc) ที่จบลงอย่างสมบูรณ์พร้อมทั้งสอนให้รู้ว่า ‘จมดิ่งอยู่กับการถ่ายหนัง ความเจ็บปวดต้องมาทีหลัง’ เป็นตั้งอุปมาอุปไมยที่ผู้เล่าเรื่องต้องการนำเสนอ กล่าวโดยสรุปคือ การออกกองถ่ายทำภาพยนตร์ที่เป็นตั้ง การทำศึกสงคราม เป็นชุดความคิดที่ส่งต่อถึงกันในหมู่แรงงานกองถ่ายทำภาพยนตร์ผ่านเรื่องเล่าวงในที่มีการผลิตซ้ำ (Caldwell, p.40, 2008)

เรื่องเล่าวงใน (Trade Stories) อีกประเภทหนึ่งที่สอดคล้องกับเรื่องสงครามในกองถ่ายและแพร์หลายในกลุ่มแรงงานและทีมงานใต้เส้น (Below the line) คือเรื่องเล่าแบบที่ไม่น่าจะจะเป็นไปได้ (Against-all-odds) โดยเรื่องเล่าในลักษณะนี้จะทำหน้าที่ในการนำเสนอตัวตนของคนทำหนัง ผ่านการสร้างลักษณะนิสัยในอุดมคติ ไม่ว่าจะเป็น ต้นกำเนิดที่ด้อยต่ำ (Lowly Origin) ความพากเพียรร่างกาย (Physical Perseverance) และการยึดหยัด (Tenacity) ซึ่งได้รับความนิยมในกลุ่มแรงงานฝีมือฝ่ายเทคนิค เช่น นักตัดต่อ (Editor) ช่างกล้อง (Camera Operators) ช่างไฟ (Gaffer)

Caldwell สรุปลักษณะของเรื่องเล่าแบบที่ไม่น่าจะจะเป็นไปได้ (Against-all-odds) ดังนี้

- ประการแรก เรื่องเล่าในลักษณะนี้จะเป็นการเน้นย้ำถึงจุดเริ่มต้นที่ต่ำต้อย จำเป็นต้องแสดงออก ขวนขวาย เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของคนในอุตสาหกรรม ยกตัวอย่างเช่น การไม่ได้ศึกษาในโรงเรียนภาพยนตร์ด้วยอุปสรรคทางการเงิน แต่ด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ จึงแสวงหาความรู้ด้วยตัวเองจากทั้งการอ่านหนังสือศิลปะ การถ่ายภาพและประวัติศาสตร์ภาพยนตร์ การอ่านนิตยสารหนัง หรือการรับชมภาพยนตร์ในทุกรูปแบบ
- ประการที่สอง เรื่องเล่าแบบที่ไม่น่าจะจะเป็นไปได้ (Against-all-odds) ให้ความสำคัญกับความกล้าหาญ ความพากเพียรและดีรั้นของแรงงานกองถ่าย กว่าจะบรรลุซึ่งความสำเร็จที่พวกเขาได้รับในปัจจุบัน ยกตัวอย่างเช่น การถูกกีดกันพื้นที่การแสดงความสามารถ การถูกปฏิบัติเป็นคนนอก แต่ในท้ายที่สุดก็พยายามต่อสู้เพื่อให้ได้พื้นที่ของตัวเองมา
- ประการที่สาม คือเรื่องเล่าที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการทำงานที่แม้จะตกอยู่ในสถานการณ์ที่ทรัพยากรหรือเงินทุนไม่เพียงพอ มีอยู่อย่างจำกัด แต่แรงงานก็ยังผสมผสานความคิดสร้างสรรค์และประสบการณ์ของเขาให้ออกมาเป็นผลงานที่เต็มเปี่ยม

ไปด้วย ‘หัวใจและจิตวิญญาณ’ ได้ ส่งผลให้เกิดเป็นเรื่องเล่าที่แสดงให้เห็นถึงความภาคภูมิใจอันเกิดจากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง สร้างความสำเร็จจากความว่างเปล่า และส่งต่อบทเรียนดังกล่าวไปยังกลุ่มแรงงานฝีมือฝ่ายเทคนิครุ่นต่อรุ่นเพื่อเป็นคติประจำใจในการต่อสู้เพื่อความอยู่รอดในวงการ ลักษณะของเรื่องเล่าแบบนี้ไม่น่าจะเป็นไปได้ (Against-all-odds) ในประการนี้จึงส่งเสริมการทดลอง แหกกฎเกณฑ์ ลงมือทำในสิ่งใหม่ ๆ แม้ว่าจะพบเจอข้อจำกัดแบบใดก็ตาม

- ประการสุดท้าย เรื่องเล่าประเภทนี้ถ่ายทอดความร่วมมือร่วมใจกันของแรงงานเพื่อต่อต้านความไม่เป็นธรรมหรือเรียกร้องให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพการทำงาน โดยหนึ่งในตัวอย่างสำคัญคือ การรณรงค์ภายใต้แคมเปญ “12 ON/12 OFF” ที่กลุ่มแรงงานในระดับปฏิบัติงานเรียกร้องให้จำกัดชั่วโมงการทำงาน 12 ชั่วโมงต่อวัน ตลอดจนส่งเสริมให้มีเวลาพักผ่อน 12 ชั่วโมงต่อวันเช่นกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการทำงานอันเนื่องมาจากการจัดตารางเวลาที่ไม่เป็นธรรม

กล่าวโดยสรุปได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องเล่าวงใน (Trade Stories) ของ Caldwell (2008) ทั้งในลักษณะของเรื่องสงครามในกองถ่าย (The production war story) หรือเรื่องเล่าแบบที่ไม่น่าจะเป็นไปได้ (Against-all-odds) เป็นการศึกษาวัฒนธรรมของกลุ่มแรงงานหรือทีมงานใต้เส้น (Below the line) รูปแบบหนึ่ง ที่เกิดจากการเล่าสู่กันฟังภายในวงสนทนาของเพื่อนพ้องคนทำงาน ไปจนถึงเรื่องราวที่ได้รับการถ่ายทอดผ่านสื่อสาธารณะ และกลายเป็นส่วนสำคัญในการหล่อหลอมตัวตน (Character) ของกลุ่มแรงงานในอุตสาหกรรมรุ่นสู่รุ่น ที่น้อมรับคติพจน์บางประการไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับวิถีชีวิตของตนเอง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงชุดความคิดและแนวปฏิบัติของอุตสาหกรรมนี้ได้เป็นอย่างดี แม้ว่าในท้ายที่สุดความพ่ายแพ้ที่ร้ายที่สุดจะทำให้พวกเขาบรรลุซึ่งความสำเร็จและเอาชนะเรื่องราวที่ไม่น่าจะเป็นไปได้ในอาชีพของตนเอง แต่ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าสภาพการทำงานที่ยากลำบากเหล่านี้อาจช่วยส่งเสริมผลประโยชน์ทางธุรกิจของนายทุน ซึ่งฉกฉวยโอกาสของกลุ่มแรงงานในการมีคุณภาพชีวิตที่ดีไปโดยไม่รู้เนื้อรู้ตัว

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานกองถ่ายทำภาพยนตร์ มุมมองด้านบทบาทหน้าที่ล้วนให้ความสำคัญเพียงตำแหน่งของบุคลากรวิชาชีพในอุตสาหกรรมภาพยนตร์เท่านั้น จนกลายเป็นข้อจำกัดในการศึกษาปัญหาเรื่องสวัสดิภาพและสวัสดิการของแรงงาน ในขณะที่มุมมองจากการศึกษากองถ่ายในเชิงวัฒนธรรม (Production Cultural Studies) มีความสำคัญในการเสริมมิติด้านความสัมพันธ์แบบลำดับชั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์ (Film Production Hierarchy) รวมไปถึงชุดความคิดและ

แนวปฏิบัติของกลุ่มแรงงานที่แฝงอยู่ในเรื่องเล่าวงใน (Trade Stories) ดังนั้นเพื่อนำปัจจัยเชิงวัฒนธรรมเหล่านี้ต่อยอดไปสู่การสำรวจปัญหาของแรงงาน การศึกษาเรื่อง “การสำรวจปัญหาและแนวทางพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย” จึงมุ่งความสนใจที่จะศึกษาแรงงานภาคการผลิต (Production) ประเภทที่มงานใต้เส้น (Below the line) เป็นหลัก เพราะนอกจากจะมีลำดับชั้นในกองถ่ายที่ถูกมองข้ามแล้ว ยังมีปัจจัยเชิงวัฒนธรรมที่เอื้อให้เกิดการกดทับของนายทุน จนไม่สามารถแปลงเสียงสะท้อนปัญหาด้านคุณภาพชีวิตที่เกิดขึ้นได้

โดยในลำดับถัดไปผู้วิจัยจะกล่าวถึงแนวคิดเรื่องชนชั้นสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญต่อการศึกษาเพื่อจำกัดความอาชีพผ่านมุมมองทางสังคมว่าบุคลากรเหล่านี้มีลักษณะและความแตกต่างจากแรงงานโดยทั่วไปอย่างไรเพื่อความเข้าใจต่อแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในมิติที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

### 2.3 แนวคิดเรื่องชนชั้นสร้างสรรค์

จากรูปแบบของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยที่ได้กล่าวถึงข้างต้น ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการผลิตภาพยนตร์ (Production) ให้ออกมาเป็นผลิตภัณฑ์ได้ ไม่ใช่เพียงองค์ประกอบด้านโครงสร้างของอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงองค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ ในฐานะของกลไกที่ใช้ในการคิดค้นเรื่องราว ออกแบบการสร้างต่อยอดสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ภาพยนตร์ออกมาเป็นสินค้าทางวัฒนธรรมที่มีมูลค่า ด้วยเหตุนี้อุตสาหกรรมภาพยนตร์จึงกลายเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่ช่วยในการขับเคลื่อนสังคมและเศรษฐกิจได้เป็นอย่างดี ในฐานะของอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ (Creative Industries) อันเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ใช้พื้นฐานของสินทรัพย์ทางวัฒนธรรมร่วมกับความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างสินค้าที่มีมูลค่าทั้งในทางพาณิชย์และคุณค่าทางสังคม (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์, 2563)

โดยสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (2563) ระบุว่า ระบบนิเวศของอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 3 ส่วนสำคัญที่จะทำให้อุตสาหกรรมเกิดการดำเนินงานร่วมกันและเอื้อต่อการพัฒนา ได้แก่ ข้อที่หนึ่ง องค์ประกอบพื้นฐาน (Fundamental) ได้แก่ ทรัพยากรด้านสร้างสรรค์ ไม่ว่าจะเป็นมรดกทางวัฒนธรรม ความหลากหลายทางชีวภาพ ทรัพยากรธรรมชาติ ฯลฯ ข้อที่สอง ตลาด (Market) หมายถึงเป้าหมายในการส่งมอบสินค้าและบริการให้แก่ผู้บริโภค และ ข้อที่สาม ผู้ขับเคลื่อน (Driver) อันเป็นทรัพยากรบุคคลและแรงงานสร้างสรรค์ (Creative People) ซึ่งมีส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดสินค้าและบริการสร้างสรรค์ขึ้น

จากการทบทวนแนวคิดการบริหารงานกองถ่ายทำภาพยนตร์ อุตสาหกรรมภาพยนตร์ในฐานะของอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้คนในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ จำนวนมาก ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าบุคลากรเหล่านี้ต่างยึดโยงกับสถานะความเป็นแรงงานสร้างสรรค์ (Creative People) ซึ่งไม่เพียงเกี่ยวข้องกับบุคลากรฝ่ายสร้างสรรค์เท่านั้น (Above the line Crew) แต่ยังรวมไปถึงกลุ่มแรงงาน ฝ่ายเทคนิค ช่างฝีมือต่าง ๆ (Below the line Crew) ที่มีส่วนในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมสร้างสรรค์นั่นเอง ซึ่ง Richard Florida (2007) ได้นิยามความหมายของบุคลากรที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการเชิงสร้างสรรค์ว่า Creative Class หรือแปลเป็นภาษาไทยได้ว่า “ชนชั้นสร้างสรรค์” (อ้างถึงใน สมบัติ กุสุมาวาลี, 2553)

สมบัติ กุสุมาวาลี (2553) ได้จำกัดความลักษณะหรือพฤติกรรมบางประการของชนชั้นสร้างสรรค์ เช่น ช่างเลือก ชอบคิดที่จะสร้างรูปแบบของงาน มีลีลาชีวิต (Life styles) ที่เป็นของตัวเอง ชอบใช้ชีวิตในสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พวกเขาได้สามารถแสวงหาหรือค้นพบงานและรูปแบบการใช้ชีวิตที่เป็นตัวเองได้ ภายใต้สภาพบริบทที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Context) และก่อให้เกิดโครงสร้างทางสังคมแบบใหม่

Florida (2002 อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) กล่าวว่าพลังของชนชั้นสร้างสรรค์จะส่งผลดีทั้งต่อผลิตภัณฑ์/ผลงาน และการพัฒนาเมือง ซึ่งกิจกรรมอันเกิดจากกลุ่มชนชั้นสร้างสรรค์นั้นจะนำไปสู่การมีชีวิตที่มีความสุขและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของเมืองอีกด้วย

อย่างไรก็ตามแม้ว่าสถานะความเป็นชนชั้นสร้างสรรค์จะมีความยืดหยุ่น คล่องตัว กำหนดลีลาการใช้ชีวิตได้ แต่เมื่อพิจารณาถึงลักษณะการทำงานเหล่านี้ แนวคิดชนชั้นสร้างสรรค์ก่อให้เกิดข้อถกเถียงถึงการทำงานที่ไม่มีความแน่นอน ความอิสระที่ไม่มีอยู่จริง การยึดตัวเองเป็นศูนย์กลางตลอดจนการเสพติดการทำงานเพื่อเติมเต็มตนเองผ่านความคิดสร้างสรรค์ (Workaholism as creative forms of self-fulfillment) (Caldwell, p.33, 2008) สอดคล้องไปกับข้อเสนอของ เก่งกิจ กิติเรียงลาภ ที่วิพากษ์แนวคิดชนชั้นสร้างสรรค์ผ่านแนวคิดเรื่องแรงงานอวัตุ (Immaterial labour) ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์อย่างชัดเจน

จากบทความ “เราทุกคนคือศิลปิน”: อวัตุศึกษาว่าด้วยแรงงาน (2557) เก่งกิจ กิติเรียงลาภ ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการผลิตในระบบทุนนิยมอุตสาหกรรม (Industrial capitalism) ที่แต่เดิมมุ่งเน้นการผลิตสร้างวัตถุ (Material) ในโรงงานอุตสาหกรรม โดยที่แรงงานไม่จำเป็นต้องใช้

ความคิดในกระบวนการผลิตแต่เน้นการใช้แรงงานร่างกาย ไปสู่ระบบทุนนิยมหลังอุตสาหกรรม (Post-Industrial capitalism) หรือระบบทุนนิยมการรับรู้ ที่ผลิตสร้างอวัตถุ (Immaterial) หรือการผลิตสร้างเชิงความหมาย อารมณ์ ความรู้สึกและความรู้ ทำให้แรงงานในระบบทุนนิยมหลังอุตสาหกรรมมุ่งเน้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์มากกว่าแรงงานร่างกาย งานของแรงงานประเภทนี้จะไม่ใช่แค่การผลิตเสื้อผ้า รองเท้า หรือวัตถุอื่น ๆ เท่านั้น แต่จะเป็นการทำงานที่คล้ายกับศิลปิน เช่น งานบริการที่ผลิตสร้างความรู้สึกรัก งานสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม งานเขียน งานโฆษณา งานที่สร้างความหมายให้กับตัวสินค้า เป็นต้น โดยการศึกษาแรงงานอวัตถุดังกล่าวนี้ เป็นการขยายมโนทัศน์ “แรงงาน” ออกไปให้ครอบคลุมการใช้แรงงานในหลายรูปแบบ ตั้งคำถามกับเส้นแบ่งระหว่างแรงงาน ความรู้กับแรงงานไร้ทักษะความรู้ เส้นแบ่งระหว่างผู้ผลิตและผู้บริโภค หรือเส้นแบ่งระหว่างอุตสาหกรรมกับภาคการผลิตที่ไม่ใช่อุตสาหกรรม ไม่สามารถนำเส้นแบ่งและการจัดประเภทในแบบเก่ามาใช้ในการทำความเข้าใจได้อีกต่อไปในโลกปัจจุบันที่แรงงานกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก

เก่งกิจ กิติเรียงลาภ กล่าวว่า สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปก็คือ งานทุกประเภทในทุกภาคการผลิตถูกทำให้เป็นอวัตถุมากขึ้น (Immaterialization) ต่อให้เป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการก็ ต้องมีทักษะของการสื่อสารหรือทักษะในการคิดสร้างสรรค์ทั้งสิ้น ความรับรู้เกี่ยวกับระบบทุนนิยมจึงไม่ได้ทำลายภาคอุตสาหกรรมให้หายไป แต่ได้เข้าไปเปลี่ยนแปลงระบบการแบ่งงานกันทำในระดับโลก เสียใหม่ พร้อม ๆ กับเพิ่มคุณสมบัติเชิงอวัตถุลงไปในกระบวนการผลิตและในตัวตนของแรงงานเอง

ปรากฏการณ์สำคัญอันเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงของระบบทุนนิยมจากระบบทุนนิยมอุตสาหกรรมสู่ระบบทุนนิยมการรับรู้ก็คือ การเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการจ้างงานในระบบทุนนิยม ความรู้ การผลิตไม่จำเป็นต้องอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมเสมอไป เวลาในการใช้ชีวิตและการทำงาน ไม่ได้ถูกแบ่งตามระบบ 888 ที่ 8 ชั่วโมงแรกคือเวลาของการทำงานในโรงงาน 8 ชั่วโมงต่อมาคือเวลาในการใช้ชีวิต และ 8 ชั่วโมงสุดท้ายคือเวลาพักผ่อน แต่แรงงานจำนวนมากไม่ได้อยู่ในระบบการจ้างงานแบบเต็มเวลา ไม่มีระบบสวัสดิการทางสังคมแบบคนที่ทำงานประจำ แต่อยู่ในรูปของ ฟรีแลนซ์ การรับจ้างทำงานอยู่ที่บ้าน หรือแม้แต่การทำงานพาร์ทไทม์ (Part-Time)

ฟรีแลนซ์ (Freelance) ซึ่งเป็นคำที่นิยมใช้ในบริบทอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ในประเทศไทย หมายถึงแรงงานที่อยู่ภายใต้กลุ่มธุรกิจขนาดเล็ก สถานะของแรงงานรับจ้างอิสระ ไม่ใช่แนวคิดทางกฎหมาย แต่เป็นคำที่ใช้ในกลุ่มแรงงานภาคบริการคล้ายกับคำอื่น ๆ เพื่ออ้างถึงความสัมพันธ์ โดยทั่วไปของงานหรือคนทำงานที่มีความโดดเด่นในเรื่องความเป็นอิสระ เช่น รับจ้างอิสระ

(Independent Contracting) รับจ้างเป็นรายชิ้น (Portfolio working) นักวิจัยหลายคนมองว่า แรงงานรับจ้างอิสระ เป็นแรงงานอิสระที่ทำงานประเภทการใช้ความคิดสร้างสรรค์และสื่อ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น งานออกแบบ บรรณาธิการ การผลิตสื่อ และธุรกิจการค้า เป็นต้น

ลักษณะสำคัญประการหนึ่งของแรงงานอวัตุก็คือ การผลิตที่ใช้งานฝีมือ (Craft) ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญที่สุดของการผลิตในระบบทุนนิยมความรู้ ในขณะที่ระบบทุนนิยมอุตสาหกรรมมุ่งเน้นการผลิตสินค้าที่มีมาตรฐานคล้ายคลึงกันและมีจำนวนมาก ระบบทุนนิยมความรู้กลับปฏิเสธการผลิตและการบริโภคสินค้าที่เหมือน ๆ กัน แต่เน้นการบริโภคความแตกต่างหลากหลาย ความแตกต่างหลากหลายจึงต้องมีลักษณะเฉพาะในตัวเอง ยิ่งแตกต่างมากเท่าไร สินค้าประเภทนั้นยังมีราคามากขึ้น ในแง่นี้มูลค่าที่อยู่ในสินค้าในระบบทุนนิยมปัจจุบันจึงไม่ใช่มูลค่าใช้สอยเชิงกายภาพแบบที่เกิดขึ้นในระบบทุนนิยมอุตสาหกรรม แต่กลับเกิดขึ้นผ่านการสร้างความรับรู้ ความรู้สึก ภาพลักษณ์ รวมถึงเรื่องเล่าที่น่าสนใจและแตกต่างให้แก่ตัวสินค้าเอง มูลค่าที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกและความรับรู้ จึงมีที่มาจากองค์ประกอบที่เป็นอวัตุ ที่เป็นเรื่องของงานฝีมือที่เฉพาะเจาะจงและเชื่อมโยงกับตัวตน ที่มีอัตลักษณ์เฉพาะของผู้ผลิต มากกว่าองค์ประกอบในเชิงวัตถุซึ่งเน้นความเหมือนและมาตรฐานเดียวกันของสินค้านั้น ๆ โดยองค์ประกอบที่เป็นอวัตุดังกล่าวจึงต้องการความเป็นช่างฝีมือและงานฝีมือมากกว่าที่จะเป็นการผลิตแบบอุตสาหกรรมหรือสายพานที่สินค้าส่วนใหญ่มีความเหมือนกัน ตัวอย่างสำคัญของการให้คุณค่ากับงานฝีมือก็คือ การผลักดันให้เกิดระบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative economy) ที่เน้นผู้ประกอบการขนาดเล็กที่มีไอเดียเดียวที่แตกต่างออกไป พร้อม ๆ กับการขยายตัวงานฝีมือ/ทำมือ ในการผลิตสินค้าของผู้ประกอบการขนาดเล็ก

แรงงานอวัตุสามารถทำการผลิตที่ไหนก็ได้ แรงงานไม่ต้องมากระจุกรวมกันในที่เดียวแบบที่เคยทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือออฟฟิศ แต่กระจายอยู่ทั่วไปตามร้านกาแฟ ห้องสมุด บ้านที่ถูกปรับเป็นออฟฟิศส่วนตัว สตูดิโอ และสถานที่อื่น ๆ ที่ไม่เคยถูกนับว่าเป็นสถานที่ทำงาน พวกเขาสามารถสร้างมูลค่าในทุกที่ทุกเวลาตราบเท่าที่เขาใช้ความคิดสร้างสรรค์ แรงงานอวัตุจึงมีลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ที่ต้องผลิตซ้ำ และขยับขยายทักษะหรือที่มักจะถูกเรียกว่า ทุนมนุษย์ ของตนเองอยู่ตลอดเวลา ในแง่นี้ แรงงานอวัตุจึงไม่เพียงแต่ใช้กำลังร่างกายของตนเองในการสร้างมูลค่า แต่ยังใช้กำลังความคิดและทักษะการใช้ชีวิตของตนเองในการผลิตสร้างมูลค่าด้วย แต่ทว่า การผลิตสร้างมูลค่ากลับไม่ได้เกิดในพื้นที่ของทุนหรือโรงงาน (ที่การแย่งชิง/ขูดรีดมูลค่าของทุน



ต่อแรงงานมาจากอำนาจในการถือครองปัจจัยการผลิต) แต่เป็นการผลิตสร้างมูลค่าที่มีลักษณะเป็นนามธรรมที่เกิดขึ้นภายในร่างกายและสมองของแรงงานเอง

ในแง่ดังกล่าว ศิลปินหรือคนทำงานด้านศิลปะเองก็อยู่ในสภาพไม่ต่างจากแรงงานประเภทอื่นในระบบทุนนิยม คืออยู่ในระบบการจ้างงานแบบยืดหยุ่นที่ไม่มีสวัสดิการและไม่มีความมั่นคงในการทำงาน คำถามที่ตามก็คือ ศิลปินหรือแรงงานอวัตุเป็นชนชั้นแรงงานหรือเป็นผู้ประกอบการกันแน่ เนื่องจากศิลปินและคนทำงานสร้างสรรค์ ต่างกันไม่มีเวลาในการทำงานที่แน่นอน เพราะในทุกสถานที่และทุกเวลา พวกเขาสามารถทำการผลิตได้ ประกอบกับการที่แรงงานอวัตุเหล่านี้ไม่มีความมั่นคงในเรื่องรายได้ ส่งผลให้พวกเขาถูกบีบให้ต้องทำงานหลาย ๆ งานในแต่ละวัน หรือถูกบีบให้ต้องวิ่งหางานใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ดังที่เราเห็นในการทำงานของนักออกแบบสร้างสรรค์ซึ่งส่วนใหญ่หรือเกือบทั้งหมดอยู่ในระบบการจ้างงานแบบฟรีแลนซ์ (เก่งกิจ กิติเรียงลาภ, 2557)

จากบทความข้างต้น นอกจากแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์จะมีสถานะความเป็นชนชั้นสร้างสรรค์แล้ว พวกเขาเหล่านี้ยังล้วนเป็นส่วนหนึ่งของแรงงานอวัตุอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ด้วยเช่นเดียวกัน เจื่อนไซและลักษณะปัญหาการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ที่ไม่มีสวัสดิการและความมั่นคง สอดคล้องไปกับปัญหาของแรงงานในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ซึ่งบทความของ Banks and Hesmondhalgh (2009) เรื่อง *Looking for work in creative industries policy* ได้นำเสนอข้อขัดแย้งของและวิพากษ์สถานะความเป็นชนชั้นสร้างสรรค์ในบริบทของประเทศสหราชอาณาจักรไว้อย่างน่าสนใจ โดยสรุปใจความสำคัญได้ดังต่อไปนี้

Mark Banks และ David Hesmondhalgh ระบุว่าในปัจจุบันสหราชอาณาจักรและรัฐบาลในประเทศอื่น ๆ กำลังแสวงหาผลประโยชน์จำนวนมากจากสินค้าทางวัฒนธรรม ผ่านนโยบาย “อุตสาหกรรมสร้างสรรค์” ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่อุตสาหกรรมโทรทัศน์ โฆษณา ดนตรี ศิลปะ งานฝีมือ ไปจนถึงภาพยนตร์ โดยอุตสาหกรรมเหล่านี้ถูกขับเคลื่อนด้วยแรงงานที่ล้วนมีลักษณะเฉพาะซึ่งเกี่ยวข้องกับ ความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรม ศิลปะ งานฝีมือ สตูดิโอ เป็นต้น และด้วยการสร้างวาทกรรมเชิงโรแมนติกให้กับศิลปะ (Romantic discourses of art) แรงงานสร้างสรรค์ (Creative labour) จึงถือกำเนิดขึ้น เพื่อมุ่งเน้นการผลิตสินค้าที่มีความเป็นของแท้อันมีคุณค่าเฉพาะตัวซึ่งไม่สามารถแสวงหาได้จากโรงงานแห่งไหน เพื่อตอบสนองความงามและแสดงออกเชิงสัญลักษณ์แทนที่ประโยชน์ใช้สอยเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามภายใต้อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ที่มีแรงงานสร้างสรรค์เป็นศูนย์กลางการผลิตสินค้าและวัฒนธรรม พวกเขายังคงมีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับ แรงงาน

ประเภทอื่น ๆ ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานภาคการผลิต ภาคการบริการ และแรงงานด้านเทคนิค ซึ่งยังคงได้รับค่าตอบแทนน้อย และมีสถานะต่ำต้อย ยิ่งไปกว่านั้นแม้ว่ารัฐบาลจะเดินหน้าขับเคลื่อน เศรษฐกิจสร้างสรรค์ แต่เอกสารนโยบายต่าง ๆ ระบุถึงปัญหาของแรงงานสร้างสรรค์ไว้ค่อนข้างน้อย

แรงงานสร้างสรรค์ส่วนมากถูกล่อลวงจากวาทกรรมเชิงโรแมนติก ด้วยคำมั่นสัญญาแห่งชื่อเสียงและเงินทองที่ฝังลึกอยู่ในอุตสาหกรรม อันมีแรงบันดาลใจมาจากเรื่องราวความสำเร็จที่ไม่ น่าจะเกิดขึ้นได้ เช่น เรื่องราวของบิล เกตส์ สตีฟ จอบส์ ศิลปินสายเลือดใหม่ ฯลฯ ส่งผลให้แรงงานที่ เพิ่งเริ่มต้นในสายงานได้รับการปลุกเร้าให้จินตนาการว่าตนเองเป็น “ดารา” ที่เป็นจุดศูนย์กลางใน เรื่องราวของตัวเอง ด้วยความพยายามของภาครัฐในการชี้ให้เห็นว่างานสร้างสรรค์นั้นขับเคลื่อนด้วย ทักษะและพรสวรรค์โดยกำเนิดที่ใครก็สามารถทำได้ หรือการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ดั้งเดิม (Original Creativity) ซึ่งปฏิเสธพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่มีส่วนร่วมออกไป

ค่านิยมเหล่านี้จูงใจให้ผู้คนเลือกที่จะประกอบอาชีพอิสระและเป็นผู้ประกอบการเพื่อจิต วิญญาณแห่งการสำรวจและเติมเต็มตนเอง ซึ่ง Mark Banks และ David Hesmondhalgh ได้ นำเสนอปัญหาของแรงงานสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นตามมา ดังนี้

- งานสร้างสรรค์มักถูกพิจารณาเป็น “งานต่องาน” ส่งผลให้เกิดการทำงานที่ไม่สม่ำเสมอ เป็นสัญญาระยะสั้น มีการคุ้มครองงานเพียงเล็กน้อย โอกาสในการทำงานไม่แน่นอน รายได้จึงน้อยและถูกกระจายออกไปอย่างไม่เท่าเทียม การคุ้มครองสุขภาพหรือเงิน บำนาญมีจำกัด มีแนวโน้มที่จะต้องรับทำหลายงาน
- แรงงานสร้างสรรค์มีจำนวนล้นตลาด (Oversupply)
- แรงงานสร้างสรรค์ถูกมองว่าใช้ชีวิตอยู่ในจินตนาการมากกว่าความเป็นจริงที่ต้องเผชิญกับ ภาระหน้าที่อันยากลำบาก
- แรงงานไม่สามารถคาดหวังการปกป้องจากสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่งหรือการร่วมมือ เพื่อสนับสนุนซึ่งกันและกันได้ ภายใต้อุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพาตนเองด้วยทักษะและ ความสามารถเฉพาะบุคคล แรงงานสร้างสรรค์ส่วนใหญ่จึงมีความเป็นปัจเจกสูง สิ่งเหล่านี้ จึงเป็นเครื่องยืนยันได้ว่าอัตลักษณ์ส่วนรวม (Collective Identities) ไม่มีความจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประกอบอาชีพฟรีแลนซ์ที่มีงผลประโยชน์รายบุคคลมากกว่าการ เรียกร้องแบบส่วนรวม ส่งผลให้การต่อรองผลประโยชน์ร่วมกันเป็นกลุ่มจึงถูกละทิ้งไป
- วาทกรรม “พรสวรรค์” และ “คนดัง” กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้แรงงาน สร้างสรรค์ในฐานะปัจเจกบุคคลกระโจนเข้าสู่ความใฝ่ฝันจะมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ

จนกลายเป็นเครื่องมือเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรหรืออุตสาหกรรมโดยไม่รู้ตัว และบีบบังคับให้แรงงานสร้างสรรค์ต้องยอมรับสภาพในการทำงานตัวคนเดียวอย่าง อับจนหนทาง

- เมื่อต้องเผชิญกับความผิดพลาด การทำงานด้วยตัวคนเดียวส่งผลให้เกิดการโทษตัวเองของแรงงานสร้างสรรค์ และอาจนำไปสู่ความผิดหวังและความท้อแท้ในอาชีพได้
- ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการพึ่งพาตนเองเป็นหลักของแรงงานสร้างสรรค์ ทำให้กลายเป็นเรื่องยากที่จะนำคุณลักษณะเหล่านี้มานำเสนอต่อภาครัฐ การอภิปรายหรือกำหนดเป็นนโยบายของอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ไม่ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจน หรือแทบไม่ได้กล่าวถึงสภาพการทำงานในอุตสาหกรรมที่เป็นปัญหา หากแต่ผลึกความรับผิดชอบกลับไปที่แรงงานสร้างสรรค์ให้มีความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะตอบสนองต่อความผันผวนของนายจ้างได้เอง โดยลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่นถูกระบุให้เป็นผลกระทบในเชิงบวกของเศรษฐกิจสร้างสรรค์มากกว่า

แม้ว่าสถานะความเป็นชนชั้นสร้างสรรค์จะได้มาซึ่งอิสรภาพและความยืดหยุ่นในการทำงาน แต่ก็ต้องแลกมาด้วยปัญหาด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่มากมาย ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดเรื่องชนชั้นสร้างสรรค์มาผนวกเข้ากับการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อทำความเข้าใจลักษณะเฉพาะของกลุ่มแรงงานสร้างสรรค์ซึ่งรวมไปถึงแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มแรงงาน ฝ่ายเทคนิคช่างฝีมือต่าง ๆ (Below the line Crew) ที่ล้นพกพาสถานะชนชั้นสร้างสรรค์ติดตัวไปด้วยเสมอ และต้องเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่งผลให้แรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์จำนวนไม่น้อย ต้องใช้ชีวิตอยู่ภายใต้ระบบ “แรงงานพเนจร” (Nomadic labour system) (Caldwell, 2008, p.113) ที่ต้องแสวงหางานอย่างไม่เป็นหลักเป็นแหล่งอยู่ตลอดเวลา รับจ้างทำงานจำนวนมากติดต่อกันหรือย้ายสถานที่ทำงานจากกองถ่ายหนึ่งไปสู่อีกกองถ่ายหนึ่งอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอด แม้แรงงานเหล่านี้จะได้รับค่าตอบแทนสูง แต่ทำให้พวกเขาจำเป็นต้องเจอกับชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และปัญหาด้านอื่น ๆ ตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ด้วยเหตุนี้ในหัวข้อถัดไปการศึกษาแนวคิดเรื่องแรงงานนอกระบบ จึงมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างบทสนทนาเชิงนโยบาย เพื่อทำความเข้าใจคุณลักษณะของแรงงานอิสระที่ไม่ได้รับการคุ้มครอง และสามารถระบุปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ภายใต้ความเข้าใจที่สอดคล้องกันว่าบุคลากรสร้างสรรค์เหล่านี้เป็นแรงงานประเภทหนึ่งซึ่งล้วนประสบปัญหาไม่ต่างจากแรงงานประเภทอื่น ๆ

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

### 2.4.1 ความหมายของแรงงานนอกระบบ

เมื่อพิจารณาจากมิติทางเศรษฐกิจและมิติทางกฎหมาย ลักษณะการทำงานของแรงงานด้านภาพยนตร์ในฐานะชนชั้นสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็น การทำ ‘งานต่องาน’ ทำงานได้ทุกสถานที่ การไม่ได้อยู่ในระบบการจ้างงานแบบเต็มเวลา หรือแม้กระทั่งการกำหนดสถานะตัวเองในรูปของ ‘ฟรีแลนซ์’ ล้วนมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับแนวคิดเรื่องแรงงานนอกระบบโดยตรง สืบเนื่องจากความเป็นอิสระทางอาชีพนั่นเอง ส่งผลให้แรงงานเหล่านี้ไม่มีการทำงานที่เป็นระเบียบแบบแผน ไม่ได้ขึ้นตรงกับสังกัดใดสังกัดหนึ่ง กฎหมายแรงงานจึงอยู่นอกเหนือขอบเขตความคุ้มครอง และเมื่อเป็นเช่นนั้นแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์จึงถูกเพิ่มสถานะความเป็นแรงงานนอกระบบไปโดยปริยาย

โดยความหมายของแรงงานนอกระบบมีผู้นิยามไว้มากมาย ดังนี้

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2551) ได้เสนอความหมายของแรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้ทำงานซึ่งตกลงทำงานให้ผู้จ้างทำงาน โดยได้รับค่าตอบแทนในการทำงานไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร และไม่อยู่ภายใต้การคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2563) ระบุว่าแรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ

มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (2560) ให้ความหมายของแรงงานนอกระบบ หมายถึง แรงงานที่ทำงานอิสระ หรือเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองในระบบการประกันสังคม ได้แก่ คนทำงานที่ไม่เต็มเวลา (Part-Time Worker) คนงานที่รับงานไปทำที่บ้าน (Home – Based Worker) คนงานที่ทำงานแบบเหมาช่วง (Sub – Contract Worker) และคนงานที่ทำงานระยะสั้น (Short – Time Worker)

นนทกานต์ จันทร์อ่อน (2556) กล่าวว่า แรงงานนอกระบบ (Informal Workers) คือผู้ใช้แรงงานที่ทำงานโดยไม่มีสัญญาการจ้างงานที่เป็นทางการ หรือไม่มีนายจ้างตามความหมายของกฎหมายแรงงาน ไม่ได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง ไม่มีค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่แน่นอน เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือเป็นผู้ที่ทำงานชั่วคราว แรงงานนอกระบบจึงเป็นแรงงานที่

ไม่ได้อยู่ในกรอบความคุ้มครองของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม ทำให้ไม่มีหลักประกันความมั่นคงใด ๆ ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานที่มั่นคง ค่าตอบแทนแรงงานที่เป็นธรรม สุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน และความมั่นคงในการดำรงชีวิตเมื่อเข้าสู่วัยชรา

โดยทั่วไปแรงงานนอกระบบ (Informal Workers) มีความหมายตรงกันข้ามกับแรงงานในระบบ (Formal Workers) ซึ่งหมายถึงระบบการจ้างงานที่เป็นทางการ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายแรงงานอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้แรงงานในระบบ เป็นแรงงานที่มีรายได้ประจำ มีเงินเดือนที่แน่นอนหรือเรียกได้ว่าเป็นมนุษย์เงินเดือน และที่สำคัญที่สุดคือการได้รับความคุ้มครองต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้แรงงานในระบบยังมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงานและได้รับสิทธิคุ้มครองจากการประกันสังคม การประกันสุขภาพ และประกันสุขภาพ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การนิยามความหมายของแรงงานส่วนมาก พิจารณาจากหลักทางกฎหมาย ทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานและหลักทางประกันสังคม แม้ว่าหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้ขยายขอบเขตการคุ้มครองแรงงานในระบบเกือบทุกประเภทกิจการและเกือบทุกประเภทของลูกจ้างก็ตาม แต่ก็ยังมีบางส่วนที่ไม่ได้รับการคุ้มครองดังกล่าวซึ่งจะส่งผลให้แรงงานเหล่านี้เป็นแรงงานนอกระบบนั่นเอง

#### 2.4.2 ประเภทของแรงงานนอกระบบ

มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพจำแนกแรงงานนอกระบบตามลักษณะของการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจหรือตามกลุ่มอุตสาหกรรม แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- 1) แรงงานนอกระบบภาคการเกษตร หมายถึง เกษตรกรที่ประกอบอาชีพในที่ดินของตนเอง หรือผู้รับจ้างทำการเกษตรในสาขาต่าง ๆ เช่น ทำไร่ เพาะปลูก ประมง เป็นต้น
- 2) แรงงานนอกระบบภาคการบริการ หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพอิสระในสาขาการค้า เช่น ผู้ค้าหาบเร่แผงลอย ผู้ค้าในตลาดนัด เป็นต้น และผู้ประกอบอาชีพอิสระในสาขาการให้บริการ เช่น ผู้รับจ้างทำความสะอาด ผู้ขับรถรับจ้าง และผู้รับจ้างบริการทั่วไปที่ไม่ใช้ทักษะวิชาชีพขั้นสูง เป็นต้น
- 3) แรงงานนอกระบบภาคการผลิต ได้แก่ ผู้รับงานไปทำที่บ้านในลักษณะผลิต ประกอบบรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของให้กับผู้ว่าจ้างตามเงื่อนไขที่ผู้ว่าจ้างกำหนดด้วยตัวเอง มีสมาชิกในครัวเรือนช่วยเหลือ

มูลนิธิการพัฒนาแรงงานและอาชีพยังมีการจำแนกประเภทของแรงงานนอกระบบตามลักษณะงานและเงินเดือนที่ได้รับ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- 1) แรงงานที่ทำงานรับจ้าง และมีเงินเดือนประจำ ได้แก่ แรงงานที่รับจ้างเอางานไปทำที่บ้าน แรงงานรับจ้างทำของ แรงงานรับจ้างทำการเกษตรตามฤดูกาล แรงงานประมง คนรับใช้และคนทำงานบ้าน คนขับรถส่วนตัวตามบ้าน เป็นต้น
- 2) แรงงานที่ทำอาชีพอิสระทั่วไป ได้แก่ คนขับรถรับจ้าง เกษตร ชาวนาชาวสวน แม่ค้าหาบเร่แผงลอย ช่างเสริมสวย ช่างตัดผม เป็นต้น

สำนักงานสถิติแห่งชาติรายงานผลการสำรวจแรงงานนอกระบบในปี พ.ศ. 2562 โดยจำแนกประเภทของแรงงานนอกระบบไว้ตามลักษณะอาชีพ ดังนี้

- 1) ผู้บัญญัติกฎหมายและผู้จัดการ
- 2) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ
- 3) ผู้ประกอบวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆ
- 4) เสมียน
- 5) พนักงานบริการ พนักงานในร้านค้าและตลาด
- 6) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและประมง
- 7) ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ
- 8) ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร
- 9) อาชีพพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขาย การบริการ
- 10) คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น

จากประเภทของแรงงานนอกระบบที่หลากหลาย ตะวัน วรณรัตน์ (2557) ได้แสดงความคิดเห็นต่อประเด็นดังกล่าวว่า ด้วยคำนิยามหรือการแบ่งประเภทของแรงงานนอกระบบที่หลากหลายตามความสนใจของหน่วยงานที่ทำการศึกษาค้นคว้า ทำให้การให้คำนิยามและการแบ่งประเภทของแรงงานนอกระบบแม้จะมีนัยยะไปในทางเดียวกัน แต่ก็ยังไม่เป็นเอกภาพและไม่ได้มีความหมายแบบเดียวกันทั้งหมด ความแตกต่างของการให้นิยามและการแบ่งประเภทที่แตกต่างกันดังกล่าว นำไปสู่ความคลาดเคลื่อนและไม่ตรงกันของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งในที่สุดก็จะส่งผลอย่างสำคัญต่อการกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการ

ข้อเสนอดังกล่าวสอดคล้องไปกับสถานการณ์ของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ได้เป็นอย่างดี สืบเนื่องจากการแบ่งประเภทแรงงานนอกระบบที่ไม่เป็นเอกภาพของหน่วยงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้ไม่ได้รับการจัดประเภทอย่างชัดเจนและไม่สอดคล้องค่านิยมใด ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า ปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลให้แรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไม่ได้รับการจัดจำทั้งในฐานะแรงงานนอกระบบเอง หรือแม้กระทั่งในฐานะแรงงานสร้างสรรค์ เนื่องจากไม่มีการนิยามและจัดประเภทจากหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรง แม้ลักษณะการทำงานจะตรงตามความหมายของแรงงานนอกระบบ แต่แรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ก็ไม่สามารถนิยามการทำงานและอาชีพของตนเองได้ แม้ว่าจะเป็กลุ่มอาชีพที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านแค่ไหนก็ตาม

ผู้วิจัยจึงได้หยิบยกข้อเสนอเรื่องการแบ่งประเภทแรงงานนอกระบบของตะวัน วรณรัตน์ (2557) มาใช้ เนื่องจากมีความสอดคล้องกับบริบทของอุตสาหกรรมภาพยนตร์มากที่สุด โดยจัดแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรกเป็นกลุ่มแรงงานที่ไม่มีทักษะ จึงทำให้มีค่าจ้าง (รายได้) ต่ำและมีความไม่มั่นคงในการทำงาน ส่วนกลุ่มที่สองเป็นกลุ่มแรงงานที่มีทักษะ จึงทำให้มีค่าจ้าง (รายได้) สูงและมีความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งแรงงานนอกระบบกลุ่มนี้เลือกที่อยู่นอกระบบด้วยตนเอง ซึ่งอาจเป็นเพราะพวกเขาเหล่านั้นไม่ต้องการเผชิญกับความยุ่งยากทางข้อกฎหมายและการจ่ายภาษี รวมถึงอาจไม่ต้องการรับสวัสดิการจากรัฐเนื่องจากเห็นว่ามีความคุณภาพต่ำเกินไป แต่ในทางตรงกันข้ามกลุ่มแรงงานที่มีค่าจ้างต่ำ ไม่สามารถปฏิเสธสถานะความเป็นแรงงานนอกระบบที่มีปัญหาได้

ข้อเสนอดังกล่าว นอกจากจะสอดคล้องกับบริบทการจ้างงานของอุตสาหกรรมภาพยนตร์แล้วยังสะท้อนมาถึงกลุ่มแรงงานในอุตสาหกรรมได้โดยตรง การแบ่งแรงงานออกเป็น 2 กลุ่มด้วยลักษณะข้างต้น สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องลำดับชั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์ที่เกิดการแบ่งแยกอย่างชัดเจนระหว่างทีมงานเหนือเส้น (Above the line) และทีมงานใต้เส้น (Below the line) ที่นอกจากจะเกี่ยวข้องกับมิติทางความสัมพันธ์ในกองถ่ายแล้ว ยังรวมไปถึงมิติทางแรงงานนอกระบบอีกด้วย โดยความแตกต่างของลักษณะงานที่ถูกรับค่าไม่เท่ากัน (ความคิดสร้างสรรค์และแรงงาน) อาจส่งผลให้ทีมงานเหนือเส้น (Above the line) และทีมงานใต้เส้นบางกลุ่ม (Below the line) เช่น ผู้กำกับ ภาพยนตร์ โปรดิวเซอร์ ช่างภาพ ผู้ออกแบบงานสร้าง ฯลฯ เป็นกลุ่มแรงงานที่มีทักษะ มีรายได้สูง และสามารถปฏิเสธสวัสดิการจากรัฐได้ ในขณะที่ทีมงานใต้เส้นอีกจำนวนหนึ่ง (Below the line) ซึ่งมีลักษณะการทำงานเป็นรายวัน เช่น ผู้ช่วยฝ่ายเสื้อผ้า ฝ่ายสวัสดิการ ผู้ช่วยกล้อง ฯลฯ ซึ่งเป็นกลุ่มที่เน้นใช้แรงงานมากกว่าทักษะจะมีรายได้ที่ต่ำกว่า ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน โดยกลุ่มแรงงาน

เหล่านี้มักถูกมองข้ามและไม่มีเสียงในการสะท้อนปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพวกเขา และจะทำให้เกิดปัญหาตามมาถึงความคุ้มครองทางกฎหมายและการไม่เป็นที่มองเห็นของภาครัฐ

### 2.4.3 ปัญหาของแรงงานนอกระบบ

นนทกานต์ จันทร์อ่อน (2556) ระบุสภาพปัญหาแรงงานนอกระบบ ซึ่งผู้วิจัยเชื่อมโยงให้เข้ากับแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ดังนี้

#### ปัญหาด้านที่ 1 แรงงานนอกระบบยังไม่เป็นที่รับรู้ของสังคม (Invisible)

เนื่องจากสังคมไทย ขาดระบบข้อมูลของแรงงานนอกระบบ ทำให้แรงงานเหล่านี้เข้าข่าย “ไม่มีตัวตน” ส่งผลให้แรงงานเหล่านี้มีเงื่อนไขการทำงานที่ไม่เป็นธรรม มีรายได้ไม่แน่นอน ขาดการคุ้มครอง ทั้งทางด้านแรงงานและหลักประกันทางสังคม ต้องเผชิญความเสี่ยงในทางเศรษฐกิจและสังคมที่รุนแรงและบ่อยครั้งกว่าแรงงานในระบบ

*กรณีศึกษา* ปัญหาดังกล่าวปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนผ่านการจัดแบ่งประเภทของแรงงานนอกระบบที่ไม่ครอบคลุมมาถึงกลุ่มแรงงานสร้างสรรค์หรือแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ส่งผลให้กลุ่มอาชีพเหล่านี้มีตัวตนแค่คนในอุตสาหกรรมด้วยตนเอง แต่ขาดการนิยามอย่างชัดเจนจากมุมมองของรัฐและขาดการรับรู้จากมุมมองของสังคม ที่ยังคงให้ความสำคัญกับทีมงานด้านความคิดสร้างสรรค์มากกว่าทีมงานด้านอื่น อันถูกตีความให้เป็น ‘สิทธิพิเศษ’ ในทัศนะของ Matt Stahl (2009)

*กรณีศึกษาที่สำคัญของประเด็นปัญหาการไม่มีตัวตนของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์* คือการผลักดันโดยสมาคมวิชาชีพภาพยนตร์และดิจิทัลมีเดีย ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2563 ซึ่งได้มีการปรึกษากับคณะกรรมการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ถึงการขอให้มีการบัญญัติคำนิยามทางอาชีพให้กับกลุ่มแรงงานวิชาชีพด้านภาพยนตร์ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งแต่เดิมถูกจัดเป็นเพียงแรงงานอาชีพรับจ้างเท่านั้น (วันละภาพ, 2563b) กรณีศึกษานี้ นับเป็นตัวอย่างที่ชัดเจนอันสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ยังคงไม่ได้รับการมองเห็นจากภาครัฐมากเท่าที่ควร

**ปัญหาด้านที่ 2 ค่าตอบแทนไม่เป็นธรรมและรายได้ไม่แน่นอน** เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน



กรณีศึกษา the101.world (2563) นำเสนอปัญหาค่าจ้างในการทำงานที่ล่าช้าของ  
คนในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ซึ่งต้องเจอกับขั้นตอน ‘วางบิล’ หรือการทำการก่อนจ่ายทีหลัง

“ทุกคนที่เป็นฟรีแลนซ์จะเคยเจอปัญหาคือ พอเสร็จงานต้อง  
วางบิลก่อน แล้วรอรับเช็ค 1-2 เดือนถัดมา ซึ่งการวางบิลก็ทำกันเป็น  
ทอดๆ ยกตัวอย่างการถ่ายภาพยนตร์โฆษณา ฟรีแลนซ์วางบิลกับ  
โปรดักชั่นเฮาส์ แล้วโปรดักชั่นเฮาส์ก็วางบิลกับเอเจนซี เอเจนซีก็ไปวาง  
บิลกับเจ้าของผลิตภัณฑ์อีกที เป็นวงจรแบบนี้ใน 4 ตัวละคร ทุกคนวาง  
บิลหมด แต่มีอยู่คนๆ หนึ่งที่ไม่ควรต้องเข้าสู่ระบบการวางบิลคือฟรีแลนซ์  
ซึ่งอยู่ปลายสุดของวงจร

การวางบิลเกิดขึ้นได้เพราะมีกำไร เช่น เอเจนซีที่ทำแคมเปญ  
โฆษณาให้กับเจ้าของผลิตภัณฑ์ เขามีค่าธรรมเนียม ค่ากระบวนการคิด  
ไอเดีย เหล่านี้เป็นเปอร์เซ็นต์ส่วนต่างที่หักจากต้นทุนการผลิตแล้ว  
production house ก็มีค่าธรรมเนียม ค่าดำเนินการที่ถือเป็นกำไร  
นอกเหนือจากต้นทุนการผลิตเช่นกัน เห็นมั้ยว่าเขามีกำไรอยู่ เขาถึงวาง  
บิลได้ แต่คนในอุตสาหกรรมที่เป็นฟรีแลนซ์เกือบ 80 เปอร์เซ็นต์ มี  
เพียงค่าวิชาชีพ ค่าตัวเขาก็คือการทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับ  
มอบหมาย ไม่ได้มีช่องว่างที่เป็นกำไรเหมือนระบบบริษัท”

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พัวิษฐ์ สวัสดิ์ชัยเมธ (the101.world, 2563)

กรณีศึกษาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงสถานะ “ฟรีแลนซ์” ของแรงงานใน  
อุตสาหกรรมภาพยนตร์จำนวนมาก ที่กลายเป็นสาเหตุสำคัญต่อการได้รับค่าจ้าง ซึ่งขึ้นอยู่กับ  
เวลาการทำงาน (Queue) ที่ไม่อาจคาดเดาได้ การไม่มีเงินเดือนรับประกันในช่วงสิ้นเดือน  
อย่างพนักงานประจำ การได้รับเงินล่าช้าอาจหมายถึงชีวิตที่ปราศจากความมั่นคงไปหลาย  
เดือน ในขณะที่ค่าใช้จ่ายและภาระต่าง ๆ ยังดำเนินไปโดยไม่มีกฎหมายแรงงานมาคุ้มครอง

ปัญหาด้านที่ 3 งานไม่ต่อเนื่อง ไม่สม่ำเสมอ ขึ้นอยู่กับภาวะการตลาดของสินค้า  
หรือสถานการณ์ของสังคม ทำให้ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ไม่สามารถวางแผน การผลิต  
และแผนการทำงานได้

*กรณีศึกษา* ท่ามกลางสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อให้แรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไม่สามารถดำเนินการถ่ายทำได้ เนื่องจากเป็นสถานที่ที่มีความเสี่ยงต่อการแพร่กระจายเชื้อ ส่งผลให้งานหยุดยั้ง รายได้เป็นศูนย์ สถานะความมั่นคงในการทำงานมีความผกผันตามสถานการณ์ โดยหนึ่งในกรณีศึกษาที่สอดคล้องกับปัญหาดังกล่าวคือ การจัดกิจกรรม ‘ตลาดนัดคนกอง’ โดยความร่วมมือของสมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ไทย และสมาคมวิชาชีพภาพยนตร์และดิจิทัลมีเดีย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่ประสบปัญหาจากความไม่มั่นคงทางอาชีพ ด้วยการนำสินค้า ของสะสม ของกินของใช้ มาขายเพื่อหารายได้ในช่วงที่ออกกองไม่ได้

‘ตลาดนัดคนกอง’ จึงเป็นการช่วยเหลือของบุคลากรในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ด้วยตนเอง ซึ่งถูกตัดขาดการดูแลอย่างครอบคลุมจากภาครัฐโดยสิ้นเชิง สะท้อนให้เห็นถึงความไม่แน่นอนในอาชีพของแรงงานนอกระบบ และการไม่สามารถวางแผนค่าใช้จ่ายท่ามกลางความเสี่ยงที่เกิดขึ้นได้ แม้แต่ในช่วงสถานการณ์ปกติ แรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ก็ไม่ได้มีเครื่องยืนยันถึงงานที่จะได้รับอย่างสม่ำเสมอ

**ปัญหาด้านที่ 4 ปัญหาสุขภาพและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย** เนื่องจากขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งมีความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย จึงทำให้แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับปัญหาด้านสุขภาพ และความเสี่ยงจากอุบัติเหตุในการทำงาน

*กรณีศึกษา* อสมภรณ์ พิริยะโกคานนท์ (2562) ได้ทำการรายงานประเด็นปัญหาของการทำงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ผ่านบทความ *คนกอง: เด็บโตในกองถ่ายและตายในหน้าที่* ผ่านหนังสือพิมพ์ฝึกปฏิบัติการนิสิตนักศึกษา ซึ่งมีใจความสำคัญกล่าวถึง การทำงานของคนกองที่ใช้ระยะเวลาการทำงานหนึ่งความถี่ฐานเท่ากับ 12 ชั่วโมง หรือในบางกรณีก็ 16 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งนับว่าเป็นเวลาที่ยาวนานเมื่อเทียบกับอาชีพทั่วไป และในช่วงเวลาการทำงานนั้น ทีมงานต้องใช้แรงงานมหาศาลเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดผลลัพธ์อันเป็นที่น่าพอใจ นั่นหมายถึง พวกเขาจะต้องใช้ร่างกายแรงใจอย่างหนัก เป็นเวลาต่อเนื่องติดต่อกันเกือบทุกวัน

“ตอนนี้มันก็บอกแค่ว่าได้ตา แต่ก็รู้ว่าข้างในมันพังขนาดไหน แล้ว คิดว่าก็น่าจะพังนะ แต่ยังไม่เคยว่างไปตรวจสุขภาพ คิดดูแล้วกัน”

ชาคริต พวงมณี (หนังสือพิมพ์ฝึกปฏิบัติการนิสิตนักศึกษา, 2562)

นอกจากปัญหาด้านสุขภาพแล้ว แรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ยังต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุอีกด้วย เนื่องจากการถ่ายทำภาพยนตร์เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยอุปกรณ์และทีมงานที่มีความเกี่ยวข้องจำนวนมาก ตลอดจนการเดินทางย้ายสถานที่บ่อยครั้ง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีความเสี่ยงต่อการเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดแทบทั้งสิ้น

บทสัมภาษณ์ของชาลี สังขะเวส ผู้ช่วยผู้กำกับภาพยนตร์ สะท้อนให้เห็นถึงความเสี่ยงจากอุบัติเหตุในกองถ่ายได้เป็นอย่างดี

“ตอนถ่ายทำจะราบรื่นหรือไม่ราบรื่นขึ้นอยู่กับว่าเราพร้อมแค่ไหน ถ้าเราพร้อมแล้วปัญหามันจึงไม่ใช่ความผิดพลาด แต่เป็นอุบัติเหตุ อย่างตอนถ่าย *The Beach* ที่ภูเก็ต เรือล่ม... ลิโอนาร์โด ดิแคพรีโอ ตากล้อง ผู้กำกับ ลงไปว่ายน้ำกัน กล้องอุปกรณ์ตกน้ำหมด คลื่นสูง อันตราย และน้ำกล้วมาก เราอยู่บนเรืออีกลำเลยไม่ตกรน้ำไปกับเขาด้วย แต่ตกใจมากเพราะตอนนั้นลูกยังเล็กอยู่เลย (หัวเราะ)

อีกทีหนึ่งเป็นหนังฝรั่งเศส เจอเหตุการณ์รถเบรกแตกตอนลงเขา เลี้ยวไปเลี้ยวมา ผู้กำกับและทีมงานอยู่บนรถหมด ผมคิดว่าจะตัดสินใจยังไงดี พอมองไปข้างหน้าเห็นโค้งสุดท้ายก็ เออวะ โดดดีกว่า ผมนึกว่าตัวเองจะโดดคนเดียว ที่ไหนได้ ตามมาเป็นแถว มีแต่คนไทย โดด ฝรั่งเศสไม่โดด พอโดดกันเยอะ รถเลยเบาลง โชคดีมากไม่มีใครตาย”

ชาลี สังขะเวส (readthecloud.co, 2563)

บทสัมภาษณ์และกรณีศึกษาข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในฐานะของแรงงานนอกระบบล้วนมีปัญหาด้านสุขภาพและความเสี่ยงจากอุบัติเหตุในการทำงานแทบทั้งสิ้น ซึ่งจะมีความเชื่อมโยงไปถึงปัญหาด้านกฎหมายในหัวข้อถัดไป

**ปัญหาด้านที่ 5 ไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน** เนื่องจากกฎหมายด้านแรงงานที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายแรงงานสัมพันธ์หรือกฎหมายฉบับอื่นๆ ล้วนแต่ครอบคลุมเฉพาะแรงงานในระบบ ส่งผลให้แรงงานนอกระบบไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายเหล่านี้

*กรณีศึกษา* หนังสือพิมพ์ฝึกปฏิบัติการนิสิตนักศึกษา (2562) ได้นำเสนอปัญหาของแรงงานในกองถ่ายภาพยนตร์ที่ไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน ผ่านกรณีที่แรงงานต้องทำงานด้วยเวลาที่ยาวนานตั้งแต่ 12 ชั่วโมง จนถึง 16 ชั่วโมง ส่งผลให้ทำงานหนักเกินความจำเป็นและไม่ได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ โดย ดร.ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ อธิบายว่าการทำงานในลักษณะกองถ่ายนั้นเข้าข่ายการเป็นสัญญาจ้างเอกชน นั่นคืองานในลักษณะที่นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาแต่เวลาการทำงานไม่แน่นอน รวมไปถึงทีมงานส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นการรับจ้างอิสระ ดังนั้นแรงงานในสัญญาเช่นนี้จะถูกนับเป็นแรงงานนอกระบบ กล่าวคือการทำงานของแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์จะไม่มีนายจ้างตามความหมายของกฎหมายแรงงาน ซึ่งจะส่งผลให้ไม่ได้รับการปกป้องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งจะดูแลเรื่องชั่วโมงการทำงานไว้อยู่แล้วนั่นเอง

กรณีดังกล่าวเป็นตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับปัญหากฎหมายโดยตรง ส่งผลไปสู่สวัสดิการและหลักประกันทางสังคมที่ไม่สามารถเข้าถึงได้ เนื่องจาก พ.ร.บ.ประกันสังคมฉบับปัจจุบัน ยกเว้นการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ทำให้ขาดหลักประกันที่จำเป็นในการดำรงชีวิตที่ผู้ใช้แรงงานในระบบได้รับ ไม่ว่าจะเป็น กรณีการเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน เป็นต้น

**ปัญหาด้านที่ 6 ไม่มีองค์กร ไม่มีตัวแทน ไม่มีอำนาจต่อรอง** ลักษณะการทำงานของแรงงานนอกระบบ มักจะกระจัดกระจายอยู่ทั่วไปจึงขาดการรวมกลุ่ม หรือแม้จะมีการรวมกลุ่มก็เป็นกลุ่มขนาดเล็ก ประกอบกับการไม่เข้าใจในเรื่องสิทธิของตนเองในฐานะแรงงาน จึงไม่มีอำนาจ ในการต่อรองทั้งกับนายจ้าง หรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

*กรณีศึกษา* การจัดตั้งสหภาพแรงงานด้านการผลิตภาพยนตร์ยังไม่เกิดขึ้นในประเทศไทย ดังนั้นแรงงานจึงไม่สามารถเรียกร้องความชอบธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาด้านสวัสดิการและชั่วโมงการทำงานได้ โดยปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นจากข้อจำกัดของพระราชบัญญัติแรงงาน

สัมพันธ พ.ศ. 2518 หมวด 7 มาตรา 88 ที่ระบุว่า ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็น ลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่ คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน บรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทย ซึ่ง พรบ.แรงงานสัมพันธ์มีผล บังคับใช้กับแรงงานในระบบเป็นสำคัญ ส่งผลให้แรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ซึ่งเป็น แรงงานนอกระบบและมีการรับจ้างอิสระไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ (หนังสือพิมพ์ฝึก ปฏิบัติการนิสิตนักศึกษา, 2562) ด้วยเหตุนี้แรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์จึงไม่มีองค์กร หรือตัวแทน เพื่อเรียกร้องต่อรองสิทธิของตนเองจากนายจ้างและหน่วยงานของรัฐ

กล่าวโดยสรุปคือ สถานะแรงงานนอกระบบของบุคลากรในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ นำมาซึ่ง ปัญหาต่าง ๆ มากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดความคุ้มครองทางกฎหมายแรงงานและ หลักประกันทางสังคม รวมไปถึงการเผชิญความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและสังคมที่รุนแรงและบ่อยครั้ง กว่าแรงงานในระบบ ด้วยเหตุนี้การศึกษาเรื่อง “การสำรวจปัญหาและแนวทางพัฒนานโยบายเพื่อ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย” จึงมุ่งความสนใจไปที่กลุ่มแรงงานใน อุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยที่เป็นแรงงานนอกระบบและประสบปัญหาด้านสวัสดิการ ความมั่นคงใน อาชีพ หรือการคุ้มครองทางกฎหมาย เพื่อสำรวจให้เห็นถึงปัญหาที่กลุ่มแรงงานกำลังพบเจอ และ วิเคราะห์ข้อจำกัดในเชิงนโยบายการบริหารจัดการแรงงาน ตลอดจนนำเสนอแนวทางในการพัฒนา คุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยต่อไป

## 2.5 แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต

ปัญหาที่เกิดขึ้นจากสถานะความเป็นแรงงานนอกระบบไม่ว่าจะเป็น การไม่ได้รับการคุ้มครอง จากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน รายได้ที่ไม่แน่นอน ไม่มีอำนาจต่อรอง ฯลฯ ล้วนส่งผลโดยตรงต่อการ ดำเนินชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์และมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงผนวกแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตมาใช้ร่วมกับการศึกษาในครั้งนี้ โดยมีความประสงค์ที่จะทำ ความเข้าใจและสำรวจเหตุปัจจัยอันทำให้แรงงานเต็มไปด้วยความรู้สึกไม่พึงใจกับองค์ประกอบต่าง ๆ ในชีวิตของตนเอง ซึ่งเป็นมุมมองที่ไม่ได้รับการพูดถึงจากแนวคิดเรื่องชนชั้นสร้างสรรค์และแนวคิด เรื่องแรงงานนอกระบบ

### 2.5.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) (1981, อ้างถึงใน ดวงกมล คนโทเงิน, 2556, หน้า 8) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า เป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพึงพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิต การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมที่อยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้ศักยภาพส่วนบุคคลสร้างสรรค์พัฒนาตัวเองและสังคมให้อยู่รวมกันได้อย่างสันติสุข

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2540, อ้างถึงใน ดวงกมล คนโทเงิน, 2556) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคม มีองค์ประกอบของความจำเป็นพื้นฐานที่เหมาะสม มีสุขภาพและจิตใจดี ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งได้รับการบริการพื้นฐานที่จำเป็นทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อประกอบการดำรงชีพอย่างยุติธรรม

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2548, อ้างถึงใน ดวงกมล คนโทเงิน, 2556) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีหรือความพึงพอใจในชีวิตจากองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งการจะให้ความสำคัญกับองค์ประกอบใด ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม สภาพแวดล้อม ลักษณะของประชากรและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ

กล่าวคือ คุณภาพชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิตของตนเอง สามารถจัดการหรืออยู่ร่วมกับปัญหาต่าง ๆ ได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต พร้อมทั้งรักษาระดับองค์ประกอบที่จำเป็นในชีวิตได้อย่างเหมาะสม

### 2.5.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ได้จัดแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ (The WHOQOL Group, 1995 อ้างถึงใน อิศรา สงวนพงศ์, 2562, สุรจิตต์ วุฒิการณ, พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง และไพศาล สรรสรวิสุทธิ์, 2556)

- 1) *ด้านร่างกาย (Physical Domain)* หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับสภาพร่างกายที่ส่งผลต่อการใช้ชีวิตประจำวันของคุณบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สุขภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบายไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดของร่างกายได้ การรับรู้ถึงความสามารถหรือศักยภาพในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้เรื่องการนอนหลับและพักผ่อน ซึ่งการรับรู้เหล่านี้มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่ต้องการพึ่งยาต่าง ๆ หรือการรักษาทางการแพทย์อื่น ๆ
- 2) *ด้านจิตใจ (Psychological Domain)* หมายถึง การรับรู้ด้านสภาพจิตใจของตนเองที่ต้องเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิดความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตนเองที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต
- 3) *ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships)* หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตนเองที่มีต่อบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคม
- 4) *สิ่งแวดล้อม (Environment)* หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอย่างอิสระ มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี มีแหล่งสนับสนุนด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสารหรือฝึกฝนทักษะ

อย่างไรก็ตาม คณะทำงานด้านคุณภาพชีวิตที่สนับสนุนโดยองค์การอนามัยโลก (World Health Organization Quality of Life Assessment : WHOQOL) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่ามีความหมายที่หลากหลายแตกต่างกันตามบริบทของผู้ศึกษา กล่าวคือในมุมมองของผู้กำหนดนโยบายทางสังคม คุณภาพชีวิตมีความหมายในด้านหลักประกันแก่ประชาชนในด้านการบริการหรือการสงเคราะห์ทางสังคมด้านต่าง ๆ เช่น การใช้บริการด้านสาธารณสุขโรค การช่วยเหลือด้านสิ่งของ การยกระดับรายได้ และการส่งเสริมประชากรทุกคนให้มีสิทธิเท่าเทียมกัน หรือในมุมมองนักเศรษฐศาสตร์ คุณภาพชีวิต หมายถึง รายได้เฉลี่ยประชากร หรือหากเป็นทางการแพทย์เช่น นักกิจกรรมบำบัด คุณภาพชีวิตหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางบวกของการรักษาหรือการฟื้นฟูสมรรถภาพที่ผู้ใช้บริการได้รับ ดังนั้น ความหมายของคุณภาพชีวิตจึงเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของงานประเภทต่าง ๆ นั้นเอง (ปิยะวัฒน์ ตริวิทยา, 2559)

จากข้อเสนอข้างต้น ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตตามการจัดแบ่งขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดปัจจัยที่สำคัญต่อการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับปัญหาของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ได้แก่

**ด้านร่างกาย** มุ่งให้ความสำคัญไปที่สุขภาพร่างกายของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ซึ่งรวมไปถึงการพักผ่อนที่เพียงพอ ภาระงานที่สมดุลต่อร่างกาย การปราศจากความเจ็บป่วยจากปัญหาสุขภาพหรือจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในกองถ่ายภาพยนตร์ สอดคล้องไปกับ **ปัญหาด้านที่ 4** จากแนวคิดเรื่องแรงงานนอกระบบ เรื่องการมีปัญหาสุขภาพและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย จึงทำให้แรงงานนอกระบบต้องเผชิญกับปัญหาด้านสุขภาพและความเสี่ยงจากอุบัติเหตุในการทำงาน

**ด้านจิตใจ** มุ่งให้ความสำคัญไปที่สภาพจิตใจของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่ต้องเผชิญกับความรู้สึกด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ไม่ว่าจะเป็นความเครียด ความกดดัน ความไม่สบายใจจากการทำงาน ตลอดจนเรื่องรายได้และความมั่นคงทางอาชีพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องไปกับ **ปัญหาด้านที่ 2 และปัญหาด้านที่ 3** จากแนวคิดเรื่องแรงงานนอกระบบ เรื่องความไม่มั่นคงในการทำงาน และ ปัญหาค่าตอบแทนและรายได้ที่ไม่แน่นอน

**ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม** มุ่งสำรวจความสัมพันธ์ของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่มีต่อเพื่อนร่วมอาชีพภายในกองถ่าย ทั้งจากตำแหน่งที่เหมือนและแตกต่างกัน ตลอดจนความสัมพันธ์และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องไปกับ **ปัญหาด้านที่ 6** จากแนวคิดเรื่องแรงงานนอกระบบ เรื่องการไม่มีองค์กรหรือตัวแทนในการต่อรองกับนายจ้าง

**ด้านสิ่งแวดล้อม** โดยผู้วิจัยนิยามความหมายของสิ่งแวดล้อมในบริบทของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ว่า หมายถึง ระบบนิเวศและภาพรวมของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ข้อกฎหมายและการสนับสนุนจากภาครัฐ ที่แรงงานต้องพึ่งพาอาศัยโครงสร้างเหล่านี้ในการดำเนินชีวิต สอดคล้องไปกับ **ปัญหาด้านที่ 1 และ ปัญหาด้านที่ 5** จากแนวคิดเรื่องแรงงานนอกระบบ เรื่องการยังไม่เป็นที่รับรู้ของสังคม และการไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน



จากการศึกษาแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน มาใช้เป็นแบบแผนในการสำรวจปัญหา เพื่อสร้างความเข้าใจทางวิชาการต่อสถานการณ์ที่แรงงานเหล่านี้กำลังประสบพบเจอ ตลอดจนออกแบบแนวทางพัฒนานโยบาย โดยอาศัยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน เพื่อให้แนวทางการแก้ไขสอดคล้องไปกับปัญหาของแรงงานด้วยแบบแผนความเข้าใจเดียวกัน แนวทางดังกล่าวขยายมุมมองการศึกษาอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไปสู่พื้นที่ใหม่ ๆ นอกเหนือจากการศึกษาโครงสร้างหรือตำแหน่งหน้าที่ของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ แต่ยังรวมไปถึงการศึกษาผู้ผลิตภาพยนตร์ในฐานะของแรงงานนอกระบบที่กำลังประสบปัญหาด้านคุณภาพชีวิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การศึกษาเพื่อสำรวจปัญหาและแนวทางการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต เป็นการแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ซึ่งนอกจากจะเป็นการสร้างการรับรู้ให้สังคมได้ตระหนักถึงการมีตัวตนของแรงงานเหล่านี้แล้ว ผู้วิจัยยังมุ่งเน้นนำเสนอแนวทางดังกล่าวเพื่อสื่อสารไปยังภาครัฐหรือหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อสร้างความเข้าใจต่อปัญหาในเชิงนโยบายที่ไม่ครอบคลุมต่อการแก้ไขปัญหาในมิติต่าง ๆ

การประมวลแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่าในส่วนของ **แนวคิดเรื่องอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย** ปัญหาด้านแรงงานที่เกิดขึ้นล้วนเป็นผลพวงมาจากอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยในระดับภาพรวม ซึ่งเต็มไปด้วยความสัมพันธ์ในบริบทอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่ซับซ้อน สืบเนื่องมาจากกลุ่มทุนมีบทบาทต่อกระบวนการสร้างสรรค์ภาพยนตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในขั้นตอนการผลิตในฐานะของสายหนัง โรงภาพยนตร์ และโปรดักชันเฮาส์ ส่งผลให้เกิดปัญหาที่กระทบต่อผู้ผลิตและกลุ่มแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยตามมา รวมไปถึงภาครัฐที่ไม่ได้ตระหนักถึงปัญหาด้านแรงงานว่าเป็นหนึ่งในประเด็นที่ควรให้ความสำคัญ สังเกตได้จากยุทธศาสตร์การส่งเสริมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ที่ยังไม่ครอบคลุมเพียงพอส่งผลให้ในปัจจุบันยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุดและเป็นรูปธรรม

ผู้วิจัยได้สำรวจ **แนวคิดเรื่องการบริหารจัดการกองถ่ายทำภาพยนตร์** ซึ่งเป็นการลงรายละเอียดต่อยอดจากโครงสร้างของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยผ่านแนวคิดลำดับขั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์ เพื่อช่วยขยายภาพความเข้าใจที่มีต่อแรงงานภาคการผลิตในอุตสาหกรรมไทย ที่นอกจากจะมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรและบทบาทหน้าที่จำนวนมากในกองถ่ายแล้ว ยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงวัฒนธรรมในกองถ่ายซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาสภาพปัญหาของกลุ่มแรงงาน อาทิ ชุด

ความคิดและแนวปฏิบัติของแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ที่ถูกกดทับจนไม่สามารถสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นได้จากนิยามของสถานะชนชั้นสร้างสรรค์และสถานะแรงงานนอกระบบ แม้ว่าแรงงานจะได้มาซึ่งอิสรภาพและความยืดหยุ่นในการทำงาน แต่ก็ต้องแลกมาด้วยปัญหาด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่มากมาย อันเป็นสิ่งที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานและหลักประกันทางสังคมไม่สามารถเติมเต็มได้ สอดคล้องไปกับแนวคิดเรื่องชนชั้นสร้างสรรค์และแนวคิดเรื่องแรงงานนอกระบบ

ผู้วิจัยมองว่าแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต เป็นส่วนสำคัญต่อการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อสำรวจปัญหาและนำเสนอแนวทางพัฒนา โดยอาศัยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่สำคัญทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะเข้ามาเสริมกรอบการทำความเข้าใจปัญหาและนำเสนอนโยบายเพื่อส่งเสริมให้แรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยผู้วิจัยมุ่งหวังที่จะส่งมอบองค์ความรู้ต่อไปยังภาครัฐหรือหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ และเป็นแรงสนับสนุนทางวิชาการให้มีการศึกษาด้านแรงงานภาพยนตร์ในจำนวนที่มากยิ่งขึ้นในอนาคต

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การสำรวจปัญหาและแนวทางการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย” เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### 3.1.1 การวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

ส่วนหนึ่งของงานวิจัยในครั้งนี้ ได้อาศัยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร 2 ประเภท คือ เอกสารชั้นต้น และเอกสารชั้นรอง ซึ่งเป็นชุดข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย และอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในต่างประเทศ อันประกอบไปด้วย สหรัฐอเมริกา อินเดีย ฟิลิปปินส์ สหราชอาณาจักร และเกาหลีใต้ เพื่อนำแนวทางจากอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในต่างประเทศมา เปรียบเทียบปัญหาและนำเสนอแนะนโยบายให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย

3.1.1.1 เอกสารชั้นต้น (Primary Documentary) เป็นข้อมูลดิบที่ยังไม่ผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผ่านการรวบรวมเอกสารที่สำคัญและมีความเกี่ยวข้องจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น บันทึกการประชุม เอกสารทางราชการ กฎหมาย รวมถึงข้อมูลด้านนโยบายจากภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมภาพยนตร์และแรงงานนอกระบบ เป็นต้น

3.1.1.2 เอกสารชั้นรอง (Secondary Documentary) เป็นเอกสารที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว เช่น หนังสือ บทความ วารสารวิชาการ งานวิจัย เป็นต้น

##### 3.1.2 การสัมภาษณ์ (Interview)

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมุ่งเน้นการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ผลักดันนโยบาย ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น 5 คน ด้วยการสัมภาษณ์ผ่าน

ระบบออนไลน์ (Online) คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือ การเป็นบุคลากรวิชาชีพด้านภาพยนตร์ที่ได้รับการยอมรับในอุตสาหกรรมและเป็นแกนนำหลักในการผลักดันนโยบาย ซึ่งผู้วิจัยสามารถขอสัมภาษณ์ได้โดยตรงจากช่องทางการติดต่อสาธารณะ ตลอดจนอาศัยสายสัมพันธ์ส่วนบุคคล เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ผ่านการแนะนำจากเครือข่าย และคนใกล้ชิด เป็นต้น โดยกำหนดขอบเขตด้านเวลาในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ตั้งแต่วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 จนถึง 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2564 ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มผู้ผลักดันนโยบายและผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วยรายชื่อตามตารางที่ 6

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
อนุชา บุญยวรรธนะ	นายกสมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ไทย ผู้กำกับภาพยนตร์
ภควัต สุพรรณพันธ์	นายกสมาคมวิชาชีพภาพยนตร์และดิจิทัลมีเดีย
ชมาวีร์ พุ่มม่วง	ทีมงานกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในไทย
ศุภลักษณ์ บำรุงกิจ	ผู้อำนวยการประจำกรมการแรงงาน
อภิชัย กุ่มเมือง	นักกฎหมายกฤษฎีกาชำนาญการพิเศษ

ตารางที่ 6 รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ผลักดันนโยบาย/ผู้เชี่ยวชาญ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) แร่งงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ประเภททีมงานใต้เส้น (Below the line) ที่มีอายุระหว่าง 20 - 60 ปี เป็นแรงงานชาวไทย ที่ทำงานทั้งในกองถ่ายทำภาพยนตร์ไทยและกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในไทย ประกอบไปด้วยทีมงาน 5 ฝ่าย จำนวนทั้งสิ้น 9 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ (Online) นำเสนอข้อมูลผ่านการใช้นามสมมติ และคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive) จากแรงงานที่มีสายสัมพันธ์ส่วนบุคคลหรือมีความใกล้ชิดกับผู้วิจัยเป็นจุดตั้งต้น และขยายผลการคัดเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ ด้วยวิธีการสโนว์บอล (Snow Ball sampling) เพื่อให้เกิดการแนะนำต่อไปยังแรงงานในฝ่ายอื่น ๆ โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเวลาในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ตั้งแต่วันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2564 จนถึง 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2564 ซึ่งเป็นช่วงที่แรงงานว่างเว้นจากการทำงานเนื่องจากมาตรการล็อกดาวน์ท่ามกลางวิกฤตโควิด-19 ระลอก 3 โดยผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ประเภททีมงานใต้เส้น (Below the line) มีดังต่อไปนี้

ฝ่าย (Department)	ตำแหน่ง
ฝ่ายกำกับ (Directing) จำนวน 1 คน	ผู้ช่วยผู้กำกับที่หนึ่ง (First Assistant Director)
ทีมงานฝ่ายศิลป์ (Art) จำนวน 2 คน	ผู้จัดหาอุปกรณ์ประกอบฉาก (Prop Master) ผู้ช่วยผู้ดูแลเสื้อผ้า (Assistance Costume)
ทีมงานฝ่ายกล้อง (Camera) จำนวน 1 คน	ผู้ช่วยกล้องที่หนึ่ง (Focus Puller)
ฝ่ายจัดการ (Management) จำนวน 2 คน	ผู้ควบคุมการประสานงาน (Line Producer) ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม (Catering)
นักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์ จำนวน 3 คน	ผู้ช่วยผู้กำกับที่หนึ่ง (First Assistant Director) ผู้ช่วยกล้อง (Assistance Camera)

ตารางที่ 7 ตำแหน่งของผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์

แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ผลักดันนโยบายและผู้เชี่ยวชาญ
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปัญหาโดยทั่วไปของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในมุมมองของท่าน</li> <li>2. ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศ ความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย</li> <li>3. มาตรการของหน่วยงาน/องค์กรของท่านในการเยียวยาหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นต่อแรงงานในกองถ่ายภาพยนตร์ ณ ปัจจุบัน</li> <li>4. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน ในมุมมองของท่าน</li> </ol> <p><b>ด้านร่างกาย:</b> การแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพและอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในกองถ่ายภาพยนตร์</p> <p><b>ด้านจิตใจ:</b> การแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของแรงงานในกองถ่าย ไม่ว่าจะเป็นด้าน ความเครียด ค่าตอบแทน ความไม่มั่นคงในอาชีพ</p> <p><b>ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม:</b> การแก้ไขปัญหาด้านองค์กรหรือตัวแทนในการต่อรองกับนายจ้างหรือภาครัฐ</p> <p><b>สิ่งแวดล้อม:</b> การแก้ไขปัญหาในระดับภาพรวมของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ตลอดจนข้อเสนอแนะทางกฎหมายและสวัสดิการทางสังคม</p>

ตารางที่ 8 แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ผลักดันนโยบายและผู้เชี่ยวชาญ

แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์
<ol style="list-style-type: none"> <li>จุดเริ่มต้นการทำงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์</li> <li>ตำแหน่งหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในกองถ่ายทำภาพยนตร์</li> <li>ปัญหาในการทำงานด้านภาพยนตร์ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของท่าน <ul style="list-style-type: none"> <li><b>ด้านร่างกาย:</b> ปัญหาด้านสุขภาพร่างกาย การพักผ่อน ภาระงานที่ส่งผลกระทบต่อร่างกาย ความเจ็บป่วยจากปัญหาสุขภาพ อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์</li> <li><b>ด้านจิตใจ:</b> ความเครียดและความกดดันจากการทำงาน ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจ ปัญหาเรื่องค่าตอบแทนและรายได้ สถานะแรงงานนอกระบบ ความไม่มั่นคงในอาชีพ</li> <li><b>ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม:</b> ปัญหาความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมอาชีพ ความช่วยเหลือ ตัวแทนในการต่อรองกับนายจ้าง</li> <li><b>สิ่งแวดล้อม:</b> ภาพรวมของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่เป็นปัญหา ข้อกฎหมายและการสนับสนุนจากภาครัฐที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต</li> </ul> </li> </ol>

ตารางที่ 9 แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์

### 3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

- ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กลุ่มผู้ผลักดันนโยบาย/ผู้เชี่ยวชาญ และกลุ่มแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ประเภทที่มงานได้เส้น (Below the line) เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสรุปประเด็นสำคัญ
- เชื่อมโยงข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ไปสู่การรวบรวมข้อมูลจากวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยมุ่งเน้นข้อมูลในประเทศเป็นหลัก ได้แก่ บันทึกการประชุม เอกสารทางราชการ กฎหมาย นโยบายจากภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมภาพยนตร์และแรงงานนอกระบบ รวมไปถึง ข่าว บทความ งานวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วยเอกสารที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

การสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิต
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2554). ลิขสิทธิ์ที่ นายจ้าง ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จากเว็บไซต์ <a href="http://doe.go.th/prd/assets/upload/files/ar6_th/8160e86d795eb52ac86b089adeffd1c9.pdf">doe.go.th/prd/assets/upload/files/ar6_th/8160e86d795eb52ac86b089adeffd1c9.pdf</a>
Wonder.Legal. (2563). ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ. จากเว็บไซต์ <a href="http://wonder.legal/th/guide/ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ">wonder.legal/th/guide/ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ</a>
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2556). ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง แนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ จากเว็บไซต์ <a href="http://osh.labour.go.th/images/PDF/2014/08/40.pdf">osh.labour.go.th/images/PDF/2014/08/40.pdf</a>
สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2563). หนังสือคู่มือการปฏิบัติตามมาตรการผ่อนปรนกิจการและกิจกรรม เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 สำหรับประเภทกิจการและกิจกรรมกลุ่มที่ ๒ (สีเขียว) การถ่ายทำรายการโทรทัศน์ภาพยนตร์และวีดิทัศน์. จากเว็บไซต์ <a href="http://m-culture.go.th/th/more_news.php?cid=464">m-culture.go.th/th/more_news.php?cid=464</a>
มติชนออนไลน์ (2564). สมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ฯ ยื่น “ก้าวไกล” ช่วยธุรกิจกองถ่ายหลังได้รับผลกระทบจากโควิด. จากเว็บไซต์ <a href="http://matichon.co.th/politics/news_2816243">matichon.co.th/politics/news_2816243</a>
Anucha Boonyawatana. (2021). วันนี้ทางสมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ไปยื่นหนังสือขอเรียกร้องขอผ่อนปรนธุรกิจกองถ่ายต่อคณะกรรมการมาค๊ะ [Status update]. Facebook. จากเว็บไซต์ <a href="https://facebook.com/anucha.boonyawatana/posts/4711556778858623">facebook.com/anucha.boonyawatana/posts/4711556778858623</a> .
ชมรมวิจารณ์บันเทิง. (2021). สรุปหนังที่เข้าฉายไทยปี 2563. [Status update]. Facebook. จากเว็บไซต์ <a href="https://facebook.com/BangkokCritics/posts/1604664409723391">facebook.com/BangkokCritics/posts/1604664409723391</a>
สภาผู้แทนราษฎร (2563). สรุปการประชุม คณะกรรมการการแรงงาน ครั้งที่ 32. จากเว็บไซต์ <a href="http://parliament.go.th/ewtcommittee/ewt/25_labor/ewt_dl_link.php?nid=397&amp;filename=index">parliament.go.th/ewtcommittee/ewt/25_labor/ewt_dl_link.php?nid=397&amp;filename=index</a>
Variety (2021). ‘Shantaram’: Thai Crew on Apple TV Plus Series Calls for Restart to COVID-Hit Production จากเว็บไซต์ <a href="https://variety.com/2021/global/asia/apple-shantaram-thailand-covid-1235026344/?fbclid=IwAR0hTm76e5crycw0GuK-yfesbt3_Xz2PNTcr_cKJlrOsmE18pJtlEqfaB2g#">variety.com/2021/global/asia/apple-shantaram-thailand-covid-1235026344/?fbclid=IwAR0hTm76e5crycw0GuK-yfesbt3_Xz2PNTcr_cKJlrOsmE18pJtlEqfaB2g#</a>

แนวทางการนำเสนอนโยบาย
Gong Suphanakhan. (2016). <b>ความปลอดภัยในสถานที่ถ่ายทำภาพยนตร์</b> . [Public Group]. Facebook. จากเว็บไซต์ <a href="https://www.facebook.com/groups/fdcathai/posts/243110632784110">facebook.com/groups/fdcathai/posts/243110632784110</a>
ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ. (2564). <b>รายงานผลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) ครั้งที่ 3</b> . จากเว็บไซต์ <a href="https://m-culture.go.th/filmcommittee/download/article/article_20210304162509.pdf">m-culture.go.th/filmcommittee/download/article/article_20210304162509.pdf</a>
สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน). <b>มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สาขาวิชาชีพ ศิลปะการแสดงและการบันเทิง สาขาอุตสาหกรรมภาพยนตร์ อาชีพช่างกริป (Grip Runner) ชั้น 1</b> . จากเว็บไซต์ <a href="https://tpqi-net.tpqi.go.th/qualifications/1491">https://tpqi-net.tpqi.go.th/qualifications/1491</a>
สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน). (2017). <b>TPQI สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ 090560</b> . จากเว็บไซต์ <a href="https://youtu.be/r5aV5bPSiL0">https://youtu.be/r5aV5bPSiL0</a>
ศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อยุธยา (2553). <b>อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98: ทำไมต้องให้สัตยาบัน?</b> จากเว็บไซต์ <a href="https://library.fes.de/pdf-files/bueros/thailand/07973.pdf">https://library.fes.de/pdf-files/bueros/thailand/07973.pdf</a>
ไทยบันเทิง ThaiPBS (2564). <b>ถกปัญหา แก้โครงการจากอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย</b> จากเว็บไซต์ <a href="https://youtu.be/b3N969ycYFY">https://youtu.be/b3N969ycYFY</a>

### ตารางที่ 10 เอกสารในประเทศไทยที่ใช้ประกอบการศึกษา

3. ศึกษาประเทศต้นแบบ เพื่อใช้เป็นกรณีตัวอย่างของการพัฒนาอุตสาหกรรมภาพยนตร์ และถอดบทเรียนแนวทางการพัฒนานโยบายด้านแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์มาใช้ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา อินเดีย ฟิลิปปินส์ สหราชอาณาจักร และเกาหลีใต้ ผ่านการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งประกอบไปด้วย

สหรัฐอเมริกา
Safetyontheset.com. (2020). <b>Television and Feature Production Safety Manual</b> . จากเว็บไซต์ <a href="https://s18380.pcdn.co/wp-content/uploads/2021/03/Television-and-Feature-Production-Safety-Manual.pdf">https://s18380.pcdn.co/wp-content/uploads/2021/03/Television-and-Feature-Production-Safety-Manual.pdf</a>
Deadline.com (2018). <b>Hollywood’s Grueling Hour &amp; Drowsy-Driving Problem: Crew Member Speak out Despite Threat to Careers</b> จากเว็บไซต์ <a href="https://deadline.com/2018/02/hollywood-safety-drowsy-driving-long-work-hours-crew-1202275319/">deadline.com/2018/02/hollywood-safety-drowsy-driving-long-work-hours-crew-1202275319/</a>



12on12off (2013). <b>I.A. Convention adopts LONG HOURS Resolution</b> จากเว็บไซต์ <a href="http://12on12off.weebly.com/blog1/ia-convention-adopts-long-hours-resolution">http://12on12off.weebly.com/blog1/ia-convention-adopts-long-hours-resolution</a>
Director Guild of America (2019). <b>Jeffords Rules: Hollywood Based Film Production Guild &amp; Union Rule by Subject</b> จากเว็บไซต์ <a href="http://alejandromora.com/files/jeffords-rules.pdf">alejandromora.com/files/jeffords-rules.pdf</a>
IATSE Local 873 (2021). <b>2021 IATSE Local 873 Long Term Agreement.</b> จากเว็บไซต์ <a href="http://iatse873.com/sites/default/files/files/2021%20IATSE%20Local%20873%20Long%20Term%20Agreement%20-%20July%2020,%202021%20(FINAL)%20(00249683xBE9D7).PDF">iatse873.com/sites/default/files/files/2021%20IATSE%20Local%20873%20Long%20Term%20Agreement%20-%20July%2020,%202021%20(FINAL)%20(00249683xBE9D7).PDF</a>
icg600.com (2021). <b>'Top Chef' Spin-Off 'Family Style' Flips by Evan Henerson</b> จากเว็บไซต์ <a href="https://live.icg600.com/top-chef-spin-off-family-style-flips">https://live.icg600.com/top-chef-spin-off-family-style-flips</a>
<b>อินเดีย</b>
Legislative.gov.in (1981). <b>The Cine-Workers and Cinema Theatre Workers (Regulation of Employment) Act, 1981</b> จากเว็บไซต์ <a href="http://legislative.gov.in/sites/default/files/A1981-50.pdf">legislative.gov.in/sites/default/files/A1981-50.pdf</a>
Labour.gov.in (1984). <b>The Cine-Workers and Cinema Theatre Workers (Regulation of Employment) Rules, 1984</b> จากเว็บไซต์ <a href="http://labour.gov.in/sites/default/files/CineWorkersAndCinemaTheatreWorkers_Rules_1984(1).pdf">labour.gov.in/sites/default/files/CineWorkersAndCinemaTheatreWorkers_Rules_1984(1).pdf</a>
<b>ฟิลิปปินส์</b>
FDCP-DOLE (2020). <b>Joint Memorandum Circular No.1: GUIDELINES GOVERNING THE WORKING CONDITIONS AND OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH OF WORKERS IN THE AUDIO-VISUAL PRODUCTION</b> จากเว็บไซต์ <a href="http://fdcp.ph/memorandum-and-issuances/joint-memorandum-circular-no-001-series-2020">fdcp.ph/memorandum-and-issuances/joint-memorandum-circular-no-001-series-2020</a>
<b>สหราชอาณาจักรและเกาหลีใต้</b>
รัฐมนตรี โสภพัฒนานนท์ และคณะ (2564). <b>แนวคิด โครงสร้าง และผลสัมฤทธิ์ของสภาภาพยนตร์แห่งสหราชอาณาจักรและเกาหลีใต้.</b> วารสารการสื่อสารและการจัดการ นิต้า. 7(1). 40-58

ตารางที่ 11 เอกสารจากต่างประเทศที่ใช้ในการศึกษา

### 3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จะนำมาสู่การวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยเครื่องมือวิจัยและกรอบแนวคิด ดังต่อไปนี้

1. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ ประเภททีมงานใต้เส้น (Below the line) มาใช้สำรวจปัญหาและศึกษาสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ผ่านองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านร่างกาย (2) ด้านจิตใจ (3) ความสัมพันธ์ทางสังคม (4) สิ่งแวดล้อม และกำหนดปัจจัยในการวิเคราะห์ปัญหาด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้
  - (1) ปัจจัยด้านการผลิต หมายถึง สาเหตุของปัญหาที่ได้รับอิทธิพลมาจากกระบวนการผลิต (Production) ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณการผลิต การบริหารจัดการกองถ่ายทำภาพยนตร์ การจัดสรรสวัสดิการในกองถ่าย ทักษะคิของนายทุน/ผู้ว่าจ้าง เป็นต้น
  - (2) ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม หมายถึง วิถีชีวิตของแรงงานภายในกองถ่ายทำภาพยนตร์ อันเกี่ยวข้องไปกับชุดความคิด ทักษะคติ ตลอดจนแนวปฏิบัติที่ส่งผลให้เกิดปัญหา เช่น ทักษะคติเรื่องความปลอดภัย ค่านิยมเรื่องความเข้มแข็งอดทน วาทกรรมเชิงโรแมนติก หรือ มุมมองที่แตกต่างกันในแต่ละตำแหน่ง เป็นต้น
  - (3) ปัจจัยเชิงโครงสร้าง หมายถึง องค์ประกอบแวดล้อมของอุตสาหกรรมภาพยนตร์อันเป็นเหตุให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตแรงงานในกองถ่าย เช่น โครงสร้างของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ กฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ การศึกษาภาพยนตร์ ตลอดจนสถานการณ์ของอุตสาหกรรมในปัจจุบัน เป็นต้น

ภายใต้กรอบการวิเคราะห์ข้อมูลผ่านแนวคิดเรื่องอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย แนวคิดการบริหารจัดการกองถ่ายทำภาพยนตร์ และแนวคิดเรื่องแรงงานนอกระบบ

2. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ผลักดันนโยบายและผู้เชี่ยวชาญ มาศึกษาเพื่อสร้างมุมมองและข้อเสนอต่อการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย พร้อมทั้งผนวกการวิจัยเอกสารด้านกฎหมายและการ

กำหนดนโยบายจากอุตสาหกรรมภาพยนตร์ต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา อินเดีย ฟิลิปปินส์ สหราชอาณาจักร และเกาหลีใต้ มาใช้ในการเปรียบเทียบเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอแนะนโยบายให้มีความสอดคล้องกับบริบทของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ภายใต้กรอบแนวคิดเรื่องแรงงานนอกระบบ และแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต

### 3.4 กรณีศึกษา: ลักษณะโดยทั่วไปแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ผู้วิจัยต้องการสร้างพื้นฐานสำหรับการทำความเข้าใจแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ และเอื้อให้เกิดความเข้าใจต่อปัญหามากยิ่งขึ้น โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มแรงงานประเภทที่ทีมงานใต้เส้น (Below the line) ประกอบไปด้วยทีมงาน 5 ฝ่าย จำนวนทั้งสิ้น 9 คน โดยสามารถสรุปข้อมูลได้ ดังนี้

#### 3.4.1 จุดเริ่มต้นการทำงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์

การเก็บรวบรวมข้อมูลลักษณะโดยทั่วไปของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ประการที่หนึ่งคือ จุดเริ่มต้นการทำงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวนอกจากจะเป็นการบอกเล่าจุดเริ่มต้นของเส้นทางอาชีพแล้ว ยังเป็นการสะท้อนความสัมพันธ์เชิงวัฒนธรรมของแรงงานได้เป็นอย่างดี โดยผู้วิจัยพบว่าในจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด มีเพียงผู้ช่วยผู้กำกับที่หนึ่ง (1<sup>st</sup> Assistance Director) และนักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์เท่านั้นที่จบการศึกษาด้านภาพยนตร์โดยตรง

“ผมว่ามันเริ่ม (การทำงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์) ตอนผมฝึกงานที่บริษัทผลิตภาพยนตร์นอกระบบ ก็ไปฝึกงานแบบเด็กมหา'ลัยทั่วไป ปี 3 แล้วก็ได้ทำงานตรงนั้นหลังเรียนจบก็ทำผู้ช่วยหนึ่ง (1<sup>st</sup> Assistance Director) มันก็เกิดจากคอนเนคชั่นที่ว่าเขารู้จักเรา เพราะว่าเราชวนเขาไปหาเขาเอง เราไม่ได้ไปสมัครงาน... คือโดยธรรมชาติของการทำหนังอินดี้/อิสระ มันง่ายกว่าที่จะชวนคนที่เรารู้จักอยู่แล้วมาทำงาน”

(มาร์ค นามสมมติ, ผู้ช่วยผู้กำกับที่หนึ่ง, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2564)

จากการให้สัมภาษณ์ของนักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์ ทั้ง 3 คน เริ่มต้นการทำงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์จากประสบการณ์การออกกองกับรุ่นพี่ เพื่อน หรืองานที่ได้รับมอบหมายในมหาวิทยาลัย รวมไปถึงการรับจ้างอิสระด้วยตนเองและการฝึกงานด้านการผลิต (Production)

ในขณะที่แรงงานในตำแหน่งอื่น ๆ ไม่ได้จบการศึกษาในสาขาวิชาด้านภาพยนตร์โดยตรง และเริ่มต้นการทำงานด้านภาพยนตร์โดยอาศัยคอนเนกชัน (Connection) เช่น การแนะนำหรือชักชวนจากเพื่อน พี่น้อง หรือคนรู้จัก เป็นต้น

“เพื่อนจะเป็นคนแนะนำ... ทางเจ้าของที่ผลิตรายงานโทรทัศน์ ตอนนั้น เขาต้องการทีมสวัสดิการเพื่อไปดูแลทีมงาน เขาก็เลยจ้างเพื่อน พี่ซึ่งเขาก็ตั้งพี่ไปทำงานด้วย อันนั้นคือจุดเริ่มต้น พอมีงานอย่างโฆษณา ก็จะมีคนรู้จักเขาตั้งไปช่วยงาน กองละครก็มีบ้างเป็นครั้ง เหมือนกับว่าแค่ไปช่วยเป็นบางวัน ส่วนงานหนังจะรับเป็นหนังต่างประเทศมากกว่า”

(ลี นามสมมติ, ฝ่ายสวัสดิการ, สัมภาษณ์ 27 พฤษภาคม 2564)

“สมัยเรียนพี่ไม่ได้เรียนจบนิเทศหรือไม่ได้เรียนจบสาขาพวกสื่อ มาเลยนะครับ พี่จบช่าง แต่ว่าตอนสมัยเรียนพี่ได้เข้ามาเป็นนักแสดงตัวประกอบ แล้วพวกพี่ทีมงานเขาก็ชวนมา ‘เฮ้ยว่างไหม ช่วยมาทำเอกสารให้หน่อย’ เราก็ได้มาช่วยเริ่มทำเป็นผู้ช่วยฝ่ายจัดหานักแสดง (Casting) ทำมาเรื่อย ๆ จนมาเป็นผู้ช่วยแผนกเสื้อผ้า พอมีคนชวนมาทำหนัง พี่ก็เลยได้ตามมาทำที่หนังด้วย”

(คราฟ นามสมมติ, ผู้ช่วยฝ่ายเสื้อผ้า, สัมภาษณ์ 27 พฤษภาคม 2564)

“ประมาณปี 2530 ตอนนั้นก็เรียน ปวช. ช่วงปิดเทอมคนแถวบ้านพี่เขาทำฉากอยู่บริษัททำหนัง เขาก็เลยชวนพี่ไปทำ ช่วงนั้นพี่ทำงานอยู่ในสวน ซึ่งมันก็ได้ค่าแรงประมาณ 30- 50 บาทต่อวัน ทีนี้พอได้ไปทำงานกองถ่าย ก็ได้ไปเป็นลูกมือเขา มีหน้าที่ตอก ยิงตะปู ยิงน๊อต งานนี้มันได้ค่าแรงดี วันละ 80 บาท มันก็ไม่ได้งานหนักอะไร งานง่าย ๆ สนุกด้วย เขาเรียกว่า ‘เด็กงาน’ เป็นแรงงานทั่วไป ทุกแผนกใช้ก็ได้หมด

ฝ่ายศิลป์อยากให้ทำอะไรก็ไป ช่วยเสิร์ฟอาหาร ไม่ไปกันคนก็ไปตีสเลท (Clapperboard) ทำทุกอย่าง มันก็เริ่มจากตรงนั้น... หลังจากมาทำ เต็มงานอยู่สักพัก แผนกกล้องคนขาดก็เริ่มมาทำกล้อง”

(ปอ นามสมมติ, ผู้ช่วยกล้องที่หนึ่ง, สัมภาษณ์ 22 พฤษภาคม 2564)

“ที่จบสาขาโฆษณาและประชาสัมพันธ์ จริง ๆ มีโอกาสคือคน รู้จักเขากำลังหาตำแหน่งธุรกิจกองถ่ายพอดี เลยได้เริ่มต้นในตำแหน่งนี้ ที่บริษัทผลิตสื่อแห่งหนึ่ง ทำละครเรื่องแรกเมื่อปี พ.ศ. 2541 หลังจากนั้นบริษัทในเครือที่ผลิตภาพยนตร์ เขาอยากได้ตำแหน่งการเงิน เพื่อที่จะไปจ่ายเงินหน้ากอง... เรื่องนี้ทำการเงิน อีกเรื่องหนึ่งทำผู้จัดการ กอง แล้วก็ขึ้นมาเป็นผู้ควบคุมการประสานงาน”

(โย นามสมมติ, ผู้ควบคุมการประสานงาน, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2564)

“เริ่มต้นการทำงานตั้งแต่ตอนปีสี่ (ฝึกงาน) พี่เป็นเด็กเรียน โฆษณาที่ไม่อยากทำเอเจนซี (Agency) แล้วเพื่อนที่เรียนสาขา ภาพยนตร์เป็นคนบอกว่า ‘ไปสมัครฝึกงานที่นี่ (โปรดักชั่นเฮาส์)’ ตั้งแต่ ฝึกงานมาที่ออฟฟิศเขาสอนทุกอย่างมันก็ค่อนข้างทำได้เกือบทุกอย่าง แต่ถามว่าถ้าเป็นโปรเฟสชันแนลของพี่คือเป็น ฝ่ายจัดหาอุปกรณ์ (Prop Master) เป็นหลักครับ”

(ชา นามสมมติ, ฝ่ายจัดหาอุปกรณ์, สัมภาษณ์ 1 มิถุนายน 2564)

ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า เนื่องจากลักษณะการทำงานในกองถ่ายที่จำเป็นต้องอาศัยความรู้และ ทักษะที่มีความหลากหลาย เช่น ทักษะทางด้านศิลปะ ทักษะด้านเทคนิคและอุปกรณ์ หรือ ความรู้ ด้านการเงิน ฯลฯ ซึ่งล้วนเป็นองค์ความรู้ที่อยู่นอกเหนือไปจากศาสตร์ด้านภาพยนตร์ ด้วยเหตุนี้การ จ้างงานในกองถ่ายจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความเชี่ยวชาญของทีมงานเป็นสำคัญ ส่งผลให้บุคลากรใน ฝ่ายต่าง ๆ มีจุดเริ่มต้นการทำงานที่แตกต่างกันไป ซึ่ให้เห็นว่าการทำงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์มี ความสิ้นเปลือง ยืดหยุ่น ไม่มีมาตรฐานอาชีพหรือการกำหนดคุณสมบัติที่ชัดเจนเช่นเดียวกับงานประเภท อื่น ๆ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการเรียนด้านภาพยนตร์ไม่ได้เป็นปัจจัยเดียวที่จะช่วยสร้างเส้นทางอาชีพ แต่

แรงงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรือได้รับโอกาสจากสายสัมพันธ์กับคนรอบข้าง ก็สามารถเข้าสู่อุตสาหกรรมและเริ่มต้นการทำงานตามความถนัดได้เช่นเดียวกัน

### 3.4.2 บทบาทหน้าที่ในการทำงาน

เนื่องจากกระบวนการผลิต (Production) จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรจำนวนมากในการขับเคลื่อนกองถ่ายทำภาพยนตร์ ลักษณะการทำงานของแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับจุดเริ่มต้น ความถนัดเฉพาะด้าน หรือบทบาทที่ได้รับมอบหมาย เช่น

**3.4.2.1 ฝ่ายจัดการ (Management)** มีหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในกองถ่ายภาพยนตร์ บริหารจัดการทรัพยากร สวัสดิการ หรืองบประมาณในส่วนที่ถูกมอบหมายให้รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการทำงานที่นอกเหนือไปจากงานด้านสร้างสรรค์

“พี่ทำเกี่ยวกับการดูแลเรื่องน้ำ จัดเตรียมพวกกาแฟ ชงกาแฟ เตรียมน้ำต่าง ๆ ตั้งไว้ให้กับทีมงานหรือว่านักแสดง เตรียมของหวาน ทำน้ำหวาน มีขนม เตรียมไว้ล่วงหน้าหนึ่งวัน เป็นปกติของทีมสวัสดิการ เพื่อไว้รองรับกับทีม แต่เราก็จะมีข้อมูลคร่าว ๆ ว่านักแสดงต้องการอะไรเป็นพิเศษหรือเปล่า เขาก็จะมีข้อมูลให้พี่ใช้เตรียมของต่าง ๆ”

(ลี นามสมมติ, ฝ่ายสวัสดิการ, สัมภาษณ์ 27 พฤษภาคม 2564)

“พี่โย นามสมมติ: พี่... จริง ๆ แล้วยังคือ โปรดิวเซอร์เงา ตำแหน่งทางสายลักษณะอักษรมันคือผู้ควบคุมการประสานงาน (Line Producer) แต่ในทางปฏิบัติเราก็ทำงานเหมือนโปรดิวเซอร์เพราะว่า ผู้กำกับเขากำกับและแสดง เขาไม่สามารถลงมาดูรายละเอียดทั้งหมดได้ ก็เลยต้องสวมตำแหน่งโปรดิวเซอร์

**ผู้สัมภาษณ์:** ต้องเป็นคนที่ประสานงานกับทั้งฝ่ายกำกับและฝ่ายแรงงานอยู่ตลอดเวลาเลยใช่ไหมครับ

พี่โย นามสมมติ: ใช่ค่ะ เป็นเซนเตอร์ของภาพยนตร์เรื่องนี้เลย แม้กระทั่งทางค่ายเองเขาก็ต้องมาติดต่อกับพี่”

(โย นามสมมติ, ผู้ควบคุมการประสานงาน, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2564)

**3.4.2.2 ฝ่ายกำกับ (Directing)** แม้จะมีความใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญด้านการสร้างสรรค์อย่างผู้กำกับ (Director) แต่หน้าที่หลักของผู้ช่วยผู้กำกับที่หนึ่ง (1<sup>st</sup> Assistance Director) ไม่ใช่การสนับสนุนด้านความคิดสร้างสรรค์ ในทางกลับกันผู้ช่วยผู้กำกับมีบทบาทในการบริหารจัดการกองถ่ายให้มีความราบรื่น ทั้งด้านเอกสาร เช่น ใบแยกบทภาพยนตร์ (Breakdown) และเอกสารเรียกทีมงาน (Call Sheet) หรือภาคปฏิบัติในกองถ่าย เช่น การประสานงานแผนกต่าง ๆ หรือถ่ายทอดความต้องการของผู้กำกับไปยังทีมงาน

“ผู้กำกับสร้างสรรค์ให้หนังมันออกมา แต่หน้าที่ของเราคือสร้างสรรค์ยังไง ให้สิ่งที่ผู้กำกับสร้างสรรค์มันออกมาและได้ถ่ายได้อย่างราบรื่น แค่นั้นเลย ราบรื่น ถ่ายได้ จัดเบรกดาวน (Breakdown) รันกอง ผู้ช่วยผู้กำกับมันเป็นตำแหน่งที่ดูเหมือนแม่ทัพประมาณนึง ทำให้งานมันเสร็จ เร่ง ๆ รัน ๆ ด่าทุกคนให้ทำ ‘ถ้ามีงไม่ทำก็ไม่เสร็จนะ’”

(มาร์ค นามสมมติ, ผู้ช่วยผู้กำกับที่หนึ่ง, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2564)

**3.4.2.3 ฝ่ายศิลป์ (Art Department)** เป็นแผนกที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรด้านการออกแบบ ผลิต จัดสรรอุปกรณ์ประกอบฉากหรือเครื่องแต่งกายให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้กำกับภาพยนตร์ ตลอดจนแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในกองถ่าย

“บริหารจัดการของพรีอบ (Prop) ทั้งหมด ชื้อของหรือเก็บวัสดุมาเพื่อโมติฟายด์/สร้างชิ้นงานขึ้นมา แลदनบายหน้ากองตลอดเวลา ชัยบขวดไปทางซ้าย 10 เซนติเมตร ก็ต้องเรียกทีมอาร์ท”

(ซา นามสมมติ, ฝ่ายจัดหาอุปกรณ์, สัมภาษณ์ 1 มิถุนายน 2564)

“ผู้ช่วยฝ่ายเสื้อผ้า หลัก ๆ ต้องดูแลเสื้อผ้านักแสดงในกองถ่ายทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นตัวพระเอก ตัวนางเอก นักแสดงสมทบ คอยดูแลว่าซีน (Scene) ต่อไปเขาต้องใส่ชุดอะไร ถ้าชุดเปราะหรือมีปัญหา ก็ต้องแก้ปัญหา ก่อนออกกองต้องเตรียมชุดให้ถูกต้องตามเบรกดาวน (Breakdown) กลับมาบ้าน เลิกกองก็เอาชุดไปทำความสะอาด”

(คราฟ นามสมมติ, ผู้ช่วยฝ่ายเสื้อผ้า, สัมภาษณ์ 27 พฤษภาคม 2564)

**3.4.2.4 ฝ่ายกล้อง (Camera Crew)** มีความเกี่ยวข้องข้องกับอุปกรณ์จำนวนมากที่ต้องอาศัยความเข้าใจและทักษะขั้นสูงในการควบคุมเครื่องมือเฉพาะทางประเภทต่าง ๆ ส่งผลให้ทีมงานในแผนกนี้ล้วนต้องฝึกฝนและมีประสบการณ์ในการทำงานมากเป็นพิเศษ ยกตัวอย่างเช่น ตำแหน่งผู้ช่วยกล้องที่หนึ่ง ที่ต้องเข้าใจความแตกต่างของเลนส์ (Lens) ในแต่ละชนิด และการเลือกใช้ให้เหมาะสมกับประเภทของงาน เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ทีมงานฝ่ายกล้อง (Camera Crew) จึงมีความใกล้เคียงกับการเป็น ‘ช่างเทคนิค’ มากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ

“Focus Puller หน้าที่หลัก ๆ คือขับพอร์ตช่างภาพทุกอย่าง สมัยก่อนคือ ตั้งแต่หลังของ เซตกล้อง เตรียมเลนส์ ก่อนจะออกกองจะใช้ กล้องที่ไหน เราต้องไปทดสอบก่อน เช็คทุกอย่าง แต่สมัยใหม่ก็จะยาก เพราะว่ามันเป็นดิจิทัล สมัยก่อนเป็นฟิล์มพีก็จะมีรีโอมดว่า สปีด (Speed) โอเคไหม พอออกกอง หน้าที่หลักก็คือทำความชัด กล้องแพน ไปทางไหนเราก็ต้องชัดให้ได้”

(ปอ นามสมมติ, ผู้ช่วยกล้องที่หนึ่ง, สัมภาษณ์ 22 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ **นักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์** แม้จะเป็นภาคส่วนที่มีบทบาทกับภาคการผลิตไม่มาก แต่ก็เป็กรากฐานสำคัญของอุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพาบุคลากรรุ่นใหม่เข้ามาหมุนเวียน ซึ่งนักศึกษาฝึกงานเหล่านี้ต่างก็เรียนรู้กระบวนการทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้กำกับที่หนึ่งและตำแหน่งผู้ช่วยช่างกล้อง ผ่านการเก็บเกี่ยวประสบการณ์ทำงานด้วยตัวเอง นอกเหนือไปจากการเรียนในมหาวิทยาลัย เพื่อนำมาปรับใช้กับวิธีการทำงานในอนาคต

“**นักศึกษาฝึกงาน 1:** ในหลักสูตรไม่มีอะไรสอนสิ่งนี้เลย พวกหนูรู้จากการไปออกกองกับรุ่นพี่แล้วก็ออกไปทำงาน

**นักศึกษาฝึกงาน 2:** ใช่ รู้จากประสบการณ์ล้วน ๆ เขาไม่ได้สอนอะไรเลย ทีมหา’ลัย สอนแค่ครีเอทีฟ (Creative)

**นักศึกษาฝึกงาน 1:** ผู้ช่วยผู้กำกับต้องไปเรียนรู้จากรุ่นพี่ข้างนอก จากการอ่านเบรกดาวน์ (Breakdown) เยอะ ๆ ของทุกกองที่ไป ลองอ่านมาเอง ใช้สัญชาตญาณของการไปออกกองเยอะ ๆ มาเอง”

(กลุ่มนักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์, สัมภาษณ์ 26 พฤษภาคม 2564)



ผู้วิจัยมีความตั้งใจนำเสนอข้อมูลบทบาทหน้าที่ในการทำงานเพื่อขยายให้เห็นถึงลักษณะการทำงานของแต่ละฝ่ายที่มีความแตกต่างกัน เพราะนอกจากจะเป็นการกำหนดบทบาทของแต่ละตำแหน่งอย่างมีขอบเขตแล้ว ความแตกต่างเหล่านี้ยังสามารถบอกเล่าชุดความคิดและแนวปฏิบัติในการทำงานของแรงงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแง่มุมที่หลากหลายต่อการรับมือกับปัญหาคุณภาพชีวิตที่แรงงานในแต่ละฝ่ายได้รับผลกระทบแตกต่างกันออกไปในแต่ปัจจุบัน

### 3.4.3 ประเภทของกองถ่าย

นอกจากจุดเริ่มต้นการทำงานและบทบาทหน้าที่ที่มีความแตกต่างกันแล้ว ปัจจุบันหนึ่งที่สำคัญต่อการทำความเข้าใจแรงงานในกองถ่ายคือ ประเภทของกองถ่าย ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดลักษณะงานที่แรงงานจะได้รับ และด้วยสถานะแรงงานรับจ้างอิสระ/ฟรีแลนซ์ กล่าวได้ว่าแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย สามารถเคลื่อนย้ายการทำงานในตำแหน่งของตัวเองไปยังกองถ่ายประเภทอื่น ๆ ได้ อย่างอิสระ ไม่ว่าจะเป็นกองถ่ายละคร ซีรีส์ ภาพยนตร์ไทยนอกกระแส กองถ่ายภาพยนตร์ต่างประเทศในไทย กองถ่ายมิวสิควิดีโอ ฯลฯ ยกตัวอย่างเช่น

“ที่รับทั้งโฆษณาแล้วก็ภาพยนตร์นะครับ ภาพยนตร์ก็ประมาณสามถึงสี่เรื่องต่อปี โฆษณาก็อยู่ที่ประมาณเจ็ดถึงแปดเรื่องต่อปี ทำทั้งสองอย่าง”

(คราฟ นามสมมติ, ผู้ช่วยฝ่ายเสื้อผ้า, สัมภาษณ์ 27 พฤษภาคม 2564)

“พี่ทำกองภาพยนตร์ โฆษณา ตอนเป็นอาร์ทริชเนอร์ก็เคยทำกองซีรีส์ อย่างวันก่อนพี่ก็เพิ่งไปทำมิวสิควิดีโอของค่ายฮิปฮอปมา”

(ซา นามสมมติ, ฝ่ายจัดหาอุปกรณ์, สัมภาษณ์ 1 มิถุนายน 2564)

“ช่วงหนังไทยๆ พี่ก็รับโฆษณา เดือนละ 1-2 งานก็อยู่ได้”

(ปอ นามสมมติ, ผู้ช่วยกล้องที่หนึ่ง, สัมภาษณ์ 22 พฤษภาคม 2564)

นายกสมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ไทย ได้เสนอความคิดเห็นต่อประเด็นดังกล่าวว่าแรงงานภาคการผลิตส่วนมากไม่ได้จำกัดตัวเองเพียงการทำงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงอุตสาหกรรมสื่อภาพเคลื่อนไหวประเภทอื่น ๆ ที่ในปัจจุบันเกิดการหลอมรวมเป็นการทำงานด้านคอนเทนต์ (Content) ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทักษะและความสามารถของแรงงานภาคการผลิตเหล่านั้นอยู่

“โลกยุคปัจจุบันมันเกิดการเปลี่ยนแปลงของคนเทนต์ (Content) ตอนนี้ภาพยนตร์ก็ถูกเรียกว่าคอนเทนต์แล้ว ละครก็ถูกเรียกว่าคอนเทนต์ ซีรีส์ก็ถูกเรียกว่าคอนเทนต์ มีลิตวีดีโอหรือโฆษณา ก็ถูกเรียกว่าคอนเทนต์ทั้งหมด ทำให้เกิดการหลอมรวมกันของคนทำงาน จากทุก ๆ สื่อที่เป็นภาพเคลื่อนไหว ถ่ายเทกันเข้ามา... สมมติว่าช่วงนี้ งานซีรีส์มันเยอะ ภาพยนตร์มันน้อย โฆษณาก็ครอบ แรงแรงงานที่เคยทำ ภาพยนตร์หรือโฆษณา เขาก็ต้องมาทำซีรีส์ถูกไหม?”

(อนุชา บุญยวรรณะ, สัมภาษณ์ 25 กุมภาพันธ์ 2564)

การหลอมรวมกันของอุตสาหกรรม เป็นการเปิดโอกาสให้คนทำงานจากทุก ๆ สื่อที่เป็น ภาพเคลื่อนไหวสามารถเคลื่อนย้ายการทำงานได้อย่างอิสระ เพื่อแสวงหาประสบการณ์และแสดง ความสามารถของตนเอง ภายใต้บทบาทหน้าที่ในกองถ่ายที่มีความคล้ายคลึงกัน เช่น ลักษณะงานของ ฝ่ายเสื้อผ้าและฝ่ายจัดหาอุปกรณ์สามารถนำไปใช้ได้ทั้งกองละครและซีรีส์ หรือทักษะการใช้อุปกรณ์ ของทีมงานกล้องก็ล้วนเป็นที่ต้องการจากทั้งกองถ่ายภาพยนตร์และกองถ่ายโฆษณา เป็นต้น นอกจากนี้กองถ่ายแต่ละประเภทที่มี ‘ผลิตภัณฑ์’ แตกต่างกัน ย่อมส่งผลให้เกิดอัตราค่าจ้างที่แตกต่าง กันด้วย และอาจเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานในกองถ่ายเคลื่อนย้ายการทำงานเพื่อแสวงหา โอกาสในการรายได้ในการดำรงชีวิตตามความต้องการ

อย่างไรก็ตามการทำงานในกองถ่ายแต่ละประเภทที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน อาจนำมาซึ่ง มาตรฐานการทำงานที่หลากหลายด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาด้าน คุณภาพชีวิตตามมา

“ปัญหาก็คืออยู่ที่ว่า แต่ละองค์กรเขาก็มีมาตรฐานการทำงานไม่ เหมือนกัน อาจแบ่งเป็นใหญ่ ๆ ได้สามข้อคือ ภาพยนตร์ ละคร โฆษณา ก็ไม่เหมือนกัน ที่ชัดเจนก็คือเรื่องของ**คิวกการทำงาน**”

(อนุชา บุญยวรรณะ, สัมภาษณ์ 25 กุมภาพันธ์ 2564)

โดยคิวกการทำงาน หมายถึง ชั่วโมงการทำงานในกองถ่ายแต่ละประเภท ที่ได้รับการกำหนด ขึ้นให้สอดคล้องกับปริมาณงานโดยฝ่ายบริหารของกองถ่าย กล่าวได้ว่าความแตกต่างของกองถ่ายแต่

ละประเภท อาจส่งผลให้คิวการทำงานมีความแตกต่างกันออกไปตามความต้องการของฝ่ายบริหาร โดยที่แรงงานไม่ได้มีอำนาจในการตัดสินใจ จนอาจนำไปสู่ปัญหาคุณภาพชีวิตตามมาในภายหลัง

อ้างอิงจากข้อมูลของกลุ่มแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์และกลุ่มผู้ผลักดันนโยบาย สามารถแบ่งชั่วโมงการทำงานเบื้องต้นของกองถ่ายแต่ละประเภทได้ดังนี้

ชั่วโมงการทำงาน	
คิวภาพยนตร์ (12 ชั่วโมง)	1 คิวเช้า: 6 โมงเช้า – 6 โมงเย็น 1 คิวกลางคืน (Night 1): 6 โมงเย็น - เทียงคืน 1 คิวกลางคืน (Night 2): เทียงคืน – 6 โมงเช้า
คิวละคร/ซีรีส์ (16 ชั่วโมง)	1 คิว: 6 โมงเช้า – 4 ทุ่ม
คิวโฆษณา (12 ชั่วโมง)	1 คิวเช้า: 6 โมงเช้า – 6 โมงเย็น 1 คิวกลางคืน (Night 1): 6 โมงเย็น - เทียงคืน 1 คิวกลางคืน (Night 2): เทียงคืน – 6 โมงเช้า
หมายเหตุ: ทั้งนี้การแบ่งคิวการทำงานข้างต้นอาจมีการเปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงานได้ สามารถเพิ่ม/ลด ตามความต้องการของผู้บริหารกองถ่ายเป็นสำคัญ	

#### ตารางที่ 12 ชั่วโมงการทำงานในกองถ่ายแต่ละประเภท

(ที่มา: รวบรวมโดยผู้วิจัย)

สังเกตได้ว่าคิวการทำงานของกองถ่ายจะมีระยะเวลา 12 – 16 ชั่วโมง ถือได้ว่าเป็นชั่วโมงการทำงานที่มากกว่าปกติซึ่งใช้เวลาส่วนใหญ่เพียง 8 ชั่วโมงเท่านั้น ดังนั้นไม่เพียงแรงงานจะสร้างรายได้เป็นจำนวนมากจากการเคลื่อนย้ายไปในกองถ่ายแต่ละประเภท แต่ยังจำเป็นต้องแบกรับเงื่อนไขด้านชั่วโมงการทำงานด้วยเช่นกัน โดยเงื่อนไขด้านชั่วโมงการทำงานในส่วนนี้จะช่วยสร้างความเข้าใจต่อแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ และฉายภาพไปสู่ปัญหาได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

#### 3.4.4 การทำงานผ่านโปรดักชันเฮ้าส์ (Production House)

ลักษณะโดยทั่วไปประการสุดท้ายของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แรงงานส่วนมากทำงานผ่านโปรดักชันเฮ้าส์ (Production House) ซึ่งเป็นบริษัทที่ได้รับการว่าจ้างจากค่ายภาพยนตร์ เจ้าของผลิตภัณฑ์ หรือสถานีโทรทัศน์ ให้ผลิตสื่อภาพยนตร์ โฆษณา ละคร/ซีรีส์ ฯลฯ โดยโปรดักชันเฮ้าส์จะรับผิดชอบการผลิต (Production) ตั้งแต่ขั้นตอน

เตรียมงานก่อนการถ่ายทำ (Pre-Production) ขั้นตอนการถ่ายทำ (Production) และขั้นตอนหลังการถ่ายทำ (Post-Production) หรือรับผิดชอบเพียงขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญของแต่ละบริษัทเป็นสำคัญ และนอกจากโปรดักชั่นเฮาส์จะสามารถรับจ้างผลิตสื่อในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง หรือสื่อประเภทใดประเภทหนึ่งแล้ว บางบริษัทที่มีทรัพยากรเพียงพอยังสามารถรับผลิตผลงานหลากหลายประเภทหรือหลากหลายสัญชาติได้ เช่น รับจ้างผลิตทั้งภาพยนตร์ไทยและภาพยนตร์ต่างประเทศที่เข้ามาถ่ายทำในประเทศไทย เป็นต้น

หลังจากได้รับเงินทุนในการผลิตจากค่ายภาพยนตร์หรือเจ้าของผลิตภัณฑ์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว โปรดักชั่นเฮาส์สามารถเริ่มต้นการผลิต (Production) ด้วยพนักงานประจำ หรือแรงงานอิสระ/ฟรีแลนซ์ ที่ทางบริษัทจ้างงานได้

“จริง ๆ เป็นฟรีแลนซ์ยังไงก็มียาน เพราะอย่าลืมนะระบบบริษัท (โปรดักชั่นเฮาส์) บ้านเราตอนนี้เปลี่ยนเป็นฟรีแลนซ์หมดแล้ว ยังไงต่อเดือนก็มียานให้ทำหนึ่งงาน สองงานแน่ ๆ แล้วก็มันอยู่ที่ตัวเราด้วยว่า เราตั้งใจพัฒนาตัวเองให้อยู่ตรงไหน”

(ชา นามสมมติ, ฝ่ายจัดหาอุปกรณ์, สัมภาษณ์ 1 มิถุนายน 2564)

“ในส่วนของบริษัทก็คือ ถ้าบริษัทเขามีงาน ส่วนใหญ่ก็จะเป็นงานของทางอินเดียมากกว่า พอมีงานเขาจะแจ้งมาให้ไปทำวันไหนถึงวันไหน... บริษัทก็คือรับทำโปรดักชั่นไปเลยครับ ซึ่งส่วนของพีจะดูแลส่วนสวัสดิการแค่นั้นเอง ทีมโปรดักชั่นเขาจ้างพีเลย เพื่อให้พีรับผิดชอบตรงส่วนนี้ไป ส่วนเรื่องอื่นก็คือเขาก็จะจัดการหมดทุกอย่าง อันนั้นก็จะเป็นส่วนของเขาไป”

(ลี นามสมมติ, ฝ่ายสวัสดิการ, สัมภาษณ์ 27 พฤษภาคม 2564)

โดยข้อมูลจากแรงงานที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ ชี้ให้เห็นว่าแรงงานส่วนใหญ่ล้วนเป็นแรงงานอิสระ/ฟรีแลนซ์ที่ได้รับการจ้างงานจากโปรดักชั่นเฮาส์โดยตรง ดังนั้นโปรดักชั่นเฮาส์ไม่เพียงทำหน้าที่ในการสร้างสรรค์ผลงานเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญต่อแรงงานในฐานะนายทุน/ผู้ว่าจ้าง ที่สร้างความสัมพันธ์ร่วมกันในรูปแบบของ “ลูกจ้างกับนายจ้าง” อีกด้วย โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวมีความสำคัญต่อการสำรวจปัญหาของแรงงานในการศึกษาครั้งนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ลักษณะโดยทั่วไปของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ทั้ง 4 ด้านที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ ล้วนเป็นข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของแรงงานโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นด้านจุดเริ่มต้นในการทำงานที่แนะนำความสัมพันธ์แบบคอนเนคชั่น (Connection) ในอุตสาหกรรมให้เป็นที่รู้จักด้านบทบาทในการทำงานที่สำรวจความแตกต่างของหน้าที่ตลอดจนชุดความคิดและแนวปฏิบัติ ด้านประเภทของกองถ่าย ที่เปิดเผยปัญหาเรื่องชั่วโมงการทำงาน และด้านการทำงานผ่านโปรดักชั่นเฮ้าส์ ที่สะท้อนให้เห็นถึงสถานะที่หลบซ่อนอยู่ภายใต้กระบวนการผลิต ซึ่งนอกจากจะเป็นชุดข้อมูลที่สนับสนุนการสำรวจปัญหาแล้ว ยังเป็นส่วนสำคัญต่อการทำความเข้าใจมุมมองเชิงวัฒนธรรมในกองถ่าย ซึ่งมีบทบาทต่อคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ตามที่ผู้วิจัยจะนำเสนอในลำดับต่อไป



## บทที่ 4

### ผลการสำรวจปัญหาของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) แรงงานกองถ่ายในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยประเภทที่มงานใต้เส้น (Below the line) 5 ฝ่าย จำนวน 9 คน ร่วมกับการวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเสนอปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตแรงงาน ดังนี้

#### 4.1 การสำรวจปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต

หลังจากทำความเข้าใจลักษณะโดยทั่วไปของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว พื้นฐานของข้อมูลดังกล่าวจะช่วยปรับความเข้าใจและสอดคล้องไปกับส่วนสำคัญของการศึกษาในครั้งนี้ นั่นคือ การสำรวจปัญหาของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ที่ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดเรื่ององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตมาเป็นการนำเสนอข้อมูล ซึ่งแยกย่อยรายละเอียดออกเป็นประเด็นสำคัญทั้งสิ้น 4 ด้าน ได้แก่ ร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม โดยผู้วิจัยมุ่งสำรวจปัญหาของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย เพื่อสร้างการรับรู้ถึงประเด็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานในอุตสาหกรรม รวมไปถึงแสวงหาสาเหตุในการเกิดปัญหาด้านต่าง ๆ โดยการกำหนดปัจจัยในการวิเคราะห์ปัญหาดังนี้

- (1) ปัจจัยด้านการผลิต หมายถึง สาเหตุของปัญหาที่ได้รับอิทธิพลมาจากกระบวนการผลิต (Production) ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณการผลิต การบริหารจัดการกองถ่ายทำภาพยนตร์ การจัดสรรสวัสดิการในกองถ่าย ทักษะคิของนายทุน/ผู้ว่าจ้าง เป็นต้น
- (2) ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม หมายถึง วิถีชีวิตของแรงงานภายในกองถ่ายทำภาพยนตร์ อันเกี่ยวข้องไปกับชุดความคิด ทักษะคติ ตลอดจนแนวปฏิบัติที่ส่งผลให้เกิดปัญหา เช่น ทักษะคติเรื่องความปลอดภัย ค่านิยมเรื่องความเข้มแข็งอดทน วาทกรรมเชิงโรแมนติก หรือ มุมมองที่แตกต่างกันในแต่ละตำแหน่ง เป็นต้น
- (3) ปัจจัยเชิงโครงสร้าง หมายถึง องค์ประกอบแวดล้อมของอุตสาหกรรมภาพยนตร์อันเป็นเหตุให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตแรงงานในกองถ่าย เช่น โครงสร้างของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ การศึกษาด้านภาพยนตร์ ตลอดจนสถานการณ์ของอุตสาหกรรมในปัจจุบัน เป็นต้น

#### 4.1.1 ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย

##### 4.1.1.1 ปัญหาเรื่องสุขภาพและการพักผ่อน

การสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านร่างกายประเด็นที่หนึ่ง ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะนำเสนอข้อมูลผ่านบทสัมภาษณ์ของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย ดังต่อไปนี้

“พี่ว่าปัญหาของกองถ่ายบ้านเราตอนนี้ ไม่ว่าจะป็นโฆษณา ภาพยนตร์ ซีรีส์ หรือ MV ที่ส่งผลด้านสุขภาพคือเรื่องการทำงานเกินเวลา พอถึงวันออกกอง ทุกคนต้องแสดนบายกันทั้งวัน มันไม่สามารถมีเวลาได้พักเลย ถ้าไม่ใช่วันเซทอัพ พี่จะทำงานแค่หนึ่งคิว จะเริ่มงานนับ 6 โมงเช้า ถึง 6 โมงเย็น ซึ่งพี่คิดว่ามันมากพอแล้ว 12 ชั่วโมง... แต่การทำงานที่ล้ามเหลวที่พี่เห็นก็คือ คิดแค่จะมาทำงาน 9 โมง อยู่ถึงกี่โมงก็ได้เท่าที่ร่างกายไหว ซึ่งพี่คิดว่ามันไม่ค่อยแฟร์กับคนที่กินค่าแรงรายวัน เพราะว่าถ้าทำงานอย่างนั้น เราอยู่ถึงเที่ยงคืน 2 วัน วันออกกองเราต้องมาตี 5 ถามว่าภายในอาทิตย์นั้น เขาแทบจะไม่ได้พักผ่อนเลย”

(ชา นามสมมติ, ฝ่ายจัดหาอุปกรณ์, สัมภาษณ์ 1 มิถุนายน 2564)

“เราต้องเข้าใจนิดนึงว่างานบางงาน มันต้องให้เสร็จภายในวันเดียวนี่ก็ออกใหม่ โดยปกติคนเราก็ทำงานเป็น 8 ชั่วโมงอะไรแบบนี้ แต่บางทีมันจำเป็นจะต้องลากไปอีก เป็น 12 ชั่วโมงหรือ 16 ชั่วโมง เพื่อให้งานเสร็จภายในวันเดียว เพราะว่าในงานหน้ามันก็จะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นคือการทำงานที่มันเลยเวลาไปเนี่ย มันจะทำให้ร่างกายเราเพลีย ค่อนข้างที่จะนอนน้อยกว่าคนที่ทำงานบริษัทอะไรแบบนี้ ซึ่งค่อนข้างที่จะมีปัญหาตรงเรื่องความอ่อนล้ามากกว่า ร่างกายที่ค่อนข้างจะเพลียจะเป็นลักษณะนั้น”

(ลี นามสมมติ, ฝ่ายสวัสดิการ, สัมภาษณ์ 27 พฤษภาคม 2564)

“พูดถึงกองภาพยนตร์ไทย มันจะมีอยู่สองแบบ แบบหนึ่งก็คือ เขาจะทำงานกันแค่ 12 ชั่วโมง 6 โมงเช้า – 6 โมงเย็น หรือ 6 โมงเย็น ถึง 6 โมงเช้า กองประเภทนี้ ความเหนื่อยล้าของร่างกายเราจะค่อนข้างน้อย มันยังอยู่ในช่วงที่เรายังทำงานได้ใจใหม่ครับ แต่ก็เจอกองไหนที่เป็นกอง 16 ชั่วโมง... เริ่มถ่ายตั้งแต่ 6 โมงเช้า จบกอง 4 ทุ่ม ถ้าเป็นกองประเภทนี้ เราจะค่อนข้างเหนื่อยล้า เพราะกว่าที่เราจะได้ถึงบ้านกว่าจะเตรียมตัวนอน มันเหลือเวลาพักผ่อนไม่ถึง 5 ชั่วโมงเลยครับ แล้วถ้าเราได้ทำงานติดต่อกันเกินสัปดาห์ขึ้นไปเนี่ย พีย่อม! ไม่ไหว! ขอให้คนอื่นออกดีกว่า ยอมรับว่า ไม่ไหว ตายแน่ ๆ ครับ เหนื่อยมาก...”

(คราฟ นามสมมติ, ผู้ช่วยฝ่ายเสื้อผ้า, สัมภาษณ์ 27 พฤษภาคม 2564)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านร่างกายที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุด คือเรื่องการพักผ่อน ซึ่งต่างก็เป็นสิ่งที่แรงงานทุกฝ่ายกำลังประสบปัญหาอยู่อย่างต่อเนื่อง อ้างอิงจากข้อมูลเรื่องชั่วโมงการทำงานในกองถ่ายแต่ละประเภทพบว่าแรงงานในกองถ่ายใช้เวลาการทำงานตั้งแต่ 12 - 16 ชั่วโมงหรือมากกว่า และอาจต้องสะสมชั่วโมงการทำงานเป็นจำนวนมากติดต่อกันหลายวัน หากกองถ่ายจำเป็นต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยไม่มีวันหยุดพัก จนทำให้แรงงานส่วนใหญ่ไม่มีเวลาได้พักผ่อนร่างกายอย่างเต็มที่ ต้องพบเจอกับการอดหลับอดนอน ไม่มีเรี่ยวแรงในการทำงาน เกิดสภาวะความเหนื่อยล้าอ่อนแรง และอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายในระยะยาว ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนจากบทสัมภาษณ์ของแรงงานที่ยังคงกล่าวถึงประเด็นเรื่องสุขภาพและการพักผ่อนสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

“ปัญหามันคือการที่เราเหมือนขอมบีนิดนึง หมายถึงว่า เราทำไปร่างกายเราแย่มากพักผ่อนน้อย เราก็ต้องพยายามกินเพื่อทำมันต่อไป (หัวเราะ) ผมคิดว่าถ้าเรามีระยะเวลาที่ไม่ได้มุ่งเน้นแต่การผลิต ๆ อย่างเดียว แต่เราต้องมีเรื่องของพักผ่อนเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ผมคิดว่ามันสำคัญ แต่ถ้าเกิดไม่มีเวลาเลย อย่างตอนผมทำอีลิส แม่งไม่ได้นอนเว้ย แล้วก็ไปทำ คิดไม่ออก! กลายเป็นว่าผลสุดท้าย ซินนั้นที่ถ่ายไปก็คือตัดทิ้งออกหมด เพราะมันไม่ดีจริง ๆ สิ่งที่ย่ำมา”

(มาร์ค นามสมมติ, ผู้ช่วยผู้กำกับที่หนึ่ง, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2564)



“จริง ๆ แล้วสมมติว่าเรารับงานเป็นคิว Night - Night หมายความว่า 6 โมงเย็น – 6 โมงเช้า ก็คิดว่ามีผลต่อสุขภาพโดยตรง เหมือนกันนะการไม่ได้พักผ่อน แล้วคนทำงานหนึ่งทีไปเจอคิวกลางคืน พี่ว่าสุขภาพมันไม่น่าจะดี เพราะมันต้องเปลี่ยนเวลาตัวเอง... ถามว่าคนทำงานกองถ่ายพอทำไประยะหนึ่ง มันจะมีโรคขึ้นมาอยู่หนึ่งโรค ไม้ความดัน เบาหวาน อะไรสักโรคหนึ่ง ตัดมาหนึ่งโรคเป็นผลพวงจากการทำงานหนักที่ไม่ได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง พี่คิดว่าแค่เดือนสองเดือนมันก็ทำให้คนเป็นโรคได้แล้วนะ”

(โย นามสมมติ, ผู้ควบคุมการประสานงาน, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2564)

“สมัยก่อนพี่จะเป็นคนที่อยู่กับกล้อง กล้องมันมีงาน เราก็มีงานถ่ายเรื่องนี้อยู่ที่สระบุรี เลิก 5 ทุ่ม ตีรถมาออกอีกเรื่องในเมืองกาญจน์ตอนเช้า หลับในรถ แล้วก็มาต่อที่หนังไทยอีกเรื่องที่กรุงเทพ สมัยก่อนยิ่งกว่านี้เยอะ.... แต่ถามว่าตอนนั้นมันหนึ่ม ไม่ได้คิดอะไร แค่อยากได้เงินไหวคือไหว ร่างกายมันดี”

(ปอ นามสมมติ, ผู้ช่วยกล้องที่หนึ่ง, สัมภาษณ์ 22 พฤษภาคม 2564)

การพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ กลายเป็นปัญหาอดนิยมนิยมในหมู่แรงงานที่เกิดขึ้นกับกองถ่ายในทุกประเภทไม่ว่าจะเป็น ภาพยนตร์ ละคร ซีรีส์ ฯลฯ ซึ่งจากคำบอกเล่าของแรงงานสะท้อนให้เห็นว่าการทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงขึ้นไปส่งผลต่อร่างกายโดยตรงทั้งความเหนื่อยล้าอ่อนเพลีย เสี่ยงต่อการเกิดโรค และการทำงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันจากประสบการณ์ของแรงงานผู้ร่ำหวอดในวงการ การพักผ่อนที่ไม่เพียงพออาจนำมาซึ่งอันตรายต่อชีวิตได้อีกด้วย

“เมื่อวานก็มีน้องช่างไฟที่ บริษัท A ได้ข่าวไหม? ออกกองมาแล้วก็มาลงของที่ออฟฟิศ แล้วก็ตาย น็อคไปเลย ถ่ายหนังกลับมาดูบถ่ายหนังจนตัวตาย ถ้าแม่อยู่อเมริกาอยู่ยุโรปคงตั้ง เปลอ ๆ เขาเอาเรื่องไปทำเป็นสารคดี โคตรชวย... เก่งด้วยนะ โคตรน่ากลัว อายุยังไม่ถึง 40 ตายเฉย แต่ก็ได้ข่าวบ่อย ตายในหน้าที่หลายคน”

(ปอ นามสมมติ, ผู้ช่วยกล้องที่หนึ่ง, สัมภาษณ์ 22 พฤษภาคม 2564)

“ตั้งแต่ที่พี่ทำงานมา 20 กว่าปี คนที่เลิกตีก ตีหนึ่งตีสอง แล้ว ประสบอุบัติเหตุ ไม่ต่ำกว่า 5 คน ทั้ง ๆ ที่ยังอยู่ในวัยหนุ่มสาว ตายก็คือ ตายไปเลย ไม่มีใคร ๆ มาให้ความดูแลรับผิดชอบ คือการทำงานเกินเวลา อย่างนี้ สมมตินัดหกโมงเช้า แล้วมันทะลุไปถึง ตีสองตีสาม คนที่ขับรถ มาเองไม่ได้นั่งรถตู้ ก็ประสบอุบัติเหตุ เสียชีวิตไปหลายคนมาก”

(โย นามสมมติ, ผู้ควบคุมการประสานงาน, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2564)

ปัญหาการพักผ่อนไม่เพียงพอ นอกจากจะเกิดขึ้นกับแรงงานอุตสาหกรรมในภาพยนตร์ที่ ปฏิบัติงานเป็นวิชาชีพแล้ว ยังครอบคลุมไปถึงนักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์ ที่ต้องพบเจอกับสภาวะ ‘การอดหลับอดนอน’ จากประสบการณ์ในรั้วมหาวิทยาลัยด้วยเช่นกัน

“เหมือนกับว่ามันมีกองนิ่งที่เราไปออก (กองรุ่นพี่) น่าจะ 10 โมง แต่ว่าสุดท้ายเลิกประมาณ ตี 2 ตี 3 แล้วก็ต้องไปออกอีกทีคือ 7 โมงเช้า... เรารู้สึกหงุดหงิดมาก ๆ คือตกลงกันไว้แล้ว ยังดีเราขอไปค้าง ห้องเพื่อน เพราะรู้ว่ามันเบรกแตกแน่นอน มันทำให้การจัดการเวลา ของเราเพี้ยนไปหมด สุดท้ายก็เหลือเวลานอนอีกแค่ 3-4 ชั่วโมง แล้ว ตื่นไปเบลอแล้วก็ไปออกกองแบบเบลอ ๆ”

(นักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์ 2, สัมภาษณ์ 26 พฤษภาคม 2564)

การสะท้อนปัญหาเรื่องสุขภาพและการพักผ่อนจากแรงงานวิชาชีพ ผนวกกับมุมมองของ นักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์ นอกจากจะเป็นการขยายความคุณภาพชีวิตด้านร่างกายที่บกพร่อง ของแรงงานแล้ว สถานการณ์ดังกล่าวยังชี้ให้เห็นถึงชุดความคิดและแนวปฏิบัติบางประการที่อาจ ส่งผลสำคัญต่อการผลิตซ้ำปัญหาคุณภาพชีวิตด้านร่างกายอีกด้วย โดยผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตถึงปัจจัยเชิง วัฒนธรรมในกองถ่ายทำภาพยนตร์ ผ่านคำบอกเล่าจากกรณีดังต่อไปนี้

“**นักศึกษาฝึกงาน 1:** มันมีวาทกรรม สมัยหนูเข้าปีหนึ่ง ไป ออกกองรุ่นพี่ แล้วคิวมันแตกออกกองครบ 24 ชั่วโมง หกโมงเช้าถึงหก โมงเช้าอีกวัน คือตอนเราอยู่ปีหนึ่ง เรารู้สึกว่าสิ่งนี้มันเหนื่อยแหละ แต่ ว่าวาทกรรม ณ ตอนนั้น พี่ ๆ จะพูดว่า ‘มันเจ๋ง เห้ยมันเม่งโคตรอืดเลย! มันเจ๋งวะ กอง 24 ชั่วโมงก็ผ่านมาแล้ว จีบ ๆ’ แต่ตอนเด็ก ๆ เราก็แอบ

ผลรู้สึกไปกับเขาว่า ‘กูเจ่งวะ’ เหมือนกันนะ แต่แบบพอเราโตมา มันไม่ได้! สิ่งนี้ไม่ปกติแล้ว มันเป็นความรู้สึกที่มันแปลกมากเลย

**นักศึกษาฝึกงาน 3:** มันชอบใช้ความใจ ๆ แบบ ‘ทำดิวะ!’ ทั้งที่เราเป็นคนที่เสียทั้งกายและเสียบาดเจ็บอีก แกรมเรื่องเบรกแตกก็... ‘24 ชั่วโมง เจ่งดี’ เพราะว่าตัวเองไม่ได้เสียอะไร งานก็ได้ แต่คนที่รับทำงานเขาก็เหนื่อย บางที่ได้แค่แบบ ขอคุณนะ แล้วก็หายไปเลย

**นักศึกษาฝึกงาน 1:** ได้แค่ความ Respect ได้แค่นี้ (หัวเราะ)”

(กลุ่มนักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์, สัมภาษณ์ 26 พฤษภาคม 2564)

วาทกรรมกองถ่าย 24 ชั่วโมง จากคำบอกเล่าของนักศึกษาฝึกงาน สะท้อนภาพความผิดปกติของการทำงานกองถ่ายทำภาพยนตร์อย่างเห็นได้ชัด แม้ว่าจะเป็นเพียงประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยก็ตาม แต่แนวปฏิบัติในลักษณะดังกล่าวย่อมเกิดจากการส่งต่อกันมาอย่างเป็นระบบจากแรงงานวิชาชีพในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ เปรียบเสมือนวิถีชีวิตที่แรงงานในกองถ่ายยึดถือปฏิบัติกันมาอย่างยาวนาน ผนวกกับคำบอกเล่า “สมัยก่อนยิ่งกว่านี้เยอะ” (ปอ นามสมมติ, สัมภาษณ์ 22 พฤษภาคม 2564) และ “คิดแค่ว่ามาทำงาน 9 โมง อยู่ถึงกี่โมงก็ได้เท่าที่ร่างกายไหว” (ซา นามสมมติ, สัมภาษณ์ 1 มิถุนายน 2564) กลายเป็นเครื่องตอกย้ำประเด็นปัญหาเรื่องการพักผ่อนผ่านมุมมองด้านเวลาได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีปัจจัยเชิงวัฒนธรรมเป็นตัวแปรสำคัญในการผลิตซ้ำปัญหาดังกล่าว

“มีประโยคที่พี่รู้สึกว่ามันนี่ไม่ใช่การทำงานที่มีคุณภาพ เขาบอกพี่ว่า ‘เราต้องทำงานเยอะ ๆ สิ ถ้าเราทำงานเยอะ ๆ แล้วเราจะเก่ง’ พี่เลยมีคำถามกับตัวเองว่า ‘ทำไมเราไม่ทำงานที่ดี แล้วใช้เวลา น้อย’ ทำไมเราต้องทำงานเยอะ เพื่อที่เราจะเก่งแล้วงานเราจะดี?”

(ซา นามสมมติ, ฝ่ายจัดหาอุปกรณ์, สัมภาษณ์ 1 มิถุนายน 2564)

ปัจจัยเชิงวัฒนธรรมข้างต้น สอดคล้องไปกับแนวคิดเรื่องเล่าวงใน (Trade Stories) ของ Caldwell (2008) ที่นำเสนอเรื่องเล่าสู่กันฟังในกองถ่ายภาพยนตร์ จนเกิดเป็นการหล่อหลอมตัวตนระบบความเชื่อ และแนวปฏิบัติของคนในอุตสาหกรรม โดยวาทกรรมกองถ่าย 24 ชั่วโมง มีลักษณะคล้ายคลึงกับ เรื่องเล่าแบบที่ไม่น่าจะเป็นไปได้ (Against-all-odds) ตามข้อเสนอของ Caldwell (2008) ที่ให้ความสำคัญกับความกล้าหาญ ความพากเพียรของแรงงานกองถ่าย เพื่อบรรลุความสำเร็จที่ยากลำบากและเอาชนะเรื่องที่ไม่น่าจะเป็นไปได้จนลุล่วง (ทำงานครบ 24 ชั่วโมง)

นอกจากนี้ ในกรณีของเรื่องเล่าวงใน (Trade Stories) ที่นำเสนอคติพจน์เรื่อง ‘จมดิ่งอยู่กับ การถ่ายหนัง ความเจ็บปวดต้องมาทีหลัง’ ตามทัศนะของ Caldwell (2008) กลายเป็นอีกหนึ่ง กรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงวัฒนธรรมที่ส่งผลกระทบต่อประเด็นปัญหาเรื่องสุขภาพและการพักผ่อน ซึ่งสะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ของทีมงานฝ่ายกล้อง ดังนี้

“แม่งแปลกอย่างนี้ พี่นะ.... ตั้งแต่เด็กบางทีอยู่บ้านแม่งเป็น นุ่นเป็นนี่ แต่พอออกกองแม่งเหมือนมีอะไรไม่รู้ ทำให้ไม่เจ็บป่วย นึก ออกไหม? เวลาสมาธิแม่งจูนกัน โฟกัสอยู่ทำงาน... ปวดหลังเนี่ยเป็นประจำ พอกลับมาถึงห้อง เลิกกอง ขึ้นรถตู้ แต่ตอนถ่ายหนังอยู่แม่งไม่ ค่อยเป็นอะไร มันเหมือนมันตื่นเต้นดีใจที่ได้ทำงาน มันหลังสารอะไร ออกมาไม่รู้ แม่งไม่เจ็บ แต่พอเลิกกอง โอโห้! จริง ๆ เป็นอย่างนี้บ่อย หลัง ๆ นี่เป็นบ่อยมาก”



(ปอ นามสมมติ, ผู้ช่วยกล้องที่หนึ่ง, สัมภาษณ์ 22 พฤษภาคม 2564)

ด้วยเหตุนี้จึงปฏิเสธไม่ได้เลยว่าองค์ประกอบสำคัญที่ขับเคลื่อนประเด็นปัญหาด้านสุขภาพ และการพักผ่อนในอุตสาหกรรมภาพยนตร์คือ **ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม** ซึ่งไหลเวียนอยู่ในกองถ่าย เพื่อส่งต่อชุดความคิดและแนวปฏิบัติจากรุ่นสู่รุ่น หล่อหลอมตัวตนของแรงงานให้เป็นหนึ่งเดียวกัน พร้อมน้อมนำคติพจน์ไปประยุกต์ใช้ และเปิดโอกาสให้นายทุน/ผู้ว่าจ้างฉกฉวยการมีคุณภาพชีวิตที่ดี จากแรงงานไป อย่างไรก็ตามผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่ากองถ่ายทำในประเทศและกองถ่ายทำจาก ต่างประเทศที่เข้ามาถ่ายในไทย มีปัจจัยเชิงวัฒนธรรมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตแรงงานแตกต่างกันออกไปอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มงวดเรื่องเป็นเวลา จนเกิดเป็น ข้อเปรียบเทียบระหว่างแรงงานกองถ่ายไทยและแรงงานกองถ่ายต่างชาติ

“มันต่างจากการทำงานกับต่างชาติที่มาทำงานในไทย คือฝรั่ง ค่อนข้างวางแผน... เขาลงรถตู้ 10 โมง แปลว่าเวลาสุดท้ายที่เขาจะอยู่ คือ 4 ทุ่ม แต่ใน 12 ชั่วโมงคือเขามีงานทำตลอดเวลา โดยที่ไม่ใช่มา แบบว่า ‘รอก่อนนะ เตียวเอามา’ นัดตั้งแต่ 8 โมงเช้าแล้วนะ แต่บอกรอเที่ยง! ซึ่งต่างชาติเขาไม่ทำงานกันแบบนั้น ต่างชาติเขาคือพอถึงวัน เซทอัพแล้วของทุกอย่างต้องอยู่ที่โลเคชั่น พร้อมจะเข้าทำงานได้เลย แต่ ไทยตอนนี้ปรับตัวไม่ได้ คือไม่เคยชินกับการทำงานในเวลาน้อย ๆ คือ

ชินแบบ ‘ทำไปเรื่อย ๆ มีเวลาไม่จำกัด’

...เมื่อก่อนทีมไทยก็คือจ่ายค่าแรงไม่อันไหนใหม่ แต่พอเราเข้ามาอยู่ในยุคที่บัตเจท (Budget) มันถูกจำกัด มันก็ทำอย่างนั้นไม่ได้ พอทำอย่างนั้นเขาก็มาบอกทีมว่า ‘ขอตัด (Budget) นะ วันนี้ได้แค่เท่านี้’ ถามว่าคนที่ทำงานเขาสามารถเรียกร้องอะไรได้ไหม ก็ไม่ได้เพราะทำไปแล้ว! ถามว่าเป็นกระบอกเสียงได้ไหมว่า ‘เหย้าพี่ไม่ได้สิ’ ก็ไม่ได้ เพราะ ‘เราทำงานรับเงินจากเขา’ ‘คุณไม่ทำก็ได้ ผมก็จ้างคนอื่น’ แบบนี้ครับ”

(ชา นามสมมติ, ฝ่ายจัดหาอุปกรณ์, สัมภาษณ์ 1 มิถุนายน 2564)

นอกจากนี้ ชมาวีร์ พุ่มม่วง ผู้ผลักดันนโยบายที่มีประสบการณ์การทำงานกองถ่ายภาพยนตร์ต่างประเทศในไทย ขยายภาพความแตกต่างระหว่างแรงงานกองถ่ายไทยและแรงงานกองถ่ายต่างประเทศ โดยเปรียบเทียบ “ความเป็นระบบอุตสาหกรรม” ของภาพยนตร์ต่างประเทศที่มีมากกว่ากองถ่ายไทย การทำงานจึงถูกจัดการอย่างระบบ โดยเฉพาะเรื่องชั่วโมงการทำงานและค่าล่วงเวลา (Overtime) ที่เข้มงวด ส่งผลให้เกิดเป็นคุณภาพชีวิตที่เลวร้ายอย่างชัดเจนของคนทั้งสองกลุ่ม

“กองถ่ายต่างประเทศมันเป็นอุตสาหกรรม แนวนในการทำงานของเขาคือความเป็นระบบ (Systematic) ทุกอย่างถูกจัดการ พอมีเงินมันก็เลยทำได้หลายอย่าง มีชั่วโมงการทำงาน มีค่าแรง มี OT ไม่มีการผ่อนปรน... เคยมีกรณีว่ากองถ่ายหนึ่งต่างประเทศเรื่องหนึ่ง มีเรื่องการทำงานเกินเวลาเกิดขึ้น ซึ่งที่ที่ถูกปฏิบัติก็คือเขาจะให้ทีมงานต่างชาติที่มีการทำงานเป็นมาตรฐานและมีโอทีกลับบ้านไปก่อน และที่เหลือท้าย ๆ ต้องอยู่เฝ้า ก็ให้คนไทยทำเพราะว่าคนไทยแบบ ‘ไม่เป็นไร’ คนไทยไม่มีสวัสดิการอะไรเลย ก็เลยถูกปฏิบัติเป็นแรงงานชั้นสาม”

(ชมาวีร์ พุ่มม่วง, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2564)

องค์ประกอบสำคัญที่สร้างความแตกต่างระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติคืองบประมาณ (Budget) ที่มีอยู่อย่างจำกัดของกองถ่ายทำภาพยนตร์ในไทย นำไปสู่ปัญหาด้านการบริหารจัดการที่ไม่ครอบคลุมต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน ในทางกลับกันผู้ว่าจ้างจำเป็นต้องจัดลำดับความสำคัญของผลงานไว้เป็นลำดับแรก ดังนั้นสุขภาพและการพักผ่อนของแรงงานจึงถูกลดลำดับจนแทบไม่เห็นความสำคัญไปโดยปริยาย สถานการณ์ดังกล่าวจึงเปรียบเสมือนการ “มัดมือชก” โดยที่

แรงงานต้องตกอยู่ในสภาวะจำยอมอย่างอัปจนด้วยคำกล่าวที่ว่า “คุณไม่ทำก็ได้ ผมก็จ้างคนอื่น” โดย  
ภควัต สุพรรณพันธ์ นายกสมาคมวิชาชีพภาพยนตร์และดิจิทัลมีเดีย ระบุถึงประเด็นดังกล่าวว่า

“มันเกิดจากเมื่อก่อนที่ทีมงานมันไม่ได้มีเยอะ ใครจะเข้ามา  
ทำงานกองถ่ายได้เนี่ย ต้องมีคนรู้จัก ต้องมีประสบการณ์ในระดับหนึ่ง  
แต่ทุกวันนี้โลกมันเปลี่ยนไป คนเข้าถึงอาชีพกองถ่ายได้ง่ายขึ้น พอแรง  
งานมันเยอะกว่าปริมาณงาน มันก็เป็นโอกาสของนายจ้างที่สามารถจะ  
กดขี่เราได้ว่า ‘จะทำไม่ทำ’ ‘มีตัวเลือกให้แค่นี้’ ต้องทำงานกัน 16-17  
ชั่วโมง 18 ชั่วโมง ถึง 20 ชั่วโมง ก็ต้องยอมรับ”

(ภควัต สุพรรณพันธ์, สัมภาษณ์ 23 เมษายน 2564)

ดังนั้นนอกจากปัจจัยเชิงวัฒนธรรมแล้ว อีกหนึ่งองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต  
ด้านร่างกายคือ **ปัจจัยด้านการผลิต** ภายใต้ความรับผิดชอบของนายทุน/ผู้ว่าจ้าง ที่มีบทบาทในการ  
ควบคุมงบประมาณ เปรียบเสมือนอำนาจสูงสุดในการกำหนดทิศทางของกองถ่ายให้ปฏิบัติตามความ  
ต้องการ โดยที่แรงงานไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และกลับกลายเป็นฝ่ายเสียเปรียบจาก  
สถานการณ์ที่บีบบังคับให้ต้องแบกรับชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานด้วยร่างกายที่อ่อนเพลีย

ปัจจัยด้านการผลิตยังรวมไปถึงการบริหารจัดการเวลาในกองถ่าย การวางแผน และอุปสรรค  
ในการทำงานต่าง ๆ ที่ไม่ได้ถูกรองรับด้วยความตระหนักถึงคุณภาพชีวิตของแรงงานเป็นสำคัญ  
หากแต่คำนึงถึงความสำเร็จของผลงานจนละเลยสุขภาพและการพักผ่อน

“มันอาจจะเกี่ยวเนื่องด้วยคิวนักแสดงที่ไม่ได้ด้วย หรือคิวนัก  
ต้นทุนในการถ่ายทำมันลดลง เพราะฉะนั้นเราก็ต้องรีบถ่ายทำให้มัน  
มากขึ้น ทำงานต่อวันมากขึ้น อันนี้อาจจะเป็นผลพวงกัน”

(คราฟ นามสมมติ, ผู้ช่วยฝ่ายเสื้อผ้า, สัมภาษณ์ 27 พฤษภาคม 2564)

“ต้องยอมรับก่อนว่าการทำหนังทุกคนมีส่วนผิดทั้งหมด คน  
กำกับน่าจะผิดเยอะสุด เพราะว่างานสร้างสรรค์ของมึง สิ่งที่มีมึงอยากได้  
มันทำให้คนที่ทำงานในตำแหน่งอื่น ๆ ที่เขาต้องไปทำอีกงานหนึ่ง  
หลังจากที่ทำงานของมึงเสร็จ เขาไม่ได้พักผ่อนไง สมมติเสร็จจากมึงดีสิ  
กลับไปทำงาน โหลดของ เช็คของใหม่ เสร็จหกโมง... ออกและ ไม่ทัน

นอนเหยี่ยวอะไรก็ไปแล้ว (หัวเราะ) ...ด้วยความที่เงินมันน้อย มันก็เลย  
ต้องทำให้เร่งถ่ายเหมือนกัน เร่งถ่ายให้มันทัน ให้มันเสร็จ เราไม่สามารถ  
ทำอย่างฮอลลีวูดได้ แต่แบบ David Fincher หนึ่งวันอยู่ซิมเดียว”

(มาร์ค นามสมมติ, ผู้ช่วยผู้กำกับที่หนึ่ง, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2564)

“ปัญหาของการทำงานในภาพยนตร์ที่เจอก็คือการวางแผนไม่  
แม่นยำ หมายถึงว่ากำหนดเวลาการทำงาน สมมติว่าวางแผนไว้ประมาณ  
10 ฉาก แต่พอถ่ายจริง ๆ มันก็ค้างฉากคือถ่ายไม่หมด อันนี้มันจะทำให้  
มีผลกระทบต่องบประมาณ มันก็ต้องเพิ่มคิวในคิวถัดไป สมมติว่าเรา  
วางแผนไว้ 6 โมงเช้า – 6 โมงเย็น แต่ปรากฏว่ามันติดขัดเรื่องนู่นนี่ หรือ  
ผู้กำกับ ยังไม่พอใจ มันก็เลยทำให้เกิดเวลาที่เลยไป เลิกเกือบ 5 ทุ่ม  
อย่างนี้ แล้วเขาก็จะไม่ได้พักผ่อนเต็มที่ ถ้าสมมติเขามีงานเช้า”

(โย นามสมมติ, ผู้ควบคุมการประสานงาน, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2564)

นอกจากแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์จะต้องเผชิญหน้ากับ**ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม**และ  
**ปัจจัยด้านการผลิต** ที่ส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพและการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอแล้ว ผู้วิจัยยังพบว่าอีก  
หนึ่งปัจจัยที่เป็นสาเหตุต่อประเด็นปัญหาดังกล่าวคือ **ปัจจัยเชิงโครงสร้าง**ในรูปของกฎหมาย ที่ไม่  
สามารถคุ้มครองชั่วโมงการทำงานของแรงงานได้อย่างเป็นธรรม และเปิดโอกาสให้นายทุน/ผู้ว่าจ้าง  
ฉกฉวยโอกาสในการพักผ่อนของแรงงานไปอย่างง่ายดาย

อภิชัย กู้เมือง นักกฎหมายกฤษฎีกาชำนาญการพิเศษ ระบุว่า แรงงานในกองถ่ายทำ  
ภาพยนตร์มีสถานะเป็นแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่ไม่ได้อยู่ภายใต้ความคุ้มครองของ  
**พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541** ที่คุ้มครองเพียงแรงงานในระบบเท่านั้น ส่งผลให้เกิดเป็น  
ช่องโหว่ทางกฎหมายที่ไม่สามารถรองรับชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรมให้กับแรงงานได้

“แรงงานในระบบเขาจะได้รับความคุ้มครองตาม  
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีกฎหมายรองรับไว้ชัด  
ส่วนคนที่เป็น**แรงงานนอกระบบ** หรือฟรีแลนซ์ของวงการภาพยนตร์  
คือคนที่ไม่ได้มาเป็นลูกจ้างแบบที่มีสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ได้เป็น

พนักงานบริษัทที่ชัดเจนทั้ง ทำให้แรงงานนอกระบบไม่ได้รับความคุ้มครองตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541”

(อภิชัย กู้เมือง, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2564)

จากการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) หัวข้อ สิทธิหน้าที่ นายจ้าง ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของสำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2554) ผู้วิจัยพบข้อมูลในส่วนที่มีความสอดคล้องกับเรื่องชั่วโมงการทำงานของแรงงานในระบบ เพื่อช่วยสนับสนุนบทสัมภาษณ์ข้างต้นดังต่อไปนี้

เวลาทำงานปกติ	งานทั่วไปไม่เกิน 8 ชม./วัน หรือตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน และไม่เกิน 48 ชม./สัปดาห์ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ซึ่งโดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูงหรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล ให้มีเวลาทำงานปกติไม่เกิน 7 ชม./วัน และไม่เกิน 42 ชม./สัปดาห์
เวลาพัก	<p><b>ระหว่างการทำงานปกติ</b></p> <p>ไม่น้อยกว่า 1 ชม./วัน หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชม. ติดต่อกัน หรืออาจตกลงกันพักเป็นช่วง ๆ ก็ได้แต่รวมแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชม./วัน นายจ้างอาจจะไม่จัดเวลาพักได้กรณีเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำ ติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน</p> <p><b>ก่อนการทำงานล่วงเวลา</b></p> <p>กรณีให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชม. ต้องจัดให้ลูกจ้างพักก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 20 นาที</p>
การทำงานล่วงเวลาและ การทำงานในวันหยุด	<p>อาจให้ลูกจ้างทำได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป</p> <p>อาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น ถ้าลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน</p> <p>ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมแล้วต้องไม่เกิน 36 ชม./สัปดาห์</p>

ตารางที่ 13 การกำหนดชั่วโมงการทำงานตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(ที่มา: สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2554)



จากข้อมูลข้างต้น กล่าวได้ว่าแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ซึ่งมีสถานะเป็นแรงงานนอกระบบ ไม่สามารถรับความคุ้มครองเรื่องชั่วโมงการทำงานจาก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้เลย แม้กระทั่งการกำหนดชั่วโมงการทำงานทั่วไป ไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ ซึ่งเป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่สุด ด้วยเหตุนี้ปัจจัยเชิงโครงสร้างในแง่ของกฎหมาย จึงกลายเป็นอีกหนึ่งสาเหตุสำคัญที่เอื้อให้ปัญหาสุขภาพและการพักผ่อนของแรงงานยังคงดำเนินต่อไป

กล่าวโดยสรุปได้ว่าปัญหาคุณภาพชีวิตด้านร่างกายในประเด็นสุขภาพและการพักผ่อน เป็นสิ่งที่แรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์พบเจอมากที่สุด อันเนื่องมาจากการทำงานที่เกินเวลา ชั่วโมงการทำงานมากเกินไป ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า การพักผ่อนไม่เพียงพอ หรืออาจนำไปสู่อันตรายแก่ชีวิต โดยผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตถึงสาเหตุสำคัญของปัญหาสุขภาพและการพักผ่อนไว้ 3 ประการคือ **ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม** อันเป็นการส่งต่อแนวปฏิบัติจากรุ่นสู่รุ่นผ่านวาทกรรมกองถ่าย 24 ชั่วโมง ซึ่งทำงานผ่านระบบความเชื่อของบุคลากรในอุตสาหกรรมตั้งแต่ระดับนักศึกษาฝึกงานไปจนถึงแรงงานวิชาชีพ **ปัจจัยด้านการผลิต** ซึ่งเกี่ยวข้องกับงบประมาณการผลิตของนายทุน/ผู้ว่าจ้าง ที่มีอยู่อย่างจำกัด จนเกิดเป็นข้อเปรียบเทียบเรื่องชั่วโมงการทำงานระหว่างแรงงานกองถ่ายไทยและแรงงานต่างชาติ ตลอดจนการบริหารจัดการในกองถ่ายที่อาจส่งผลกระทบต่อปัญหาสุขภาพ หากไม่ได้รับการควบคุมเวลาที่เพียงพอ และ **ปัจจัยเชิงโครงสร้าง** ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายซึ่งแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์มีสถานะเป็นแรงงานนอกระบบ จนไม่สามารถได้รับการคุ้มครองตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ส่งผลให้กลายเป็นอีกหนึ่งข้อบกพร่องที่เปิดโอกาสให้นายทุน/ผู้ว่าจ้างใช้ประโยชน์ตรงจุดนี้อย่างไม่เห็นเกรงต่อกฎหมาย

#### 4.1.1.2 ปัญหาเรื่องอุบัติเหตุในการทำงาน

ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านร่างกายในประเด็นต่อมาคือเรื่อง **อุบัติเหตุในการทำงาน** โดยองค์ประกอบหลักที่ต้องคำนึงถึงในประเด็นดังกล่าวคือ บทบาทหน้าที่ในการทำงานของแต่ละฝ่ายที่มีความหลากหลาย ย่อมส่งผลให้ระดับความรุนแรงหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุมีความแตกต่างกัน ด้วยเช่นกัน ซึ่งฝ่ายที่มีความเกี่ยวข้องกับการสร้าง/ผลิต ฝ่ายอุปกรณ์ ฝ่ายเทคนิค งานช่างหรือฝ่ายแรงงาน จะเป็นภาคส่วนที่มีความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุมากกว่าฝ่ายอื่น ๆ

จากเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องอุบัติเหตุในการทำงาน ผู้วิจัยพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ในฝ่ายศิลป์และฝ่ายกล้อง ต่างมีประสบการณ์โดยตรงต่ออุบัติเหตุด้วยกันทั้งสิ้น

“เรื่องสุขภาพ พี่ว่ามันมีอีกเรื่องหนึ่งคืออุบัติเหตุครับ อะไรที่เร  
มันไม่คาดคิดว่ามันจะเกิดขึ้นได้... ก็มี ส่วนตัวพี่ก็ตั้งแต่เริ่มทำใหม่ ๆ เรา  
ว่าเราระวังเต็มที่แล้ว แต่อย่าลืมว่าเราทำงานเป็นกลุ่มคนจำนวนมาก  
บางทีมันก็อาจจะไม่ได้เกิดกับเรา แต่มันมีผลกระทบมาถึงเราก็มี  
เหมือนกัน อย่างพี่เคยทำงานแรก แล้วไม่ผิคิดว่าจะมีคนสะเพร่าทิ้งตะปู  
ยาวสั้นไว้บนสนามหญ้า แล้วมันค่อนข้างมีด เราก็ไม่รู้ เราก็เดินเหยียบ  
ตะปูที่มันเข้าที่เท้า ทีนี้เราก็ต้องหยุดงานเพราะเราเดินได้ไม่ปกติ

หรืออย่างล่าสุดที่เจอคือ เราเอาตู้ปลาเพื่อถ่ายชอต (Shot) กุ้ง  
ว่ายน้ำ ซึ่งคนที่นำกุ้งมาเขาไม่ได้เอากุ้งที่ปกติมา เขาเอากุ้งที่มีอาการ  
โคมามา ทีมต้องไปหาออกซิเจนปลามาให้ ซึ่งพอเราเสียบออกซิเจน  
หลาย ๆ ตัว เพื่อปั๊มให้กุ้งมีชีวิต ตู้ปลาใบนั้นมันแตก เพราะไม่รู้ว่ามีตู้ใบนี้  
มันผลิตมานานแค่ไหนแล้ว มันรับแรงดันน้ำไม่ได้ ตู้ก็แตกกลางกอง น้ำ  
ท่วม ทีมไฟกระโดดหลบซึ่งมีปลั๊กไฟอยู่ที่พื้น... ทีมอาร์ทที่เป็นทีม  
รับผิดชอบ เพราะเกิดปัญหาจากทีมเรา เราก็ต้องไปช่วยเอาสายไฟออก  
กอง เอาปลั๊กไฟออกก่อน เพราะไม่งั้นมันจะกลายเป็นการสังหารหมู่”

(ชา นามสมมติ, ฝ่ายจัดหาอุปกรณ์, สัมภาษณ์ 1 มิถุนายน 2564)

“แล้วก็มีอยู่ช่วงหนึ่ง ไปถ่ายที่ป่าที่สระบุรี แล้วทีมงานก็ต้อง  
แบกกอล์ฟขึ้นไปตามลำธาร ซึ่งเป็นหินลื่น ๆ วันแรกไม่เท่าไร วันที่สอง  
ที่สามขาพี่บวม แผลที่ผ้าตัดที่ใส่เหล็กไว้บวมเดินไม่ได้ พี่ก็บอกกับ  
หัวหน้าว่า ‘พี่หาคนไปแทนผมแล้วกัน’ หัวหน้าก็ไปเรียกไอชาย (นาม  
สมมติ) มาแทน วันแรกก็ไปถ่ายฉากบนรถ ไอชายเป็นตำแหน่งแทนพี่  
ไปทำไฟก๊สแทนพี่... ปรากฏว่าคนขับรถขับท่าไหนไม่รู้รถตกคลอง รถ  
คว่ำ! ทุกคนก็บาดเจ็บกันหมดเลย หัวแตก แขนหัก ซึ่งไอชายที่ไปแทนพี่  
แม่งหักทั้งตัวเลย แขน หลัง สะโพก ขา

พี่รู้เลยว่า ‘เฮ้ย! กูโคตรโชคดี’ แต่ส่งสารไอชายมาก ทุกวันนี้  
มันนอนเป็นผัก มีใครสนใจมันที่ไหน หมดอนาคตไปเลย นอนติดเตียง  
ทำกายภาพก็ไม่รอด ตายหายไปหรือยังก็ไม่มีใครรู้ ซึ่งวันนั้นถ้าพี่ไม่

บาดเจ็บ ‘กุ้ยงไหวเว้ย ลุยเว้ย’ พี่ก็ต้องไปยืนอยู่ตำแหน่งตรงนั้นแทนมัน  
คนที่หกกก็ต้องเป็นพี่ คนที่กรอบเป็นทั้งตัวก็ต้องเป็นพี่”

(ปอ นามสมมติ, ผู้ช่วยกล้องที่หนึ่ง, สัมภาษณ์ 22 พฤษภาคม 2564)

กรณีศึกษาเรื่องอุบัติเหตุในการทำงานข้างต้น กลายเป็นเครื่องย้ำเตือนให้ตระหนักถึง  
ความสำคัญของสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีตและรับรู้ถึงความเสี่ยงที่แรงงานกองถ่ายเผชิญอยู่ในปัจจุบัน ไล่เรียง  
ระดับความรุนแรงเพียงเล็กน้อยหรืออาจนำไปสู่เป็นอันตรายแก่ชีวิต แม้ว่าจากการรวบรวมข้อมูล  
ทีมงานฝ่ายศิลป์หรือฝ่ายกล้องจะมีความเสี่ยงมากกว่า แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่สามารถการันตีความ  
ปลอดภัยให้กับทีมงานในฝ่ายอื่น ๆ ได้อย่างเต็มที่ เพราะอุบัติเหตุสามารถเกิดอย่างไม่คาดคิดได้เสมอ  
ในกองถ่ายทำภาพยนตร์

ภควัต สุพรรณพันธ์ นายกสมาคมวิชาชีพภาพยนตร์และดิจิทัลมีเดีย แสดงทัศนะต่อประเด็น  
ดังกล่าวผ่านการวิพากษ์ปัจจัยเชิงวัฒนธรรมของสังคมไทย เรื่องการไม่ตระหนักหรือให้ความสำคัญ  
ต่อปัญหาเรื่องความปลอดภัย ดังนี้

“ความปลอดภัยเป็นเรื่องที่ไวก๊กับไวก๊สุด ๆ คุณนี่ถึงประเทศเรา  
นะ การที่พ่อแม่ซีมอเตอร์ไซค์ไปส่งลูกเรียนหนังสือ หมวกกันน็อคยังไม่  
ไม่ให้ลูกใส่เลย เล่นสงกรานต์ยืนบนรถกระบะบาดน้ำกัน คนขับรถกิน  
เหล้าด้วยอะไรอย่างนี้ เราอยู่ในประเทศที่ไม่ได้สนใจความปลอดภัย มัน  
ก็เลยกลายเป็นว่า ‘ไม่เห็นเป็นไร’ ก็ทำมาหลายปี ก็ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุ’  
ก็ใช่ไง! คนที่ซีมอเตอร์ไซค์ไม่ใส่หมวกกันน็อคไม่เกิดอุบัติเหตุตลอด  
ชีวิตก็มี แต่ถ้ามันเกิดล่ะ... เคยมีกรณีที่ช่างไฟคนหนึ่งเขาต้องปีนขึ้นไป  
บนหลังคา เพื่อไปแขวนไฟ แล้วปรากฏว่าหลังคาของโกดังที่ไปถ่ายมัน  
เก่ามาก แล้วพอเขาเหยียบ คานของหลังคามันเป็นไฟซึ่งมันผุ มันหัก  
เขาเลยตกลงมาจากหลังคา กระตุกสันหลังหัก บริษัทไม่รับผิดชอบเลย  
พอมานโพลในเพจสมาคมทุกคนก็ต้องช่วยลงขัน คือมันกลายเป็นอย่างนี้  
พอมันใครตายขึ้นมาก็ช่วยกันลงขัน ใครป่วย ใครเกิดอุบัติเหตุในงาน  
ถ้ารู้จักกันก็ช่วยกันโอนเงินไปช่วยเขา มันกลายเป็นแบบนี้ทุกครั้ง”

(ภควัต สุพรรณพันธ์, สัมภาษณ์ 23 เมษายน 2564)

ความไม่ตระหนักถึงอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้น นับเป็นองค์ประกอบสำคัญของประเด็นปัญหาเรื่องอุบัติเหตุในการทำงาน ซึ่งถูกขยายภาพปัญหาจากแนวปฏิบัติที่สุ่มเสี่ยงให้เกิดอุบัติเหตุ และการไม่มีแนวทางการป้องกันอุบัติเหตุที่ชัดเจน (Safety Guideline) เช่น การทิ้งตะปูไว้ในสนามหญ้า การเหยียบหลังคาเก่า ฯลฯ หรือแนวคิดที่เพิกเฉยต่อความปลอดภัยอย่าง ‘การทำมาหลายปีก็ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุ’ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า **ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม** อาจเป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่จุดชนวนอุบัติเหตุให้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานและเพิกเฉยต่อทัศนคติด้านความปลอดภัย ซึ่งเป็นปัญหาต่อคุณภาพชีวิตด้านร่างกายของแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ไทยมาอย่างยาวนาน

นอกเหนือจาก**ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม**ที่บ่งชี้ความตระหนักด้านความปลอดภัยของแรงงานแล้ว **ปัจจัยด้านการผลิต** ก็เป็นอีกหนึ่งสิ่งที่จะช่วยทำให้เห็นว่านายทุน/ผู้ว่าจ้าง ให้ความสำคัญกับอุบัติเหตุในกองถ่ายมากน้อยเพียงใด โดยผู้วิจัยให้ความสนใจต่อปัจจัยดังกล่าวผ่านมุมมองด้านการสนับสนุนประกันอุบัติเหตุ ที่แม้ว่าสิ่งเหล่านี้จะไม่ใช่สาเหตุของปัญหาโดยตรง แต่การรับรองด้วยสวัสดิการดังกล่าวเปรียบได้ตั้งเครื่องยืนยันถึงการรับรู้และตระหนักถึงอุบัติเหตุในการทำงานได้เป็นอย่างดี โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องประกันอุบัติเหตุจากแรงงานในกองถ่าย ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ต่างมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล โดยแรงงานจำนวนหนึ่งได้รับการรับรองจากสวัสดิการประกันอุบัติเหตุที่กองถ่ายสนับสนุนในเบื้องต้น

“กองพี่จะทำในเรื่องของประกันอุบัติเหตุไว้ให้ ถ้าเกิดไม่มีใครทำไว้ก็จะทำให้ โดยระยะเวลาคุ้มครองหนึ่งปีในการทำประกัน แต่ว่าจริง ๆ แล้วเราก็ถ่ายกันแค่หนึ่งถึงสองเดือน นั่นก็ถือว่ายกประโยชน์ให้กับคนทำงาน อันนี้คือสวัสดิการอย่างแรกที่ทางกองพี่ทำให้ กองอื่นพี่ไม่แน่ใจ... แต่ว่ามันก็จะมีคนที่มาบอกให้ฟังว่า ‘กองนี้เป็นกองแรกนะที่เขาได้สวัสดิการพวกนี้’ ในเรื่องของป้องกันอุบัติเหตุ”

(โย นามสมมติ, ผู้ควบคุมการประสานงาน, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2564)

“ถ้าทีมโปรดักชันโดยปกตินะครับ ก็จะมีดูแลตรงส่วนนี้ให้ (ประกันอุบัติเหตุ) ถ้าอย่างเจ็บเล็ก ๆ น้อย ๆ โดนอะไรบาด หรือว่าปวดหัว ก็จะมียาเตรียมไว้ให้อยู่แล้ว แต่ถ้าลักษณะที่ว่าเกิดอุบัติเหตุ ทางทีมโปรดักชันเขาจะดูแลให้เป็นอย่างดีครับ”

(ลี นามสมมติ, ฝ่ายสวัสดิการ, สัมภาษณ์ 27 พฤษภาคม 2564)

“ถ้ากองภาพยนตร์ไทยนะครับ เขาก็จะมีประกันอุบัติเหตุไว้ให้  
วงเงินก็อาจจะเป็นวงเงินแค่เบื้องต้น สำหรับบาดเจ็บเล็ก ๆ น้อย ๆ  
ครับ เขาก็จะดูแลให้ในกอง ประกันเขาก็เป็นประกันรายปี ทำเรื่องเดียว  
เขาก็คุ้มครองเราได้ทั้งปีแหละ มันก็แค่เบื้องต้นแหละ (ยิ้ม)”

(คราฟ นามสมมติ, ผู้ช่วยฝ่ายเสื้อผ้า, สัมภาษณ์ 27 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่เดียวกันอ้างอิงจากประสบการณ์การทำงาน แรงงานบางส่วนไม่ได้รับสวัสดิการด้าน  
ประกันอุบัติเหตุในกองถ่าย ส่งผลให้ประเด็นดังกล่าวได้รับการพูดถึงและวิพากษ์วิจารณ์อย่างเข้มข้น

“จากที่เราเคยไปออกมันก็มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในกองด้วย ซึ่งมัน  
ก็ไม่ได้มีอะไรมาซบพอร์ตหรือมีสวัสดิการมีประกันอะไรให้กับเราว่า ‘ถ้า  
เกิดอุบัติเหตุในกองอาจจะมีค่าชดเชยขึ้นนี้นั่น’ ที่เคยเจอหนักสุด ๆ ก็คือ  
เหมือนทีมงานตั้งขาตั้งกล้องไว้แล้วลมพัดแรงเกิน มันก็เลยร่วงลงไปโดน  
เข้าที่คางเขนเข้า คือเข้าแตกเลย! แต่ว่าสุดท้ายพี่เขาก็ต้องออกค่ารักษา  
เองเพราะไม่มีประกัน”

(นักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์ 2, สัมภาษณ์ 26 พฤษภาคม 2564)

“มันไม่มีประกันให้พี่เลยนะ ประกันกองถ่ายอะ สมมติว่าพี่เป็น  
ผู้ช่วย อยู่ ๆ รันกองแล้วแม่งมีอะไรไม่รู้ตกลงมาทับขาพี่ พี่พิการอะไร  
แบบนี้ คือพี่จ่ายเองหมดเลยนะ เพราะว่ามันเป็นงานที่อันตรายจริง ๆ  
พอไม่มีระบบอะไรที่มันดีมากพอในการทำให้เราปลอดภัย หรือเรารู้สึก  
ว่าเราทำงานได้อย่างไม่เป็นอันตราย พอมันออกกองมันไม่มีตรงนี้มันก็  
เครียดนะ”

(มาร์ค นามสมมติ, ผู้ช่วยผู้กำกับที่หนึ่ง, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2564)

“ปัจจุบันพี่ว่าประกันอุบัติเหตุกองถ่ายมีน้อยมากที่เขาจะทำ  
มันจะกลายเป็นเคลว้าวหายล้อมคอก ต้องรอให้เกิดก่อนแล้วโปรดักชั่น  
เข้าส์มาจ่าย ซึ่งพี่ว่าสมัยนี้มีกองพยาบาลก็ที่สุดแล้วนะครับ ไม่ค่อยเห็น  
ประกันกอง แบบว่าพี่เทียบสเกลกองถ่ายต่างประเทศที่มาถ่ายในไทย  
กับกองถ่ายไทยจากที่พี่เคยไปทำงานมา เจอทีมที่ซีเรียสเรื่องความ

ปลอดภัย เขาค่อนข้างแบบ... มีทีม Ambulance หรือมีเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์สแตนด์บาย อย่างน้อยก็จะมีเจ้าหน้าที่หนึ่งคน กับอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น แต่ของไทย มีกล่องปฐมพยาบาล ซึ่งดูแลโดยทีมสวัสดิการ ซึ่งเราไม่ทราบเลยว่าเขาจะมีความสามารถเท่าเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์หรือเปล่า ถ้าถามพี่ โปรตักชั้นแฮร์เขาแบบ...ทำงานเซฟ กำไรกันอะครับ รับงานเหมามากก็ต้องกันกำไรไว้แล้ว 40% โอเค เข้าใจว่ามันมีหน้าใหม่เกิดขึ้น สิ่งที่จะทำให้เขาได้งานจากลูกค้าก็คือเขาต้องลดราคาลงมา แต่พอคุณลดราคาลงมา คุณก็กันกำไรเท่าเดิม นายจ้างดูร้ายวายนี่ แต่ลูกจ้างคุณภาพชีวิตแย่งลง พี่ว่ามันไม่น่าจะเกี่ยวกับบัตเจต ที่ลูกค้าให้แล้วอะครับ มันอยู่ที่การจัดสรรมากกว่า”

(ชา นามสมมติ, ฝ่ายจัดหาอุปกรณ์, สัมภาษณ์ 1 มิถุนายน 2564)

แม้ว่าการสนับสนุนประกันอุบัติเหตุในกองถ่ายจะยังคงเป็นที่ถกเถียงกันในกลุ่มแรงงาน อ้างอิงจากประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน แต่ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าท้ายที่สุดองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้แรงงานได้รับการคุ้มครองปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมคือ งบประมาณและการบริหารจัดการ อันเป็นปัจจัยด้านการผลิตที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตด้านร่างกายของแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เฉกเช่นเดียวกับประเด็นด้านสุขภาพและการพักผ่อน ปัญหาเหล่านี้ต่างถูกผูกโยงเข้ากับความต้องการของนายทุน/ผู้ว่าจ้างเป็นหลัก เมื่อใดก็ตามที่คุณภาพชีวิตของแรงงานถูกลดลำดับความสำคัญให้ต่ำกว่าความสำเร็จของผลงาน เมื่อนั้นที่ปัญหาต่าง ๆ จะได้รับการเปิดเผยออกมาอย่างเด่นชัด จนถูกสะท้อนออกมาอย่างแผ่วเบาจากเสียงของแรงงานที่กำลังขุ่นเคืองและทุกข์ทรมาน

“เอาง่าย ๆ ครับ 7 ปีที่แล้ว โปรตักชั้นแฮร์นี่ เจ้าของที่เป็นผู้กำกับ ชัยบรรณัฐี่ปุ่นตัว Top 3 ปีให้หลัง เขาชัยบรรณัฐี่โรไปแล้ว... แต่เขาบอกว่าหนังเขาไม่มีเงิน มันเป็นไปได้ไหม? ในมุมมองเจ้าของธุรกิจทุกคนอยากได้กำไร ทุกคนหวังรวยเรา ไม่รู้หรือครับว่าเขารับงานเยอะหรือรับงานน้อย แต่คุณภาพชีวิตของทีมที่เข้าไปทำงานกับเขามันแย่ง...”

(ชา นามสมมติ, ฝ่ายจัดหาอุปกรณ์, สัมภาษณ์ 1 มิถุนายน 2564)

“ถ้าเราไม่มีอะไรรองรับที่ดี มันก็จะมีไอชาย (นามสมมติ) อีกหลายคน สูญเสียไปกับการทำงาน ได้ค่าแรงเท่าเดิม ประกันจ่ายประกันแล้วยังไงวะ? ได้มาสองแสนอย่างเนี่ย มันคุ้มหรือ...ชีวิตหนึ่ง!”

(ปอ นามสมมติ, ผู้ช่วยกล้องที่หนึ่ง, สัมภาษณ์ 22 พฤษภาคม 2564)

ในส่วนของ**ปัจจัยเชิงโครงสร้าง**ประเด็นทางกฎหมายอันเนื่องมาจากสถานะแรงงานนอกระบบของแรงงานในกองถ่าย ส่งผลให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตาม *พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554* ที่ครอบคลุมเฉพาะแรงงานในระบบที่มีสัญญาจ้างแรงงานและมีสถานประกอบกิจการที่ชัดเจนเท่านั้น แม้ว่าอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะวาง *แนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบไว้* ตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2556) เพื่อสร้างความปลอดภัยให้แรงงานนอกระบบเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยพบว่า ประกาศจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ไม่ได้มีความคุ้มครองเทียบเท่ากับ *พรบ.ความปลอดภัย* ของแรงงานในระบบ และไม่ได้มีผลบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามแต่อย่างใด เป็นเพียงแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ความ वैหว่งทางกฎหมายจึงกลายเป็นอีกหนึ่งสาเหตุสำคัญที่ทำให้นายทุน/ผู้ว่าจ้าง ละเลยความปลอดภัยของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์

จากการสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านร่างกายของแรงงานในกองถ่าย **ประเด็นเรื่องสุขภาพและการพักผ่อน และประเด็นเรื่องอุบัติเหตุในการทำงาน** ล้วนเป็นเรื่องเล่าสำคัญที่ได้รับการพูดถึงเป็นอย่างมากจากกลุ่มแรงงาน โดยผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตถึงสาเหตุหลักของปัญหาไว้ด้วยกัน 3 ประการคือ ปัจจัยด้านการผลิต ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม และปัจจัยเชิงโครงสร้าง ที่ต่างก็มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตด้านร่างกายของแรงงานโดยมีอาจปฏิเสธได้ ซึ่งทั้งสามปัจจัยล้วนทำงานในลักษณะที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม เปรียบเสมือนชุดความคิดที่หล่อหลอมระบบความเชื่อให้กับแรงงาน เพื่อสร้างแนวปฏิบัติบางประการที่อาจจะส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิตของตัวเอง ยกตัวอย่างเช่น วากรรมกองถ่าย 24 ชั่วโมงที่ทำให้แรงงานละเลยการพักผ่อนที่เพียงพอ หรือการละเลยทัศนคติด้านความปลอดภัย ที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้ เป็นต้น ในขณะที่ปัจจัยด้านการผลิต ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับงบประมาณ การบริหารจัดการกองถ่าย หรือจิตสำนึกของนายทุน/ผู้ว่าจ้าง ก็นับเป็นอีกหนึ่งตัวแปรสำคัญในการสนับสนุนคุณภาพชีวิตของแรงงานด้วยเช่นกัน หากงบประมาณการผลิตได้รับการจัดสรรโดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของแรงงานเป็นสำคัญ สวัสดิการด้านประกันอุบัติเหตุหรือชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรมจะได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ ในทางตรงกันข้ามหาก

นายทุน/ผู้ว่าจ้างไม่ได้คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของแรงงาน อาจนำมาซึ่งการบีบบังคับให้ทำงานและผลักไสแรงงานเหล่านั้นให้ตกอยู่ในสภาวะจำยอม ซึ่งปัจจัยเชิงโครงสร้างในทางกฎหมายไม่สามารถคุ้มครองความเป็นธรรมได้ และกลับกลายเป็นช่องทางให้นายทุน/ผู้ว่าจ้างฉกฉวยโอกาสของคุณภาพชีวิตที่ดีจากแรงงานไป

การสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย	สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา
เรื่องสุขภาพและการพักผ่อน	<p>ปัจจัยด้านการผลิต</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณการผลิตไม่เพียงพอ</li> <li>- การบริหารจัดการเวลาไม่แม่นยำ</li> <li>- “คุณไม่ทำก็ได้ ผมก็จ้างคนอื่น”</li> </ul> <p>ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วาทกรรมกองถ่าย 24 ชั่วโมง</li> </ul> <p>ปัจจัยเชิงโครงสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การไม่ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย</li> </ul>
เรื่องอุบัติเหตุในการทำงาน	<p>ปัจจัยด้านการผลิต</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดสรรสวัสดิการประกันอุบัติเหตุ</li> <li>- ความตระหนักถึงปัญหาของผู้ว่าจ้าง</li> </ul> <p>ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทักษะคติด้านความปลอดภัย</li> </ul> <p>ปัจจัยเชิงโครงสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การไม่ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย</li> </ul>

ตารางที่ 14 การสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย

#### 4.1.2 ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ

การสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ลำดับต่อมาคือด้านจิตใจ อันเป็นสิ่งที่แรงงานต้องเผชิญกับความรู้สึกประเภทต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ ไม่ว่าจะเป็นความเครียด ความกดดัน และสภาวะทางอารมณ์ต่าง ๆ ผู้วิจัยพบว่าปัญหาร่วมที่กลุ่มแรงงานถ่ายทอออกมาอย่างเห็นพ้องต้องกันคือ ประเด็นปัญหาเรื่องความไม่มั่นคงในอาชีพ สืบเนื่องมาจากสถานะรับจ้างอิสระหรือฟรีแลนซ์ ส่งผลให้แรงงานไม่สามารถควบคุมปริมาณหรือกำหนดจำนวนการทำงานในกองถ่ายได้ด้วยตนเอง ในทางตรงกันข้ามจำนวนงานที่จะได้รับล้วน



ขึ้นอยู่กับความต้องการของนายจ้าง หรือปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ เป็นสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ความนิยมของผู้บริโภค หรือวิกฤตโรคระบาดในปัจจุบัน เป็นต้น ผนวกกับปัญหาด้านรายได้ที่มีความไม่แน่นอน การจ่ายเงินที่ล่าช้าของนายจ้าง หรือการไม่มีสัญญาจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษร ด้วยเหตุนี้กลุ่มแรงงานจึงต้องรับมือกับสถานการณ์แบ่งรับแบ่งสู้จากการไม่มีงานที่มั่นคงหรือการไม่ได้รับรายได้อยู่บ่อยครั้ง จนไม่สามารถวางแผนอนาคตของการทำงานในวิชาชีพนี้ได้อย่างชัดเจน

#### 4.1.2.1 ปัญหาเรื่องความไม่มั่นคงในอาชีพและค่าตอบแทนที่ล่าช้า

ผู้วิจัยนำเสนอการสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจประเด็นเรื่อง **ความไม่มั่นคงในอาชีพและค่าตอบแทนที่ล่าช้า** ผ่านบทสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ โดยข้อมูลส่วนใหญ่ชี้ให้เห็นว่าแรงงานในกองถ่ายล้วนพหุพาสถานะ ‘ฟรีแลนซ์’ ของตนเองไว้ใช้ในการสร้างอาชีพและสร้างรายได้ ทั้งยังอาศัยข้อได้เปรียบด้านความเป็นอิสระในการกำหนดจังหวะชีวิตได้ด้วยตนเองมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจเลือกเส้นทางอาชีพในกองถ่ายทำด้วยเช่นเดียวกัน

“พี่เหมือนนกอะ... ชีวิตคนทำฟรีแลนซ์เหมือนนก อยากจะบิน  
บินไปเรื่อย ๆ แต่ไม่ได้อยากบินอยู่กับที่”

(ชา นามสมมติ, ฝ่ายจัดหาอุปกรณ์, สัมภาษณ์ 1 มิถุนายน 2564)

“พี่เป็นฟรีแลนซ์มาตั้งแต่เด็ก ๆ เกิดมาพี่เคยไปประจำออฟฟิศ  
อยู่แค่สองที่ แล้วพี่ก็ไม่เคยเอาอีกเลย ไม่ชอบ... ต้องไปตอกบัตรอะไร  
อย่างนี้ เพื่อจะเอาเงินเดือนนิตนิง.... มันไม่มีอาชีพอะไรที่รายได้เรา  
เยอะขนาดนี้ (ทำหน้าง) ต้องยอมรับว่ามันเป็นค่าแรงที่ดี ดีมาก”

(ปอ นามสมมติ, ผู้ช่วยกล้องที่หนึ่ง, สัมภาษณ์ 22 พฤษภาคม 2564)

“สิ่งที่เห็น หนึ่งก็คือเครดิตของเรา... ชื่อของเรามันก็จะพิเศษ  
กว่าการทำงานด้านอื่น สองคือเรื่องรายได้... รายได้มันดีกว่าการเป็น  
พนักงานประจำอยู่แล้ว เพราะว่ามันได้เงินเป็นก้อน สามารถเอาเงินไป  
ทำอย่างอื่นได้ดีกว่าการที่รับเดือนละหมื่นห้า สองหมื่น ซึ่งอันนั้น  
ค่าใช้จ่ายเราก็หมดแล้ว ถ้าเทียบกับงานของที่เป็นพนักงานประจำ ตรง

นี่คุ้มกว่า เพราะโดยนิสัยพี่ก็ไม่ชอบทำงานนั่งออฟฟิศทุกวันอยู่แล้ว มันก็เลยทำให้อยู่ตรงนี้ได้เรื่อย ๆ”

(โย นามสมมติ, ผู้ควบคุมการประสานงาน, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2564)

‘ความพึงพอใจต่อสถานะฟรีแลนซ์’ แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนผ่านบทสัมภาษณ์ข้างต้นของกลุ่มแรงงานกองถ่าย อันสอดคล้องไปกับคำอธิบายเรื่องชนชั้นสร้างสรรค์โดย Richard Florida (2007) และ สมบัติ กุสุมาวลี (2553) ซึ่งกล่าวถึงกลุ่มแรงงานที่สามารถมีลีลาชีวิต (Life Styles) ที่เป็นตัวของตัวเองได้ ชอบใช้ชีวิตในสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พวกเขาได้สามารถแสวงหางานอย่างอิสระ โดยไม่สูญเสียตัวตน โดยความพึงพอใจต่อสถานะฟรีแลนซ์ได้รับการแสดงออกผ่านการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอาชีพของตนเองกับ พนักงานประจำ/มนุษย์เงินเดือน สังเกตได้อย่างชัดเจนผ่านบทสัมภาษณ์ข้างต้นที่พูดถึงข้อดีของแรงงานกองถ่าย ไม่ว่าจะ เป็น ความอิสระที่มีมากกว่า (ชีวิตคนทำฟรีแลนซ์เหมือนนก) มีรายได้มากกว่า (รายได้มันดีกว่าการเป็นพนักงานประจำอยู่แล้ว) หรือ ไม่ต้องทำงานที่ซ้ำซากจำเจ (ไม่ชอบ... ต้องไปตอกบัตรอะไรอย่างนี้) เป็นต้น

สังเกตได้ว่า ค่านิยมที่มีส่วนช่วยในการสนับสนุนความพึงพอใจต่อสถานะฟรีแลนซ์และช่วยกำหนดเส้นทางทางอาชีพของตนเอง ล้วนเป็น **ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม** ภายใต้บริบทของงานสร้างสรรค์ที่ปลูกเร้าชุดความคิดให้แรงงานจำนวนหนึ่งในสังคมมุ่งหน้าเข้าสู่ลักษณะการทำงานที่เป็นอิสระ ไม่มีข้อผูกมัด ใช้ทักษะความสามารถของตัวเอง เพื่อตอบสนองความต้องการของนายทุน/ผู้ว่าจ้างโดยไม่รู้ตัว เปรียบเสมือนวาทกรรมเชิงโรแมนติกของชนชั้นสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของ Mark Banks และ David Hesmondhalgh (2009) ซึ่งกลายเป็นคำมั่นสัญญาแห่งชื่อเสียงและเงินทองที่หล่อเลี้ยงจิตวิญญาณของแรงงานในแต่ละวัน

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสถานะฟรีแลนซ์ของแรงงานในกองถ่าย จะนำมาซึ่งความได้เปรียบหลากหลายประการทั้ง ความเป็นอิสระ ความยืดหยุ่น รายได้จำนวนมาก แต่ในขณะเดียวกันข้อได้เปรียบดังกล่าวล้วนแลกเปลี่ยนมาด้วยปัญหาด้านความไม่มั่นคงในอาชีพมากมาย ผ่านคำบอกเล่าของแรงงานต่อไปนี้

“ถามว่ามันก็ดีกว่าการเป็นพนักงานประจำอยู่แล้ว แต่ความไม่มั่นคงความไม่แน่นอนของงานมันก็มี มันก็ต้องแลกกัน ในเมื่อเราหาเงินได้เป็นก้อน เราก็ต้องจัดสรรให้ถูกกว่าเมื่อไหร่มันน่าจะเข้ามาอีกนะ ชีวิตมันไม่ได้มั่นคง..... เหมือนเราต้องทำทุกอย่างให้ดีหมดเลย สวมเสื้อผ้าดี

ๆ เพื่อที่เขาจะได้ไว้วางใจจ้างเราในการทำงาน อย่ามีเรื่องเสียอันนี้ สำคัญมากสำหรับฟรีแลนซ์ เพราะถ้าเอาไปพูดต่อ มันก็จบบันหมด เพราะวงการมันแคบ ไม่ได้กว้าง พูดปากต่อปากแปบเดียวก็จบแล้ว แล้วเราก็รองานไปสิ...”

(โย นามสมมติ, ผู้ควบคุมการประสานงาน, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2564)

“เราเป็นฟรีแลนซ์ใช้ใหม่ครับ เพราะฉะนั้นงานมันอาจจะ ช่วงเวลา เดือนนั้น ปีนั้นมันอาจจะมีคนจ้างเราบ้าง อาจจะไม่มีเลยก็มี เพราะฉะนั้นเราก็ต้องจัดการตัวเราเองแหละว่าเรารับงานหนึ่งงาน โอเค ... ชั่วโมงการทำงานเราสูง ค่าตอบแทนเราก่อนข้างเยอะก็จริง แต่ว่าเราก็ต้องเซฟเงิน เพื่อจะใช้สำรองในเดือนถัดไป มันก็ต้องมีความกดดัน มีความเครียดตรงนั้นด้วย... สำหรับตัวพี่ พี่ก็หาอาชีพเสริมเหมือนกันครับ ถ้าทำอะไรได้เราก็กินไป พี่เก็บเงินไปทำธุรกิจส่วนตัวของพี่ต่างหากด้วย ก็เหมือนที่เราบอกอะนะว่า อนาคตเราก็ไม่รู้ว่าจะทำจุดนี้ไปอีกนานแค่ไหน เพราะว่าแต่ละวันมันก็มีเด็กใหม่ขึ้นมาเรื่อย ๆ มันก็จะผลัดเปลี่ยนเวียนไปอย่างนี้ ความมั่นคงในงานของเราก็จะน้อยลง ‘เฮ้ย! อนาคตกูจะมีงานรีเปล่าก็ 모르...’ ประมาณนั้นครับ

(คราฟ นามสมมติ, ผู้ช่วยฝ่ายเสื้อผ้า, สัมภาษณ์ 27 พฤษภาคม 2564)

“การเป็นฟรีแลนซ์มันบังคับว่าเราต้องรับงานเพื่ออนาคตถ้าเราไม่มีงานหรือช่วง gap ว่าง เราถึงจะมีเงินใช้จ่ายในชีวิต มันเลยทำให้แบบ เราก็หุ้มรับงานไปก่อน จนวันนึงเรารู้สึกไม่ไหวหรือเราป่วย นั่นก็คือเหมือนเราทำงานเอาเงินไปจ่ายค่าหมอ ซึ่งบางทีมันก็เป็นการบีบตัวเองเพื่อเงิน แลกเงิน”

(ชา นามสมมติ, ฝ่ายจัดหาอุปกรณ์, สัมภาษณ์ 1 มิถุนายน 2564)

“มันก็มีความกลัวนะคะ เราก็รู้สึกว้าโอเคงานฟรีแลนซ์มันไม่มีทางเป็นงานที่มั่นคงอยู่แล้วมันมีความกลัวว่า ‘เราต้องทำให้ดี ถ้าเราไม่ทำก็มีคนอื่นทำแทนเรา เราต้องพิสูจน์ตัวตนตลอดเวลา’ ถ้าสมมติว่าหนู

พลาดหนึ่งครั้ง งานหน้าเขาอาจจะไม่จ้างเราแล้วก็ได้ คือเสี่ยงกันไปเลย  
อะไรแบบนี้ แล้วที่หมายถึงเสียคือ เสียยาว ๆ บางทีมันก็เศร้า แต่ก็  
เข้าใจว่าพยายามจะหลีกเลี่ยงความเสี่ยง ไม่อยากจะจ้างคนที่มี  
ข้อผิดพลาด แต่เขาอาจจะลืมไปว่าเราก็เป็นมนุษย์มันมี human error  
เป็นปกติ ธรรมดาอยู่แล้ว ซึ่ง... มันก็ทำให้เรากดดัน แล้วเราก็อึดใจว่ามัน  
ไม่มีความมั่นคงเอาเสียเลย”

(นักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์ 1, สัมภาษณ์ 26 พฤษภาคม 2564)

บทสัมภาษณ์ข้างต้นสอดคล้องไปกับแนวคิดของ Caldwell (2008) ซึ่งนิยามระบบการ  
แสวงหางานอย่างไม่เป็นหลักเป็นแหล่งอยู่ตลอดเวลาว่าเป็น “แรงงานพเนจร” (Nomadic labour  
system) ที่ต้องรับจ้างทำงานจำนวนมากติดต่อกันหรือย้ายสถานที่ทำงานจากกองถ่ายหนึ่งไปสู่กอง  
ถ่ายหนึ่งอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอด แม้แรงงานเหล่านี้จะได้รับค่าตอบแทนจำนวนมาก แต่ก็ส่งผล  
ให้พวกเขาต้องพบเจอกับปัญหาความไม่มั่นคงทางอาชีพด้วยเช่นกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มแรงงาน  
มีความรู้สึกที่หลากหลายทั้ง ความกังวลด้านรายได้ ความสับสนต่ออนาคต ความกดดันในการพิสูจน์  
ตัวเอง ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดเดาหรือรับมือได้ ซึ่งเป็นการปลุกความรับผิดชอบ  
ไปที่ระดับปัจเจกบุคคลเป็นหลัก โดยที่แรงงานส่วนมากล้วนอาศัยการแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง ไม่ว่าจะ  
เป็นการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของนายจ้าง บริหารจัดการรายได้ผ่านอาชีพเสริม ทุ่มรับงาน  
จำนวนมากเพื่อรายได้ในวันข้างหน้า เป็นต้น

ในด้านหนึ่ง ความไม่มั่นคงทางจิตใจล้วนมีที่มาจากปัจจัยเชิงวัฒนธรรม ผ่านวาทกรรมความ  
อิสระ ซึ่งกลายเป็นปรากฏการณ์ใหญ่ที่กักขังแรงงานให้ต้องเผชิญหน้ากับปัญหาแต่เพียงผู้เดียว และ  
อาศัยเพียงการพึ่งพาตนเอง สอดคล้องไปกับทัศนะของ Mark Banks และ David Hesmondhalgh  
(2009) ที่ระบุว่าปัญหาของชนชั้นสร้างสรรค์ประการหนึ่งคือการถูกบีบบังคับให้ต้องยอมรับสภาพใน  
การทำงานตัวคนเดียวอย่างอับจนและนำไปสู่ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจตามมา เมื่อต้องเผชิญหน้า  
กับความผิดพลาดและต้องแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง ส่งผลให้เกิดความเครียด การโทษตัวเอง และอาจ  
นำไปสู่ความผิดหวังท้อแท้ในอาชีพ โดยปราศหลักประกันหรือสวัสดิการใด ๆ มารองรับ

“เมื่อไหร่ก็ตามที่เป็นฟรีแลนซ์ มันก็จะไม่มีคุณภาพชีวิตมาจาก  
นายจ้าง แต่มันจะเป็นตัวเขาเอง ข้อดีคือการเป็นฟรีแลนซ์ใน

อุตสาหกรรมน้ำมันจะได้รายได้เยอะ มันก็อยู่ที่ตัวเราเองแล้วว่าเราจะ  
แบ่งเวลาหรือดูแลตัวเองยังไง เป็นความรับผิดชอบของแต่ละคน”

(ชมาวีร์ พุ่มม่วง, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2564)

ชมาวีร์ พุ่มม่วง ระบุว่า การกำกับดูแลด้านสวัสดิการของแรงงานกองถ่ายที่บกพร่อง ส่วนหนึ่ง  
อาจเป็นผลมาจากปัจจัยด้านการผลิตที่นายทุน/ผู้ว่าจ้างไม่สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่าง  
ทั่วถึงเพื่อดูแลคุณภาพชีวิตด้านจิตใจของแรงงานได้โดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการไม่สามารถรับรอง  
ความมั่นคงได้ ต้องอาศัยการพิจารณาแบบ “งานต่องาน” ที่มีความไม่แน่นอน ส่งผลให้แรงงานใน  
สถานะรับจ้างอิสระ/ฟรีแลนซ์ต้องพบเจอกับความผกผันในอาชีพอย่างเฉียดตาย

ในอีกด้านหนึ่ง ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า ปัญหาเรื่องความไม่มั่นคงในอาชีพ ไม่สามารถกล่าวโทษ  
นายทุน/ผู้ว่าจ้างได้เพียงลำพัง ในขณะที่เดียวกันต้องประกอบกับปัจจัยเชิงโครงสร้าง ควบคู่กันไปด้วย  
ซึ่งในกรณีนี้คือสัญญาจ้างทำของ ซึ่งเป็นประเด็นทางกฎหมายที่ อภิชัย กู้เมือง นักกฎหมายกฤษฎีกา  
ชำนาญการพิเศษ ได้ขยายความเพื่อสร้างความเข้าใจต่อประเด็นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไว้ดังนี้

“ในทางปฏิบัติ คนที่สร้างหนังเขาไปว่าจ้างบริษัทนี้ (โปรดักชั่น  
เฮ้าส์) แล้วบริษัทนี้ไปจ้างฟรีแลนซ์เป็นจ๊อบ ๆ กันไป ซึ่งในการว่าจ้างนี้  
บางทีก็ว่าจ้างด้วยวาจา ไม่ได้มีสัญญาจ้าง มันก็เลยทำให้ลักษณะในทาง  
กฎหมายที่เกิดขึ้น มันจะเป็นสัญญาจ้างทำของ พอเป็นสัญญาจ้างทำ  
ของมันจึงไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งอยู่ในความหมายของพรบ.  
คุ้มครองแรงงาน จึงไม่ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายตาม พรบ.นี้ แต่  
เป็นเรื่องของสัญญาจ้างทำของ ซึ่งอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและ  
พาณิชย์ ซึ่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มันเหมือนมาตรฐานที่อยู่  
ต่ำสุด มันเหมือนกับไม่เข้าเรื่องใดเรื่องหนึ่ง”

(อภิชัย กู้เมือง, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2564)

จากการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ในหัวข้อ ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้าง  
แรงงานและสัญญาจ้างทำของ จากเว็บไซต์ WONDER.LEGAL ประเทศไทย (2020) ผู้วิจัยพบข้อมูลที่  
ช่วยสนับสนุนบทสัมภาษณ์ข้างต้นดังต่อไปนี้

**สัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างพนักงาน** คือสัญญาที่มีคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ว่าจ้างซึ่งเรียกว่านายจ้าง ว่าจ้างให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเป็นผู้รับจ้างเรียกว่าลูกจ้าง โดยผู้ว่าจ้างตกลงจะจ่ายค่าตอบแทนซึ่งเรียกว่าค่าจ้างเพื่อตอบแทนที่ผู้รับจ้างนั้นทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้างตามความรับผิดชอบ ขอบเขตงาน ตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และระยะเวลาที่ตกลงกัน

**สัญญาจ้างทำของ** เช่น สัญญาบริการ สัญญาจ้างผลิต สัญญาจ้างออกแบบ เป็นสัญญาประเภทหนึ่งซึ่งมีคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ว่าจ้างซึ่งเรียกแตกต่างกันไปแล้วแต่สัญญา เช่น ผู้ให้บริการ ผู้รับบริการ ผู้ว่าจ้าง และคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเป็นผู้รับจ้างซึ่งเรียกแตกต่างกันไปแล้วแต่สัญญา เช่น ผู้ให้บริการ ผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา โดยที่ผู้ว่าจ้างตกลงจะชำระค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับจ้าง เพื่อตอบแทนงานที่ผู้รับจ้างได้ทำให้ทำตามขอบเขตที่คู่สัญญาได้ตกลงกัน ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 587 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 587 "อันว่าจ้างทำของนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าผู้รับจ้าง ตกลงจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น"

โดยการจ้างทำงาน สามารถพิจารณาว่าเป็นการจ้างแรงงานหรือการจ้างทำของ อาจใช้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) การมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

การจ้างทำของจะมีความมุ่งหวังที่ผลสำเร็จของงานนั้นเป็นสำคัญ กล่าวคือผู้รับจ้างจะมีอิสระในการดำเนินการงานที่จ้างให้สำเร็จลุล่วง ตามลักษณะ แบบ คุณสมบัติ เวลา และมาตรฐานที่ผู้ว่าจ้างกำหนด และในการคิดคำนวณค่าตอบแทนมักใช้ผลสำเร็จของงานที่ตกลงกันเป็นตัวแปรในการพิจารณาค่าตอบแทนของผู้รับจ้าง แต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นเป็นกรณีที่ลูกจ้างตกลงทำงานตามคำสั่งของนายจ้างโดยไม่ได้มุ่งประสงค์ถึงผลสำเร็จของงาน

(2) อำนาจบังคับบัญชา

**สัญญาจ้างแรงงาน** ผู้ว่าจ้างจะมีอำนาจการบังคับบัญชาเด็ดขาดเหนือผู้รับจ้าง กล่าวคือ ผู้ว่าจ้างอาจมอบหมายงานอย่างอื่นให้ผู้รับจ้าง เปลี่ยนแปลงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้รับจ้างได้ มีอำนาจตัดเตือนลงโทษทางวินัย

สามารถกำหนดให้ผู้รับจ้างเข้าทำงานตามวันเวลาที่ผู้ว่าจ้างกำหนดได้ ในขณะที่ **สัญญาจ้างทำของ** ผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชาควบคุมการทำงาน ผู้รับจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้เสร็จตามที่ตกลงกันเท่านั้น

### (3) ประเภทบุคคลของผู้รับจ้างทำงาน

การจ้างแรงงาน ผู้รับจ้างจะต้องเป็นบุคคลธรรมดาเท่านั้น ในขณะที่ในการจ้างทำของผู้รับจ้างอาจเป็นได้ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล (เช่น บริษัท ห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน)

(ที่มา: Wonder.Legal ประเทศไทย, 4 มีนาคม 2020)

สังเกตได้ว่าการทำงานในกองถ่ายของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์จะมีความสอดคล้องกับสัญญาจ้างทำของมากกว่าสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อพิจารณาจากหลักเกณฑ์ข้างต้นไม่ว่าจะเป็น (1) ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ แรงงานต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการถ่ายทำภาพยนตร์ให้สำเร็จเพื่อรับค่าตอบแทนจากผู้ว่าจ้าง (2) ด้านอำนาจบังคับบัญชา ที่แรงงานต้องรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองตามที่ตกลงกันไว้เป็นสำคัญโดยนายจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชา และ (3) ด้านประเภทบุคคลของผู้รับจ้างทำงาน แรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์อาจเป็นได้ทั้งบุคคลธรรมดา (ฟรีแลนซ์) และนิติบุคคล (โปรดักชั่นเฮ้าส์) เป็นต้น

นอกจากนี้ เว็บไซต์ WONDER.LEGAL ประเทศไทย (2020) ยังระบุถึง ความแตกต่างของสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ ซึ่งช่วยขยายความเข้าใจต่อแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่ไม่ได้รับสิทธิ และความรับผิดชอบตามกฎหมายของผู้ว่าจ้างดังต่อไปนี้

#### (1) ค่าตอบแทน

ในการกำหนดค่าตอบแทนการทำงานสำหรับ**การจ้างทำของคู่สัญญา** สามารถตกลงกันได้ในอัตราที่เป็นที่ยอมรับทั้งสองฝ่ายโดยอาจคำนึงถึงปริมาณงานและคุณภาพของงาน และจะให้ค่าตอบแทนแก่ผู้รับจ้างเพื่อผลสำเร็จของงานที่ทำเท่านั้น แต่ในกรณี**การจ้างแรงงาน**ผู้ว่าจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยไปกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามที่คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดและนายจ้างจะต้องให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้

## (2) เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และสัมภาระในการทำงาน

หากไม่มีการตกลงไว้เป็นอย่างอื่นอย่างชัดเจน ในการจ้างแรงงานผู้รับจ้าง ไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ วัสดุดิบ และสัมภาระในการทำงาน ในขณะที่หากเป็นการจ้างทำของผู้รับจ้างจะต้องเป็นจัดหาและรับผิดชอบค่าใช้จ่ายดังกล่าว

## (3) ตัวผู้รับจ้างเป็นสาระสำคัญของสัญญา

ในการจ้างแรงงานถือคุณสมบัติของผู้รับจ้างเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้าง แรงงานเสมอ เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญ ฝีมือของผู้รับจ้างที่เหมาะสมกับงานที่มอบหมาย ในขณะที่การจ้างทำของผู้ว่าจ้างอาจถือหรือไม่ถือคุณสมบัติของผู้รับจ้างเป็นสาระสำคัญก็ได้ ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างไม่ถือคุณสมบัติของผู้รับจ้างเป็นสาระสำคัญ เช่น การที่ผู้ว่าจ้างไม่ห้ามผู้รับจ้างในการจ้างบุคคลอื่นเพื่อทำงานแทน

## (4) หน้าที่ของผู้ว่าจ้าง

หากเป็นการจ้างแรงงาน นอกจากผู้ว่าจ้างจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ตกลงกันไว้ในสัญญาแล้ว ผู้ว่าจ้างจะยังมีหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงานด้วย เช่น การจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างให้แก่ผู้รับจ้างในกรณีเลิกจ้างตามอัตราไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด การขึ้นทะเบียนนายจ้างและนำส่งเงินสมทบ เงินสะสม เงินกองทุนประกันสังคมให้แก่สำนักงานประกันสังคม หรือการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน

## (5) สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้รับจ้าง

ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ ในกรณีที่คู่สัญญาไม่ได้ตกลงกันเอาไว้เป็นอย่างอื่นเป็นลายลักษณ์อักษร งานอันมีลิขสิทธิ์ (Copyright) ที่ผู้รับจ้างได้จัดทำขึ้น เช่น งานรายงาน บทวิเคราะห์ โปรแกรม ภาพวาด ภาพถ่าย งานออกแบบ หรือสื่อต่างๆ หากเป็นการทำขึ้นเนื่องจากการจ้างแรงงาน งานอันมีลิขสิทธิ์นั้นจะตกเป็นของผู้รับจ้างโดยที่นายจ้างมีเพียงสิทธิใช้งานนั้นไปใช้และนำออกเผยแพร่ได้ตามวัตถุประสงค์



ประสงค์ของการจ้างงานนั้น ในขณะที่หากเป็นการจ้างทำของงานอันมีลิขสิทธิ์จะตกเป็นสิทธิของผู้ว่าจ้างโดยผลของกฎหมาย

(6) ความรับผิดชอบบุคคลภายนอกตามกฎหมายละเมิด

การจ้างแรงงานหากผู้รับจ้างได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นอันเนื่องมาจากการกระทำไปในทางการที่จ้าง ผู้ว่าจ้างจะต้องร่วมรับผิดชอบกับบุคคลผู้เสียหายนั้นด้วย ในขณะที่การจ้างทำของ ผู้ว่าจ้างไม่ต้องร่วมรับผิดชอบความเสียหายอันเนื่องมาจากการกระทำของผู้รับจ้างเนื่องจากผู้รับจ้างมีอิสระในการใช้ดุลพินิจในการทำงานดำเนินการ ผู้ว่าจ้างไม่ได้มีส่วนควบคุมหรือรู้เห็นกับการตัดสินใจ การกระทำการนั้นของผู้รับจ้างได้เลย ยกเว้นในกรณีที่ความเสียหายนั้นเกิดจากการที่ผู้ว่าจ้างได้มีคำสั่งให้ผู้รับจ้างตามคำสั่งนั้นและการกระทำนั้นก่อให้เกิดการละเมิดหรือในกรณีที่ผู้ว่าจ้างสรรหาและเลือกให้บริการที่ไม่มีคุณภาพ มาตรฐาน และ/หรือ ความสามารถที่ไม่เหมาะสมกับงานที่จ้างจนก่อให้เกิดความเสียหาย

(ที่มา: Wonder.Legal ประเทศไทย, 4 มีนาคม 2020)

จากการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ในหัวข้อ ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ เมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างแล้ว ผู้วิจัยพบว่า ลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงานล้วนได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายจากความรับผิดชอบของผู้ว่าจ้างมากกว่า ในขณะที่แรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในฐานะลูกจ้างจากสัญญาจ้างทำของ แม้ว่าจะมีประสิทธิภาพ ความคล่องตัว และความยืดหยุ่นสูง แต่ยังมีข้อบกพร่องจากการคุ้มครองทางกฎหมายที่มากกว่าการจ้างแรงงาน ผนวกกับต้นทุนการจ้างโดยรวมที่ถูกลงกว่า ความผูกพันต่อผู้ว่าจ้างต่ำกว่าการจ้างแรงงาน นายจ้างไม่ต้องมีภาระรับผิดชอบ ทำให้โปรดักชั่นเฮาส์หรือบริษัทผู้ผลิตภาพยนตร์ มักนิยมการจ้างทำงานแบบจ้างทำของมากกว่าการจ้างแรงงานนั่นเอง

จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยเชิงโครงสร้างซึ่งเกี่ยวข้องกับประเด็นทางกฎหมาย กลายเป็นช่องโหว่ที่เปิดทางให้ประเด็นปัญหาเรื่องความไม่มั่นคงในอาชีพไหลลอดเข้าไปสู่คุณภาพชีวิตด้านจิตใจของแรงงาน โดยเฉพาะการไม่มีสัญญาจ้างแรงงาน ในขณะเดียวกันสำหรับผู้ที่มีสัญญาจ้างในกองถ่ายมักเป็นสัญญาจ้างทำของ หรือแม้แต่การว่าจ้างด้วยวาจา ซึ่งล้วนไม่ได้รับความคุ้มครองตาม พรบ. คุ้มครองแรงงานด้วยกันทั้งสิ้น ส่งผลให้แรงงานไม่มีข้อผูกมัดกับทางโปรดักชั่นเฮาส์ ไม่มีการว่าจ้างอย่างสม่ำเสมอ ไม่มีเครื่องการันตีในการทำงานเช่นเดียวกับพนักงานประจำในบริษัท ซ้ำยังเป็นการ

เปิดช่องทางให้นายทุน/ผู้ว่าจ้างฉกฉวยโอกาสในการเอารัดเอาเปรียบแรงงานได้โดยตรง จนก่อให้เกิดความไม่มั่นคงในอาชีพตามมา

“ถ้าหนูไม่มาทำงานจริงหนูจะไม่รู้เลยว่า เราควรจะมีสัญญาจ้างนะ เราควรจะมีใบเสนอราคานะ คือในหลักสูตรไม่เคยมีใครบอกเราเลยอะ มันเลยเป็นปัญหามาก ๆ เราโดนเบี้ยวได้เยอะมาก”

(นักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์ 1, สัมภาษณ์ 26 พฤษภาคม 2564)

“ระบบการจ้างงานมันจะมีสัญญาจ้างเฉพาะตำแหน่งสำคัญ ๆ นะ เช่น โปรดักชั่นดีไซน์ จัดหาสถานที่ โปรดิวเซอร์ ผู้กำกับ นักแสดง คนที่เป็นพนักงานรายวันก็จะมีสัญญาจ้างที่จะผูกมัดว่า ‘ต้องทำงานจบสิ้น’ มันเป็นสัญญาใจกันมากกว่า... คนที่จ้างรายวัน มันก็แลกกับรายได้ที่มันมากกว่าคนที่จ้างเหมานะ แต่ความมั่นคงในชีวิตก็ไม่มีเหมือนกัน แล้วยิ่งไปเจอคนว่าจ้างที่ไม่รักษาคำพูดอีกนะ ก็ยิ่งไปกันใหญ่ (หัวเราะ) เขาอยากจะเปลี่ยนเมื่อไหร่ก็ได้ เหมือนชีวิตอยู่บนเส้นด้ายจริง ๆ ถ้าในระบบของเมืองไทยไม่ว่าหนังหรือซีรีส์จะเป็นแบบนี้ เขาก็พร้อมที่จะบอกว่า ‘พรุ่งนี้ไม่ต้องมาก็ได้นะ’ เพราะว่าไม่ได้ทำสัญญา”

(โย นามสมมติ, ผู้ควบคุมการประสานงาน, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2564)

ความคุ้มครองตามกฎหมายที่บกพร่องอันเกิดจากการไม่มีสัญญาจ้างที่ชัดเจน นอกจากจะส่งผลต่อความไม่มั่นคงในอาชีพแล้ว ยังเอื้อให้นายทุน/ผู้ว่าจ้างสามารถเอารัดเอาเปรียบแรงงานได้โดยตรง ผ่านปัญหาค่าตอบแทนที่มีความล่าช้า ซึ่งเป็นการจ่ายเงินค่าจ้างที่แรงงานในกองถ่ายรู้จักผ่านขั้นตอนการ “วางบิล” และเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นการได้รับเงินค่าจ้างเกินกำหนดเวลา จนส่งผลให้การบริหารจัดการรายได้เป็นไปอย่างยากลำบาก รวมไปถึงความรู้สึกอึดอัดใจที่มีต่อผู้ว่าจ้าง

“เอาง่าย ๆ เรื่องวางบิล เมื่อก่อนทำงานให้โปรดักชั่นเข้าสัปดาห์หนึ่งเดือน ตอนนี้เป็น 2 - 3 - 4 เดือนเท่ากับเราทำงานต้นปี ได้ใช้เงินกลางปี ถ้ามว่าใครจะอยากทำ แล้วคนทำงานรายวันได้ค่าแรงแบบหกพัน เท่ากับต้องใช้เงินเดือนละพัน มีเงินใช้แค่เดือนละพัน ถ้ามว่ามัน

โอเคไหม ก็ไม่... ออฟฟิศก็จะบอกว่า ‘ก็สถานภาพทางการเงินออฟฟิศ  
เขาเป็นอย่างนั้น’ ลูกค้าจ่ายช้า แต่เจ้าของซัพซัพเปอร์คาร์ทุกคน มันฟัง  
ออกหรือเปล่า?... ก็ไม่!”

(ชา นามสมมติ, ฝ่ายจัดหาอุปกรณ์, สัมภาษณ์ 1 มิถุนายน 2564)

นอกจากการวางบิลจะส่งผลกระทบต่อจิตใจของแรงงานแล้ว การต่อราคาของนายจ้างซึ่งมี  
ความไม่สอดคล้องกับข้อตกลง อันเนื่องมาจากการไม่มีสัญญาจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษร ก็นับเป็นอีก  
หนึ่งบาดแผลที่เกิดขึ้นจากความบาดหมางระหว่างแรงงานและนายทุน/ผู้ว่าจ้างเช่นกัน

“**ชา นามสมมติ:** เดี่ยวนี้มีบ่อยนะครับเหมือนหลุดไป... ตอน  
คุยงานตอนบล็อกชอต (Block Shot) พูดอย่าง พอถึงวันที่คุยเงิน พูด  
อีกอย่าง! ยกตัวอย่างที่พีโดนคือ ตอนบล็อกชอตบอกให้กำหนดราคามา  
เลย ออกแบบดีไซน์ตามผู้กำกับเลย ก็ทำเลย... พอถึงวัน เขามาบอกว่า  
‘ไม่มีนะคะ ใครบอกว่าให้ทำอย่างนี้คะ’ ‘มีเงินแค่สี่หมื่นคะ’ เราก็เลย  
ตกลงว่า สี่หมื่นก็ยอมทำ แต่ขอ 50% แรกก่อนเริ่มงาน กับ 50% อีก  
ครึ่งหลังงาน พอออกกองเสร็จเขาบอก ‘หนูไม่ได้เคยสัญญา’ พีแคบ  
แชทไลน์ให้เลย เพราะว่าถ้าคุณพิมพ์ตกลงในแชทไลน์ มีผลทาง  
กฎหมายหมดเลย หลังจากนั้นอีกวันเงินเข้าเลย คืองงไหม?! พอมันมี  
ผลทางกฎหมายแล้วพีว่าคนอย่างนี้จะไม่กล้า... ตอนนั้นคิดว่าตัวเอง  
เหนือกว่า แต่พอไปปรึกษาแล้วมันไม่ชนะไง คือหลัง ๆ พีเลยให้คอน  
เฟิร์มอะไรก็ให้เขาพิมพ์ว่า “คะ/ครับ” มาก่อนเลย เวลาตกลงงานให้มี  
ลายลักษณ์อักษรชัดเจน

**ผู้สัมภาษณ์:** แล้วอย่างนี้พีมีสัญญาจ้างไหม?

**ชา นามสมมติ:** ไม่มี สัญญาด้วยปาก เราก็เลยต้องมายืนยันกัน  
ในแชท เป็น Text อะไรก็ได้ให้มันมี พีที่บ้านเรามันเกิดจากการใช้  
ความไว้วางใจมาก่อน ทีนี้พอถึงปัจจุบันคือก็เชื่อใจเหมือนกันแต่รับรอง  
อะไรไม่ได้เลย”

(ชา นามสมมติ, ฝ่ายจัดหาอุปกรณ์, สัมภาษณ์ 1 มิถุนายน 2564)

**ปัจจัยเชิงโครงสร้าง**ในรูปแบบของช่องโหว่ทางกฎหมายจากสัญญาจ้างทำของ กลายเป็นสาเหตุสำคัญที่เปิดโอกาสให้นายทุน/ผู้ว่าจ้างบีบบังคับแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากไม่มีสัญญาจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร อาจเจมนำมาซึ่งการเอาเปรียบแรงงานทั้งในประเด็นปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพและค่าตอบแทนที่ล่าช้า ซึ่งในท้ายที่สุดข้อขัดแย้งเหล่านี้อาจถูกผลึกความรับผิดชอบกลับไปที่จิตสำนึกและความตระหนักถึงปัญหาของนายทุน/ผู้ว่าจ้างเพียงอย่างเดียว ซึ่งผู้วิจัยมองว่าโมธรรมดังกล่าวเป็นเพียงกลไกที่แรงงานบางคนจะได้รับการพิจารณาในบางกรณีเท่านั้น ในรายของผู้ว่าจ้างที่อาจระบุได้ว่ามีความเป็นธรรมเพียงพอ แต่ในระดับภาพรวมของอุตสาหกรรมยังคงมีแรงงานจำนวนมากไม่น้อยที่ยังเผชิญกับปัญหาเหล่านี้อย่างอัปยศ ซึ่งจิตสำนึกของนายทุน/ผู้ว่าจ้างเพียงบางคนยังคงไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาระงงานส่วนใหญ่ได้อย่างตรงจุด

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจในประเด็น**ความไม่มั่นคงในอาชีพและค่าตอบแทนที่ล่าช้า** กลายเป็นอุปสรรคสำคัญต่อสภาพจิตใจของแรงงาน ปฏิเสธไม่ได้ว่าส่วนหนึ่งเป็นผลมาจาก**ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม** ผ่านมุมมองความพึงพอใจต่อสถานะฟรีแลนซ์ ซึ่งทำหน้าที่ปลุกเร้าชุดความคิดของแรงงานให้เดินหน้าเข้าสู่การทำงานที่เป็นอิสระและไม่มีข้อผูกมัด แม้ว่าจะต้องเผชิญหน้ากับผลกระทบทางด้านจิตใจเพียงลำพัง อย่างไรก็ตามเส้นทางอาชีพดังกล่าวล้วนขึ้นอยู่กับสิทธิและเสรีภาพในการตัดสินใจของปัจเจกบุคคล ซึ่ง**ปัจจัยเชิงโครงสร้าง**ไม่สามารถคุ้มครองเส้นทางอาชีพอิสระของแรงงานในอุตสาหกรรมได้อย่างเต็มที่ ในทางตรงกันข้ามกลับกลายเป็นสาเหตุสำคัญของปัญหาที่มอบอำนาจผ่านช่องโหว่ทางกฎหมายให้กับนายทุน/ผู้ว่าจ้างในการกดขี่แรงงานอย่างชอบธรรม และบีบบังคับให้แรงงานเกิดความเครียด ความกดดัน และความท้อแท้ในอาชีพในท้ายที่สุด โดยปราศจากหลักประกันใด ๆ มารองรับนอกเสียจากความหนักแน่นทางจิตใจของตนเองเพียงอย่างเดียว

#### 4.1.2.2 ปัญหาเรื่องลำดับชั้นในกองถ่ายและการเลือกปฏิบัติ

สืบเนื่องจากทัศนะของ Matt Stahl (2009) **ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม**ประการหนึ่งในกองถ่ายทำภาพยนตร์ ที่ส่งผลให้เกิดปัญหาเรื่องลำดับชั้นในกองถ่ายคือ การแบ่งแยกทีมงานเหนือเส้น (Above the line) และทีมงานใต้เส้น (Below the line) ออกจากกันด้วย “สิทธิพิเศษ” ซึ่งถูกกำหนดด้วยความแตกต่างของลักษณะงานที่ได้รับการให้คุณค่าไม่เท่ากัน (ความคิดสร้างสรรค์และแรงงาน) ภายใต้บริบทของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่ให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์เป็นหลัก จนเกิดการแบ่งแยกสถานะอย่างชัดเจน ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของการเลือกปฏิบัติในกองถ่ายทำ

“เป็นเรื่องปกติ เช่นสมมติว่าผู้กำกับ อยากกินอะไรเขาก็ต้องดูแลเป็นพิเศษ สมมติไปกองถ่ายร้อน ๆ ก็มีพัดลมพิเศษให้ มีคนดูแลหรือนักแสดงเขาก็จะมีผู้จัดการมาดูแล ถามว่าการปฏิบัติแยกชนชั้น มันก็มีไม่เยอะนะ... มันก็มีบ้าง อย่างเช่นเรื่องข้าวปลาอาหาร ถ้าเป็นนักแสดง ผู้กำกับ เขาก็จะตักมาให้ที่โต๊ะ แต่ถ้าเป็นทีมงานก็เค็มตักข้าวเอง แบบนี้ค่ะ”

(โย นามสมมติ, ผู้ควบคุมการประสานงาน, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2564)

“การเลือกปฏิบัติที่เคยเจอครับ ขออนุญาตใช้คำ (ยกมือไหว้) เหมือนแบ่ง ‘ชนชั้น’ ว่า ผู้กำกับเอ๋ย หรือโปรดิวเซอร์เอ๋ย ท่านอีกแบบนึง ของเราเป็นทีมย่อย รับประทานอีกแบบนึง อะไรแบบนี้ อาจจะมีครับ แต่ที่เจอน้อย เคยเจอจากที่ทำงานมา เจอแค่สองกองเองที่เขายกแบ่งว่า โอเคคุณทานได้แค่นี้ น้ำแบบนี้ คุณทานไม่ได้ น้ำแบบนี้ของผู้กำกับนะ อะไรแบบนี้”

(คราฟ นามสมมติ, ผู้ช่วยฝ่ายเสื้อผ้า, สัมภาษณ์ 27 พฤษภาคม 2564)

“พอเราไม่ใช่คนที่มีตำแหน่ง เขาก็แทบจะไม่ค่อยใส่ใจไม่ค่อยดูแล ไล่ตำแหน่งก็คือ ผู้กำกับ ลงมาช่างภาพ ผู้ช่วยๆ ทีมกล้อง.... ไฟ กริป ริก อาร์ท จะอยู่ระดับเดียวกันหมดเลย... อะไรที่เขาคิดว่าเขาเสียเงินจ่ายเยอะ โปรดิวเซอร์จะใส่ใจเยอะแต่กับทีมไหนที่เขาารู้สึกว่ากดได้ก็จะไม่ค่อยแคร์น้ำใจ”

(ชา นามสมมติ, ฝ่ายจัดหาอุปกรณ์, สัมภาษณ์ 1 มิถุนายน 2564)

“(หัวเราะ) น้อยใจเหมือนกัน ผู้ช่วยกล้องประสบอุบัติเหตุ อายุไม่ถึง 30 ยังมีอายุงานอีกตั้งหลายสิบปี อยู่ ๆ ต้องหยุดไปเลิกไป ใครสนใจมัน? ช่างไฟช่างโดรนไฟตุ๊ด ไฟคลอกไปทั้งตัว ทุกวันนี้ฟังจะเริ่มกลับมาทำงานได้ ไม่มีใครสนใจ ไม่มีใครรู้จักชื่อ... มองกลับกันถ้าเกิดเป็นดาราชื่อดัง นาย ก. หกหลั้มหัวเช่าแตก หุย... นักข่าวทำเป็นสก๊อป!

‘ผิดคิว คิวบูเล่นผิด พลาดไปหน่อยเดียว แก้มโดนต๋อยถลอกเลย’ แม่งอ  
อกข้าวบันเทิงทุกช่องเลย! เนี่ย...ที่มันต่างกัน”

(ปอ นามสมมติ, ผู้ช่วยกล้องที่หนึ่ง, สัมภาษณ์ 22 พฤษภาคม 2564)

การเลือกปฏิบัติในกองถ่ายกลายเป็นวัฒนธรรมที่ฝังรากลึกในทุกระดับสังคมไม่ว่าจะเป็นการ  
ออกกองถ่ายทำในระดับวิชาชีพ หรือแม้แต่ประสบการณ์การออกกองในมหาวิทยาลัยก็ล้วนเกิด  
ประเด็นปัญหาดังกล่าวเช่นเดียวกัน

**“นักศึกษาฝึกงาน 3:** บางทีมันจะมีการแบ่งชนชั้นระหว่าง  
ทีมงานแต่ละคน กล้อง ผู้ช่วยกล้อง แสง เสียง แล้วก็จะมีทีมเมคอัพ คอ  
สตูม ทีมอาร์ตซึ่งอาจจะถูกปลื้กออกมาแล้วโดนปฏิบัติต่ำกว่าก็มี มันทำ  
ให้มวลรวมค่อนข้างเสีย มีเพื่อนบางคนเขาเป็นเมคอัพแล้ว ต้องสแตนด์  
บายในห้องร้าง ไม่เปิดแอร์ นั่งอบ ๆ อยู่ในตึกแถว เขาก็ต้องทำเพราะ  
เขาไม่รู้จะไปไหน... เขาไม่ยอมรับงานช่วยเพื่อนแล้ว เพราะถูกปฏิบัติ  
ไม่ดีด้วย แล้วเมคอัพที่เขาลงทุนซื้อไปแต่งหน้าให้นักแสดง แล้วเพื่อน  
ที่มาช่วยไปเขาก็ใช้ฟรี ๆ โดยได้แค่คำว่า ‘ขอบคุณนะ’ แต่ว่าเมคอัพที่  
เขาซื้อมา ซึ่งมันมีราคา แต่ไม่มีใครชดใช้เลย

**นักศึกษาฝึกงาน 1:** เรื่องชนชั้นในกองเรื่องจริงมากเลยคะ  
ฝ่ายสวัสดิการเป็นกระโถนท้องพระโรง อาจจะเคยเห็นดราม่าที่ Extra  
กินได้แต่น้ำเปล่าอะไรแบบนี้ มันก็ส่งผลต่อสุขภาพจิตนะ เพราะว่างาน  
ที่เขาไม่เห็นว่าเป็นเราสำคัญเรารู้สึกว่าเราก็กงานออกมาไม่ได้ดีอยู่แล้ว”

(กลุ่มนักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์, สัมภาษณ์ 26 พฤษภาคม 2564)

จากการสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ แรงงานส่วนใหญ่ล้วนมีความเข้าใจและตระหนัก  
ถึงปัญหาเรื่องลำดับชั้นในกองถ่ายทำและการเลือกปฏิบัติ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยพบว่าบุคลากรที่มีความ  
เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาดังกล่าวมากที่สุดคือ ฝ่ายสวัสดิการ ซึ่งเปรียบได้ดั่ง ‘ที่รองรับแรง  
กระแทก’ ให้กับทีมงานในฝ่ายต่าง ๆ อ้างอิงจากคำบอกเล่าของฝ่ายสวัสดิการเอง เมื่อใดก็ตามที่ข้อ  
ขัดแย้งเรื่องการเลือกปฏิบัติตามลำดับชั้นในกองถ่ายทำปรากฏขึ้น จะต้องเกี่ยวข้องกับฝ่ายสวัสดิการ  
เสมอ ไม่ว่าจะในกรณีของ อาหารที่แตกต่างกัน เครื่องดื่มที่ถูกจำกัดเฉพาะทีมงานบางฝ่าย หรือการ

ได้รับการดูแลเป็นพิเศษเฉพาะบางคน เป็นต้น และบทสัมภาษณ์ของฝ่ายสวัสดิการที่ผู้วิจัยนำเสนอต่อไปนี้จะช่วยสร้างความเข้าใจต่อปัญหาผ่านปัจจัยเชิงวัฒนธรรมในกองถ่ายทำได้เป็นอย่างดี

“ปัญหาเริ่มต้นเลย ทีมสวัสดิการจะต้องดูแลทีมงานทุกทีม ไม่ว่าจะทีมกล้อง ทีมไฟ แม้กระทั่งผู้กำกับหรือนักแสดง บางทีเราไปเจอทีมไฟ ทีมกล้อง ที่ไม่คุ้นชิน ซึ่งเขาต้องการให้เราดูแลมากกว่าคนอื่น บางทีเราก้ทำให้เขาไม่ได้ เขาก็จะแสดงอาการทางสีหน้า แสดงอาการไม่พอใจหรือโวยวายออกมาบ้าง อะไรแบบนี้จะเจอบ่อย เพราะว่าทีมสวัสดิการ ต้องทำใจยอมรับไว้ก่อนเลยว่า ต้องรองรับแรงกระแทกพวกนี้อยู่แล้ว พอเริ่มล้ากันแต่ละคน เขาก็อยากได้อะไรที่ตามความต้องการของเขา ตามใจเขา แต่บางทีเราอาจจะทำไม่ถูกใจ มันก็จะมีผลกระทบกันมาบ้างนิดหน่อย แล้วก็จำนวนของทีมงานมันไม่ค่อยจะสัมพันธ์กัน อย่างบางทีทีมพีจะมีแค่สามคน แต่ต้องดูแลคนหนึ่งร้อย ซึ่งมันเป็นเรื่องปกติที่เราจะดูแลไม่ทั่วถึงอยู่แล้วครับ... แล้วก็เรื่องงบด้วย”

“มันก็อึดอัด อย่างที่บอกว่าพีต้องทำงานดูแลหมดทุกคน เราก็จะต้องแบ่งความสำคัญ อย่างนักแสดง ทีมผู้กำกับ ทีมสวัสดิการก็ต้องให้ความสำคัญมากกว่าทีมอื่นอยู่แล้ว เป็นเรื่องปกติ ซึ่งถ้าจะให้พีให้ความสำคัญหมดทุกทีม เราทำไม่ได้ จะให้เราไปดูแลทีมไฟ ทีมกล้อง ทีมอาร์ต ให้เหมือนกับทีมนักแสดง มันก็ทำไม่ได้ นึกออกไหม? คือเราต้องเรียงลำดับความสำคัญว่าเราควรให้ความสำคัญใครมากกว่า ซึ่งถ้าเป็นไปได้ พีก็อยากให้... ทำให้เท่ากันหมดอยู่แล้ว แต่ทีนี้ของบางอย่างที่มันจำกัด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงบในการดูแล ซึ่งโดยปกตินะ ถ้างบในการดูแลนักแสดง ผู้กำกับก็จะมีต่างหากอยู่แล้ว ต้องมีของที่พิเศษกว่าทีมอื่น ๆ ให้เขา...”

เอาง่ายๆ นะ ถ้าอย่างผู้กำกับและนักแสดง เราก็จะมีกระดิกน้ำ ซึ่งเป็นน้ำอัดลมน้ำหวานให้ต่างหาก แต่บางทีทีมอื่นๆเขาไม่เข้าใจหรือเขาอยากได้ตามที่เขาต้องการ คือเราทำให้เขาไม่ได้ มันก็ค่อนข้างกดดันซึ่งพีเคยเจอเหตุการณ์ที่ทีมงานเขาไม่พอใจแล้ว มาพูดต่อหน้าว่าพี ‘สองมาตรฐาน’ มันกลายเป็นความรู้สึกว่า... เราพยายามอธิบายแล้ว

แต่บางทีเขาเหมือนไม่คิดที่จะเข้าใจเรา ไม่ฟังเหตุผลอะไรแบบนี้ มันก็  
รู้สึกแย่อะเหมือนกันนะ”

(ลี นามสมมติ, ฝ่ายสวัสดิการ, สัมภาษณ์ 27 พฤษภาคม 2564)

จากบทสัมภาษณ์ของฝ่ายสวัสดิการ ซึ่งให้เห็นว่าปัญหาเรื่องลำดับชั้นและการเลือกปฏิบัติใน  
กองถ่าย เป็นปัจจัยเชิงวัฒนธรรมที่ถูกผูกโยงเข้าความสัมพันธ์เชิงอำนาจโดยไม่รู้ตัว นำมาซึ่งการ  
สมยอมต่อวัฒนธรรมความเป็นไทย ที่ขับเน้นสังคมชนชั้นและอำนาจนิยม จนกลายเป็นการผลิตซ้ำ  
ปัญหาเรื่องลำดับชั้นในกองถ่ายในเวลาต่อมา และนอกจากนี้ ปัจจัยด้านการผลิตในแง่ของ  
งบประมาณการจัดสรรของฝ่ายสวัสดิการ กลายเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการแยกสิทธิพิเศษให้  
ออกห่างจากกันยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณในการดูแลนักแสดงหรือผู้กำกับเป็นพิเศษ  
สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะงานที่ได้รับการให้คุณค่าไม่เท่ากันได้อย่างชัดเจน จนนำไปสู่ประเด็นปัญหา  
เรื่องการเลือกปฏิบัติในท้ายที่สุด

“เหมือนที่เคยมีข่าวว่า Extra โวยวาย พี่บอกเลยว่าต้องเข้าใจ  
ด้วยนะบางทีงบมันมาน้อย จะให้เหมือนกันหมดทุกคนมันก็ทำไม่ได้  
ไม่ใช่เราสองมาตรฐานหรอก แต่บางทีมันมีข้อจำกัดเรื่องงบ เรื่อง  
ลำดับความสำคัญ พี่เห็นข่าวนั้นแล้วพี่รู้สึกว่ สดท้าย...คนเป็น  
สวัสดิการก็ต้องโดนก่อน ว่าสองมาตรฐาน นั่นคือปัจจัยสำคัญเลยนะ  
พวกพี่จะโดนเรื่องพวกนี้เยอะมากอะ ผลกระทบตรงนี้ กลายเป็นพวก  
สองมาตรฐานบ้างอะไรบ้าง ซึ่งไม่ใช่เราไม่ยอมให้ แต่ถ้าให้ไปแล้ว  
มันก็เกินงบ เราก็ทำไม่ได้

อย่างบางงานเขาเป็นงานเหมา ก็คือทางโปรดักชั่นเขาให้งบมา  
เลย หนึ่งคน หนึ่งร้อยคน ซึ่งเราก็ต้องแบ่งไปอีกว่า น้ำจะต้องใช้  
ประมาณนี้ กาแฟเราต้องดูแลประมาณนี้ แล้วของที่เราจะเตรียมให้ผู้  
กำกับ กับนักแสดงอีก เราก็ต้องเตรียมประมาณนี้ ซึ่งปัญหาจริง ๆ มัน  
อยู่ที่งบประมาณ ถ้าเขาจัดให้งบเราน้อยเนี่ย แล้วถ้าเราไม่ดูแลทาง  
นักแสดงให้ดี ทางผู้กำกับให้ดี ถามว่าเราจะมียานอีกไหม? งานหน้าเรา  
จะได้รับไหม? เราก็ไม่ได้... ถามว่าให้เราดูแล Extra อย่างดีเลยเต็มที  
แต่บางทีจะดูแลทางผู้กำกับ งบที่จะดูแลนักแสดง จะดูแลทางทีมโปรด



ดักชั้นเราไม่มี แล้วถามว่างานหน้า Extra จะจ้างพวกพีหรือ ถูกไหม? มันก็อย่างที่พีพูดบ่อยเลยว่า มันจะต้องเรียงลำดับความสำคัญของบุคคลก่อน ถ้าเลือกได้ พวกพีจะให้เท่ากันหมด เพราะว่าเราก็อยากให้ทุกคนได้กินของดี ๆ ของอร่อย แต่ด้วยงบประมาณมันจำกัด ซึ่งเราก็ทำให้ไม่ได้ ปัญหา มันจะเกิดตรงนี้ ทีมสวัสดิการซึ่งเราต้องชนเรื่องนี้กัน ต้องเจอเรื่องนี้บ่อยอะ พีบอกเลย”

(ลี นามสมมติ, ฝ่ายสวัสดิการ, สัมภาษณ์ 27 พฤษภาคม 2564)

ภายใต้บริบทของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ หรือแม้แต่อุตสาหกรรมใดก็ตามที่ให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์เป็นหลัก ย่อมส่งผลให้เกิดการกำหนดคุณค่าต่อการสร้างสรรค์เหนือกว่าการใช้แรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จนบ่อยครั้งที่ลักษณะดังกล่าวกลายเป็นภาพสะท้อนโดยธรรมชาติไปสู่สายตาของสังคมภายนอกให้เฝ้ามอง รับรู้ และยอมจำนน เพื่อที่ในวันหนึ่งชุดความคิดเหล่านี้จะถูกทำให้กลายเป็นเรื่องปกติเมื่อเวลาผ่านไป และแปรสภาพกลายเป็นปัจจัยเชิงวัฒนธรรมที่เป็นสาเหตุสำคัญของประเด็นปัญหาเรื่องลำดับชั้นและการเลือกปฏิบัติในกองถ่าย ซึ่งทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐานการทำงานที่กดทับให้แรงงานต้องยอมรับสภาพโดยไม่อาจเปล่งเสียง แม้ว่าจะต้องทนกับความไม่พอใจแค่ไหนก็ตาม

“พีคิดว่าทุกตำแหน่งเลยที่เป็นฟรีแลนซ์ คือต้องทำตามทีผู้ว่าจ้างต้องการทั้งหมด อันนี้เรื่องจริง อย่างเช่นแค่สั่งสวัสดิการว่าให้ชื้อนู่นชื้อนี่มานะ ถ้าเขาไม่มี เขาก็ไม่มีสิทธิเถียงนะว่าทำไมถึงไม่ชื้อมา คือทุกคนอะก็ต้องจัดหามาตามที่สายกำกับหรือทางผู้ว่าจ้างต้องการ พีคิดว่าทุกคนไม่มีสิทธิ ไม่มีสิทธิจริง ๆ เออไม่มีใครกล้าเถียงอะไรเลยนะ ถ้าเถียง... คนนั้นก็จะต้องไม่ได้ทำงานที่กอง”

(โย นามสมมติ, ผู้ควบคุมการประสานงาน, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2564)

“ทุกครั้งที่มีมันเกิดการถกเถียงกันเรื่องคุณภาพชีวิต คนที่เสียงดังกว่าก็จะเป็นคนจ่ายเงินไง ตัวล่าง ๆ ก็จะไม่กล้าพูดเพราะว่าเดียวเขาไม่จ้าง...”

(ชมาวีร์ พุ่มม่วง, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2564)

กลายเป็นอีกครั้งที่ปัจจัยด้านการผลิตในแง่ของงบประมาณ ได้เข้ามามีบทบาทโดยตรงต่อ ปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงาน เพราะเมื่อใดก็ตามที่นายทุน/ผู้ว่าจ้าง น้อมรับการแจกจ่าย งบประมาณด้านสวัสดิการกองถ่ายอย่างหลือมล้ำเพื่อดูแลทีมงานฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นพิเศษ ไม่ว่าจะ เป็น น้ำอัดลม ขนมหวาน อาหารกลางวัน หรือแม้แต่พัสดุส่วนตัว ฯลฯ ย่อมส่งผลให้เกิดความไม่ พอใจต่อแรงงานฝ่ายอื่น ๆ อย่างไม่อาจหลีกเลี่ยง ในฐานะที่พวกเขาล้วนเป็นส่วนหนึ่งของการสร้าง ภาพยนตร์ด้วยแรงงานขึ้นมาไม่ต่างจากฝ่ายสร้างสรรค์ แต่กลับได้รับการปฏิบัติอย่างไม่ให้คุณค่า ความสำคัญเท่าที่ควร ซึ่งเมื่อเวลาผ่านไปสิทธิพิเศษเหล่านี้จะกลายเป็นเครื่องมือขยายพรมแดนความ แตกต่างระหว่างทีมงานฝ่ายความคิดสร้างสรรค์และฝ่ายแรงงานให้ห่างไกลจากกันยิ่งกว่าเดิม และ อาจเป็นสาเหตุหลักต่อการผลิตซ้ำปัจจัยเชิงวัฒนธรรมที่จะสะท้อนออกไปสู่สายตาของสังคมภายนอก ให้ได้รับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมในอุตสาหกรรมได้อีกด้วย

#### 4.1.2.3 ปัญหาสภาวะทางจิตใจและอารมณ์

ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ ล้วนประกอบไปด้วยความรู้สึกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยมืองค์ประกอบแวดล้อมที่คอยบีบบังคับให้กลุ่มแรงงานไม่สามารถระบดความรู้สึกเหล่านั้นทิ้งไปได้ ไม่ว่าจะเป็น ความไม่สบายใจ ความกังวล ความเครียด ความเศร้า ฯลฯ ซึ่งการสำรวจปัญหาคุณภาพ ชีวิตด้านจิตใจ ผู้วิจัยได้สรุปภาพรวมในรูปแบบของ **สภาวะทางจิตใจและอารมณ์** เพื่อมุ่งสำรวจ มุมมองในระดับปัจเจกบุคคลที่ต้องเผชิญหน้ากับอุปสรรคด้านจิตใจที่เกิดขึ้น ผ่านการบอกเล่าเรื่องราว หรือประสบการณ์ที่คับข้องใจซึ่งไม่สามารถพูดถึงได้ในสถานที่ทำงาน อันเป็นประเด็นที่ นอกเหนือไปจากปัญหาเรื่องความไม่มั่นคงทางอาชีพและค่าตอบแทนที่ล่าช้า หรือปัญหาเรื่องลำดับ ชั้นในกองถ่ายและการเลือกปฏิบัติ แต่เปรียบเสมือนเสียงสะท้อนที่ตกหล่นจากประเด็นปัญหาที่กล่าว ไปก่อนหน้านี้ ซึ่งผู้วิจัยต้องการเก็บรวบรวมและนำเสนอปัญหาด้วยแง่มุมที่หลากหลายยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม ด้วยบทบาทหน้าที่ในการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละฝ่าย ประสบการณ์ที่แต่ ละตำแหน่งได้เผชิญต่างก็มีความหมายกับบุคคลในระดับที่ต่างกันออกไปด้วยเช่นกัน ดังนั้นเพื่อความ เข้าใจต่อประเด็นปัญหาเรื่องสภาวะทางจิตใจและอารมณ์ ผู้วิจัยจึงนำเสนอปัญหาผ่านบทสัมภาษณ์ บางช่วงบางตอนของแรงงานจำนวนหนึ่งที่มีปัญหาด้านจิตใจอย่างชัดเจน ดังนี้

คำบอกเล่าที่ผสมไปด้วยน้ำเสียงอันสับสน กลายเป็นประตูที่เชื่อเชิญผู้วิจัยให้ไปทำความรู้จัก กับความรู้สึกเครียดและโศกเศร้าของแรงงาน ที่ประกอบขึ้นจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ รวดเร็ว คับขัน กดดัน และวุ่นวาย โดยไม่มีพื้นที่ให้ความรู้สึกด้านลบถูกปลดปล่อยหรือได้รับการ

เยียวอย่างเหมาะสม จนกลายเป็นการผลักร้าให้แรงงานต้องเผชิญหน้ากับปัญหาเพียงลำพัง โดยมีใจความสำคัญที่ถูกสอดแทรกภายในบทสัมภาษณ์

“ความเครียดของพี่ในกอง ส่วนมากมันจะมีปัญหาทางเฉพาะ เช่นทำงานแล้วเจอนักแสดงเอาแต่ใจบ้าง อันนั้นก็คือความเครียดส่วนบุคคล หรือเรื่องช่วงเวลาในการเตรียมงาน ในบางงานมีเวลาการเตรียมงานให้น้อย เราก็จะค่อนข้างเครียดกับตัวเราเองว่า ‘เราจะทำงานให้เขาทันไหม เราจะหาได้อย่างที่เขาต้องการไหม’ เป็นความกดดันที่เราต้องทำให้ทันกับเวลาของเขา”

(คราฟ นามสมมติ, ผู้ช่วยฝ่ายเสื้อผ้า, สัมภาษณ์ 27 พฤษภาคม 2564)

“เราทุกคนต่างเครียด เราทุกคนต่างกังวลว่าจะถ่ายทันไหม จะถ่ายได้หรือเปล่า แล้วก็ตัวเอง เหมือนมันมีปีศาจร้ายที่เรียกว่าเงินอยู่ ที่ทำให้คนเรามันสามารถฆ่ากันทางวาจาหรืออะไรแบบนั้นได้ ผมว่ามันก็แยเหมือนกันนะในแง่จิตใจ อย่างตัวเองผมก็รู้ว่า ผู้กำกับเขาเครียด เขาก็เลยด่า ผมก็ไม่รู้ว่าผมจะทำยังไง ‘หนังมึงให้กูช่วยยังไง กูพูดไปมึงก็ไม่เอา’ สุดท้ายก็ต้องมาบาลานซ์ตัวเองให้โอเค ให้ปล่อยวางได้ ไม่ต้องคิดมาก มันก็เลยกลายเป็นว่ากองถ่ายหนังมันมีความพยายามผลักดันที่เป็นโรคซึมเศร้าที่ควบคุมสารในสมองตัวเองไม่ได้ หรือว่าคนอื่นที่เป็นคนคิดมากให้มันฟังไปเลยก็มีเยอะเหมือนกัน...

ถ้าเกิดคนที่โดนผลักแล้วทำให้ตัวเองคิดว่า ‘กูเม่งเป็นปัญหาต่อวงการนี้ กูทำไม่ได้!’ ‘มึงผิด! ที่มึงมาทำที่ตรงนี้แล้วมึงอดทนไม่ได้’ แต่จริง ๆ มันไม่ใช่ว่ามีมึงไม่อดทน แค่เรื่องของเงินมันทำให้ทุกคนเครียดเลยต้องแบบ.... ด่ากัน สุดท้ายมันต้องมีคำว่า ‘คนที่ใจแข็ง คนที่อดทนมากพอหรือคนที่อยู่เป็นก็อยู่ได้’ ส่วนคนที่อยู่ไม่ได้มึงก็แพไป... แต่ก็ไม่ใช่ว่าคนที่อยู่ได้มันจะไม่แยนะ มันก็มีคนแยต้องกินยาแบบต้านเครียดต้านอะไรแบบนั้น เพื่อจะได้ทำ ถ้าพูดในเรื่องส่วนตัว อย่างเพื่อนผมคนหนึ่ง มันก็เครียดมากเลยนะ ในการที่มันไปทำหน้าที่ลิสของมันเป็นคือ ย่ำว่าลิสนะ! ไม่ได้เป็นอาชีพ คือมันยังเครียดมากเลย ในแง่ที่ว่าไม่รู้

ว่าจะต้องจัดการยังไง แล้วถ้าเกิดสมมติว่ามันจะไม่เครียดมาก ถ้าเกิดมันรู้ว่าจะต้องจัดการยังไง ถ้ามีคนจัดการในกองหนังมาสอน มันอาจจะเครียดน้อยลงก็ได้ แต่คนที่ทำงานในกองหนัง มันมาสอนไม่ได้! เพราะว่าเขาก็ต้องทำงานอยู่ดี กลายเป็นว่าคนที่เขาน่าเรียนก็มาสอน ซึ่งคนที่เป็นอาจารย์เขารู้มากน้อยขนาดไหน... ความสนุกกับความเครียดมันบาลานซ์กันได้ แต่จะบาลานซ์ยังไงก็อีกเรื่องหนึ่ง มันก็เป็นศิลปะอีกแบบหนึ่งที่ไม่รู้ว่าสอนได้ไหม แล้วก็ไม่รู้ว่ามีสอนหรือเปล่าในเรื่องของจิตวิทยาในกอง คิดว่าอาจจะไม่มี เนี่ย... มันก็จะย้อนกลับมาว่าปัญหาทุกอย่างมันแก้ได้ โดยการที่เรากลับมาหาตัวเอง (หัวเราะ)”

(มาร์ค นามสมมติ, ผู้ช่วยผู้กำกับที่หนึ่ง, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2564)

**ปัจจัยด้านการผลิต**ในแง่ของงบประมาณและเวลาที่จำกัด กลายเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงกดดันต่อแรงงานจนก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน หรือในบางกรณีอาจนำมาซึ่งภาวะซึมเศร้าที่เกิดขึ้นในระดับปัจเจกบุคคลได้ด้วยเช่นกันดังเช่นบทสัมภาษณ์ข้างต้น จากสถานะดังกล่าว ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตถึง**ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม**ในกองถ่ายที่มุ่งสนับสนุนค่านิยมเรื่องความเข้มแข็งอดทนเพื่อสอดรับการขู่จำกัดของนายทุน/ผู้ว่าจ้าง กลายเป็นลักษณะหนึ่งของการทำงานที่ปฏิเสธสภาวะทางจิตใจและความโศกเศร้าทั้งปวง โดยไม่ให้ความสำคัญต่อแรงงานที่ไม่สามารถเข้มแข็งและอดทนต่อลักษณะดังกล่าวได้ จนในท้ายที่สุดก็กลายเป็นการการขับไล่ส่งแรงงานที่ไม่สามารถรับมือกับสภาวะดังกล่าวให้ออกไปจากเส้นทางอาชีพอย่างหมดสิ้นหนทาง นอกจากนี้ใจความสำคัญอีกประการหนึ่งที่ปรากฏผ่านบทสัมภาษณ์คือ **ปัจจัยเชิงโครงสร้าง**เรื่องการเรียนรู้การสอนด้านภาพยนตร์ในระดับมหาวิทยาลัยที่ไม่สอดคล้องกับการทำงานจริง จนกลายเป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ผลักดันให้นักศึกษาจบใหม่เดินทางเข้าสู่อุตสาหกรรมโดยไม่มีเตรียมตัวอย่างถูกต้องและไม่สามารถแบกรับความรู้สึกด้านลบที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

ยิ่งไปกว่านั้น **ปัจจัยเชิงโครงสร้าง**เรื่องการเรียนรู้การสอนด้านภาพยนตร์ ยังปรากฏขึ้นในรูปแบบของความเครียดที่ส่งผลต่อนักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์โดยตรง ในฐานะของแรงงานจบใหม่ที่จะเข้าไปเป็นกำลังสำคัญให้กับอุตสาหกรรม แต่กลับต้องเผชิญกับความรู้สึกด้านลบท่ามกลางเส้นทางอาชีพที่สับสน และอนาคตที่คาดเดาไม่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นผ่านคำบอกเล่าของนักศึกษาฝึกงานต่อไปนี้

“เครียดว่าจะไม่มีงาน (หัวเราะ) เพราะว่าส่วนหนึ่งรู้สึกว่าคุณไทยไม่ได้ให้ความสำคัญกับคนที่อยู่เบื้องหลังอุตสาหกรรมนี้ขนาดนั้น พอเวลามีหนังมาสักเรื่องนึง เขาก็จะแบบ ‘ผู้กำกับคนนี้แม่งดีวะ’ นู่นนี่นั่น โดยที่เขาไม่ได้หันกลับมามองเลยว่า ก่อนที่มันจะมีหนังเรื่องนี้เกิดขึ้นมา ก่อนที่จะมีซีรีส์ ละครที่มันเกิดขึ้น เขาไม่ได้สนใจด้วยซ้ำว่าคุณเบื้องหลังเป็นใคร เขาแค่สนใจว่าผู้กำกับและคนเขียนบทเป็นใคร ซึ่งเรารู้สึกว่าทำไมเราต้องทำอยู่อีกวะ! ในเมื่อเขายังไม่เห็นจะสนใจเราขนาดนั้นเลย แล้วมันก็เลยทำให้รู้สึกที่ ‘เราจะเรียนทำหนังไปเพื่ออะไร’ รู้สึกว่าในอนาคตการมองในเส้นทางนี้มันดูมืดไปหมดเลย”

(นักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์ 2, สัมภาษณ์ 26 พฤษภาคม 2564)

“เคยไปสัมภาษณ์อาจารย์ว่า ‘ในอนาคตวงการภาพยนตร์ไทยจะตายไหมคะ?’ อาจารย์พูดว่า ‘มันตายไปนานแล้ว’ เราก็บแบบ ‘มันตายไปนานแล้ว แล้วคุณะนี่มันอยู่ได้ยังไงวะ!’ (หัวเราะ) หนูไม่ได้มีความคิดว่าจบไปจะทำหนังแล้ว ก็เลยเตรียมใจไว้ แต่คิดว่าอยากทำสื่ออยู่นะ แต่...มันมีความรู้สึกเครียดและกลัว เราไม่อยากทำงานบนระบบที่เราเกลียด แต่เราต้องมีงาน ไม่งั้นเราไม่มีอะไรจะกิน ถูกไหมคะ?”

(นักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์ 1, สัมภาษณ์ 26 พฤษภาคม 2564)

อาจกล่าวได้ว่าเส้นทางอาชีพของนักศึกษาจบใหม่ด้านภาพยนตร์ ไม่เพียงเป็นผลมาจากการเรียนการสอนในระดับมหาวิทยาลัยที่ไม่มีการเตรียมความพร้อมอย่างเหมาะสมเท่านั้น แต่ผนวกเข้ากับปัจจัยเชิงโครงสร้างในระดับภาพรวมของอุตสาหกรรมที่ไม่สามารถเป็นคำตอบของนักศึกษาจบใหม่ได้อย่างเพียงพอ ส่งผลให้นักศึกษาด้านภาพยนตร์เกิดการเปลี่ยนสายอาชีพ หรือล้มเลิกความตั้งใจที่มีต่ออุตสาหกรรมภาพยนตร์ไปโดยปริยาย

แม้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นจากสภาวะทางจิตใจและอารมณ์จะเป็นมุมมองในระดับปัจเจกบุคคล แต่ก็นำมาซึ่งมิติการสำรวจปัญหาที่อาจตกหล่นไปจากความสนใจหลักของสังคม ซึ่งล้วนประกอบขึ้นจากปัจจัยเชิงวัฒนธรรม เรื่องการมุ่งสนับสนุนความเข้มแข็งและอดทน โดยปราศการให้ความสำคัญต่อปัญหาด้านจิตใจ ปัจจัยด้านการผลิต ในแง่ของงบประมาณและเวลาที่จำกัด ซึ่งกลายเป็น

เครื่องมือในการสร้างแรงกดดันต่อแรงงานจนก่อให้เกิดความเครียด และ **ปัจจัยเชิงโครงสร้าง** ทั้งการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย และสถานการณ์ของอุตสาหกรรม ที่ยังคงเป็นไปอย่างไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในกองถ่ายทำ ดังนั้นผู้วิจัยมองว่าการทำความเข้าใจสภาวะทางจิตใจของแรงงานจึงเป็นส่วนที่ไม่อาจละเลย เพื่อนำไปสู่การแสวงหาสาเหตุและข้อสรุปของปัญหาได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

จากการสำรวจปัญหา **คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ** ของแรงงานในกองถ่าย ประเด็นเรื่องความไม่มั่นคงในอาชีพและค่าตอบแทนที่ล่าช้า ประเด็นเรื่องลำดับขั้นและการเลือกปฏิบัติในกองถ่าย ประเด็นเรื่องสภาวะทางจิตใจและอารมณ์ เป็นปัญหาที่ผู้วิจัยจัดแบ่งขึ้นหลังจากการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับแรงงานในกองถ่าย เนื่องจากปัญหาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจล้วนเป็นมุมมองในระดับปัจเจกบุคคลที่มีความเป็นนามธรรม การสำรวจปัญหาโดยจัดแบ่งเป็นหัวข้อจึงทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตถึงสาเหตุหลักของปัญหาไว้ด้วยกัน 3 ประการคือ ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม ปัจจัยด้านการผลิต และปัจจัยเชิงโครงสร้าง ซึ่งแม้จะทำหน้าที่แตกต่างกันแต่ก็ล้วนวนมาบรรจบกันในท้ายที่สุด โดยปัจจัยเชิงวัฒนธรรมที่ไหลเวียนในกองถ่ายได้สร้างมุมมองความพึงพอใจหลาย ๆ ด้านให้กับแรงงานทั้งที่เป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ ในขณะที่ปัจจัยด้านการผลิตมีความคล้ายคลึงกับปัญหาคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ในแง่ของงบประมาณและนายทุน/ผู้ว่าจ้างที่ยังคงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตของแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ยิ่งไปกว่านั้นผู้วิจัยยังตั้งข้อสังเกตถึง ปัจจัยเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นแนวโน้มขยายไปสู่อุตสาหกรรมภาพรวมที่ยังมีช่องโหว่ในบางจุด และทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นให้นายทุน/ผู้ว่าจ้างเอารัดเอาเปรียบแรงงานอย่างชอบธรรม

การสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ	สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา
เรื่องความไม่มั่นคงในอาชีพและค่าตอบแทนที่ล่าช้า	ปัจจัยด้านการผลิต - การเอารัดเอาเปรียบของผู้ว่าจ้าง ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม - ความพึงพอใจต่อสถานะฟรีแลนซ์ ปัจจัยเชิงโครงสร้าง - การไม่รับความคุ้มครองทางกฎหมาย
เรื่องลำดับขั้นในกองถ่ายและการเลือกปฏิบัติ	ปัจจัยด้านการผลิต - การจัดสรรงบประมาณไม่เท่าเทียม ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม - สิทธิพิเศษที่แตกต่างระหว่างทีมงาน

<p>ปัญหาสภาวะทางจิตใจและอารมณ์</p>	<p>ปัจจัยด้านการผลิต</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณและเวลาที่จำกัด</li> </ul> <p>ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่านิยมเรื่องความเข้มแข็งอดทน</li> </ul> <p>ปัจจัยเชิงโครงสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การศึกษาด้านภาพยนตร์</li> <li>- ความถดถอยของอุตสาหกรรม</li> </ul>
------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ตารางที่ 15 การสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ

#### 4.1.3 ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

การสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ด้านต่อมาคือด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มุ่งศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่มีต่อเพื่อนร่วมอาชีพ โดยผู้วิจัยพบว่ากองถ่ายทำภาพยนตร์เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันของบุคลากรในแต่ละฝ่ายเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยเหตุนี้จึงกลายเป็นเรื่องธรรมชาติของอุตสาหกรรมที่แรงงานจะไม่สามารถปฏิบัติงานด้วยตัวคนเดียวได้ ในทางตรงกันข้าม ทุก ๆ คนต่างใช้เวลาร่วมกันเพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยอาศัยความสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น และเป็นเหตุผลให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมกันได้โดยง่าย จึงกล่าวได้ว่าธรรมชาติของการออกกองมีส่วนช่วยในการส่งเสริมความสัมพันธ์ของคนในกองถ่ายด้วยเช่นเดียวกัน

“หนังสมัยก่อนมันจะอยู่ด้วยกันหลายเดือน เรื่องหนึ่ง 50-60 คิว บางทีมันอยู่ด้วยกันนาน สนิทกัน เป็นเพื่อนเป็นพี่เป็นเมีย เป็นโจทย กันไปตลอดชีพก็มี มันเหมือนกับไปแคมป์ปิ้ง มันจะรักกัน เปิดกล้องแรก ๆ ‘แก๊งค์นั้นแม่งซี้เก๊ก อย่างนู่นอย่างนี้’ พอใกล้ ๆ ปิดกล้องมันจะใจหาย ‘เห้ยจะปิดกล้องแล้ว อยู่ด้วยกันมันสนิทกันแล้ว’ กินเหล้าเมาด้วยกันทุกวัน ทำงานเหนื่อยด้วยกัน อดด้วยกัน ทิวด้วยกัน มันก็จะสนิทกัน เหมือนไปเข้าค่ายลูกเสือตอนเด็ก ๆ มันจะคล้าย ๆ กับอย่างนั้นแหละ ค่ายลูกเสือมันแค่ 2 – 3 วัน เรายังรู้สึกเลยเพราะเราเป็นเด็ก แต่ว่าถ่ายหนังสมัยก่อนอยู่กันที่ 3 – 5 เดือน ก็จะสนิทกัน รู้นิสัยกัน สมัยนี้มันไม่สนิท ออกกองมันเจอกันไม่นาน ทีมงานมันสนิท

กันเฉพาะในแผนก มันไม่เหมือนเมื่อก่อนที่กินด้วยกัน นอนริสอร์ทกัน เป็นเดือน ๆ สนิทด้วยกันหมด สมัยก่อนช่างไฟจะย้ายแพลตฟอร์มที่เขาเรียกได้หมด ‘เห้ยมาช่วยกูหน่อย!’ เพราะช่างไฟคนน้อย นักแสดงตัวประกอบก็มาช่วยกัน สมัยนี้เขาไม่มีสิทธิ์ไปสั่งใคร มันเป็นหน้าที่ใครหน้าที่มัน มันก็เลยไม่สนิท”

(ปอ นามสมมติ, ผู้ช่วยกล้องที่หนึ่ง, สัมภาษณ์ 22 พฤษภาคม 2564)

“ถามว่าปัญหาในกองถ่ายตั้งแต่เริ่มทำงานมา มันก็กันทุกครึ่งนะ แต่ท้ายสุดพอจบกองเราก็จะมานั่งเคลียร์กันในวันปิดกล้อง มาตีมันกัน มันก็หายไป ความสัมพันธ์มันก็เข้าใจกัน แต่ถามว่าแรก ๆ มันก็มีบ้างที่พูดจาไม่เข้าหู ไม่ได้อย่างที่ที่ต้องการแล้วก็โกรธกัน แต่ระหว่างทำงานมันก็ใช้เวลาร่วมกัน สมมติอย่างภาพยนตร์ มันก็ต้องรีบปรับตัวกันเร็วชนิดนี้ เพราะว่าคิวหนังมันมีอยู่ประมาณ 1-2 เดือนก็เสร็จแล้ว ส่วนละครถ้ามัน 5-7 เดือน ทำไปทำไปเดี๋ยวมันก็ตีกันเอง มันก็เหมือนเป็นเพื่อนเป็นพี่เป็นน้องกัน”

(โย นามสมมติ, ผู้ควบคุมการประสานงาน, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2564)

“ทีมพี่ต้องเจอกับทุกทีมอยู่ตลอดเวลาอยู่แล้ว ซึ่งถ้าอย่างเราเคยได้ร่วมงานกันสองครั้งสามครั้ง เราจะรู้ว่าคนนี้จะชอบลักษณะนี้ คนนี้เขาจะพูดแข็ง ๆ เขาจะพูดไม่ค่อยสุภาพอะไรบ้าง แต่เราก็จะมองข้ามตรงส่วนนั้นไปว่า เราทำอะไรให้เขาแฮปปี้ได้บ้าง เราก็จะทำตรงส่วนนั้น ทีมมันไม่ลำบากเราจนเกินไปนัก ปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ของพวกพี่ก็จะไม่มีนะ เพราะว่าเจอกันก็อย่างน้อยก็คือในกอง เองง่าย ๆ ทุกทีมเลยนะ ก็จะเป็นลักษณะว่าเจอกันก็จะยกมือไหว้ สวัสดีกันเป็นเรื่องปกติเลย”

(ลี นามสมมติ, ฝ่ายสวัสดิการ, สัมภาษณ์ 27 พฤษภาคม 2564)

“พี่รู้สึกว่าคุณเราสร้างความเป็นมิตรกับคนทั้งทีม การทำงานทุกครั้งที่เราไปเจอเขามันจะสนุก มันเหมือนเราไปเจอเพื่อน ทำงานไป



แล้วมีແຍ່กัน มีเล่นกัน ต่อให้เครียดยังไง เขาก็จะช่วยเราคิด ช่วยเรา  
ทำ ถามว่าเราสบายขึ้นไหม? ก็สบายขึ้น ถามว่าเขาเหนื่อยขึ้นไหม? เขา  
เหนื่อยขึ้น แต่พอเขาต้องการความช่วยเหลือเราก็ไปช่วยเขาใน  
เรื่องงานที่เราทำได้ มันคือการพึ่งพาอาศัยที่มันสนุก พี่เริ่มต้นทำแบบที่ค่าแรง  
น้อยมากต่อเดือน จนพวกพี่ที่มีค่าแรงกันทุกวันนี้ก็เพราะว่ามีคนกลุ่มนี้  
พอเราไปทำงานทุกวันเราคาดหวังว่าเราจะเจอคนกลุ่มนี้”

(ชา นามสมมติ, ฝ่ายจัดหาอุปกรณ์, สัมภาษณ์ 1 มิถุนายน 2564)

สังเกตได้จากบทสัมภาษณ์ข้างต้น การทำงานด้านภาพยนตร์เป็นการงานที่ต้องอาศัยความ  
เข้าใจซึ่งกันและกันเพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ดังนั้นการเริ่มต้นออกกองถ่ายทำ  
ภาพยนตร์ในแต่ละครั้ง บุคลากรส่วนใหญ่มักชักชวนคนรู้จักหรือเพื่อนในวงการที่สนิทสนมกันอยู่แล้ว  
มาทำงานร่วมกัน โดยมีความสบายใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการคัดเลือกบุคลากรแต่  
ละครั้ง ซึ่งกล่าวได้ว่าแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์เป็นวิชาชีพที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์ทางสังคม  
เป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานโดยตรง สังเกตได้จากจุดเริ่มต้นในการทำงานด้านภาพยนตร์ (หัวข้อ 3.4)  
ที่แรงงานส่วนใหญ่แม้จะไม่ได้จบการศึกษาในสาขาวิชาด้านภาพยนตร์ แต่ก็สามารถเริ่มต้นการทำงาน  
ในสายงานภาพยนตร์จากการแนะนำหรือชักชวนจากเพื่อนหรือคนรู้จัก อันเป็นลักษณะของ  
ความสัมพันธ์ที่แรงงานส่วนใหญ่เรียกว่า คอนเนคชั่น (Connection) โดยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก  
ผู้วิจัยพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ยังคงอาศัยคอนเนคชั่น (Connection) ในการสร้างงานสร้างอาชีพ และ  
มีรูปแบบความสัมพันธ์แบบช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ

**“กราฟ นามสมมติ:** เพื่อนในวงการสำคัญใหม่ สำคัญ... เช่น  
ถ้าเราสนิทกับเขา เขาก็สามารถแนะนำงานให้เราได้ แนะนำงานกับ  
โปรดิวเซอร์ กับทีมอื่น ให้เราไปทำงานได้ แนะนำให้เราไปเสนอพอร์ต  
(Portfolio) งานของเราได้ แนะนำซึ่งกันและกัน ให้อยู่เป็นมิตรอยู่เป็น  
กลุ่มกัน แต่ถามว่าคนอื่นเขาก็ทำงานเป็นกลุ่มนะ สมมติว่าฉันรู้จักคนนี้  
ฉันก็เอาคนนี้ทำงาน ฉันไม่รู้จักคนนั้น หรือฉันไม่ชอบหน้าคนนั้น ฉันก็  
ไม่เรียก ทำนองนั้น... ถ้าเขามีทุนน้อย เขาก็อาจจะมาต่อราคาได้ พอ  
เราเป็นฟรีแลนซ์ เป็นเพื่อนในวงการ เราก็อาจจะลดราคาให้เขาได้

**ผู้สัมภาษณ์:** ก็แสดงว่า เพื่อน ๆ ในวงการค่อนข้างจะมีส่วน

สำคัญมาก เลยใช้ใหม่ครับกับการทำให้เราได้อ่าน

**คราฟ นามสมมติ:** ค่อนข้างมากเลย... มิตรสัมพันธ์ของเพื่อน  
วงการ ค่อนข้างมีส่วนมาก ๆ”

(คราฟ นามสมมติ, ผู้ช่วยฝ่ายเสื้อผ้า, สัมภาษณ์ 27 พฤษภาคม 2564)

“มันก็จะ เป็นระบบช่วยเหลือกันในหมู่เพื่อนฝูงมากกว่าเช่น  
เท่าที่พี่รู้นะคะ มันจะมีกลุ่มไลน์ที่อยู่ประมาณ 100 คน เพื่อคอย  
ช่วยเหลือกันเป็นกลุ่มเฉพาะตำแหน่งไป เช่น พี่อยากได้คิวของนักแสดง  
A วันนี้ ก็จะเข้าไปถามว่าใครดูคิวของนักแสดงแล้วก็มาคุยกันหลังไมค์  
หรือสมมติว่าเราอยากได้ตำแหน่งคอนทิวนิว (Continue) เราไปติดต่อ  
คนนี้แล้วปรากฏเขาไม่ว่าง เขาก็โยนงานให้กัน ‘ใครจะหางาน มีกองนี้  
อยากได้คอนติวนิวะ มีใครว่างไหม’ ก็จะมีกลุ่มในลักษณะนี้... ทุกคนก็  
พร้อมที่แบบช่วยเหลือกัน แนะนำกันโดยอัตโนมัติ หรือใครว่างงาน เขา  
ก็จะมาโพสว่า ‘ตอนนี้ว่างแล้วนะ ใครมีงานอะไรก็แนะนำมา’ จะเป็น  
เรื่องงานกันมากกว่า แต่ถามว่าสัมพันธ์ภาพใกล้ชิดเหมือนเพื่อนฝูงไหม  
อันนั้นจะเป็นส่วนตัวที่เรารู้จักกันค่ะ ไม่ใช่ลักษณะที่จะรู้จักกันทั้งหมด”

(โย นามสมมติ, ผู้ควบคุมการประสานงาน, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2564)

นอกจากจะช่วยสะท้อนตัวตนและรูปแบบความสัมพันธ์ของแรงงานในอุตสาหกรรมแล้ว  
คอนเนคชั่น (Connection) ยังช่วยย้ำชัดถึงการมีอยู่ของ**ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม**ได้เป็นอย่างดี ในฐานะ  
ที่กองถ่ายทำภาพยนตร์เปรียบได้ดั่งสังคมย่อยส่วนที่หลากหลายไปด้วยผู้คน วิธีคิด แนวปฏิบัติ และ  
วัฒนธรรม (Caldwell, 2008) การสร้างอัตลักษณ์และขยายผลประโยชน์ของอุตสาหกรรมจึง  
จำเป็นต้องอาศัยการเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เฉกเช่นเดียวกับสังคมไทยที่ล้วนขับเคลื่อนด้วย  
ความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะของระบบอุปถัมภ์ ซึ่งในด้านหนึ่ง กลุ่มแรงงานบางส่วนต่างน้อมรับ  
ไปกับข้อดีของระบบดังกล่าว อันก่อให้เกิดการสร้างงานสร้างอาชีพให้กับตนเองและเพื่อนพ้องใน  
วงการ แต่ในทางตรงกันข้ามระบบอุปถัมภ์ในลักษณะของคอนเนคชั่น (Connection) ในอุตสาหกรรม  
ภาพยนตร์ อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคมด้วยเช่นเดียวกัน

#### 4.1.3.1 ปัญหาเรื่องคอนเนคชันและการไม่มีตัวแทนในการต่อรอง

จากการสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม แรงงานบางส่วนมองว่าการอุปถัมภ์ซึ่งกันและกันภายในกลุ่ม ด้วยรูปแบบของคอนเนคชัน (Connection) อาจนำมาซึ่งการสูญเสียโอกาสบางประการที่พวกเขาไม่สามารถเข้าถึงความสัมพันธ์ในรูปแบบนี้ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์ที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาดังกล่าวโดยตรง

**“นักศึกษาฝึกงาน 3:** รู้สึกว่าปัญหาในสายงานนี้คือเรื่องของคอนเนคชันและเส้นสาย เหมือนกับว่างานมันไม่ถูกแจกจ่ายมาให้กับคนที่อยู่ในวงการนี้ได้เท่า ๆ กัน ยังมีคนที่ไม่จำเป็นต้องจบมาแล้วสามารถทำงานได้ การแข่งขันมันยังไม่ค่อยแฟร์สักเท่าไร ถ้าเทียบกับบางคนที่อยู่นอกสายมา แต่เขารู้จักคนเยอะก็จะได้ง่ายกว่า

**นักศึกษาฝึกงาน 1:** เพราะว่างานพวกนี้มันเป็นเรื่องของคอนเนคชัน หมายความว่าถ้าคุณมีคอนเนคชันมันมีชัยไปกว่าครึ่งอยู่แล้ว ถ้าคุณเก่งมากแล้วไม่มีใครรู้จักคุณ มันไม่มีประโยชน์เลยกับสายงานนี้ ถูกไหม? เพราะเขาไม่รู้จักคุณไง! แต่ว่าพอมีคอนเนคชัน เขารู้ว่าเราทำงานได้ เขาเอาเราไปทำงานแต่พอเราทำงานเสียหนึ่งครั้งก็คือยาวเลยนะ เพราะทุกอย่างมันลิงก์กัน แล้วเครือข่ายนี้มันน่ากลัวมาก

**นักศึกษาฝึกงาน 3:** ส่วนตัวคิดว่าระบบอุปถัมภ์มันเป็นดาบสองคม มันทั้งดีแล้วก็ไม่ดี เวลาเราทำงานจริง เราก็คอยอยากได้งานที่เราสบายใจ เพราะว่ามันเป็นงานที่ต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอและมันก็ควรมีประสิทธิภาพมากที่สุด การทำงานกับคนที่ไม่สะดวกใจแล้วมันอาจจะค่อนข้างยากในการทำงานให้มันลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในขณะเดียวกันมันส่งผลเสียกับคนที่พยายามจะเข้ามาใหม่ โดยที่ไม่มีอะไรเลย เป็นศูนย์... คือคนมันก็ได้มีความรู้สึกบวกที่จะชวน มันก็จะยาก ผมคิดว่าแค่เราหาทางประนีประนอม เพิ่มช่องทางให้คนเข้ามาใหม่ได้มากขึ้น มันก็ค่อนข้างจะเพียงพอแล้ว เพราะว่าคนเราก็คือเป็นมนุษย์มันก็มีความรู้สึกที่ชอบหรือไม่ชอบต่อคน ๆ หนึ่งอยู่ดี”

(กลุ่มนักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์, สัมภาษณ์ 26 พฤษภาคม 2564)

“หลังจากเรียนจบ มันก็เกิดจากคอนเนคชั่นนั่นแหละ... คอนเนคชั่นที่ว่าเขารู้จักเรา เพราะว่าเราชวนขวายเป็นหาเขาเอง เราไม่ได้ไปสมัครงาน... คือโดยธรรมชาติของการทำหนังอินดี้/อิสระ มันง่ายกว่าที่จะชวนคนที่เรารู้จักอยู่แล้วมาทำงาน ด้านหนึ่งมันก็ทำให้คนทำหนังเรื่องนั้นสบายใจขึ้น ได้ทำงานกับคนที่ไว้ใจ แต่อีกด้านหนึ่งมันก็พูดได้ที่จะบอกว่า เหมือนปิดโอกาสให้เด็ก ๆ เหล่านั้น มันก็พูดได้ทั้งสองด้านเลย”

(มาร์ค นามสมมติ, ผู้ช่วยผู้กำกับที่หนึ่ง, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2564)

อ้างอิงจากคำบอกเล่าของ ชมาวีร์ พุ่มม่วง แม้แต่กองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย ระบบคอนเนคชั่น (Connection) ก็ยังคงเป็นความสัมพันธ์ที่ได้รับการยอมรับ โดยอาศัยการชักชวนเพื่อนฝูงและคนรู้จักเข้ามาทำงานในกองถ่าย ซึ่งปิดโอกาสของแรงงานรุ่นใหม่ ๆ ไปโดยปริยาย

“พอมีฝรั่งเข้ามาถ่ายหนังในไทย โปรดิวเซอร์จะเรียกคนที่เป็นฟรีแลนซ์ ซึ่งฟรีแลนซ์ที่เป็นกลุ่มคุ้นเคยกันก็จะได้งานก่อน ตำแหน่งว่างก็จะแบบ... เรียกพวก! ประเทศไทยมันก็เลยจะเป็นระบบพรรคพวกที่คอนเนคชั่นเจาะยากมาก ดังนั้นการที่พี่จะเข้าไปทำงานหนังต่างประเทศได้ มันก็ต้องเริ่มจากการแบบเอาตัวเข้าไปหาพวก ไปหาคอนเนคชั่นไม่ว่าจะด้วยวิธีอะไรก็ตาม ด้วยการกินเหล้า หรือการเริ่มจากเป็นล่ามก่อนอะไรแบบนี้ แล้วพอติดใจแล้ว มันก็จะเริ่มง่ายขึ้น ก็เหมือนหนังไทยนะ หนังไทยก็เป็นคอนเนคชั่น

เอาจริง ๆ แล้วพี่ว่าเรื่องคอนเนคชั่นมันมีข้อดีอยู่ตรงที่มันเป็นความซัวร์ว่าคนที่เรียกมาทำงานได้แน่ ๆ เพราะเราเรียกจากความรู้จัก ความคุ้นเคย แต่ว่าบางทีมันก็ไม่ Fresh คือมันก็เป็นการปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ ๆ ไม่ได้ขึ้นมาไง ดังนั้นถ้าไปดูในกองถ่ายหนังนอกกะ จะมีแต่คนแก่... คือจะมีแต่คนที่แบบรับงานไทยไม่ไหวแล้ว เขาก็จะมาหากินกับเพดานรายได้ราคาสูง”

(ชมาวีร์ พุ่มม่วง, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2564)

จากการสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม แรงงานฝ่ายจัดหาอุปกรณ์ บอกเล่าประสบการณ์ต่อปัญหาเรื่องคอนเนคชั่น (Connection) ซึ่งก่อให้เกิดการเอื้อประโยชน์ของแรงงานและนายทุน/ผู้ว่าจ้าง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความผิดปกติในกองถ่ายได้เป็นอย่างดี

“โปรดักชั่นเฮาส์ใหญ่ ๆ เปลี่ยนเป็นระบบฟรีแลนซ์หมดแล้ว ก็อยู่ที่ว่าแต่ละคนว่า ‘คอนเนคชั่นดีแค่ไหน’ แล้วกัน... มีพี่คนหนึ่งเขามาเคยพูดกับให้ฟังว่า ‘มีงู้ใหม่ทำอะไรไม่ถึงถึงมึงงานเรื่อย ๆ’ เขาบอกว่า ‘มีงู้ก็ซื้อของขวัญให้โปรดิวเซอร์ตามเทศกาลสิ อย่างเขาจะซื้อให้ทุกปีใหม่’ เขาบอก ‘มีงู้แค่ซื้อทองไปให้ มีงู้ก็ได้งานแล้ว’ คิดดูสิครับ เราทำหนังนะครับ เราทำงานศิลปะนะครับ ทำไมเราถึงต้องมีการติดสินบนกันพี่ที่ไม่เข้าใจ... ซึ่งคนนี่ค่อนข้างมีชื่อเสียงเรื่องการทุจริต แต่ทำไมเขายังงานเยอะ? จนเขามาพูดประโยชน์กับพี่... บอกพี่ว่า ‘ของต้องถึง’ ตัวพี่เองก็เลยคิดว่า ‘คนเราไม่ได้ดูที่ฝีมือหรือ?’ แต่คอนเนคชั่นมาจากของของขวัญ! ถ้าถามพี่... พี่ว่ามันสกปรกไปหน่อย มันไม่ใช่ทำงานดีแล้วได้งาน มันคือการติดสินบนเพื่อให้ได้งานมา เพราะรู้ว่าจะได้ผลตอบแทนในงาน”

(ชา นามสมมติ, ฝ่ายจัดหาอุปกรณ์, สัมภาษณ์ 1 มิถุนายน 2564)

ปัญหาเรื่องคอนเนคชั่น (Connection) มีสาเหตุสำคัญมาจากปัจจัยเชิงวัฒนธรรมทั้งในระดับสังคมไทยและระดับกองถ่ายทำภาพยนตร์ ที่มีความคุ้นเคยต่อความสัมพันธ์ทางสังคมแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามครรลองของระบบอุปถัมภ์ เพื่อส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความสนิทสนมและความสบายใจจากบุคลากรในแต่ละฝ่าย อันเป็นลักษณะโดยธรรมชาติของกองถ่ายทำภาพยนตร์ที่ต้องอาศัยความร่วมมือเพื่อผลความสำเร็จของผลงาน ดังนั้นคอนเนคชั่น (Connection) จึงเปรียบเสมือนกลไกที่เชื่อมโยงแรงงานเข้าด้วยกันอย่างเข้มแข็ง แต่ในขณะเดียวกันก็ส่งผลเสียต่อระบบนิเวศและภาพรวมของอุตสาหกรรมที่เปิดโอกาสในการทำงานของแรงงานบางส่วนที่ไม่สามารถเข้าถึงรูปแบบความสัมพันธ์ดังกล่าวได้ โดยเฉพาะแรงงานรุ่นใหม่และแรงงานที่ไม่เป็นที่รู้จัก ยิ่งไปกว่านั้น คอนเนคชั่น (Connection) ที่เกิดจากการเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันของคนบางกลุ่ม โดยคำนึงถึงผลตอบแทนเป็นสำคัญ นอกจากจะทำลายโอกาสการทำงานของแรงงานคนอื่นแล้ว อาจส่งผลเสียไปถึงคุณภาพของผลงานได้ด้วยเช่นเดียวกัน

**ปัจจัยเชิงวัฒนธรรมผ่านความสัมพันธ์ในรูปแบบของคอนเนคชั่น (Connection)** แม้จะเป็น การสนับสนุนเครือข่ายของแรงงานในแต่ละตำแหน่งให้มีความแข็งแรง แต่ทว่าความสัมพันธ์ดังกล่าว เกิดขึ้นเพียงระดับบุคคลหรือระดับเฉพาะกลุ่มเท่านั้น ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความสัมพันธ์ในระดับ สังคมหรือในระดับอุตสาหกรรม กล่าวคือการประกอบอาชีพอิสระหรือฟรีแลนซ์ ล้วนมุ่งผลประโยชน์ รายบุคคลเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงาน โดยอาศัยทั้งคอนเนคชั่น (Connection) และการพึ่งพา ตัวเองเป็นสำคัญในการเปิดโอกาสทางอาชีพ ด้วยเหตุนี้จึงเกิดการสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและ กันภายในกลุ่มของตนเองเท่านั้นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยที่แต่ละกลุ่มไม่ได้มีการ เชื่อมโยงเข้าหากัน ส่งผลให้ความสัมพันธ์ในระดับสังคมเพื่อการรวมตัวต่อรองผลประโยชน์ร่วมกันถูก ละทิ้งไป สอดคล้องไปกับแนวคิดของ Mark Banks และ David Hesmondhalgh (2009) ที่ได้ นำเสนอปัญหาด้านความสัมพันธ์ทางสังคมของชนชั้นสร้างสรรค์ว่า แรงงานไม่สามารถคาดหวังการ ร่วมมือเพื่อสนับสนุนซึ่งกันและกันได้ ภายใต้อุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพาตัวเองด้วยทักษะและ ความสามารถเฉพาะบุคคล แรงงานสร้างสรรค์ส่วนใหญ่จึงมีความเป็นปัจเจกสูง สิ่งเหล่านี้จึงเป็น เครื่องยืนยันได้ว่าอัตลักษณ์ส่วนรวมไม่มีความจำเป็น

*“มันแทบไม่มีการรวมตัว ทุกคนปากกััดตีนถีบ ก้มหน้าก้มตา ทำงานจนเพิกเฉยต่อการมีพื้นที่รวมตัว เพราะว่ามันถือเป็นสิ่งที่มาที่ หลัง ปากท้องมาก่อน”*

(ชมาวีร์ พุ่มม่วง, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2564)

ดังนั้นจึงสังเกตได้ว่า กลุ่มในอุตสาหกรรมภาพยนตร์เต็มไปด้วยความหลากหลายไม่ว่าจะเป็น กลุ่มที่เกิดขึ้นจากตำแหน่งงาน เช่น ผู้กำกับ ช่างภาพ โปรดิวเซอร์ กลุ่มที่เกิดจากวิชาชีพ เช่น คนทำ หนังไทย คนทำหนังนอก คนทำละคร คนทำโฆษณา กลุ่มที่เกิดจากวงการ เช่น วงการหนังอิสระ วงการหนังไทยกระแสหลัก หรือแม้แต่กระทั่งกลุ่มที่เกิดขึ้นจากสถาบันการศึกษา เป็นต้น อย่างไรก็ตาม กลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้ก็กลับไม่ได้มีการร่วมมือกันที่ชัดเจน ดังเช่นบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

*“ความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานในวงการหนัง พี่ว่าความคิด เขาแบ่งแยกกันมากเกินไป เอาจ่าย ๆ เราจบมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งเรา จะเป็นกลุ่มหนึ่ง มหาวิทยาลัยอีกที่ก็กลุ่มหนึ่ง เด็กที่รุ่นก็อีกกลุ่มหนึ่ง... ซึ่ง เวลาทำงานกัน ถ้าเจอคนที่นิสัยดีมันก็ทำงานร่วมกันได้ แต่ถ้าเจอคนที่ หยิ่ง ๆ มันก็แทบจะแบ่งกันเลยว่า ‘ผมมาจากสายนี้ มาจากทีมนี้ ผมไม่*

สนใจคุณ’ เราไม่สามารถคุยกับเขา เขาจะไม่คุยกับเราเลย พอไม่รู้จักร  
ไม่เคยเห็นมาก่อน สายตา ท่าทาง มันก็จะดูหยิ่ง ๆ ซึ่งบางทีมันเกิดจาก  
ว่าคนในวงการไม่ค่อยทำความรู้จักกัน”

(ชา นามสมมติ, ฝ่ายจัดหาอุปกรณ์, สัมภาษณ์ 1 มิถุนายน 2564)

“เท่าที่ศึกษาเรื่องนี้มาพบว่า เรามีความเป็นศิลปินสูงกัน  
เหลือเกิน ไม่มีใครฟังใครเลย แล้วทุกคนก็มีความคิดเห็นเป็นของตัวเอง  
มันไม่ใช่เรื่องไม่ดีนะ แต่ถ้าเราจะเรียกร้องความเป็นธรรมอะไรสักอย่าง  
ของเรา บางทีแล้วเราก็ต้องรวมกันก่อน โดยที่ยอมประณีประนอมกัน  
ซึ่งหนูพบว่าในวงการของเราตอนนี้มันไม่ได้กลมเกลียวกันขนาดนั้น มัน  
มีความเป็นพรรคพวก มันมีคอนเนคชั่น พวกใครพวกมัน เป็นระบบ  
อุปถัมภ์ แต่หนูก็เข้าใจนะ พอเป็นเจ้าของของเองเราก็ชอบเลือกคนที่  
สบายใจด้วยมาทำงาน...”

(นักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์ 1, สัมภาษณ์ 26 พฤษภาคม 2564)

“ผมรู้สึกว่่วงการที่มันคุยกันคือคนที่อยู่ในแสง ผู้กำกับ คน  
เขียนบท นักวิจารณ์ คนทำเสื้อผ้า คนทำโปรดักชั่นดีไซน์ คนทำเสียง  
คนที่อยู่ในเงาของสร้างสรรค์จะได้คุยกัน แต่ทีมงานที่ไฟเขาอยู่ต่างจาก  
เรามาก... คือผมเจอคนในวงการผมก็คุยได้ ผมไม่ได้มีปัญหาในการเข้า  
ไปคุย แต่ว่ามันไม่ใช่ทุกคนที่จะเป็นแบบผม ผมกลัวว่ามันจะอยู่กับ  
วงการตัวเองมากจนเกินไป จนรู้สึกว่ามันเป็นก๊กเป็นเหล่า ‘กูคือหนัง  
อินดี้ละ’ ‘มึงคือหนังแมส’ ‘มึงคือคนหนังนอกนะ’ มันอาจจะยาก  
หน่อยถ้าเกิดจะทำให้เกิดการรวมตัวกัน ซึ่งมันมีอย่างนั้นอยู่จริง ๆ เป็น  
ทุกคนเลยด้วยซ้ำ เหมือนเราพูดคุยกันน้อยมากทั้งในระดับปัจเจกและ  
ในระดับสังคม มันเลยไม่เกิดการรวมกลุ่มขึ้นมา”

(มาร์ค นามสมมติ, ผู้ช่วยผู้กำกับที่หนึ่ง, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2564)

ความสัมพันธ์ในรูปแบบของคอนเนคชั่น (Connection) ที่เกิดขึ้นจากปัจจัยเชิงวัฒนธรรมใน  
กองถ่าย เป็นกลไกที่ตอบสนองการทำงานในระดับปัจเจกบุคคล เพื่อส่งเสริมผลประโยชน์ของแรงงาน

ร่วมกับความสัมพันธ์ต่อผู้อื่น นำมาซึ่งกลุ่มเพื่อนร่วมวงหรือเครือข่ายวิชาชีพที่มีความแข็งแกร่ง อย่างไรก็ตามผู้วิจัยพบว่าความสัมพันธ์ในรูปแบบคอนเนคชัน (Connection) กลายเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการรวมตัวทางสังคม เนื่องจากความสัมพันธ์รูปแบบดังกล่าว แม้จะช่วยยึดโยงแรงงานเข้าหากัน แต่กลับเกิดขึ้นในระดับเฉพาะกลุ่มเท่านั้น โดยปราศกลไกในการส่งเสริมให้เกิดการพูดคุยหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นวงกว้างของกลุ่มที่มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านอาชีพ หรือวงการภายในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ โดยผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าในอีกมุมหนึ่ง คอนเนคชัน (Connection) อาจเป็นการผลักให้กลุ่มต่าง ๆ ไกลห่างออกจากกัน และปิดประตูความสัมพันธ์ไม่ให้เกิดการช่วยเหลือกันในระดับสังคม ส่งผลให้เกิดปัญหาเรื่องการไม่มีตัวแทนในการต่อรองกับผู้ว่าจ้าง ไม่มีการพูดคุยเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันอย่างชัดเจน และมุ่งผลประโยชน์ในระดับปัจเจกบุคคลเป็นสำคัญ การแก้ปัญหาคุณภาพชีวิตจึงดำเนินไปในลักษณะของการพึ่งพาตนเองและการแก้ไขปัญหาเฉพาะกลุ่มเท่านั้น ไม่ได้มีการขยายผลต่อไปในระดับอุตสาหกรรมที่ยังคงมีแรงงานจำนวนมากตกหล่น จนเป็นสาเหตุของความบกพร่องทางคุณภาพชีวิตทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อันเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการผลิตที่นายทุน/ผู้ว่าจ้างมีบทบาทสำคัญ ดังที่ผู้วิจัยได้นำเสนอไปก่อนหน้านี้

ศุภลักษณ์ บำรุงกิจ ผู้ชำนาญการประจำกรมการแรงงาน ระบุว่าสาเหตุสำคัญของสถานการณ์ดังกล่าว เนื่องจากความสัมพันธ์ทางสังคมของอุตสาหกรรมยังขาดสิ่งที่เรียกว่า Solidarity ซึ่งหมายถึงความเป็นหนึ่งเดียวกันภายในกลุ่มต่าง ๆ อันเป็นเหตุให้ตัวแทนการต่อรองในฐานะของ “สหภาพแรงงาน” ไม่สามารถเกิดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาได้

“สมมติเราจะตั้งสหภาพขึ้นมา กำหนดเพดานการจ้างงานขึ้นมา แต่ก็จะมีคนที่ไม่ไปคุยกับนายจ้างเอง โดยที่ไม่ผ่านสหภาพ กัดค่าแรงตัวเอง สุดท้ายมันก็อยู่ไม่ได้ คือเราต้องมองผลประโยชน์ของเพื่อน ผลประโยชน์ของสังคมเป็นหลัก ก่อนที่จะมองผลประโยชน์ระยะสั้นส่วนตัว... มันจะทำให้ Solidarity หายไป”

(ศุภลักษณ์ บำรุงกิจ, สัมภาษณ์ 30 พฤษภาคม 2564)

ดังนั้นปัญหาคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ในประเด็นปัญหาเรื่องคอนเนคชัน และการไม่มีตัวแทนในการต่อรอง ล้วนมี**ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม**เป็นสาเหตุสำคัญในแง่ของการเชื่อมโยงวิถีชีวิตที่เหมือนกันให้เข้าถึงกันมากเกินไป (ปัญหาคอนเนคชัน) และเชื่อมโยงวิถีชีวิตที่แตกต่างกันให้เข้าถึงกันน้อยเกินไป (ปัญหาการไม่มีองค์กร) จนไม่อาจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยกำลังคนใน



อุตสาหกรรมที่มากพอ ยิ่งไปกว่านั้น **ปัจจัยเชิงโครงสร้าง** ในทางกฎหมาย ยังคงมีประสิทธิภาพที่ไม่ครอบคลุมต่อแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในฐานะของแรงงานนอกระบบ ที่ไม่มีกฎหมายรองรับ การรวมกลุ่มทางสังคมเทียบกับแรงงานในระบบ ส่งผลให้ปัญหาเรื่องการไม่มีตัวแทนในการต่อรอง กับนายจ้างดำเนินไปด้วยความยากลำบากยิ่งขึ้น

สอดคล้องไปกับทัศนะของ ศุภลักษณ์ บำรุงกิจ ผู้ชำนาญการประจำกรมการแรงงาน และ อภิชัย กู้เมือง นักกฎหมายกฤษฎีกาชำนาญการพิเศษ ที่ต่างอภิปรายถึงอุปสรรคและข้อจำกัดของ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และสถานะแรงงานนอกระบบ ซึ่งส่งผลให้ไม่สามารถเกิดการรวมกลุ่มทางสังคมเพื่อจัดสภาพแรงงานในการต่อรองกับนายจ้างได้

“ถ้าเป็น**แรงงานในระบบ** เขาอยู่ในความคุ้มครองของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เขาก็จะมีสภาพการจ้างที่ชัดเจน มี สัญญาจ้างแรงงานที่ชัดเจน รัฐเข้าไปดูแลคุ้มครองอย่างเต็มที่ พอเขาอยู่ในภาคแรงงานโดยเฉพาะแรงงานที่มีสถานประกอบการที่ชัดเจนแล้ว ทำให้เขาอยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายอีกฉบับที่เกี่ยวกับการ เรียกร้องข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้อย่างเต็มที่

กฎหมายตัวนั้นคือ**พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518** พรบ.แรงงานสัมพันธ์ทำให้คนที่อยู่ในแรงงานซึ่งประกอบอาชีพ เดียวกันสามารถเรียกร้องเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของคนที่ทำหน้าที่นี้ได้ อย่างเข้มแข็ง หรือคนที่อยู่ในภาครัฐวิสาหกิจเขาก็มี **พระราชบัญญัติ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543** เข้ามารองรับดูแลอยู่ เช่น สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ขสมก. เขาสามารถเรียกร้องหรือดำเนินการ ได้อย่างเต็มที่ แต่ถ้าเป็น**แรงงานนอกระบบ**หรือคนที่ประกอบอาชีพ อิสระ จะมารวมตัวกันเนี่ยไม่มีกฎหมายรองรับ ถามว่าปัจจุบัน แรงงาน นอกระบบไปรวมตัวกันยังงัย? เขาก็ไปรวมตัวโดยจัดตั้งเป็นมูลนิธิ จด ทะเบียนในรูปของสมาคม ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่ ว่าข้อจำกัดของการที่คุณจะไปตั้งมูลนิธิหรือสมาคมคือ ประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์มันเหมือนกฎหมายพื้นฐาน ถ้าเรามีกฎหมาย ระดับพระราชบัญญัติเฉพาะ มันจะให้สิทธิประโยชน์ มันจะพูดถึง กระบวนการการดำเนินการที่ชัดเจน สามารถเรียกร้องได้ระหว่างที่ไป

ประชุม ไปประท้วงคุณก็ยังได้ค่าแรงอยู่ มีหลักประกัน นายจ้างจะมาหักเงินเดือนคุณไม่ได้เลย... มันจะมีมาตรการที่คุ้มครองเวลาคุณเรียกร้องข้อเรียกร้องต่าง ๆ

แต่ว่าประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มันไม่ได้พูดถึงเรื่องพวกนี้เลย มันก็แค่รับรองว่าคุณมารวมตัวกันได้ แต่มันไม่ได้มาคุ้มครองการดำเนินการของคนที่มารวมกลุ่มกันเลย แล้วมันก็ทำให้การรวมตัวกันของคนประกอบอาชีพอิสระโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกองถ่าย มันไม่ค่อยเกิดขึ้น มันจะไม่เข้มแข็ง หรือมีประสิทธิภาพเท่ากับการเป็นสหภาพแรงงาน ที่เขามีกฎหมายระดับพระราชบัญญัติพูดถึงและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของเขาได้มากกว่า”

(อภิชัย กู้เมือง, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2564)

“พรบ.แรงงานสัมพันธ์ ถ้าเกิดจะตั้งสหภาพมันจะต้องเป็นลูกจ้างประจำเท่านั้น ซึ่งพอเป็นแรงงานนอกระบบมันก็จะตั้งไม่ได้... หรือต่อให้ตั้งได้ การยื่นข้อเรียกร้องมันต้องใช้ลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ต่ำกว่า 15 เพอร์เซ็นต์ ซึ่งมันก็ไม่ได้หาได้ง่าย ๆ ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์น่าจะมีการจ้างประจำที่น้อยมาก ๆ มันยิ่งเลยยากกันไปใหญ่

หลัง ๆ บริษัทก็พยายามจะไม่จ้างประจำแล้ว เพราะเขาบอกว่า การจ้างประจำมันคือการเพิ่มต้นทุนในการให้สวัสดิการแก่แรงงาน หรือเพิ่มต้นทุนในการบริหารจัดการ มันจะทำให้เกิดนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง บริษัทก็เลยพยายามจะจ้างประจำส่วนหนึ่ง แล้วก็ไปจ้างเหมาค่าแรง จ้าง Outsource มาทำงานให้ ซึ่งเข้ามาทำหน้าที่ตำแหน่งเดียวกัน ก็มีปัญหาเหมือนกัน เพราะได้รับค่าจ้างและมีสภาพการทำงานที่ไม่เท่ากัน แล้วก็ตั้งสหภาพไม่ได้ด้วย การจัดตั้งสหภาพมันต้องใช้ลูกจ้าง 10 คน มีลายมือชื่อยื่นให้กระทรวงแรงงาน แต่ถ้าสมมติบริษัทมีลูกจ้างไม่ถึง 10 คน คุณก็หมดสิทธิแล้ว”

(ศุภลักษณ์ บำรุงกิจ, สัมภาษณ์ 30 พฤษภาคม 2564)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า**ปัญหาเรื่องคอนเนคชั่นและการไม่มีตัวแทนในการต่อรอง** ส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจาก**ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม**ในกองถ่าย ที่ไม่สามารถเชื่อมโยงแรงงานให้เกิดการพูดคุยหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นวงกว้างได้ ผนวกกับ**ปัจจัยเชิงโครงสร้าง**ในทางกฎหมายที่ไม่รองรับการจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อการเรียกร้องผลประโยชน์ที่เป็นธรรม ยิ่งเป็นการตอกย้ำความสัมพันธ์ทางสังคมของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์อันเปราะบาง ที่กฎหมายไม่สามารถคุ้มครองการรวมกลุ่มทางสังคมได้อย่างเต็มที่ และปล่อยให้นายทุน/ผู้ว่าจ้าง ใช้โอกาสจากช่องโหว่ดังกล่าวในการเอารัดเอาเปรียบแรงงานไม่ให้อาจพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองด้วยความสัมพันธ์ทางสังคมที่เข้มแข็งได้

#### 4.1.3.2 ปัญหาเรื่องความแตกต่างระหว่างช่วงวัย

จากการสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในลำดับต่อมา ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ ประเด็นเรื่อง**ความแตกต่างระหว่างช่วงวัย**กลายเป็นใจความที่ถูกสอดแทรกอยู่ภายใต้บทสนทนาของผู้วิจัยและแรงงานหลาย ๆ คน โดยผู้วิจัยพบว่าในบริบทของกองถ่ายทำภาพยนตร์ นอกจากจะเกี่ยวข้องกับบุคลากรจำนวนมากที่มีความแตกต่างทางทักษะและความสามารถแล้ว บุคลากรจำนวนมากยังมีอายุและช่วงวัยที่แตกต่างกันด้วย นำมาซึ่งทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติในการทำงานที่ต่างกันอย่างสิ้นเชิง จนเกิดเป็นช่องว่างของความสัมพันธ์ที่ไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน

การพูดคุยบอกเล่าประสบการณ์ของแรงงานสะท้อนให้เห็นว่า ช่วงวัยในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ถูกแบ่งกว้าง ๆ ออกเป็นสองกลุ่มสำคัญคือ**กลุ่มคนรุ่นเก่า** ซึ่งนิยามตนเองผ่านประสบการณ์การทำงานที่มากกว่า 10 ปี ได้รับบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายตลอดเส้นทางอาชีพ อาศัยทักษะเฉพาะตัวด้านร่างกาย (Manual) โดยข้อสังเกตสำคัญคือกลุ่มคนรุ่นเก่า ส่วนใหญ่ล้วนเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์การถ่ายทำภาพยนตร์ตั้งแต่ยุคฟิล์ม (Film) มาจนถึงยุคดิจิทัล (Digital) ในขณะที่**กลุ่มคนรุ่นใหม่**ส่วนมาก เริ่มต้นเส้นทางอาชีพด้วยระยะเวลาเพียงไม่นานหลังจากจบการศึกษาด้านภาพยนตร์หรือสาขาที่มีความใกล้เคียงในระดับมหาวิทยาลัย เพื่อนำมาต่อยอดเป็นวิชาชีพ มักให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่เพียงประเภทเดียวเพื่อฝึกฝนให้มีความเชี่ยวชาญผ่านการทำงานในกองถ่ายทำที่มีขนาดเล็ก เช่น มิวสิควิดีโอ ภาพยนตร์สั้น โฆษณา ฯลฯ มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและเริ่มต้นประสบการณ์การถ่ายทำภาพยนตร์ในยุคดิจิทัล (Digital) เป็นหลัก

โดยความแตกต่างระหว่างช่วงวัย บ่อยครั้งเกิดเป็นข้อพิพาทและนำมาซึ่งความขัดแย้งผ่านการปะทะกันทางวาจาและทางทัศนคติด้วยกันหลากหลายกรณี อาทิ ทักษะของคนรุ่นใหม่ที่ไม่ได้

มาตรฐาน ทศนคติของคนรุ่นเก่าที่ไม่ยืดหยุ่น คนรุ่นใหม่ไม่มีสัมมาคารวะ หรือ คำพูดที่รุนแรงของคนรุ่นเก่า เป็นต้น เปรียบเสมือนรอยร้าวที่ไม่อาจประสานกันได้ของวิถีชีวิตที่แตกต่างกันโดยสมบูรณ์ จนกลายเป็น **ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม** ที่ขับเคลื่อนให้เกิดความคับข้องใจด้านความสัมพันธ์ทางสังคมของแรงงาน ดังนั้นเพื่อสร้างความเข้าใจต่อปัจจัยเชิงวัฒนธรรมของประเด็นปัญหาเรื่องความแตกต่างระหว่างช่วงวัยให้มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมุ่งถ่ายทอดคำบอกเล่าที่สะท้อนให้เห็นชุดความคิดที่แตกต่างกัน เพื่อนำเสนอปัญหาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจอย่างเป็นรูปธรรม และสำรวจความเสียหายจากการปะทะกันทางความคิดระหว่างช่วงวัยจากแรงงานทั้งสองกลุ่มดังต่อไปนี้

### กลุ่มคนรุ่นใหม่

“พี่ว่าเรื่องช่วงวัยเห็นชัดเจนครับ เพราะว่ามีมันจะประโยคที่พี่รู้สึกว่าได้รู้สึกรุ่นใหม่ฟังแล้วรู้สึก... เช่น ‘ตอนสมัยหนูทำ... ยากกว่าพวกมึงอีก มึงดูสมัยนี้ โห... ทำก็ง่าย พวกมึงยังทำไม่ได้อีก!’ คนรุ่นเก่าจะไม่ค่อยลงมือทำแล้ว จะพูดชะเยอะ แล้วก็มาพูดจาถากถาง... คือเขาพูดกันว่า ‘ที่เขาพูดจาถากถาง เพราะว่ามันจะคิด แล้วมันก็จะทำ’ แต่ว่ามันกลายเป็นสำหรับรุ่นน้อง ๆ แล้ว การเป็นที่ปรึกษามันค่อนข้างดีกว่า ‘น้อง พี่ว่าทำแบบนี้ดีกว่า หรือถ้ามีไอเดียน้องบอกมา พี่ไม่คิด’ สมมติพี่ให้น้องทำเล็ดปลอม ‘เล็ดปลอมที่พี่เคยทำมันทำแบบนี้ละ หรือว่ามีวิธีใหม่ก็ลองมาแชร์กัน’ ไม่ใช่ ‘เฮ้ย! แค่เล็ดปลอมมึงทำไม่ได้วะ!’ ‘ตอนหนูทำกูก็คิดกันเอง’ แบบนี้

มันเหมือนกับว่าถ้าเราเป็นหน้าใหม่ สมมติน้องมาทำงานกับพี่แล้วพี่กดดันน้องอย่างเนี่ย น้องอยากทำงานต่อไหมอะ? พี่มาด่าน้องตลอดเวลาเลย ‘เฮ้ยไรเนี่ย ทำไมมึงหาไม่ได้ แค่เทปใสแค่ม้วนเดียว’ แต่จริง ๆ น้องฟังมาทำงานกับพี่ไป พี่ก็ต้องบอกว่า ‘น้องมันมีขายจุดนี้นะ’ แล้วถ้าน้องซื้อไม่ได้ อันนี้ถือเป็นความผิดน้อง.... พี่เห็นบ่อยเลย คือคำพูดของรุ่นเก่ามาพูดกับคนรุ่นใหม่ มันจะเป็นการถากถางน้ำใจ มันเลยเป็นเหตุผลหนึ่งที่ว่า ทำไมเด็กรุ่นใหม่หลายคนถึงอยากรับงานเอง แม้ว่าเงินจะน้อยก็รับ คือเขาไม่ต้องมาโดนถากถางกัน”

(ซา นามสมมติ, ฝ่ายจัดหาอุปกรณ์, สัมภาษณ์ 1 มิถุนายน 2564)

“เรามักจะโดนระบบความอาวุโสใส่ เรามักจะโดนดูถูกในกองหลายครั้ง บางทีเขาปฏิบัติกับเราเหมือนว่า เราไม่ได้เป็นพนักงานเหมือนกับเขา เขาก็จะมองเราเป็นเด็กน้อย แล้วยิ่งเราแบบเป็นตำแหน่งผู้ช่วยผู้กำกับที่เราต้องคอยรันกอง บางทีเขาก็ไม่ฟังเราด้วยเหตุผลนี้ก็มี เราโดนพุดจาแบบไม่ให้ความเคารพในตำแหน่งของเราใส่ในกอง มันก็เศร้า เศร้า ร้องไห้กลางกองเพราะว่าเครียดมากก็มี เผอิญมันเป็นกองนักศึกษาแล้วมันก็อาจจะมีเรื่องแบบรุ่นพี่เข้ามาเกี่ยว แล้วมันก็มีระบบความอาวุโสที่น่าหงุดหงิด”

(นักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์ 1, สัมภาษณ์ 26 พฤษภาคม 2564)

ปัญหาที่กลุ่มคนรุ่นใหม่พบจะเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ที่ถูกกดทับหรือถูกข่มเหงในรูปแบบของคำพูดและการปฏิบัติจากกลุ่มคนรุ่นเก่า ที่ไม่สอดคล้องไปกับระบบความเชื่อที่กลุ่มคนรุ่นใหม่คุ้นเคยหรือสามารถยอมรับได้ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดการเลือกที่จะไม่ร่วมงานกัน และออกห่างการความสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าว ปฏิเสธการพูดคุยเพื่อสร้างความเข้าใจกันและกัน

### กลุ่มคนรุ่นเก่า

“เด็กรุ่นใหม่ ๆ ที่มาเป็นผู้ช่วยผู้กำกับทุกวันนี้ ยังไม่รู้เลยว่าหน้าที่ตัวเองต้องทำอะไร หลายคนเข้าใจว่าการเป็นผู้ช่วยผู้กำกับ แค่ไปสั่งกล้อง แล้วไปสั่งคัท แล้วก็คอยไปบอกทุกคนให้ทำงานเร็ว ๆ คือคุณเข้ามาในอุตสาหกรรมนี้โดยไม่รู้เลยว่าหน้าที่เราต้องทำอะไรได้บ้าง พอมันไม่มีตรงนี้ คนที่จะมาทำมันก็เลยกลายเป็นคนที่ไม่มีความรู้”

(ไม่ประสงค์ออกตำแหน่ง, สัมภาษณ์ 10 พฤษภาคม 2564)

“... เราจะต้องฝึกทักษะการคำนวณระยะโฟกัส มองไปต้องรู้ว่าตรงนี้ 15 ฟุต ถัดไปตรงนั้นคือ 20 ฟุต ต้องกะให้ใกล้เคียงที่สุด... แล้วมันก็จะมียุคหนึ่ง เวลาเลิกงาน พวก (ผู้ช่วยกล้อง) มือหนึ่ง ที่ทำโฟกัส นั่งกินเหล้ากันเขาก็จะซีไปเลยว่า ‘ตรงนั้นก็ฟุต’ ก็วางเงิน คนละยี่สิบคือเล่นพนันกัน ใครผิดก็เสียเงิน ก็ต้องแม่น ไม่แม่นมึงก็หมดตูด วัต ๆ กันเลยว่า คนนี้ว่า 14 ฟุต คนนี้ว่า 16 ครั้ง เล่นกันเป็นนิ้วเลย แล้วก็ให้

(ผู้ช่วยกล้อง) มือสองวิ่งเอาตลับเมตรไปวัด แล้วก็จ่ายเงินกัน มันก็คือเป็นการฝึกทักษะไปในตัว... เด็ก ๆ เดียวนี้จ้างมาหมุน (Focus Puller) ทักษะ ทักษะที่พูดไม่รู้ ไม่จำเป็นต้องรู้ด้วย เพราะว่าเอาให้ชัดพอ หมุนตาม Rigging เลย ทุกอย่างช่วยได้เยอะ ทักษะก็เลยน้อยลงไป ไม่ได้ว่านะแต่แบ่งเรื่องจริง”

(ปอ นามสมมติ, ผู้ช่วยกล้องที่หนึ่ง, สัมภาษณ์ 22 พฤษภาคม 2564)

กลุ่มคนรุ่นเก่ามักพบปัญหาเรื่องความไม่มีคุณภาพของกลุ่มคนรุ่นใหม่ การไม่มีทักษะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งหน้าที่ทางเทคนิคประเภทต่าง ๆ เช่นช่างไฟ ช่างกล้อง ช่างเสียง เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยมองว่า เทคโนโลยีที่นำมาซึ่งความสะดวกสบายในการทำงาน อาจเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างทางความคิดและแนวปฏิบัติของกลุ่มคนรุ่นใหม่ ที่ไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะและความสามารถเฉพาะตัวเทียบเท่ากับกลุ่มคนรุ่นเก่า จนอาจนำไปสู่ความแตกต่างกันทางความคิดของคนทั้งสองกลุ่มได้

การหยิบยกประเด็นย่อยเรื่องความแตกต่างระหว่างช่วงวัยมานำเสนอ เป็นการสร้างความเข้าใจต่อปัญหาคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในมุมมองที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น อันเป็นผลมาจาก**ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม**ที่ทั้งสองกลุ่มต่างยึดถือปฏิบัติต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเทคโนโลยีการถ่ายทำภาพยนตร์ที่แตกต่างกัน ทักษะความสามารถที่มีไม่เท่ากัน การแสดงออกผ่านคำพูด ฯลฯ จนเกิดความไม่เข้าใจและปฏิเสธความสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยไปโดยปริยาย ซึ่งเป็นข้อจำกัดและอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคมให้กับแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์

โดยผู้วิจัยมองว่าประเด็นปัญหาดังกล่าวเป็นหัวข้อที่มีความอ่อนไหว และสามารถนำไปสู่ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนระหว่างคนทั้งสองกลุ่มได้โดยง่าย อย่างไรก็ตาม เพื่อสร้างการรับรู้และตระหนักถึงประเด็นปัญหาเรื่องความแตกต่างระหว่างช่วงวัย ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งสำรวจปัญหาจากการสัมภาษณ์แรงงานในระดับเบื้องต้น และอธิบายความแตกต่างผ่าน**ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม**เป็นหลัก เพื่อหลีกเลี่ยงการนำเสนอบางส่วนที่มีความไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องต่อปัจจัยดังกล่าว

จากการสำรวจปัญหา**คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม**ของแรงงานในกองถ่าย **ประเด็นเรื่องคอนเนคชันและการไม่มีตัวแทนในการต่อรอง** นอกจากจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์แล้ว ปัญหาดังกล่าวยังเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับการเกิดขึ้นของปัญหาคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ท่ามกลางความไม่เป็น

หนึ่งเดียวกัน (Solidarity) ของแรงงาน ที่เป็นข้อจำกัดต่อการแก้ไขปัญหาในระยะยาว นอกจากนี้ ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ยังถูกสอดแทรกไว้ด้วยประเด็นปัญหาเรื่อง **ความแตกต่างระหว่างช่วงวัย** ที่นำมาซึ่งความขัดแย้งผ่านการปะทะกันทางวาจาและทางทัศนคติของแรงงานในกลุ่มคนรุ่นใหม่และกลุ่มคนรุ่นเก่า และกลายเป็นอุปสรรคที่ทำให้ความสัมพันธ์ทางสังคมของแรงงานดำเนินไปได้ด้วยความยากลำบาก

โดยผู้วิจัยสรุปว่า **ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม** มีบทบาทสำคัญต่อปัญหาคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม อันเนื่องมาจากชุดความคิดและแนวปฏิบัติที่แตกต่างกันทั้งในระดับปัจเจกบุคคลหรือระดับเฉพาะกลุ่ม ที่มุ่งผลประโยชน์รายบุคคลเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของตนเองและพวกพ้อง เป็นสำคัญจนไม่สามารถรวมตัวกันได้อย่างเข้มแข็งในระดับสังคม รวมไปถึงแนวปฏิบัติในระดับช่วงวัยที่ล้วนเป็นผลมาจากปัจจัยเชิงวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างด้วยเช่นกัน โดยมี **ปัจจัยเชิงโครงสร้าง** เพิ่มเติมเข้ามาเพื่อตอกย้ำถึงความเปราะบางทางของกลุ่มแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ที่ไม่สามารถรวมตัวกันโดยมีกฎหมายรองรับอย่างเหมาะสม จนเกิดเป็นความสัมพันธ์ที่ต้องอาศัยการพึ่งพาตนเอง โดยปราศจากความคาดหวังต่อการแก้ไขในระดับสังคม

การสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้าน ความสัมพันธ์ทางสังคม	สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา
เรื่องคอนเนคชั่นและการไม่มีตัวแทนในการ ต่อรอง	ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม - ระบบอุปถัมภ์ - การไม่เป็นหนึ่งเดียว (Solidarity) ปัจจัยเชิงโครงสร้าง - กฎหมายไม่รองรับการจัดตั้งสหภาพ
เรื่องความแตกต่างระหว่างช่วงวัย	ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม - วิถีชีวิตที่แตกต่าง - การเข้าถึงเทคโนโลยี

ตารางที่ 16 การสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

#### 4.1.4 ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม

จากการที่ผู้วิจัยนิยามความหมายของสิ่งแวดล้อมในบริบทของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ว่า หมายถึง ระบบนิเวศและภาพรวมของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ดังนั้นการสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิต

ด้านสิ่งแวดล้อมของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ จึงมุ่งความสนใจไปที่สถานการณ์ในปัจจุบันของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยที่ส่งผลกระทบต่อแรงงาน ตลอดจนข้อกฎหมายและการสนับสนุนจากภาครัฐที่แรงงานต้องพึ่งพาอาศัยโครงสร้างเหล่านี้ในการดำเนินชีวิต โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มแรงงานส่วนมาก เป็นผลมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งส่งผลให้ภาพรวมของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยมีความซบเซา และอาจเป็นสาเหตุให้เกิดการตัดงบประมาณการผลิตภาพยนตร์นายทุน/ผู้ว่าจ้าง ปริมาณงานและค่าตอบแทนที่ได้รับก็มีจำนวนน้อยลงไปด้วยเช่นกัน รวมไปถึงการกำหนดนโยบายด้านภาพยนตร์ของภาครัฐที่ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานในอุตสาหกรรม ตลอดจนปัญหาทางกฎหมายที่ไม่สามารถให้ความคุ้มครองแรงงานได้เทียบเท่ากับแรงงานในระบบ จนอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ ของแรงงานตามมา ซึ่งผู้วิจัยสรุปข้อมูลได้ดังนี้

#### 4.1.4.1 ปัญหาเรื่องโควิด-19

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 กลายเป็นตัวแปรในการนำพาอุตสาหกรรมภาพยนตร์ให้พบกับความถดถอยครั้งใหม่ โดยผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า นอกจากจะส่งผลให้จำนวนภาพยนตร์ไทยในปัจจุบันลดน้อยลงอย่างเห็นได้ชัดแล้ว โรคระบาดโควิด-19 ยังกลายเป็นปัญหาคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่สุดในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของคนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

“พอมีโควิด มีปัญหาเลย พี่ว่าการทำงานมันไม่ต่อเนื่อง... ออฟฟิศก็เปลี่ยนเป็นระบบฟรีแลนซ์หมดแล้ว ไม่มีพนักงานประจำแล้ว โปรดักชั่นเฮาส์ใหญ่ ๆ เปลี่ยนเป็นระบบฟรีแลนซ์หมดแล้ว Lay-off พนักงานประจำออก เพราะวิกฤตโควิดด้วย แล้วเขาก็ไม่ได้ มันไม่มีรายได้บ่อนออฟฟิศ”

(ชา นามสมมติ, ฝ่ายจัดหาอุปกรณ์, สัมภาษณ์ 1 มิถุนายน 2564)

“ช่วงโควิดได้รับผลกระทบโดยการเลื่อนถ่ายครับ อย่างของปี 63 งานที่เราเตรียมไว้ก่อนที่โควิดจะมา ก็เลื่อนถ่าย มาเป็นช่วงปลายปี สองเรื่องที่เดียว แล้วปกติที่รับโฆษณาด้วยใช่ไหมครับ โฆษณาของพี่ส่วนมากจะเป็นโฆษณาต่างประเทศ ช่วงนี้ก็กลายเป็นว่าไม่มีโฆษณา



ต่างประเทศมาแจมเลย เพราะว่าต่างชาติเข้าไม่ได้ หรือเข้ามาก็มีน้อย  
มาก ๆ งานก็จะค่อนข้างน้อย”

(คราฟ นามสมมติ, ผู้ช่วยฝ่ายเสื้อผ้า, สัมภาษณ์ 27 พฤษภาคม 2564)

“ย้อนหลังไป 7-8 ปี พี่เริ่มเข้ามาทำงาน หนึ่งอาทิตย์พี่ทำงาน  
ทั้งเจ็ดวัน ติด ๆ กัน มันตื่นเต้นมากเลยนะ แต่ตอนนี้ หนึ่งเดือนพี่ได้  
สามงาน นีก็เยอะแล้วคิดดูพี่จะกินอะไร แล้วยิ่งเจอโควิดแบบนี้ กongs  
ถ่ายออกไม่ได้ พี่นอนอยู่บ้านนี่ ๆ มาเดือนนึงแล้ว ตั้งแต่เริ่มเมษา พี่ยัง  
ไม่ได้ทำงาน แยมมาก ๆ แล้วยิ่งสถานการณ์โควิดแบบนี้

จากที่เมื่อก่อนเคยได้งานเหมาอยู่ 12,000.- ตอนนั้นบเหลือ  
แปดพัน เก้าพันยังมีเลย ซึ่งแค่พวกน้ำ ของกิน ก็แทบจะหมดแล้ว แทบ  
จะไม่เหลือกำไร อย่างของพี่คือจะต้องดูแลเด็ก ๆ สามคนซึ่งมันค่อนข้าง  
ที่จะเหนื่อยอยู่แล้ว ที่นี้พองานมันหายากขึ้นเรื่อย ๆ มันก็ยิ่งแยเข้าไป  
ใหญ่ เราก็ต้องลดบางสิ่งบางอย่างลงเพื่อให้ดูแลครอบครัวเราได้ มัน  
เหนื่อยที่จะต้องคอยหางานเพิ่ม หลาย ๆ อย่างตอนนี้มันยากมาก มัน  
ส่งผลกระทบต่อค่อนข้างจะสูงเลยละ”

(ลี นามสมมติ, ฝ่ายสวัสดิการ, สัมภาษณ์ 27 พฤษภาคม 2564)

“มันทำให้หลายคนในกองก็ตื่นตระหนกว่าตัวเองจะติดเชื้อโค  
วิดกันหรือเปล่า มันก็ส่งผลให้มีการยกกองขึ้น ซึ่งมันก็ทำให้คนที่เป็  
นแรงงานรายวันขาดรายได้ เช่นตำแหน่งช่างหน้าช่างผม ตำแหน่ง  
สวัสดิการ ตำแหน่งผู้ช่วยเสื้อผ้า ที่จ้างเป็นรายวัน พวกนี้ก็กระทบ  
หมดเลยเพราะว่า พอมันมีการยกกองกะทันหัน แทนที่เขจะมีรายได้  
เต็มคิว มันก็เหลือครึ่งคิวในการจ่ายเงิน แล้วมันก็ไม่มีกำหนดถ่าย  
เพราะฉะนั้นในระหว่างนี้เราจะทำงานไม่ได้เลย ต้องรอผลของนักแสดง  
อีกรอบหนึ่งว่า ไม่ติดแล้วจริง ๆ เราถึงจะเริ่มเปิดกองใหม่ได้”

(โย นามสมมติ, ผู้ควบคุมการประสานงาน, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2564)

“ไม่มีงานหนัก กลับมาอยู่บ้าน อาชีพเสริมที่ก็เลยซื้อเรือมาทำ  
เรือท่องเที่ยว โควิดมาก็ฉิบหายหมด นิ่งสนิท... เรือที่จอดทิ้งบานเลย ไม่มี  
มีแขก ไม่มีฝรั่งมาเที่ยว ไม่มีนักท่องเที่ยว”

(ปอ นามสมมติ, ผู้ช่วยท้องถิ่นหนึ่ง, สัมภาษณ์ 22 พฤษภาคม 2564)

จากเสียงสะท้อนของกลุ่มแรงงานข้างต้น แสดงให้เห็นถึงผลกระทบจากสถานการณ์โรค  
ระบาดโควิด-19 ได้อย่างชัดเจน อันเป็นเหตุให้ขาดงาน รายได้มีความผันผวน แม้กระทั่งอาชีพเสริมที่  
นอกเหนือไปจากงานด้านภาพยนตร์ก็พบเจอกับสถานการณ์ที่ยากลำบากด้วยเช่นเดียวกัน โดยผู้วิจัย  
ตั้งข้อสังเกตว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้โรคระบาดโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อแรงงานในอุตสาหกรรม  
ภาพยนตร์อย่างต่อเนื่อง ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจาก**ปัจจัยเชิงโครงสร้าง**ในด้านของการบริหารจัดการ  
ของภาครัฐที่มีต่อการรับมือสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่มีความ  
เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ซึ่งไม่ได้มีมาตรการเยียวยาแรงงานผู้ได้รับผลกระทบอย่างชัดเจน

“คืออย่างเคสล่าสุด (ช่วงโควิด) จะดูแลกูมึงก็ไม่ค่อยดูแล แต่  
ตอนห้ามกูมึงห้ามจ้ง ห้ามไม่ให้ออกกองถ่าย โอโห้...มึงเร็วเหลือเกิน!”

(มาร์ค นามสมมติ, ผู้ช่วยผู้กำกับที่หนึ่ง, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2564)

“ไม่ได้มีองค์กรที่จะมาคอยดูแลสวัสดิการหรือใด ๆ เลย ซึ่งใน  
ความเป็นจริง กระทรวงวัฒนธรรมเป็นคนดูแลเรื่องการทำงาน ระบบ  
ต่าง ๆ แต่กระทรวงก็ไม่ได้เข้ามาลงรายละเอียด เขาแค่มีประกาศตาม  
ความเหมาะสมเท่านั้นเอง อย่างเช่นล่าสุด ถ้าสมมติว่าโควิดหลังจาก  
สงกรานต์ แล้วมันกลับเข้ามาเยอะมากมาย กระทรวงก็อาจจะประกาศ  
ว่าให้งดการถ่ายทำไปจนถึงเดือนนี้แค่นั้นเอง ไม่มีความช่วยเหลืออื่น ๆ  
ทุกคนก็ต้องดูแลตัวเองหมด พี่ว่ามันไม่ได้รับการดูแลเลยนะ คือเป็น  
ศูนย์... หางานเอง ดูแลตัวเอง ถ้างานในวงการไม่มี ก็ต้องไปค้าขาย  
กันเอง หรือหาเงินทางด้านอื่นเอาเอง คือกลุ่มมันจะคอยช่วยเหลือกัน  
มากกว่าที่รัฐบาลจะมาซัพพอร์ต

ภาครัฐกับคุณภาพชีวิตของคนทำงานไม่ได้สัมพันธ์กันเลย ไม่มี  
หน่วยงานใดที่จะต้องมาดูแลคนทำงานในกองถ่าย ไม่มี... หรือได้ก็แค่

คำแนะนำนี้นั้น ในช่วงโควิดก็ออกมาดิหนึ่งว่า ‘เข้าฉากไม่เกิน 10 คน อยู่ห่าง ๆ กัน’ แต่คำแนะนำแบบกว้าง ๆ ซึ่งบางทีในการปฏิบัติมัน ก็ทำไม่ได้นะ”

(โย นามสมมติ, ผู้ควบคุมการประสานงาน, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2564)

จากบทสัมภาษณ์ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจเพิ่มเติมถึงมาตรการของภาครัฐที่มีต่อกองถ่ายทำภาพยนตร์ พบว่ามีเพียง หนังสือคู่มือการปฏิบัติตามมาตรการผ่อนปรนกิจการและกิจกรรม เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 สำหรับประเภทกิจการและกิจกรรม กลุ่มที่ ๒ (สีเขียว) กิจกรรมด้านเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิต การถ่ายทำรายการโทรทัศน์ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ จัดทำโดย สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2563) เท่านั้น ที่เข้ามามีส่วนในการกำหนดแนวทางในการประกอบกิจกรรมในกองถ่ายทำ โดยผู้วิจัยหยิบยกมาตรการควบคุมกิจการในภาพรวมและพื้นที่ ส่วนกลาง มานำเสนอดังต่อไปนี้

กิจการ	มาตรการควบคุม
1. กิจการในภาพรวมและพื้นที่ส่วนกลาง	<p>1.1 มาตรการด้านสถานที่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดตารางการปฏิบัติงาน แบ่งบทบาทหน้าที่ ระยะเวลา และพื้นที่ในการปฏิบัติงาน</li> <li>- ทีมงานหน้าฉากต้องไม่เกิน 10 คน</li> <li>- ทีมงานทั้งหมดในกองถ่ายต้องไม่เกิน 50 คน</li> <li>- ทีมงานแต่ละคนจะต้องมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน มีพื้นที่ขณะปฏิบัติงานและนั่งพักแยก ออกจากกันของแต่ละทีม โดย 1 คนต่อ 10 ตารางเมตร</li> <li>- จัดตารางเวลาในการปฏิบัติงานของแต่ละทีม โดยทีมงานที่ปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อย แล้วให้ออกนอกบริเวณไปที่พักของแต่ละทีมหรือออกจากกองถ่าย ใช้เวลาการทำงานให้สั้นที่สุด 1 ชั่วโมง/ฉาก</li> <li>- ขณะอยู่ในกองถ่ายต้องเว้นระยะ 1 - 3 เมตร</li> <li>- ในกองถ่าย ควรทำสัญลักษณ์ การเว้นระยะห่างระหว่างกัน 1-2 เมตร ในบริเวณทุกจุดที่มีที่นั่ง เช่น หน้ามอนิเตอร์ ห้องพักนักแสดงและทีมงาน จุดพัก</li> </ul>

	<p>รับประทานอาหาร จุดพักสูบบุหรี่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แบ่งสัดส่วนพื้นที่การปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายที่ชัดเจน และหลีกเลี่ยงการพบปะหรือรวมกลุ่มกัน</li> <li>- จัดตารางการทำงานสะอาดในแต่ละพื้นที่ด้วยน้ำยาฆ่าเชื้อตามความเหมาะสม</li> <li>- เลี่ยงการถ่ายทำในที่ปิดและที่แคบ</li> </ul>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**ตารางที่ 17** ตัวอย่างมาตรการควบคุมกิจการในภาพรวมและพื้นที่ส่วนกลาง  
(ที่มา: สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม, 2563)

นอกเหนือไปจากหนังสือคู่มือการปฏิบัติตามมาตรการผ่อนปรนกิจการและกิจกรรมฯ ที่จัดทำโดย สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2563) ผู้วิจัยไม่พบแนวทางการช่วยเหลืออื่นที่มีต่อแรงงานกองถ่ายทำภาพยนตร์แต่อย่างใด ซึ่งมาตรการควบคุมที่ปราศจากการช่วยเหลือเยียวยา เกิดเป็นความไม่สอดคล้องกับการทำงานจริงในกองถ่าย และนำมาซึ่งเสียงสะท้อนของบุคลากรในอุตสาหกรรมที่ต้องการให้ภาครัฐเล็งเห็นถึงปัญหาและลงมือแก้ไขอย่างจริงจังมากกว่าที่เป็นอยู่ ด้วยเหตุนี้เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2564 สมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ไทย นำโดย อนุชา บุญยวรรธนนะ นายกสมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ไทย ร่วมกับสมาคมวิชาชีพภาพยนตร์และดิจิทัลมีเดีย (FDCA) และสมาคมภาพยนตร์อิสระไทย (TIFA) ได้ทำการยื่นหนังสือที่รัฐสภา เพื่อขอผ่อนปรนธุรกิจกองถ่าย ต่อประธานคณะกรรมการ (กมธ.) วิสามัญพิจารณาติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายเงินตามพระราชกำหนด 3 ฉบับเพื่อแก้ไขเยียวยา และฟื้นฟูเศรษฐกิจ และสังคม ที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 คณะกมธ.พัฒนาเศรษฐกิจ สภาผู้แทนราษฎร และพรรคก้าวไกล (มติชนออนไลน์, 2564) ซึ่งมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของภาครัฐ ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการวิชาชีพภาพยนตร์และธุรกิจกองถ่าย จึงมีการเรียกร้องให้ภาครัฐเร่งช่วยเหลือดังนี้

1. อนุญาตให้ธุรกิจกองถ่ายปฏิบัติงานได้ตามข้อกำหนดของศบค. โดยมีทีมงาน 50 คน และให้สำนักงานเขต และอำเภอพิจารณาอนุญาตถ่ายทำ โดยใช้ผลการตรวจหาเชื้อโควิด-19 ของทีมงานทุกคนภายในระยะเวลา 72 ชั่วโมง
2. ขอให้ภาครัฐส่งหนังสือเวียนแจ้งถึงข้อกำหนดนี้ให้ศาลากลางจังหวัด สำนักงานเขต และที่ว่าการอำเภอทุกจังหวัด เพื่อให้ทราบว่ามีธุรกิจกองถ่ายเป็นธุรกิจที่ได้รับการผ่อนปรนภายใต้มาตรการควบคุม

โรคดังกล่าว

3.ขอให้ภาครัฐจัดหาวัคซีนให้กับบุคลากรในธุรกิจภาพยนตร์ และสื่อวิทัศน์ ที่อยู่นอกเหนือจากมาตรา 33 โดยทางสมาคมผู้กำกับ ภาพยนตร์ไทยจะเป็นผู้รวบรวมรายชื่อ

4.หากทางภาครัฐต้องการปรับเปลี่ยนมาตรการกักถ่าย เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ระบาดของโควิด-19 ขอให้มีมาตรการ ที่เหมาะสมชัดเจน โดยมีตัวแทนสมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ไทย และ ตัวแทนผู้ประกอบการอื่นเข้าร่วมด้วย

5.ขอให้ภาครัฐจัดหาวัคซีนที่มีประสิทธิภาพสูง ให้เป็น ทางเลือกสำหรับผู้ประกอบการกิจการกักถ่ายภาพยนตร์และวิทัศน์ และ ธุรกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้องเป็นการเร่งด่วน

(ที่มา: มติชนออนไลน์, 7 กรกฎาคม 2564)

การยื่นข้อเรียกร้องทั้ง 5 ข้อ สะท้อนให้เห็นถึง**ปัจจัยเชิงโครงสร้าง**ในด้านการบริหารจัดการ ของภาครัฐที่ไม่สามารถรับมือกับสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกลับ กลายเป็นการผลกระทบให้แรงงานต้องพึ่งพาตนเองโดยปราศจากการเหลียวแลใด ๆ ที่มากไปกว่า มาตรการควบคุม แม้แต่การจัดสรรวัคซีนที่มีคุณภาพซึ่งเป็นหนึ่งในแนวทางการเยียวยาปัญหาขั้น พื้นฐานให้กับแรงงาน ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็ไม่ได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือหรือแบ่งเบ าภาระด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานได้เลยแม้แต่น้อย หลังจากการยื่นหนังสือข้อเรียกร้องเป็นที่ เรียบร้อย อนุชา บุญยวรรธนนะ นายกสมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ไทย ได้แสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคม ออนไลน์ Facebook เพื่อสะท้อนปัญหาต่อการบริหารจัดการของภาครัฐ

“บางคนอาจมีข้อสงสัยว่าช่วงเวลานี้เหมาะหรือไม่ ไม่กลัวติด โควิดกันหรือ ขอยอมรับว่ากลัวเหมือนกันค่ะ แล้วการสวมหน้ากาก ล้าง จมูกคือเจ็บมากก เกลียด! เพียงแต่ทุกคนทุกอาชีพมีหน้าที่รับผิดชอบ ต่องานและสังคมเช่นเดียวกัน ธุรกิจใดที่ยังสามารถดำเนินงานต่อได้ รัฐบาลควรอนุญาตและกำหนดมาตรการต่างๆให้เหมาะสม เพราะหาก ปิดทั้งหมด ผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมคงมากมาย ผู้คนหลาย หมื่นคนคงต้องตกงาน จะชดเชยรายได้อย่างไรก็คงไม่เพียงพอและ

ทั่วถึง เราไม่ได้มาร้องขอเงินชดเชย แต่ขอนโยบายที่ชัดเจนและ  
สมเหตุสมผล เพื่อให้เราทำงานต่อได้ เพียงเท่านั้น

ถ้าเลือกได้ก็ไม่ได้ยากออกกองช่วงนี้หรอกค่ะ มันปวดหัว  
วุ่นวาย งบประมาณโควิดก็แตก ทีมงานก็เครียด แต่อย่างที่อธิบายไว้ ชีวิต  
มันต้องดำเนินต่อไป ทีมงานถ่ายทำอีกหลายชีวิตก็มีครอบครัว มีภาระ  
ต่อให้มาตรการจะเคร่งครัดแค่ไหน อย่างน้อยขอให้สมเหตุสมผล เพื่อ  
เป็นทางเลือกแก่ผู้ประกอบการได้ประกอบธุรกิจต่อก็น่าจะเป็นผลดีต่อ  
ทุกฝ่ายนะคะ”

ที่มา: Anucha Boonyawatana, 7 กรกฎาคม 2564 [Status Update]

อีกหนึ่งกรณีศึกษาเรื่องการเรียกร้องต่อภาครัฐเพื่อเยียวยาปัญหาโควิด-19 เกิดขึ้นจากการ  
รวบรวมรายชื่อของสมาคมวิชาชีพภาพยนตร์และดิจิทัลมีเดีย เพื่อส่งข้อมูลของบุคลากรที่มีความ  
เกี่ยวข้องกับการถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย ให้กับกองกิจการภาพยนตร์  
ต่างประเทศ เพื่อเข้ารับการจัดสรรวัคซีน อย่างไรก็ตาม หลังจากรวมรายชื่อเป็นที่เรียบร้อย  
แล้ว ภาควิต สุพรรณพันธ์ ในฐานะของนายกสมาคมวิชาชีพภาพยนตร์และดิจิทัลมีเดีย ระบุว่า

“ไม่มีการติดต่อใดกลับมาจากกองกิจการภาพยนตร์  
ต่างประเทศ หรือ กรมการท่องเที่ยวขณะนี้ ต้องขอโทษทุกท่านด้วย”

ที่มา: Gong Suphanakhna, 3 มิถุนายน 2564 [Public Group]

แม้ว่าในภายหลังกองกิจการภาพยนตร์ต่างประเทศ กรมการท่องเที่ยวจะสามารถจัดสรร  
วัคซีนให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทยได้ ในวันที่ 9  
สิงหาคม พ.ศ. 2564 แต่ความล่าช้าของการบริหารจัดการวัคซีน สามารถสะท้อนออกมาได้อย่าง  
ชัดเจนจากเหตุการณ์ดังกล่าว และอาจนำมาซึ่งความเสียหายต่อแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์  
ไทยในหลากหลายมิติ

การบริหารจัดการที่ไร้ประสิทธิภาพ ไม่เพียงนำพาความช่วยเหลือมาสู่แรงงานใน  
อุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยอย่างเชื่องช้า แต่ยังแพร่กระจายความสับสนออกไปเป็นวงกว้างไม่เว้น  
แม้แต่กองถ่ายซีรีส์จากฮอลลีวูดที่เลือกสถานที่ถ่ายทำในไทยเป็นจุดหมาย กลับต้องพบเจอกับการ  
ออกคำสั่งระงับการถ่ายทำชั่วคราวแม้จะมีมาตรการป้องกันที่เคร่งครัดก็ตาม จนส่งผลให้แรงงานกอง  
ถ่ายชาวไทยต้องตกงานและสูญเสียรายได้เป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นเมื่อวันที่ 23

กรกฎาคม พ.ศ. 2564 จากการรายงานของ Variety.com ระบุว่า ทีมงานชาวไทยที่มีส่วนร่วมกับการถ่ายทำซีรีส์เรื่อง ศานตาราม (Shantaram) ได้ร่วมกันส่งจดหมายเปิดผนึกถึงกองกิจการภาพยนตร์และวีดิทัศน์ต่างประเทศ (Thailand Film Office) กรมการท่องเที่ยว เพื่อเรียกร้องให้ทบวงนมาตรการระงับการถ่ายทำอีกครั้ง ที่นอกจากจะส่งผลกระทบต่อปริมาณการผลิตจำนวนมหาศาลแล้ว ยังเกิดเป็นแรงสั่นสะเทือนต่อความน่าเชื่อถือของประเทศไทยอีกด้วย ภายหลังจากที่ นาย อนันต์ วงศ์เบญจรัตน์ อธิบดีกรมการท่องเที่ยว กล่าวในงานสัมมนาออนไลน์ที่เทศกาลภาพยนตร์เมืองคานส์ 2021 ว่า “นี่คือเวลาที่หยุดเยี่ยมสำหรับกองถ่ายขนาดใหญ่ในเมืองไทย” ซึ่งระยะเวลาเพียง 2 สัปดาห์ต่อมาได้พิสูจน์ให้เห็นแล้วว่า ถ้อยคำดังกล่าวเป็นเพียงการกระทำที่หน้าไหว้หลังหลอกเท่านั้น โดยผู้วิจัยหยิบยกข้อความบางส่วนจากจดหมายเปิดผนึกของแรงงานกองถ่ายชาวไทยมาเสนอ ดังนี้

“มาตรการความปลอดภัยเพื่อป้องกันโควิดในกองถ่ายซีรีส์ Shantaram เป็นตัวอย่างระดับโลกในการถ่ายทำภาพยนตร์อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ กองถ่ายว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญโควิดที่ได้รับการยอมรับระดับโลกมาดูแลความปลอดภัย ตรวจโควิดมากกว่า 1,000 ครั้งต่อวัน นักแสดงทั้งในและต่างประเทศถูกกักตัวในช่วงเวลาการถ่ายทำ มีการจำกัดจำนวนคนอย่างเข้มงวดในกองถ่าย บังคับการเว้นระยะห่างทางสังคม รถตู้จำกัดคนโดยสารเพียง 2 คน รถทัวร์จำกัด 6 คน ด้วยแนวคิดเพื่อความปลอดภัยทั้งหมดที่กล่าวไป กองถ่ายซีรีส์ Shantaram จึงเป็นหนึ่งในสถานที่ที่ปลอดภัยที่สุดในโลก หากใครต้องการหลีกเลี่ยงโควิด กองถ่าย Shantaram ดูแลนักแสดงและทีมงานชาวไทยทุกคนเป็นอย่างดี ทำให้พวกเขาปลอดภัยและให้กรรมธรรม์ประกันภัย แม้แต่นักแสดง Extra ที่มีผลตรวจเป็นบวกก่อนจะมาเข้าใกล้ฉากยังได้รับเงินชดเชย ฉันทุแทนทีมงานทุกคนได้เลยว่าฉันรู้สึกปลอดภัยที่อยู่ในกองถ่ายแห่งนี้มากกว่าอยู่ข้างนอกเสียอีก

แล้วทำไมคุณถึงสั่งห้ามพวกเรา? ทำไมคุณถึงระงับการถ่ายทำโดยไม่มีเหตุผล? ในเมื่อเราปฏิบัติตามกฎของคุณทุกข้อโดยไม่ผิดพลาดเลย ทำไมคุณถึงบอกให้โลก ‘มาเมืองไทย’ ขณะที่คุณห้ามไม่ให้เราถ่ายทำ ในเมื่อเราทำตามที่คุณโฆษณาไว้ทุกอย่าง?

คุณรู้ไหมว่า? การที่คุณพูดอย่างทำอย่าง ไม่ใช่แค่คุณจะทำให้คนไทยดูโง่เง่าเท่านั้น แต่ยังทำให้ดูหลอกลวงด้วย

การหยุดถ่ายทำสองสัปดาห์มันยังไม่สายเกินไปที่จะเปลี่ยน  
ความคิดและแสดงให้โลกเห็นว่าคำพูดของอิบิคืออย่างคุณมันมี  
ความหมาย คุณจะรักษาคำสัญญาที่ได้ให้ไว้และไม่ฉีกทิ้งกฎที่เขียนทิ้ง  
หากคุณเป็นกังวลว่าเรากำลังก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสาธารณะ  
นั้นก็เข้ามาตรวจสอบเลย หากคุณคิดว่าการตรวจ COVID สี่ครั้งต่อ  
สัปดาห์มันยังไม่เพียงพอ บอกโปรดิวเซอร์เลยว่าคุณต้องการห้าครั้ง แต่  
การบอกให้หยุดถ่ายโดยไม่มีเหตุผลมันไม่ยุติธรรม

ถ้าคุณไม่เปลี่ยนใจ กองถ่ายจะออกจากประเทศไทย ทีมงาน  
และนักแสดงกว่า 1,000 คน จะตกงาน ไม่ได้รับการตรวจโควิด และจะ  
ไม่ได้รับการป้องกันอีกต่อไป ยังไม่รวมงานนับพันที่อาจจะหายไป  
ในอนาคต ในเมื่อผู้ผลิตจากต่างประเทศจะไม่ไว้วางใจในคำสัญญาของ  
Thailand Film Office อีกต่อไป”

(ที่มา: จดหมายเปิดผนึกจากทีมงานผู้ไม่ประสงค์ออกนาม, 2564)

แม้ว่าในภายหลัง กองกิจการภาพยนตร์และวีดิทัศน์ต่างประเทศ กรมการท่องเที่ยว จะมี  
แถลงการณ์ว่าภาครัฐตระหนักถึงความสำคัญของการถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในไทย และจะเร่ง  
หาทางแก้ไขปัญหาให้การถ่ายทำในครั้งนี้สามารถดำเนินต่อไปได้โดยเร็วที่สุด แต่แรงสั่นสะเทือนที่เกิด  
ขึ้นกับความน่าเชื่อถือของภาครัฐ ไม่เพียงส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศ แต่อาจรวมไปถึง  
แหล่งพึ่งพิงทางอาชีพแห่งสุดท้ายของแรงงานกองถ่ายชาวไทยจำนวนมากอีกด้วย ดังนั้นกรณีศึกษาที่  
เกิดขึ้นท่ามกลางสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 ปรากฏให้เห็นเป็นความล้มเหลวของหน่วยงานด้าน  
ภาพยนตร์ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นกระทรวงวัฒนธรรม หรือกองกิจการภาพยนตร์และวีดิทัศน์  
ต่างประเทศ (Thailand Film Office) นำมาซึ่งมาตรการควบคุมที่ไม่สอดคล้องกับการทำงาน ไม่มี  
มาตรการช่วยเหลือที่ชัดเจน การเยียวยาล่าช้า ตลอดจนการออกคำสั่งที่สับสน ไม่ตรงกับที่เคยพูดไว้  
ด้วยเหตุนี้ **ปัจจัยเชิงโครงสร้าง** ในด้านการบริหารจัดการของรัฐ จึงเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาควบคู่ไปกับ  
สถานการณ์ปัญหาในปัจจุบันและไม่อาจแยกออกไปจากปัญหาคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมของ  
แรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ได้เลย

กล่าวได้ว่า โควิด-19 นอกจากจะนำพาปัญหาคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ มาสู่แรงงานในกอง  
ถ่ายแล้ว อีกด้านหนึ่งก็กลับกลายเป็นการเปิดเผยให้เห็นบาดแผลของอุตสาหกรรมที่ถูกชุกชอนไว้  
จำนวนมากอันเป็นผลมาจากโครงสร้างการบริหารจัดการอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยของภาครัฐที่ยุ่ง



เหยิง กระจัดกระจาย เนื่องด้วยการแบ่งภาระให้แก่หน่วยงานมากมายจนเกิดเป็นความซ้ำซ้อน ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังที่ปรากฏความรับผิดชอบในการส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ใน *ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์* ซึ่งประกอบไปด้วย กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงเทคโนโลยีและการสื่อสาร และกระทรวงการต่างประเทศ ตลอดจนคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์ โดยที่ไม่มีองค์กรส่วนกลางกำกับดูแลการประสานงานให้เชื่อมโยงสอดคล้องเป็นทิศทางเดียวกัน

“การประสานงานมันไม่เป็นเอกภาพ ทำให้การกำหนดนโยบายไม่เป็นเอกภาพ หรือว่าเวลาจะต้องมีความร่วมมือในระดับภูมิภาคกับต่างประเทศ เขามาเมืองไทยเขาก็ไม่รู้จะไปติดต่อที่ไหน ไปกระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงพาณิชย์ หรือกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา? หรือว่าจะมาสมานพันธ์ภาพยนตร์? ใครจะเป็นคนที่ศูนย์ในการที่จะตอบทุกเรื่อง หรือว่าสนับสนุนอย่างเป็นระบบในทุก ๆ ด้านของภาพยนตร์ไทยได้... มันกระจัดกระจาย”

(ที่มา: อนุชา บุญยวรรธนะ, ไทยบันเทิง ThaiPBS, 2564)

ผลที่ตามมาคือแรงงานในอุตสาหกรรมกลับกลายเป็นผู้เสียหายเพียงลำพัง ทั้งการขาดรายได้ ในช่วงที่ไม่สามารถรับงานได้ เกิดความเครียดและความกังวลทางจิตใจ การไม่มีสวัสดิการทางสังคม และการไม่ได้รับวัคซีนที่มีคุณภาพ ท่ามกลางความสับสนที่ไม่รู้จะหันหน้าไปพึ่งพาหน่วยงานใดที่รับผิดชอบ คาดหวังได้เพียงความช่วยเหลือของตนเองและเพื่อนร่วมวงการเท่านั้น แม้ว่า *ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564)* ในยุทธศาสตร์ที่ 5 ข้อ 1 จะระบุว่าภาครัฐมีความต้องการที่จะผลักดันให้เกิดการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการและบทบาทของหน่วยงานก็ตาม แต่จากเอกสาร *รายงานผลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) ครึ่งระยะ* โดยฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ (2564) ผู้วิจัยกลับไม่พบความแตกต่างของโครงสร้างการบริหารจัดการที่เปลี่ยนแปลงเพื่อลดบทบาทของหน่วยงานที่ทับซ้อนแต่อย่างใด

ไม่เพียงปัญหาโควิด-19 จะส่งผลกระทบต่อภาคแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ แต่สถานการณ์ภาพรวมของอุตสาหกรรมย่อมได้รับแรงสะท้อนตามมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจำนวนภาพยนตร์ไทยที่ลดลงอย่างเห็นได้ชัด ท่ามกลางการระบาดของโควิด-19 ที่ยังไม่สามารถควบคุมได้ อ้างอิงจากข้อมูลของชมรมวิจารณ์บันเทิง (2564) พบว่ามีภาพยนตร์ไทย 34 เรื่องที่เข้าฉายในโรง

ภาพยนตร์ในช่วงวิกฤตโควิด แบ่งออกเป็น 29 เรื่องในปี 2563 และ 5 เรื่องเท่ากันในปี 2564 แตกต่างจากปี 2562 ช่วงก่อนการแพร่ระบาด ซึ่งมีภาพยนตร์เข้าฉายในโรงภาพยนตร์ 53 เรื่อง สะท้อนให้เห็นถึงจำนวนที่หายไปอย่างชัดเจน และย่อมหมายถึงจำนวนการทำงานที่แรงงานในอุตสาหกรรมจะได้รับย่อมหายไปด้วยเช่นเดียวกัน และอาจมีแนวโน้มที่จำนวนภาพยนตร์ไทยจะลดลงไปอีกหากไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาย่างเหมาะสมจากภาครัฐ ที่แม้กระทั่งความสามารถในการเคลื่อนย้ายการทำงานได้อย่างอิสระ ในกองถ่ายภาพยนตร์ ซีรีส์ ละคร โฆษณา มิวสิควิดีโอ อาจไม่เพียงพออีกต่อไปในการดำรงชีวิตท่ามกลางโครงสร้างการบริหารจัดการที่เต็มไปด้วยความกระจ่างกระจาย และการผลัดความรับผิดชอบซึ่งกันและกัน

#### 4.1.4.2 ปัญหาเรื่องการไม่มีตัวตนในสายตาของภาครัฐ

นอกจากโครงสร้างการบริหารจัดการที่ทับซ้อนจนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยแล้ว หนึ่งในสิ่งที่เกี่ยวข้องเนื่องตามมาก็คือ การไม่มีตัวตนในสายตาของภาครัฐ โดยเฉพาะการกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักที่ตกหล่นและไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของแรงงานในอุตสาหกรรม โดยสามารถพิจารณาได้จากการวิเคราะห์สาระสำคัญในยุทธศาสตร์ฯ ของ รุณยศ โสพัฒนานนท์, วรลักษณ์ กล้าสุคนธ์ และศักดิ์สิทธิ์ ทวีกุล (2563) ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์	สาระสำคัญ
1	การพัฒนาบุคลากรในการผลิตของอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ไทยให้เป็นมืออาชีพ <ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างนักเรียนนักศึกษาในระบบและพัฒนาบุคลากรมืออาชีพ</li> <li>- เสริมสร้างความร่วมมือทางวิชาการ</li> <li>- ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้มีผลงาน</li> <li>- พัฒนาเครื่องมือเครื่องมือในการผลิต</li> <li>- พัฒนาผู้ชมภาพยนตร์และวีดิทัศน์</li> </ul>
2	ส่งเสริมและพัฒนาตลาดภาพยนตร์และวีดิทัศน์ไทย <ul style="list-style-type: none"> <li>- เปิดพื้นที่การฉายภาพยนตร์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ</li> </ul>
3	ส่งเสริมการปกป้องและคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาของงานภาพยนตร์และวีดิทัศน์ <ul style="list-style-type: none"> <li>- บังคับใช้กฎหมายและแก้ไขกฎหมาย เพื่อป้องกันรวมทั้งปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาอย่างจริงจังด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น บูรณาการ</li> </ul>

	ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่
4	ส่งเสริมความร่วมมือในการลงทุนระหว่างประเทศรวมธุรกิจถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมการร่วมลงทุนผลิตภาพยนตร์และวีดิทัศน์ระหว่างประเทศ</li> <li>- ส่งเสริมให้กองถ่ายทำต่างชาติเลือกประเทศไทยเป็นสถานที่ผลิตภาพยนตร์และสื่อวีดิทัศน์</li> </ul>
5	พัฒนาขีดความสามารถของอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการและบทบาทของหน่วยงานรัฐ</li> <li>- พัฒนาระบบฐานข้อมูลภาพยนตร์และวีดิทัศน์</li> <li>- พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานของอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์</li> <li>- ส่งเสริมศักยภาพในการแข่งขันกับต่างประเทศผ่านการวิจัย เงินทุน การรวมกลุ่ม การพัฒนาสมรรถนะในเชิงธุรกิจที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>

#### ตารางที่ 18 สารสำคัญในยุทธศาสตร์ฯ

(ที่มา: ฐณยศ โลพัฒนานนท์, วรลักษณ์ กล้าสุคนธ์ และศักดิ์สิทธิ์ ทวีกุล, 2563)

จากทั้ง 5 ยุทธศาสตร์ อาจกล่าวได้ว่าไม่มียุทธศาสตร์ด้านไหนเลยที่พูดถึงเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาหรือสนับสนุนสวัสดิการเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานในกองถ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มแรงงานใต้เส้น (Below the line) ที่ยังคงถูกบดบังด้วยการฝึกฝนบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะความสามารถในกลุ่มแรงงานเหนือเส้น (Above the line) หรือการมุ่งพัฒนาคุณภาพของผลงานมากกว่าคุณภาพชีวิตของแรงงาน

ความตระหนักที่ตกหล่นของภาครัฐแสดงตัวให้เห็นอย่างชัดเจนเมื่อพิจารณายุทธศาสตร์ที่ 1 แนวทางที่ 1 การพัฒนาบุคลากรสาขาภาพยนตร์และวีดิทัศน์ระดับนักเรียนนักศึกษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรด้านภาพยนตร์สถาบันการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม เช่น สนับสนุนให้ผู้เรียนมีความรู้และประสบการณ์การผลิตที่ทันสมัย ให้ผู้เชี่ยวชาญการผลิตภาพยนตร์ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร และการเรียนการสอน

อย่างไรก็ตามสภาพการณ์ของปัญหาในปัจจุบัน จากการสำรวจของผู้วิจัยต่อปัญหาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ เรื่องสภาวะทางจิตใจและอารมณ์ (หัวข้อ 4.1.2.3) ชี้ให้เห็นว่า เส้นทางอาชีพของนักศึกษาจบใหม่ด้านภาพยนตร์ ไม่เพียงเป็นผลมาจากการเรียนการสอนในระดับมหาวิทยาลัยที่ไม่มี

การเตรียมความพร้อมอย่างเหมาะสมเท่านั้น แต่ผนวกเข้ากับปัจจัยเชิงโครงสร้างในระดับภาพรวมของอุตสาหกรรมที่ไม่สามารถเป็นคำตอบของนักศึกษาจบใหม่ได้อย่างเพียงพอ ส่งผลให้นักศึกษาด้านภาพยนตร์เกิดการเปลี่ยนสายอาชีพ หรือล้มเลิกความตั้งใจที่มีต่ออุตสาหกรรมภาพยนตร์ไปโดยปริยาย จนเกิดเป็นข้อขัดแย้งกับยุทธศาสตร์ฯ ซึ่งช่วยขยายภาพให้เห็นถึงการทำงานที่ไม่สอดคล้องประสานกันระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมได้อย่างชัดเจน

นอกจากนี้สภาพการณ์ดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงการจนเลยความสำคัญด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานที่ถูกให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาน้อยเกินไป ไม่ได้ตระหนักถึงแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน จนแรงงานเป็นเพียงตัวคนที่ถูกรับรู้อย่างกระต่อนกระแทนจากสายตาของรัฐเท่านั้น และเป็นเหตุให้เส้นทางอาชีพของนักศึกษาจบใหม่ฝกฝั้น มองไม่เห็นอนาคตที่ชัดเจน แม้ว่าจะได้รับการเรียนการสอนจากผู้เชี่ยวชาญ มีหลักสูตรที่ทันสมัย แต่ความรู้เหล่านี้จะมีประโยชน์อันใดหากไม่มีโอกาสได้นำมาใช้ในอาชีพที่ต้อนรับนักศึกษาจบใหม่อย่างแท้จริง

สภาพการณ์ภาคอุตสาหกรรม	ยุทธศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างสาระในยุทธศาสตร์กับสภาพการณ์ที่แท้จริงของอุตสาหกรรม
สภาวะทางจิตใจและอารมณ์อันเกิดจากเส้นทางอาชีพที่ฝกฝั้นของนักศึกษาจบใหม่	ข้อ 1 สร้างและพัฒนาบุคลากร แนวทางที่ 1 พัฒนานักเรียน นักศึกษาด้านภาพยนตร์	ไม่

ตารางที่ 19 ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์และสภาพการณ์ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย  
(ที่มา: รวบรวมโดยผู้วิจัย)

ยิ่งไปกว่านั้น ข้อมูลสนับสนุนจากงานวิจัยเรื่อง *ความสอดคล้องของโครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิตภาพยนตร์ไทยกับยุทธศาสตร์การส่งเสริมภาพยนตร์และวิดิทัศน์ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564)* โดย ฐณยศ โสพัฒนานนท์, วรลักษณ์ กล้าสุคนธ์ และศักดิ์สิทธิ์ ทวีกุล (2563) ชี้ให้เห็นว่ายุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ ไม่เพียงละเลยปัญหาของนักศึกษาจบใหม่ หรือกลุ่มแรงงานใต้เส้น (Below the line) เท่านั้น แต่ยังให้น้ำหนักแก่การแก้ปัญหาอื่น ๆ น้อยเกินไปอีกด้วย ทั้งยังประสบปัญหาในแง่ของการบังคับใช้นโยบาย จนไม่สามารถส่งเสริมอุตสาหกรรมได้อย่างแท้จริง และเกิดความไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางอุตสาหกรรมการผลิตที่บ่งบอกเหตุปัจจัยสองประการ คือ

- 1) ข้อมูลประกอบการทำยุทธศาสตร์ฯ อาจไม่ทันต่อความเป็นไปเมื่อมีการประกาศใช้ เพราะนับจากปี พ.ศ. 2560 เป็นต้นมา หลายภาคส่วนในวงการภาพยนตร์ไทยเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในลักษณะฉับพลัน ขณะที่ข้อมูลทั้งหมดมาจากช่วงเวลาก่อนหน้าปีดังกล่าว
- 2) การบังคับใช้อาจประสบข้อติดขัดบางประการ เช่น ยังขาดหน่วยงานขับเคลื่อนเฉพาะส่วน หรือจำนวนบุคลากรที่ดูแลผลลัพธ์ของยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ข้อยังมีไม่เพียงพอ นั้นหมายความว่าความไม่สอดคล้องไม่ได้หมายถึงความผิดพลาดทางเนื้อหาของผู้กร่าง หากแต่เป็นผลของปัจจัยแวดล้อมที่ยากแก่การควบคุม

(ที่มา: ฐณยศ โลพัฒนานนท์, วรลักษณ์ กล้าสุคนธ์, ศักดิ์สิทธิ์ ทวีกุล, 2563)

การพัฒนาในยุทธศาสตร์ฯ ขาดความสอดคล้องกับสภาพการณ์ของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในระดับที่ควรค่าแก่การทบทวน เป็นความไม่สอดคล้องในแง่ของมุมมองการพัฒนาและแก้ปัญหา รวมไปถึงรายละเอียดการพัฒนา ดังตารางต่อไปนี้

สภาพการณ์ภาคอุตสาหกรรม	ยุทธศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างสาระในยุทธศาสตร์กับสภาพการณ์ที่แท้จริงของอุตสาหกรรม
บุคลากรมีความสามารถแต่ขาดโอกาสแสดงฝีมือ	ข้อ 1 สร้างและพัฒนาบุคลากร	ไม่
คู่แข่งมีปริมาณมากจนส่งผลกระทบต่อโอกาสทางการตลาด	ข้อ 2 ส่งเสริมตลาดภาพยนตร์และวีดิทัศน์ไทย	ไม่
ช่องทางเผยแพร่ออนไลน์แทนที่โรงภาพยนตร์และการรับชมผ่านทีวีดีบางส่วน	ข้อ 5 พัฒนาขีดความสามารถของอุตสาหกรรม	ไม่
โรงภาพยนตร์ไม่เปิดพื้นที่ด้วยเหตุผลทางธุรกิจ	ข้อ 2 ส่งเสริมตลาดภาพยนตร์และวีดิทัศน์ไทย	ไม่
การเซ็นเซอร์ที่ยังเข้มงวดเกินไปในบางโอกาส	ข้อ 5 พัฒนาขีดความสามารถของอุตสาหกรรม	ไม่
ผู้ชมไทยขาดความเชื่อมั่น	ข้อ 2 ส่งเสริมตลาดภาพยนตร์และวีดิทัศน์ไทย	ไม่

ความขาดแคลนทุนผลิต	ข้อ 5 พัฒนาขีดความสามารถของ อุตสาหกรรม	ไม่ชัดเจน
ความช่วยเหลือจากภาครัฐยังไม่ ครอบคลุม	ข้อ 5 พัฒนาขีดความสามารถของ อุตสาหกรรม	ไม่

**ตารางที่ 20** ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์และสภาพการณ์ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย  
(ที่มา: ฐนยศ โล่พัฒนานนท์, วรลักษณ์ กล้าสุคนธ์, ศักดิ์สิทธิ์ ทวีกุล, 2563, หน้า 128-129)

ความไม่สอดคล้องของยุทธศาสตร์และสภาพการณ์ของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ดังที่ปรากฏในตารางที่ 20 ได้สะสมเป็น **ปัจจัยเชิงโครงสร้าง** ที่พัฒนาไปสู่ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมในเวลาต่อมา สะท้อนให้เห็นว่ายุทธศาสตร์ที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนไม่สามารถดึงศักยภาพของภาคส่วนที่เกี่ยวข้องออกมาได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้ในระดับภาพรวมของอุตสาหกรรมยังคงเรื้อรังไปด้วยปัญหาที่ไม่อาจแก้ไข และลุกลามมาสู่คุณภาพชีวิตของแรงงานที่ถูกลดระดับความสำคัญน้อยกว่าปัญหาด้านอื่น ๆ จนถูกผล็อกจากสายตาของรัฐในท้ายที่สุด

ทั้งนี้บุคลากรในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ได้มีความพยายามที่จะสร้างความตระหนักต่ออาชีพให้มากยิ่งขึ้น โดย ชมวัวร์ พุ่มม่วง ในฐานะตัวแทนของสมาคมวิชาชีพภาพยนตร์และดิจิทัลมีเดีย ระบุว่า เมื่อวันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2563 สมาคมฯ ได้เข้าปรึกษากับทางภาครัฐเพื่อขอให้มีการบัญญัติค่านิยมทางอาชีพให้กับกลุ่มแรงงานอิสระที่ทำงานใน “กลุ่มวิชาชีพภาพยนตร์ และดิจิทัลมีเดีย” ให้ชัดเจนยิ่งขึ้นมากกว่าการเป็นแรงงานอาชีพรับจ้างอิสระ เพื่อเป็นช่องทางในการสร้างตัวตน และการสร้างความมั่นคงให้กับวิชาชีพด้านภาพยนตร์ ตลอดจนจนการขอเข้ารับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากทางภาครัฐ โดยกรณีดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการไม่เป็นที่รับรู้ของสังคมและภาครัฐได้อย่างชัดเจน จนทำให้เกิดการเข้าพูดคุยเพื่อกำหนดนิยามทางอาชีพขึ้น

อย่างไรก็ดี จากการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) *บันทึกการประชุมในวันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2563 และ สรุปผลการประชุม “พิจารณาเรื่องร้องเรียนของสมาคมวิชาชีพภาพยนตร์และดิจิทัลมีเดีย กรณีขอให้แรงงานรับจ้างอิสระ (ฟรีแลนซ์) ในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย”* โดย คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร (2563) พบว่า มติที่ประชุม มีข้อเสนอแนะให้แรงงานรับจ้างอิสระ (ฟรีแลนซ์) รวมตัวกันให้เกิดอำนาจต่อรองเพื่อเรียกร้องสิทธิและประโยชน์ขั้นพื้นฐานเท่านั้น และยังไม่ได้มีการกำหนดนิยามทางอาชีพที่ชัดเจนและเพียงพอต่อการเป็นที่รับรู้ของสังคม ผู้วิจัยจึงตั้งข้อสังเกตว่าการละเลยความสำคัญของแรงงานที่เกิด

ขึ้นมาเป็นระยะเวลายาวนานโดยไม่ได้รับความสนใจหรือถูกหยิบยกไปเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดนโยบาย ท้ายที่สุดจึงลุกลามมาถึงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 ที่กลายเป็นการจุดฉนวนปัญหาด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานให้พวยพุ่งออกมามากมายไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงโควิด-19 หรือปัญหาที่วนเวียนในอุตสาหกรรมอย่างไม่มีวันเสื่อมคลายก็ตาม ล้วนเป็นผลมาจาก**ปัจจัยเชิงโครงสร้าง** การออกแบบยุทธศาสตร์ และความตระหนักของภาครัฐทั้งสิ้น ส่งผลต่อเนื่องให้แรงงานในกองถ่ายยังคงไม่มีตัวตน (Invisible) ในสายตาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จนกลายเป็นปัญหาคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ยากจะแก้ไข และแพร่กระจายไปยังปัญหาคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ ทั้ง การจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม มีรายได้ไม่แน่นอน ขาดการคุ้มครอง ทั้งทางด้านแรงงานและหลักประกันทางสังคม เป็นต้น

#### 4.1.4.3 ปัญหาทางกฎหมายของแรงงานนอกระบบ

ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมอีกประการหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยคือการไม่ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย อันเป็น**ปัจจัยเชิงโครงสร้าง**ที่ขยายผลต่อไปยังปัญหาคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ซึ่งกลุ่มแรงงานต่างรับรู้และตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวร่วมกัน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยพบว่า กลุ่มแรงงานต่างสะท้อนความคิดเห็นในประเด็นดังกล่าวด้วยลักษณะและท่าทีที่คาดหวังต่อการคุ้มครองกฎหมาย ดังนี้

“ถ้าจะทำได้ถาวร มันต้องมีอะไรที่เป็นเรื่องกฎหมายและการบังคับใช้โดยรัฐ มันสำคัญนะพี่! เราจะเป็นอย่างไรหรือ? เราจะแตกแขนงแยกย่อยอย่างไรหรือ? ฟรีแลนซ์ยอมลดมาตรฐานตัวเองเพื่อให้ได้งานเยอะ ทำงานผลิตไปเรื่อยหรือ มันก็ไม่ค่อยดี!”

(มาร์ค นามสมมติ, ผู้ช่วยผู้กำกับที่หนึ่ง, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2564)

“อยากให้มีสหภาพครับ อยากให้มีกฎหมายกำกับฟรีแลนซ์ชัดเจน เพราะว่าอย่างเมื่อนอกเขาให้ สหภาพมาเป็นการจัดการระบบได้ ทำไม่ประเทศนี้ถึงทำไม่ได้ก็ไมรู้ ให้คิดง่าย ๆ แล้วกัน เรามองชีวิตคนทำฟิล์มที่อเมริกาว่าแบบ เขามีเวลาพักผ่อนได้ ทั้ง ๆ ที่เขาทำงานใหญ่มาก เราเห็นบางคนมีเวลาทำงานอดิเรกได้ ทำไม่เขาถึงทำได้ ทั้ง ๆ ที่เขามีเวลาทำงานแค่ 12 ชั่วโมงอะ ทำไม่เราไม่ลองคิดแบบเขาบ้าง...”

(ชา นามสมมติ, ฝ่ายจัดหาอุปกรณ์, สัมภาษณ์ 1 มิถุนายน 2564)

“ในฐานะที่เราเป็นพนักงานเสียภาษี มันก็ควรจะมี ประกันสังคมที่แบบคอยดูแลเพิ่มเติม... มีกฎหมายที่เป็นมาตรฐาน ควบคุมชั่วโมงการทำงานไม่ให้มันเกินมนุษย์ทั่วไป เพราะถ้าอย่างเรา ทำงานออฟฟิศหรือทำงานบริษัททั่วไป มันก็จะมีแค่ทำงาน 8 ชั่วโมง + 1 ชั่วโมงพัก ไขใหม่ครับ มันก็ยังคง 9 ชั่วโมงเอง แต่ของเรามัน กลายเป็น 12 ชั่วโมง บางครั้งเป็น 12 + 3 โอทีสามชั่วโมง มันก็เป็น 15 ชั่วโมงไขใหม่ครับ หรือบางครั้งมันเป็น 16 ชั่วโมง + 2 ชั่วโมง เป็น 18 ชั่วโมง สำหรับพี่ว่ามันเยอะเกินไป ถ้ามีคนมาคอยควบคุมคอยดูแล ให้ เป็นกฎเกณฑ์เดียวกัน มาตรฐานเดียวกัน พี่ว่าค่อนข้างดีครับ นายทุนก็ จะได้ไม่เอาไรต์เอาเปรียบเรา”

(คราฟ นามสมมติ, ผู้ช่วยฝ่ายเสื้อผ้า, สัมภาษณ์ 27 พฤษภาคม 2564)

“กองถ่ายละครที่เขาทำงานกัน 16 ชม. ก็คือหกโมงเช้า-สี่ทุ่ม อันนี้ก็มากเวลาเกินไป ซึ่งโดยปกติคนทำงานในออฟฟิศมันแค่ 8 ชั่วโมง เอง ถูกไหมคะ อันนี้ตั้ง 16 ชม. ถามว่ามันก็ไม่ได้ถูกจัดสรรให้กับ คนทำงานที่ไม่มีสิทธิที่จะพูดได้เลยนะ แต่ถ้าบอกว่ามีหน่วยงานที่ คุ้มครองคนทำงานในเรื่องของออกกองถ่าย ออกมาเลย ไม่งั้นถ้าคุณไม่ ทำตามนี้มันจะผิดกฎหมาย คำว่า ‘ผิดกฎหมาย’ มันก็ยังใช้คุ้มครองกับ คนทำงานได้เหมือนกัน แต่ตอนนี้มันไม่ได้มีกฎหมายใด ๆ มาคุ้มครอง คนทำงานกองถ่ายเลย แต่ถ้ามีผิดกฎหมาย เขาก็ไม่กล้าทำ”

(โย นามสมมติ, ผู้ควบคุมการประสานงาน, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2564)

อย่างไรก็ตามอุปสรรคสำคัญต่อความคาดหวังข้างต้น เป็นผลมาจากอาชีพรับจ้างอิสระหรือ ฟรีแลนซ์ของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยภายใต้สถานะแรงงานนอกระบบ จนเป็นเหตุให้ เกิดปัญหาทางกฎหมายที่ขัดขวางคุณภาพชีวิตที่ดีของกลุ่มแรงงานตามมา

โดยการสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ที่ผ่านมา พบว่าด้วยสถานะแรงงานนอกระบบ ส่งผลให้แรงงานไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น พระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ไม่สามารถได้รับความคุ้มครองเรื่องชั่วโมงการทำงานได้ (ประเด็นปัญหาเรื่อง



สุขภาพและการพักผ่อน) *สัญญาจ้างทำของ* ที่นอกจากจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตาม พรบ.คุ้มครองแรงงานแล้ว ยังเป็นการเปิดช่องทางให้ผู้ว่าจ้างเอาเปรียบได้โดยง่าย (ประเด็นปัญหาเรื่องความไม่มั่นคงทางอาชีพและค่าตอบแทนที่ล่าช้า) และ *พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518* ที่เปิดโอกาสให้แรงงานในระบบรวมตัวเพื่อเรียกร้องผลประโยชน์เท่านั้น (ประเด็นปัญหาเรื่องการไม่มีตัวแทนในการต่อรอง) เป็นต้น ดังนั้นเพื่อความเข้าใจต่อปัญหาคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมในประเด็นทางกฎหมายของแรงงาน ผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกนักกฎหมาย กฤษฎีกาชำนาญการพิเศษ เพื่อนำเสนอกฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ ไว้ดังต่อไปนี้

อภิชัย กู้เมือง นักกฎหมายกฤษฎีกาชำนาญการพิเศษ ให้สัมภาษณ์ถึงข้อกฎหมายที่มีความให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ โดยระบุถึงความคุ้มครองในประการที่หนึ่งไว้ดังนี้ว่า

“ถามว่าแรงงานนอกระบบเขาได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอะไรบ้าง? ปัจจุบันก็มีกฎหมายบางฉบับที่ให้ความคุ้มครองอยู่ แต่ว่ามันก็ไม่ได้ดีหรือว่ามีประสิทธิภาพ หรือว่าได้รับความคุ้มครองที่เทียบเท่ากับแรงงานในระบบที่มีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เต็มรูปแบบ น่าจะยังไม่เทียบเท่าอย่างนั้น แต่เขาก็มีกฎหมายบางตัวที่พูดถึงแรงงานนอกระบบอยู่... เท่าที่สำรวจพบเกี่ยวกับมุมมองทางกฎหมายในส่วนที่คุ้มครองพวกนี้อยู่ ก็จะมีบทบัญญัติบางมาตราในรัฐธรรมนูญและก็มีกฎหมายระดับพระราชบัญญัติอีกสามพระราชบัญญัติที่พูดถึงเกี่ยวกับความคุ้มครองผู้ทำอาชีพอิสระและที่เป็นแรงงานนอกระบบไว้

อันที่หนึ่งก็คือ **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560** ในมาตรา 74 ที่พูดถึงการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นการใช้คำรวม แรงงานตามความหมายของรัฐธรรมนูญในมาตรานี้ จะพูดถึงแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ซึ่งบัญญัติไว้ว่า

**มาตรา ๗๔** รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัย และให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่น

ที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีหรือส่งเสริมการออมเพื่อการ  
ดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

(วรรคสอง) รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่  
เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

(อภิชัย กู้เมือง, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2564)

อภิชัย กู้เมือง ระบุว่าข้อเสียของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 74 คือการถูกบัญญัติไว้ในหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ ซึ่งมีสภาพบังคับอ่อนกว่า หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ ซึ่งรัฐต้องทำในทันที แต่ว่าหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ แม้จะพูดถึงแรงงานทั้งในและนอกระบบก็ตาม แต่อภิชัยตั้งข้อเสนอกการใช้คำว่า ‘รัฐพึง’ ในหมวด 6 ว่ารัฐจะสามารถดำเนินการตามแนวนโยบายนั้นหรือดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องก็ได้ จึงเกิดเป็นปัญหาว่า รัฐเน้นแรงงานในระบบมากเกินไป แม้แรงงานนอกระบบจะมีกฎหมายคุ้มครองแต่ก็ไม่ได้เข้มข้นเท่า และส่งผลให้ไม่ได้มีสภาพบังคับที่ผูกมัดให้รัฐต้องไปดำเนินการอย่างเข้มข้นกับผู้เป็นแรงงานนอกระบบหรือคนที่ทำอาชีพอิสระ ดังนั้นข้อเสียของการถูกบัญญัติไว้ในหมวด 6 ที่เป็นเพียงแนวนโยบายส่งผลให้รัฐจะทำหรือไม่ก็ได้ สภาพบังคับจึงอ่อน

นอกจากนี้ อภิชัย กู้เมืองยังได้อธิบายถึงกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติอีก 3 ฉบับที่พูดถึงแรงงานอิสระหรือแรงงานนอกระบบ ดังต่อไปนี้

“ฉบับแรกคือ **พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533** ถ้าเป็นแรงงานในระบบ เขาผูกมัดนายจ้าง-ลูกจ้าง ต้องเข้าระบบประกันสังคมตามมาตรา 33 ถ้าสมมติวันข้างหน้าลูกจ้างลาออก แล้วประสงค์จะให้อยู่ในความคุ้มครองของประกันสังคมก็จะมีมาตรา 39 (ถ้าสมัครใจอยู่ต่อ) ในกรณีของแรงงานนอกระบบก็จะมี **มาตรา 40 ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533** ที่เขาต้องการให้คนที่ทำอาชีพอิสระได้รับความคุ้มครองตามประกันสังคมด้วย ประโยชน์ของการที่เข้ามาอยู่ในระบบประกันสังคม เขาจะได้มีสิทธิประโยชน์ กรณีเจ็บป่วย ทูพพลภาพ ชราภาพต่าง ๆ

**มาตรา 40 ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533**  
บัญญัติว่า บุคคลใดที่ไม่ใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 และไม่อยู่ภายใต้บังคับ

ของ พรบ.ประกันสังคมนี้ อาจสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตน ตามพรบ.นี้ได้ โดยแสดงความจำนงต่อสำนักงาน ซึ่งในที่นี้หมายถึงสำนักงานประกันสังคมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคต่าง ๆ แล้วก็มีคุณสมบัติกำหนดไว้ ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดคุณสมบัติของบุคคลซึ่งอาจสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2561”

(อภิชัย กู้เมือง, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2564)

อภิชัย กู้เมือง ตั้งข้อสังเกตถึงแรงงานนอกระบบที่ต้องการเข้ามาอยู่ในระบบประกันสังคม มาตรา 40 ว่าแรงงานต้องแสดงเจตนาด้วยตนเอง โดยการไปที่สำนักงานประกันสังคมยื่นแบบฟอร์มแสดงเจตจำนง เพียงแต่หากพิจารณาให้ดีแล้ว ในกรณีที่แรงงานนอกระบบไม่ได้รู้ข้อกฎหมาย จึงเป็นการยากที่แรงงานจะรับรู้ถึงประโยชน์จาก พรบ.ประกันสังคม มาตรา 40 ส่งผลให้ขาดโอกาสในการเข้าถึงได้โดยง่าย นอกจากนี้อีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้แรงงานขาดโอกาสในการเข้าถึงระบบประกันสังคมคือ การประชาสัมพันธ์ของภาครัฐ ซึ่งยังคงขาดแนวทางการชักชวนแรงงานนอกระบบ ให้เข้ามาอยู่ในกลไกประกันสังคมเพื่อรับความคุ้มครองที่ชัดเจน

“สัญญาจ้างทำของทำให้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์น้อยมาก ไม่ได้รับการคุ้มครองเต็มที่ มันก็เลยเกิดการพัฒนาว่าควรจะมีกฎหมายลักษณะที่เข้ามาดูแลในส่วนนี้ ก็เลยมีลักษณะว่าถ้าเป็นการที่เอากลับไปทำที่บ้านก็ควรที่จะได้รับความคุ้มครองที่มันดีกว่าการเป็นสัญญาจ้างทำของ ควรจะมีกฎหมายเฉพาะสำหรับดูแลเรื่องนี้โดยตรงไว้ ก็คือพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 โดยวัตถุประสงค์ของกฎหมายฉบับนี้มีอยู่ว่า พอรับงานมาทำที่บ้านก็ควรที่จะได้รับความคุ้มครองในมาตรฐานที่ไม่ต่ำกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเหมือนแรงงานในระบบ เพราะฉะนั้นควรมีกฎหมายลักษณะนี้ให้ความคุ้มครองกับคนที่ทำอาชีพในลักษณะนี้โดยกฎหมายฉบับนี้มีข้อดีอยู่ทั้งหมดสามประการ...

ข้อที่หนึ่งก็คือว่า ในมาตรา 7 ของพรบ.ผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 บอกว่า ถ้ามันมีกรณีพิพาทระหว่างนายจ้างกับผู้รับงานไปทำที่บ้านให้คดีที่เป็นข้อพิพาทเหล่านี้ไปขึ้นต่อศาลแรงงาน ซึ่งโอกาสที่

ลูกจ้างจะได้รับความเป็นธรรมมันจะมีสูงกว่าไปศาลแพ่ง เพราะว่าศาล เฉพาะเวลาเขานำสืบ เวลาให้ความคุ้มครองเขาจะเน้นที่ตัวลูกจ้างหรือผู้ที่ทำงานอิสระเป็นสำคัญ

มาตราต่อมาที่สำคัญก็คือมาตรา 8 ในกรณีให้เซ็นสัญญา ให้เซ็นข้อตกลงต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานเบื้องต้นไว้ ถ้ามีปัญหาว่าข้อสัญญานั้นมันมีความได้เปรียบเสียเปรียบ สมมติว่ามันทำให้นายจ้างได้เปรียบเกินไป เวลาคดีพิพาทที่ไปถึงศาลแรงงาน ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญานี้สามารถนำมาใช้เท่าที่เป็นธรรมกับลูกจ้างได้ คือพิทักษ์แล้วก็คุ้มครองสิทธิประโยชน์ของคนทำงานอิสระได้ดี เป็นอีกทางหนึ่งที่จะทำให้ผู้ประกอบการอาชีพอิสระเหล่านี้เขาไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจนเกินไป

มาตรา 16 กรณีค่าจ้าง ค่าตอบแทนของคนที่รับงานไปทำที่บ้าน มันจะต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายความว่า ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานก็คือจะต้องไปต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน ถ้าเป็นแบบเดิมเขาจะอ้างว่า ‘คุณต้องจ่ายผมไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนะ’ มันก็ไม่มีตรงไหนบอกไว้ แต่พอมีพรบ.ฉบับนี้ มาตรา 16 มันบอกไว้ มันก็จะเป็นการคุ้มครองเขา เขาอยู่บ้านก็ถือว่ากฎหมายรองรับตรงส่วนนี้ไว้

มาตรา 17 เวลาที่มีการนัดจ่ายค่าตอบแทนอะไรอย่างนี้ ถ้าคุณส่งมอบงานไปแล้วตัวผู้จ้างงานจะต้องจ่ายค่าจ้างภายในเวลาไม่เกิน 7 วัน แต่ถ้าสมมติว่าเขาไม่จ่ายตามนั้น เราก็สามารถเรียกดอกเบี้ยได้อย่างน้อยก็มีเกณฑ์ระยะเวลาว่าคุณจะต้องจ่ายหนี้ มันก็จะเหมือนมาตรฐานขั้นต่ำที่คุ้มครองในแง่ของค่าตอบแทนของคนที่เป็นแรงงานรับจ้างอิสระ”

(อภิชัย กู้เมือง, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2564)

แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 จะให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบในมาตราต่าง ๆ เช่น มาตรา 7 มาตรา 8 มาตรา 16 มาตรา 17 แต่อภิชัย กู้เมือง กล่าวเสริมว่า นิยามของงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งหมายความว่า “งานที่ผู้ว่าจ้างในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับจ้างไปทำงานเพื่อไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบการผู้ว่าจ้างหรืองานอื่นที่กำหนด

ในกฎกระทรวง” ยังคงมีขอบเขตที่ระบุไม่ชัดเจนว่าเป็นงานประเภทใด และนิยามของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความกว้างหรือแคบเพียงไหน เนื่องจากยังไม่เคยมีกรณีพิพาทไปยังศาล จนเกิดเป็นจุดอ่อนของพระราชบัญญัติฉบับนี้ ซึ่งในการปฏิบัติงานด้านภาพยนตร์ บางตำแหน่งอาจสามารถรับงานไปทำที่บ้านได้ เช่น เขียนบท ตัดต่อ ทำดนตรีประกอบ ฯลฯ แต่ในทางกลับกันแรงงานภาคสนามในกองถ่ายทำภาพยนตร์ ที่ไม่ได้มีสัญญาจ้างแรงงาน อาจไม่เข้าข่ายการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งจะส่งผลให้กลุ่มแรงงานเหล่านั้น หลุดออกไปจากความคุ้มครองของกฎหมายฉบับนี้ ซึ่งเป็นข้อเสียและปัญหาของพรบ.คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

“กฎหมายฉบับที่สามที่มีการพูดถึงความคุ้มครองผู้ทำหน้าที่เป็นลูกจ้างอิสระคือ พระราชบัญญัติกองทุนการออมแห่งชาติ พ.ศ. 2554 มีแนวคิดเหมือนกับการได้บำนาญของข้าราชการ เวลาอายุ 60 ปีขึ้นไป หลังจากเกษียณ ก็สามารถเลือกได้ว่าจะเอาเงินก้อน ซึ่งเป็นบำเหน็จ หรือจะเอาบำนาญ โดยช่วงเวลาที่พี่รับราชการอยู่นี้ เขาก็จะหักเงินเดือนที่ เข้ามายังกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ แนวคิดของกองทุนการออมแห่งชาติก็จะคล้าย ๆ กัน คือคุณต้องมาแสดงเจตนาสมัครเข้ากองทุนนี้แล้วเขาก็ให้คุณจ่ายเงินเข้าเป็นระยะ ๆ พอครบระยะเวลา 60 ปี 65 ปี ถ้าคุณจะขอรับสิทธิประโยชน์จากเงินที่คุณสะสมไว้ รัฐจะอุดหนุนให้ส่วนหนึ่ง บวกกับเงินที่คุณเก็บไว้ ก็จะจ่ายเป็นรายเดือนตอบแทนให้คุณ ก็ทำให้ตอนที่คุณเกษียณ ตอนที่คุณอายุเยอะแล้ว แม้ว่าไม่ได้ทำงาน คุณก็ได้เงินตรงนี้เข้ามาช่วย”

(อภิชัย กู้เมือง, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2564)

อย่างไรก็ตามข้อเสียของกฎหมายฉบับนี้มีความใกล้เคียงกับ พระราชบัญญัติประกันสังคม นั่นคือแรงงานต้องมาแสดงเจตนาแล้วก็สมัครเข้ากองทุนด้วยตนเอง ซึ่งถ้าผู้ประกอบการอาชีพอิสระไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์ จะส่งผลให้ไม่ทราบถึงกฎหมายฉบับนี้และไม่สามารถเข้าถึงไม่ได้ โดยอภิชัย กู้เมือง ระบุว่า สืบเนื่องจากปัจจุบัน การขับเคลื่อนของกระทรวงแรงงานมักมุ่งเน้นไปที่แรงงานในระบบ การประชาสัมพันธ์เพื่อคุ้มครองแรงงานนอกระบบหากเปรียบเทียบกันแล้ว ยังคงไม่เท่ากันและควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลเหล่านี้ให้ชัดเจนขึ้น

กล่าวโดยสรุปในปัญหาคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมทางกฎหมายของแรงงานนอกระบบพบว่าแม้จะมีความคุ้มครองทางกฎหมายต่อแรงงานรับจ้างอิสระหรือฟรีแลนซ์บางฉบับ แต่ในภาพรวมแล้วยังคงมีมาตรฐานที่ไม่เทียบเท่ากับแรงงานในระบบ ที่ได้รับความคุ้มครองจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 30 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 โดยมี**ปัจจัยเชิงโครงสร้าง**ในเรื่องของการให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบของภาครัฐเป็นสาเหตุสำคัญในการสร้างความเหลื่อมล้ำให้กับแรงงานนอกระบบและอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ เนื่องจากช่องทางกฎหมายอาจเป็นการเปิดโอกาสให้นายทุน/ผู้ว่าจ้างเอาเปรียบได้โดยง่าย ซึ่งผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า การปราศจากความคุ้มครองทางกฎหมายและหลักประกันทางสังคม เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการไม่เป็นที่รับรู้ของสังคมด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตระหนักและให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบของภาครัฐที่ยังคงมีมาตรฐานแตกต่างจากแรงงานในระบบอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งอาจเป็น**ปัจจัยเชิงโครงสร้าง** ที่ส่งผลกระทบต่อลูกหลานไปยังคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ ตามมา

จากการสำรวจปัญหา**คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม**ของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ประเด็นปัญหาเรื่องโควิด-19 ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกลายเป็นสถานการณ์วิกฤตที่นอกจากจะส่งผลกระทบต่อความถดถอยของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยแล้ว ยังลุกลามไปถึงปัญหาคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ของแรงงาน ผนวกกับปัญหาทางกฎหมายของแรงงานนอกระบบ ที่มีข้อจำกัดด้านความคุ้มครองที่ไม่เทียบเท่ากับแรงงานในระบบ จนไม่สามารถผ่อนหนักเป็นเบาให้กับแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ได้ท่ามกลางสถานการณ์อันยากลำบากที่ต้องอาศัยการพึ่งพาตัวเองเป็นหลัก โดยผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น ล้วนมีสาเหตุสำคัญมาจาก**ปัจจัยเชิงโครงสร้าง**ในการบริหารจัดการสถานการณ์วิกฤตและการตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานนอกระบบของภาครัฐ ที่ยังคงไม่เพียงพอที่จะทำให้แรงงานได้มีหลักประกันทางสังคมและสวัสดิการที่ดีพอต่อการใช้ชีวิตตามความปรารถนา

การสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้าน สิ่งแวดล้อม	สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา
โควิด-19	ปัจจัยเชิงโครงสร้าง - โครงสร้างการบริหารจัดการของภาครัฐ ที่กระจัดกระจาย
การไม่มีตัวตนในสายตาของภาครัฐ	ปัจจัยเชิงโครงสร้าง - การไม่ตระหนักถึงแรงงานใน อุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย
ปัญหาทางกฎหมายของแรงงานนอกระบบ	ปัจจัยเชิงโครงสร้าง - การไม่ตระหนักและให้ความสำคัญต่อ แรงงานนอกระบบของภาครัฐ

ตารางที่ 21 การสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม

จากการสำรวจปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ทั้ง 4 ด้าน ไม่ว่าจะเป็น ร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม ผนวกกับปัจจัยอันเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาด้านต่าง ๆ นอกจากจะรับรู้ถึงความเดือดร้อนของแรงงาน และสร้างความเข้าใจต่ออุตสาหกรรมภาพยนตร์ในมิติที่แตกต่างออกไป การสำรวจปัญหาในครั้งนี้จะเป็นวัตถุดิบสำคัญในการนำไปต่อยอดแนวทางแก้ไขปัญหาในหัวข้อต่อไป ซึ่งผู้วิจัยจะหยิบยกการวิเคราะห์ปัญหาในบทที่ 4 มาออกแบบนโยบายที่จะเข้ามาฟื้นฟูความเสียหายที่เกิดขึ้นในระยะเบื้องต้น บนพื้นฐานของปัญหาที่มีความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ไข เพื่อทำนุบำรุงรากฐานภาคแรงงานของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยให้มีความมั่นคงยิ่งขึ้นท่ามกลางสถานการณ์ที่ยากลำบาก โดยไม่ลืมที่จะสื่อสารโดยตรงไปถึงภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในเรียกร้องให้เป็นกำลังสำคัญในการยกระดับให้คุณภาพชีวิตของแรงงานดีขึ้นกว่าและไม่ผลักความรับผิดชอบไปที่ภาคแรงงานเพียงอย่างเดียว

## บทที่ 5

### แนวทางพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย

ผลการสำรวจปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน ได้สร้างการรับรู้ถึงประเด็นปัญหาผ่านองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนทราบถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนั้นเพื่อแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กลุ่มผู้ผลักดันนโยบายและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะและมาตรการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน ผนวกกับการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งเป็นการรวบรวมแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในประเทศ ร่วมกับการถอดบทเรียนด้านแรงงานของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในต่างประเทศมาประยุกต์ใช้ และนำเสนอเป็นแนวทางพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย โดยการศึกษาในครั้งนี้ให้ความสนใจไปที่นโยบายของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยเป็นหลัก แม้ว่าแรงงานจำนวนมากจะสามารถเคลื่อนย้ายการทำงานภายใต้การหลอมรวมของอุตสาหกรรมสื่อภาพเคลื่อนไหวประเภทอื่น ๆ ได้อย่างอิสระก็ตาม แต่ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าอุตสาหกรรมภาพยนตร์ยังคงเป็นระบบนิเวศสำคัญที่หล่อเลี้ยงตัวตน วิถีชีวิต สวัสดิภาพ และความเป็นอยู่ให้กับแรงงานเป็นหลัก อันเปรียบเสมือนรากแก้วของอุตสาหกรรมใกล้เคียง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับอุตสาหกรรมสื่อภาพเคลื่อนไหวอื่น ๆ ตามมา

#### 5.1 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานผ่านยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์

จากการสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานด้านสิ่งแวดล้อมพบว่า การกำหนดนโยบายของภาครัฐผ่านยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวิดิทัศน์ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) ยังคงมีความไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยที่เผชิญหน้ากับปัญหามากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มแรงงานใต้เส้น (Below the line) ที่ยังคงถูกละเลยและมองข้าม ซึ่งไม่ปรากฏเป็นยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานที่ชัดเจน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงอาศัยจุดบกพร่องดังกล่าวในการพัฒนายุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวิดิทัศน์ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการทบทวนแนวทางพัฒนานโยบายของภาครัฐ และสร้างความตระหนักถึงปัญหาของกลุ่มแรงงานใต้เส้น (Below the line) ให้เป็นวาระของอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ข้อใหม่ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตชีวิตของแรงงานให้สอดคล้องกับผลการสำรวจปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยผู้วิจัยพิจารณา



ความสำคัญของยุทธศาสตร์โดยไล่เรียงการนำเสนอจากเป้าหมายระยะเริ่มต้น ระยะพัฒนา ไปจนถึงระยะยาว ประกอบไปด้วย 1 ยุทธศาสตร์ 5 แนวทาง ดังต่อไปนี้

เป้าหมาย	ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานกลุ่ม Below the line ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย
ระยะยาว	แนวทางที่ 1 ส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยให้กับแรงงานในกองถ่าย
	แนวทางที่ 2 คุ้มครองชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรมให้กับแรงงานในกองถ่าย
ระยะพัฒนา	แนวทางที่ 3 ส่งเสริมการศึกษาด้านภาพยนตร์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ
ระยะยาว	แนวทางที่ 4 สนับสนุนการรวมกลุ่มของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย
	แนวทางที่ 5 พัฒนาหน่วยงานด้านภาพยนตร์ที่มีบทบาทต่อการกำกับดูแลโดยตรง

**ตารางที่ 22** การพัฒนายุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานกลุ่ม Below the line  
ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย

### 5.1.1 แนวทางที่ 1 ส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยให้กับแรงงานในกองถ่าย

แนวทางส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยให้กับแรงงานในกองถ่าย มีที่มาจากการสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านร่างกายประเด็นเรื่องอุบัติเหตุในการทำงาน (หัวข้อ 4.1.1.2) ซึ่งสาเหตุสำคัญเกิดจากปัจจัยด้านการผลิตในด้านงบประมาณและการบริหารจัดการ ที่ความต้องการของนายทุนและผู้ว่าจ้าง ถูกผูกโยงเข้ากับความสำเร็จของผลงานจนละเลยความสำคัญต่อความปลอดภัยของแรงงานในกองถ่าย และปัจจัยเชิงวัฒนธรรม อันเกิดจากแนวปฏิบัติที่สุ่มเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ตลอดจนทัศนคติที่เพิกเฉยต่อความปลอดภัย ก็เป็นอีกหนึ่งสาเหตุของปัญหาคุณภาพชีวิตด้านร่างกายเรื่องอุบัติเหตุในการทำงานด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ยังรวมถึงประเด็นทางกฎหมายอันเนื่องมาจากสถานะแรงงานนอกระบบของแรงงานในกองถ่าย ส่งผลให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ที่ครอบคลุมเฉพาะแรงงานในระบบที่มีสัญญาจ้างแรงงาน และมีสถานประกอบกิจการที่ชัดเจนเท่านั้น

อย่างไรก็ตามเพื่อการส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่แรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ สมาคมวิชาชีพภาพยนตร์และดิจิทัลมีเดีย นำโดย ภควัด สุพรรณพันธ์ ได้เสนอแนะแนวทางการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยให้กับแรงงาน ผ่านการจัดทำ *มาตรฐานความปลอดภัยในกองถ่าย* ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการจำกัดอัตราการเกิดอุบัติเหตุด้วยแนวทางการปฏิบัติงานในกองถ่ายที่มีมาตรฐานการทำงานชัดเจน

“เราไม่มีมาตรฐานความปลอดภัยของกองถ่าย เพราะเขามองว่ามันเป็น มันเป็นค่าใช้จ่าย...จริง ๆ ทุกคนคิดด้านความปลอดภัยบางทีมันก็ไม่ได้ใช้เงินนะมาตรฐานความปลอดภัยเป็นสิ่งที่ต้องทำเป็นอันดับแรก เพราะว่าเรามีคนตายในกองถ่ายเยอะมาก อย่างน้อยมาตรฐานความปลอดภัยมันเป็นขั้นต่ำสุดว่า ‘คุณทำตามนี้ โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุมันจะน้อยที่สุด’ หรืออย่างน้อยคุณไปคุยกับสมาคมประกันภัย เขายังกล้าที่จะรับเรา”

(ภควัด สุพรรณพันธ์, สัมภาษณ์ 23 เมษายน 2564)

แม้ว่าสมาคมวิชาชีพภาพยนตร์และดิจิทัลมีเดีย จะมีแนวทางพัฒนามาตรฐานความปลอดภัยในกองถ่าย แต่ถึงอย่างนั้นสถานะแรงงานนอกระบบที่ไม่มีสัญญาจ้างแรงงาน และไม่มีสถานประกอบกิจการเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ ส่งผลให้เกิดเป็นข้อจำกัดที่ไม่สอดคล้องกับการพัฒนามาตรฐานความปลอดภัยโดยสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สสปท.) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้การดูแลของภาครัฐ ด้วยเหตุนี้มาตรฐานความปลอดภัยในกองถ่ายจึงยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และยังไม่ได้รับการเผยแพร่อย่างเป็นทางการ

ดังนั้นการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยให้กับแรงงานในกองถ่ายในระยะเบื้องต้นจำเป็นต้องอาศัยการยกระดับเชิงวัฒนธรรมของแรงงานในกองถ่ายเป็นลำดับแรก ซึ่งเป็นแนวทางที่ภควัด สุพรรณพันธ์ ได้เริ่มดำเนินการผ่านการจัดทำข้อมูลส่งเสริมความปลอดภัยสำหรับการทำงานด้านภาพยนตร์ เพื่อเผยแพร่บนสื่อสังคมออนไลน์เฟสบุ๊กในกลุ่มสาธารณะ FDCA: Film & Digital Media Crew Association (Thailand) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความตระหนักถึงปัญหาด้านอุบัติเหตุในกองถ่าย และส่งเสริมทัศนคติด้านความปลอดภัยให้กับแรงงาน ซึ่งจะเป็นการลดความเสี่ยงต่อแนวปฏิบัติที่เป็นอันตรายต่อตนเองและทีมงานในฝ่ายอื่น ๆ โดยผู้วิจัยหยิบยกข้อมูลเรื่อง *Safety on Location: ความปลอดภัยในสถานที่ถ่ายทำภาพยนตร์* ซึ่งจัดทำโดย ภควัด สุพรรณพันธ์ (2559) มานำเสนอดังต่อไปนี้

Safety on Location ความปลอดภัยในสถานที่ถ่ายทำภาพยนตร์	
<p><b>Safety Assessment</b></p> <p>การประเมินความปลอดภัยและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากสถานที่ถ่ายทำ ไม่ว่าจะเป็นอันตรายจากอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ ความเจ็บป่วย ความเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจราจร: การทำงานบนถนน</li> <li>- สารเคมี: สารพิษ</li> <li>- เชื้อโรคจากสัตว์: มูลสัตว์ แมลง เชื้อรา</li> <li>- การพลัดตก: ที่สูง หลังคา นั่งร้าน บันได พื้นที่ขรุขระ หลุมบ่อ ความชัน</li> <li>- กระแสไฟฟ้า: การทำงานใกล้อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง หม้อแปลง สายไฟ ความชื้น ความเปียกแฉะ สายไฟเก่า ขรุขระ การใช้กระแสไฟเกินกำหนด</li> <li>- โรงงานอุตสาหกรรม: โกดัง ฝุ่น สารพิษ เสียงดัง สารเคมี ไฟไหม้</li> <li>- การทำงานใกล้แหล่งน้ำ: การตกน้ำ ไฟฟ้ารั่ว ลื่นล้ม</li> <li>- การทำงานในตึกเก่า/ตึกร้าง: ฝุ่น สารพิษ เชื้อโรค พื้นผุกร่อน หลังฝ้าเพดานที่อาจหล่นลงมา</li> </ul>
<p><b>Action Plan</b></p> <p>แนวทางการปฏิบัติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เมื่อมีการสำรวจสถานที่ถ่ายทำและประเมินความเสี่ยงแล้ว Production Manager และ 1<sup>st</sup> AD. มีหน้าที่ในการสื่อสารกับแผนกต่าง ๆ แจ้งถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และแนวทางป้องกัน</li> <li>- หาโรงพยาบาลที่อยู่ใกล้จุดถ่ายทำที่สุด ใส่รายละเอียดที่อยู่ เบอร์โทรลงใน Call Sheet ก่อนวัน Tech Scout/Tech Recce/Block Shot ถามคนขับรถทุกครั้งว่า ‘ไปโรงพยาบาลนั้น ๆ ถูกไหม?’ เพราะเขาอาจเป็นรถที่ต้องส่งคนเจ็บไปโรงพยาบาล</li> <li>- ใส่รายละเอียดของจุดถ่ายทำลงใน Call Sheet เพื่อกรณีเรียกรถฉุกเฉิน จะได้ไม่เสียเวลา</li> <li>- แจ้งหัวหน้าแผนก และ Production ทุกครั้งที่มีการออกไปทำงาน โดยระบุสถานที่ให้ชัดเจน</li> </ul>

	<p>มั่นใจว่ามีสัญญาณโทรศัพท์ สามารถโทรขอความช่วยเหลือได้</p>
<p><b>Addressing &amp; Elimination Hazards</b> กำจัดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เก็บกวาดหรือล้าง สถานที่ถ่ายทำเพื่อลดอุบัติเหตุหรือความเจ็บป่วย ปัจจุบันแผนก Location จะมีทีม Location Unit ที่คอยทำหน้าที่นี้อยู่</li> <li>- ป้องกัน ดัดป้าย ทำราวกัน เพื่อป้องกันการตก หรือแม้กระทั่งงดใช้พื้นที่ที่อาจจะเกิดอันตรายในสถานที่ถ่ายทำ โดยติดป้ายและแจ้งทีมงานให้ชัดเจนว่า มีความเสี่ยงในการเข้าพื้นที่ดังกล่าว</li> <li>- ต้องมี Safety Meeting ทุกครั้งก่อนเริ่มถ่ายทุกวัน อาจจำเป็นต้องพูดเรื่องเดิม ๆ ที่อาจรู้สึกน่าเบื่อ แต่อาจมีคนเพิ่งมาสถานที่นี้วันแรก และยังไม่รู้จักสถานที่นี้ดีพอ จึงต้องมี Safety Meeting ทุกวัน</li> <li>- หากมีความจำเป็นต้องทำงานกับความเสี่ยง อุปกรณ์ป้องกัน จำเป็นต้องมี เช่น ถ่ายในโกดัง ที่ไม่มีสะพานไฟ ช่างไฟที่ปีนขึ้นไปติดตั้งไฟ ต้องใส่ Safety Harness ที่ได้มาตรฐานทุกครั้ง</li> <li>- Producer หรือ Production Manager มีสิทธิ์ที่จะส่งพนักงานกลับบ้าน หากพนักงานคนนั้น ละเลยกฎของความปลอดภัย เพราะหากเกิดอุบัติเหตุขึ้นจะมีคนถามหาความรับผิดชอบจาก Producer หรือ Production Manager เสมอ</li> <li>- การถ่ายทำในบางสถานที่ เช่น โรงงาน รางรถไฟ สนามบิน ทางหลวง ทางด่วน ที่มีกฎเฉพาะของสถานที่ ทีมงานจะต้องปฏิบัติตามกฎของสถานที่อย่างเคร่งครัด แม้ว่าจะเคยถ่ายทำในสถานที่นี้มาแล้ว กฎของสถานที่อาจถูกเปลี่ยนเพราะกองถ่ายบางกองก่อเหตุไว้</li> <li>- ขอให้ระวังทีมงานต่างชาติที่อ้างว่าเคยทำแบบนี้ในประเทศของเขา นี่คือประเทศไทย กฎหมาย</li> </ul>

	<p>ของแต่ละประเทศไม่เหมือนกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การถ่ายทำในที่ที่ไม่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อุปกรณ์ที่เหมาะสม หรือวางแผนด้านความปลอดภัยไว้ก่อนถ่าย คือเป็นการเจตนานำคนทั้งกองไปสู่อันตราย การอ้างว่างบประมาณไม่พอจึงไม่ควรเป็นข้ออ้างอีกต่อไป</li> </ul>
<p><b>Fire Safety Checklist</b> ข้อพึงระวังเกี่ยวกับอัคคีภัย</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไฟไหม้เกิดจากกองเพลิงเล็ก ๆ ที่สามารถดับเองได้ แต่หลังจาก 4 นาทีจะกลายเป็นเพลิงไหม้ใหญ่ที่ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเท่านั้น</li> <li>- เหตุเสียชีวิตจากเพลิงไหม้ ส่วนมากเกิดจากการขาดอากาศหายใจ ไม่ใช่เปลวไฟ</li> <li>- การจัดเตรียมสถานที่ถ่ายทำ ต้องคำนึงถึงเส้นทางหนีไฟ เส้นทางเพื่อเข้าดับไฟทุกครั้ง</li> <li>- เส้นทางหนีไฟ ห้ามมีการวางของ หรืออุปกรณ์ใด ๆ ขอให้นึกถึงเวลาเกิดเหตุเพลิงไหม้ ที่คนทั้งกองแตกตื่นเพื่อวิ่งหนีไฟ ในขณะที่ควันไฟทำให้การมองเห็นลำบาก และออกซิเจนในพื้นที่จะน้อยลงเรื่อย ๆ</li> <li>- ต้องมีอุปกรณ์ดับเพลิง (ที่ใช้การได้) เตรียมไว้เสมอ (แนะนำชนิด CO2 หรือชนิดสารเหลวระเหย ถึงสี่เหลี่ยม) เพราะถ้าเป็นเพลิงที่สามารถระงับเองได้ ยังสามารถถ่ายทำต่อไปได้ แต่ชนิดผงเคมี จะสร้างความเสียหายให้ฉาก สถานที่ และอุปกรณ์ทั้งหมด</li> <li>- การสูบบุหรี่ต้องสูบในพื้นที่ที่จัดให้เท่านั้น ต้องมั่นใจว่าดับกับบุหรี่ให้สนิททุกครั้ง</li> <li>- Sprinkler ดับเพลิง หรือท่อน้ำดับเพลิง ไม่ใช่อุปกรณ์ถ่ายทำ ไม่ควรติดอุปกรณ์ไฟ หรือ แขนงสิ่งของใด ๆ</li> <li>- หากมีการใช้เปลวไฟ ถึงแก๊ส ในสถานที่ถ่ายทำ จะต้องแจ้งให้ทีมงานทุกคนทราบ เพราะนอกจาก</li> </ul>

	<p>เพลิงไหม้ ยังอาจจะเกิดอุบัติเหตุกับทีมงานได้อีกด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ในอเมริกา วัตถุไวไฟ เช่นถังแก๊ส น้ำมันเชื้อเพลิง น้ำมันไฟแช็ค ไฟแช็ค สีสเปรย์ ขี้เลื่อย จะต้องเก็บไว้ห่างจากแหล่งความร้อน อย่างน้อย 8 เมตร</li> <li>- ห้องที่ฟุ้งไปด้วยขี้เลื่อย สามารถติดไฟได้ง่ายมาก การทำงานที่มีการเลื่อยไม้ ควรทำให้อากาศถ่ายเท</li> <li>- ขยะจากการสร้างฉากส่วนมากติดไฟได้ง่ายมาก ควรเก็บกวาดให้เรียบร้อย ไม่ควรกองทิ้งไว้ในจุดถ่ายทำ</li> <li>- การถ่ายทำในอาคารสูง โรงแรม ให้คำนึงถึงเส้นทางหนีไฟ โดยมากผู้ดูแลสถานที่มักจะให้ทีมงานวางอุปกรณ์บริเวณบันไดหนีไฟซึ่งอันตรายและไม่ควรทำ</li> </ul>
<p><b>Electrical And Lighting Safety on Location</b> การใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ไฟในสถานที่ถ่ายทำ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดวางให้เป็นระเบียบ ไม่วางอุปกรณ์กีดขวางทางเดิน ทางหนีไฟ เส้นทางสัญจรของคนในกอง</li> <li>- หากสถานที่ถ่ายทำอยู่ใกล้น้ำ หรือมีความชื้นมาก ต้องเดินสายดินและต่อวงจรตัดไฟฟ้าทุกครั้ง</li> <li>- การใช้ไฟใหญ่ที่มีความร้อน ให้ระวัง Sprinkler ที่ฝ้าเพดาน รวมถึงกำแพงที่มีวัสดุไวไฟ กำแพงที่ทาสี หากโดนความร้อนจะเกิดอาการพอง และสีบางชนิดอาจติดไฟ รวมถึงกระจกอาจมีการแตกได้ หากโดนความร้อนจากไฟที่มีความร้อนสูง</li> <li>- การเสียบปลั๊กไฟจากสถานที่ ต้องมั่นใจว่าสายไฟสามารถรับกระแสไฟฟ้าที่กองถ่ายต้องการได้ การใช้ไฟฟ้าเกินกำลังของสายไฟในสถานที่ อาจทำให้เกิดลูกไหม้ได้</li> <li>- ไฟขนาดใหญ่ที่ความร้อนสูง หลังจากปิดแล้วยังสามารถทำให้เกิดไฟลุกได้</li> </ul>

<p><b>Rooftops</b> ดาดฟ้า</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การถ่ายทำบนดาดฟ้า ต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าของสถานที่เท่านั้น</li> <li>- โครงสร้าง และราวกันต้องมีความแข็งแรงและปลอดภัย ราวกันต้องมีความสูงขั้นต่ำ 1 เมตร</li> <li>- ไม่ควรนั่งบนราวกัน</li> <li>- ดาดฟ้าที่มีการติดตั้งท่อ หรืออุปกรณ์อื่น ๆ ที่อาจทำให้เกิดการสะดุดหรือหกล้ม ควรมีการติดป้ายหรือสัญลักษณ์ที่มองเห็นได้ง่าย</li> <li>- การกระทำใด ๆ ก็ตาม ต้องนึกว่าการตกลงจากดาดฟ้าตึก ไม่มีโอกาสที่สอง</li> </ul>
<p><b>Working around the Public</b> ทำงานในพื้นที่สาธารณะ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หลีกเลี่ยงการปิดเส้นทางสัญจร หรือประตูเข้าออก การสร้างความเดือดร้อนให้คนในพื้นที่ อาจจะทำให้กลับมาใช้สถานที่นั้นไม่ได้</li> <li>- การกีดขวางธุรกิจ หรือกั้นคนเข้าร้าน อาจจะทำให้ถ่ายต่อไม่ได้ หรือเสียเวลาเจรจาต่อรอง</li> <li>- เปิดเส้นทางให้ผู้คนสัญจรไปมาได้ ทีมงานไม่ควรยืน นั่ง หรือวางอุปกรณ์กีดขวางเส้นทางสัญจรของผู้คนโดยรอบ</li> <li>- อุปกรณ์ที่มีความร้อน ความคม หรืออยู่ในลักษณะที่อาจเกิดอุบัติเหตุได้ ควรมีคนดูแล จนกว่าจะมีการย้ายอุปกรณ์นั้นออก</li> </ul>

**ตารางที่ 23** ความปลอดภัยในสถานที่ถ่ายทำภาพยนตร์

(ที่มา: Gong Suphanakhan, 2016, FDCA Public Group)

นอกจากแนวปฏิบัติข้างต้นที่มุ่งส่งเสริมทัศนคติด้านความปลอดภัยในสถานที่ถ่ายทำภาพยนตร์แล้ว ภาควิชา สุพรรณพันธ์ ยังเสนอแนะให้หยิบยกคู่มือด้านความปลอดภัยในกองถ่ายของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ต่างประเทศมาประยุกต์ใช้ ในฐานะแม่แบบที่จะช่วยส่งเสริมให้มาตรฐานความปลอดภัยของแรงงานกองถ่ายในไทยพัฒนาไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น

เพื่อขยายผลข้อเสนอแนะข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจคู่มือและเอกสารด้านความปลอดภัยของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ต่างประเทศ ซึ่งพบว่า เว็บไซต์ [safetyontheset.com](http://safetyontheset.com) ภายใต้การกำกับ

ดูแลของหน่วยงานด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมของ Warner Bros Studio ในสหรัฐอเมริกา เป็นกรณีศึกษาต้นแบบที่มีมาตรฐานด้านความปลอดภัยชัดเจน และสามารถนำแนวทางดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยได้ โดยเว็บไซต์ [safetyontheset.com](http://safetyontheset.com) รวบรวมคู่มือและเอกสารด้านความปลอดภัยของแรงงานไว้จำนวนมาก ซึ่งประกอบไปด้วย รายละเอียดการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมความรับผิดชอบของทีมงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย แบบฟอร์มอย่างเป็นทางการ และการระบุวิธีการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน เป็นต้น

จากการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) คู่มือด้านความปลอดภัยในหัวข้อ *Television and Feature Production Safety Manual* ที่จัดทำโดยหน่วยงานด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมของบริษัท Warner Bros Studio (2020) พบว่าคู่มือดังกล่าวมีบทบาทในการให้คำแนะนำด้านความปลอดภัยในการผลิตภาพยนตร์ เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันอุบัติเหตุ ลดความเสี่ยง และเสนอแนะวิธีการรับมือรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ภายใต้การออกแบบแนวทางให้สอดคล้องไปกับกฎหมายด้านการคุ้มครองแรงงาน และโครงการป้องกันการบาดเจ็บและเจ็บป่วย (Injury & Illness Prevention Program) โดยคู่มือดังกล่าวจะระบุหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งเมื่อเกิดอุบัติเหตุไว้อย่างชัดเจน เช่น

**ฝ่ายจัดการกองถ่าย (Unit Production Manager)** มีหน้าที่ในการจัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ตรวจสอบอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพการใช้งานที่ปลอดภัย และจัดหาอุปกรณ์ป้องกันตามประเภทงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้บทบาทของฝ่ายจัดการกองถ่ายยังถูกระบุไว้เป็นมาตรการอย่างชัดเจนเริ่มต้นตั้งแต่ วิธีการปฏิบัติก่อนการถ่ายทำ การจัดการเอกสารและแบบฟอร์มด้านความปลอดภัย ไปจนถึงการรับมือสถานการณ์ฉุกเฉินในกองถ่าย เป็นต้น

**ผู้ช่วยผู้กำกับที่หนึ่ง (1<sup>st</sup> Assistant Director)** มีหน้าที่ถ่ายทอดข้อกำหนดด้านความปลอดภัยให้กับทีมงานฝ่ายผลิตเพื่อแนะนำแนวทางที่เหมาะสม จัดประชุมเตรียมความพร้อม (Safety Meeting) ร่วมกับทีมงานและนักแสดง เพื่ออธิบายแนวทางด้านความปลอดภัย ไปจนถึงจัดทำมาตรการฉุกเฉินเพื่อรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ เช่นการจัดทำแผนอพยพในกรณีที่เกิดเหตุไฟไหม้สถานที่ เป็นต้น

**ผู้จัดหาสถานที่ (Location Manager)** มีบทบาทสำคัญในการประเมินความเสี่ยงของสถานที่ถ่ายทำภาพยนตร์ จัดทำเอกสารแบบฟอร์มประเมินความปลอดภัย รวมไปถึง



สื่อสารข้อมูลที่จำเป็นร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ เช่น ฝ่ายจัดการกองถ่าย ผู้ช่วยผู้กำกับที่หนึ่ง ผู้ประสานงานด้านคมนาคม เป็นต้น

ภายในคู่มือยังประกอบไปด้วยแบบฟอร์มประเภทต่าง ๆ ที่รองรับการทำงานในสถานการณ์ที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสมและเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งสามารถนำไปขยายผลต่อไปยังมาตรการด้านความปลอดภัยอื่น ๆ ได้ในกรณีฉุกเฉิน ยกตัวอย่างเช่น รายการตรวจสอบเพื่อประเมินอันตรายในขั้นตอนการผลิต (Production Stage Hazard Assessment Checklist) หรือ แบบฟอร์มการจัดประชุมเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัย (On-Set Safety Meeting for Crew & Cast) เป็นต้น

On-Set Safety Meeting for Crew and Cast			
<p><i>At every stage and location, the 1st Assistant Director should conduct an on-set safety meeting with all Crew and Cast. The outline below should be used as a guide for subjects to be covered. In addition, the meeting should be recorded in the Daily Production Report – including time, location, specific topics covered and who was there if specific departments or people. A separate meeting should be held at every stage and/or location for any given day.</i></p>			
Production Name:	Date:	Time:	AM PM
Location:			
Meeting Conducted By: (Name)		(Title)	
SAFETY MEETING CHECKLIST			
<input type="checkbox"/> Emergency Plan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Local Emergency Response telephone number</li> <li>• Fire alarm pull stations</li> <li>• Emergency exits</li> <li>• Escape routes</li> <li>• Post-evacuation assembly area</li> <li>• DO NOT re-enter evacuated building until okayed by Fire Dept.</li> </ul> <input type="checkbox"/> Name and location of Set Medic <input type="checkbox"/> Location-specific hazards: lead paint, asbestos, traffic, etc. <input type="checkbox"/> Potential hazards of planned activities: stunts, FX, drones, etc. <input type="checkbox"/> Heat Illness Prevention Plan if temperatures above 80 F. <input type="checkbox"/> If you are too tired or ill to work safely or drive home safely, tell Supervisor. <input type="checkbox"/> Report any safety concerns to the Anonymous Safety Hotline at (818) 954-2800 or 877-566-8001.			

Form 3 – First AD Safety Meeting

ภาพที่ 8 ตัวอย่างแบบฟอร์มการจัดประชุมเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัย  
(ที่มา: Television and Feature Production Safety Manual, 2020)

<b>PRODUCTION STAGE HAZARD ASSESSMENT CHECKLIST</b>			
<i>For any items found to be deficient, follow up with appropriate Key or Department Head, or Production Safety Representative</i>			
<b>Production Name:</b>		<b>To Be Completed By:</b>	<i>1st Assistant Director or Designee</i>
<b>Copies Sent To:</b>	<i>Production Safety Representative</i>	<b>To Be Stored By:</b>	<i>Production Office Coordinator</i>
<b>Production Location:</b>		<b>Today's Date:</b>	
<b>Special Instructions:</b>	<i>Complete a Hazard Assessment Checklist every other week for every stage used by Production. **Mark "N/A" for any items not applicable to your stage.**</i>		
<b>GENERAL</b>			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> N/A	<i>Safety Poster completed and displayed in a location where all employees are likely to see it.</i>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> N/A	<i>Entrances to stage are clear of trip hazards.</i>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> N/A	<i>General housekeeping in good order.</i>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> N/A	<i>Fire extinguishers accessible and "FIRE EXTINGUISHER" signs visible.</i>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> N/A	<i>Appropriate safety equipment available.</i>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> N/A	<i>Four-foot perimeter, aisles and passageways free of hazards.</i>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> N/A	<i>Flats appropriately secured and braced.</i>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> N/A	<i>Pits and floor openings covered or otherwise guarded.</i>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> N/A	<i>All exits free of obstructions and "EXIT" signs visible.</i>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> N/A	<i>Directions to exits, when not immediately apparent, marked with visible signs.</i>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> N/A	<i>Standard stair rails or handrails on all stairways having four or more risers.</i>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> N/A	<i>No storage under occupied raised platforms.</i>	
<b>PAINT AND CHEMICAL PRODUCTS</b>			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> N/A	<i>Covered metal cans used for paint and paint-soaked waste.</i>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> N/A	<i>Portable eye wash station present and "EYE WASH" sign is visible.</i>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> N/A	<i>Paints, adhesives, solvents and chemicals kept in closed containers when not in use.</i>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> N/A	<i>Each container (vat, bottle, storage tank, etc.) for a hazardous substance labeled with product identity and hazard warning.</i>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> N/A	<i>Pressure vehicles/cylinders properly stored.</i>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> N/A	<i>All propane has been removed from the stage.</i>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> N/A	<i>All paint and chemical-containing products disposed of properly using certified hazardous waste company.</i>	

ภาพที่ 9 ตัวอย่างแบบฟอร์มการจัดประชุมเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัย  
(ที่มา: Television and Feature Production Safety Manual, 2020)

รายละเอียดของคู่มือ Television and Feature Production Safety Manual (2020) ยังรวมไปถึง แนวทางการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงต่อสารพิษ การยศาสตร์ (Ergonomics) หรือการจัดการสรีระอย่างเหมาะสมสำหรับการทำงานในออฟฟิศ ข้อปฏิบัติต่อการใช้กระสุนปืนในการถ่ายทำ แนวทางการใช้รั่มชูชีพและการดำน้ำ ตลอดจนการสร้างความตระหนักต่อความปลอดภัยในกองถ่ายให้กับแรงงานผ่านการจัดประชุมเตรียมความพร้อม (Safety Meeting) อย่างสม่ำเสมอ ฯลฯ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าคู่มือฉบับนี้นำเสนอแนวทางด้านความปลอดภัยที่ครอบคลุมการผลิตภาพยนตร์ในทุกกระบวนการอย่างครบวงจร และสะท้อนให้เห็นถึงมาตรฐานความปลอดภัยของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ของสหรัฐอเมริกา (ฮอลลีวูด) ที่ให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตด้านร่างกายของแรงงานไม่น้อยไปกว่าคุณภาพของผลงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ภาครัฐและภาคเอกชนควรนำมาศึกษาและปรับใช้ให้เข้ากับมาตรฐานความปลอดภัยในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย เพื่อรองรับความเป็นไปได้ต่อการขยายตัวของอุตสาหกรรมและป้องกันความเสี่ยงด้านอุบัติเหตุของแรงงานในกองถ่ายที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

ทั้งนี้การส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยในระยะเบื้องต้นที่มุ่งเน้นการทำงานเชิงวัฒนธรรมในการเสริมสร้างองค์ความรู้และทัศนคติด้านความปลอดภัย อาจถูกจำกัดเพียงเฉพาะกลุ่ม โดยในกรณีนี้คือสื่อสังคมออนไลน์เฟสบุ๊กในกลุ่มสาธารณะ FDCA: Film & Digital Media Crew Association (Thailand) ซึ่งยังคงไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมแรงงานระดับอุตสาหกรรม ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอต่อภาครัฐหรือหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการผลักดันให้มาตรฐานความปลอดภัยในกองถ่ายของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยเกิดขึ้นอย่างเป็นทางการ เพื่อพัฒนาแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมให้กับกองถ่ายภาพยนตร์ไทยทั้งอุตสาหกรรม ที่ค่ายผู้ผลิตภาพยนตร์ โปรดักชั่นเฮ้าส์ (Production House) และกลุ่มแรงงาน สามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้จริง และเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งอุตสาหกรรม โดยเฉพาะคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ ในฐานะหน่วยงานที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยโดยตรง และรับผิดชอบจัดทำยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ จำเป็นต้องเดินหน้าส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยในกองถ่ายของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยให้เกิดขึ้นจริงได้โดยเร็วที่สุด เพื่อลดความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ และความสูญเสียให้น้อยลงที่สุด

อย่างไรก็ตามจากการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) รายงานผลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) ครึ่งระยะ โดยฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ (2564) พบว่า ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมทักษะ อบรมองค์ความรู้ด้านภาพยนตร์หรือจัดกิจกรรมประกาศรางวัลด้านภาพยนตร์เป็นสำคัญ ซึ่งยังคงละเลยต่อแรงงานกลุ่ม Below the line ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ดังนั้นคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ ควรมุ่งส่งเสริมให้เกิดมาตรฐานความปลอดภัยควบคู่ไปกับกิจกรรมทางภาพยนตร์ด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของคู่มือด้านความปลอดภัย เอกสารให้ความรู้ สื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่ประยุกต์แนวทางด้านความปลอดภัยจากต่างประเทศให้สอดคล้องกับบริบทของกองถ่ายทำภาพยนตร์ในประเทศไทย ตลอดจนการจัดฝึกอบรมด้านความปลอดภัย (Safety Guideline) ที่อาจเกิดขึ้นภายหลังจากการจัดทำมาตรฐานความปลอดภัยเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เพื่อส่งต่อองค์ความรู้ไปสู่ทุกภาคส่วนในอุตสาหกรรม เหล่านี้ล้วนเป็นแนวทางการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยที่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานและอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยด้วยเช่นกัน ด้วยศักยภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ ดังที่ปรากฏในรายงาน ผู้วิจัยเชื่อว่า คณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ สามารถเป็นแกนนำในการผลักดันให้มาตรฐานความปลอดภัยในกองถ่ายของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปแนวทางที่ 1 การส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยให้กับแรงงานในกองถ่าย ปัจจุบันมาตรฐานความปลอดภัยในกองถ่ายของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยยังไม่สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม อันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านกฎหมายและสถานะแรงงานนอกระบบ ส่งผลให้การดำเนินงานของสมาคมวิชาชีพเป็นไปด้วยความล่าช้าและไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอต่อภาครัฐ โดยเฉพาะคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ ในการผลักดันให้เกิดมาตรฐานความปลอดภัยในกองถ่ายของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยอย่างเป็นทางการให้ได้โดยเร็ว เนื่องจากผู้วิจัยเล็งเห็นว่าประเด็นปัญหาเรื่องอุบัติเหตุในการทำงานเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อเส้นทางอาชีพของแรงงาน ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพื่อลดความสูญเสียทั้งทางร่างกายและจิตใจที่เกิดขึ้นกับแรงงานให้น้อยลงที่สุด ดังนั้นการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อเป้าหมายระยะเริ่มต้น ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความตระหนักถึงแรงงานเป็นสำคัญ และบูรณาการภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาให้เกิดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับค่ายผู้ผลิตภาพยนตร์ โปรดักชันเฮาส์ และกลุ่มแรงงาน ได้นำไปปรับใช้กันอย่างพร้อมเพรียง ในรูปแบบของคู่มือด้านความปลอดภัย (Safety Guideline) สื่อประชาสัมพันธ์ การจัดฝึกอบรม เป็นต้น ท่ามกลางความคุ้มครองทางกฎหมายในปัจจุบันที่ยังคงไม่ครอบคลุมแรงงานนอกระบบและแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ การส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยดังกล่าวจะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญต่อการสร้างความตระหนักรู้และทัศนคติด้านความปลอดภัยให้เกิดขึ้นกับผู้ว่าจ้างและแรงงานได้ในอนาคต

### 5.1.2 แนวทางที่ 2 คุ้มครองชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรมให้กับแรงงานในกองถ่าย

แนวทางคุ้มครองชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรมให้กับแรงงานในกองถ่าย มีที่มาจากการสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านร่างกายในประเด็นสุขภาพและการพักผ่อน (หัวข้อ 4.1.1.1) ที่เกี่ยวข้องกับชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไปจนส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า พักผ่อนไม่เพียงพอและอาจนำไปสู่อันตรายแก่ชีวิต อันเป็นผลจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการได้แก่ ปัจจัยเชิงวัฒนธรรมที่แรงงานในอุตสาหกรรมส่งต่อแนวปฏิบัติจากรุ่นสู่รุ่นผ่านวาทกรรมกองถ่าย 24 ชั่วโมง ปัจจัยด้านการผลิต ซึ่งเกี่ยวข้องกับงบประมาณการผลิตของนายทุน/ผู้ว่าจ้าง ที่มีอยู่อย่างจำกัด จนกลายเป็นการบีบบังคับให้แรงงานต้องทำงานติดต่อกันหลายชั่วโมงในสภาวะจำยอม รวมไปถึงการบริหารจัดการในกองถ่ายที่อาจจะส่งผลต่อปัญหาสุขภาพหากไม่ได้รับการควบคุมเวลาที่ดีพอ ปัจจัยเชิงโครงสร้าง ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายซึ่งแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ที่มีสถานะเป็นแรงงานนอกระบบ ไม่สามารถได้รับการคุ้มครองตาม พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้เช่นเดียวกับแรงงานในระบบ จน

กลายเป็นการเปิดโอกาสให้นายทุน/ผู้ว่าจ้างฉกฉวยประโยชน์จากข้อบกพร่องดังกล่าว ดังนั้นปัจจัยทั้ง 3 ประการส่งผลให้แรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยคาดหวังได้แค่เพียง “กลไกตลาด” ซึ่งเป็นข้อกำหนดที่ผู้คนในวงการตกลงร่วมกันเท่านั้น โดยไม่ได้มีแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจนมากไปกว่ามนุษยธรรมของผู้ว่าจ้างและธรรมเนียมปฏิบัติในกองถ่ายที่สืบทอดกันมา

“เนื่องจากอุตสาหกรรมภาพยนตร์บ้านเรายังไม่ได้พัฒนามากพอ ทำให้การรวมกลุ่มคนทำงานวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อสร้างอำนาจต่อรองกับนายทุนหรือกับรัฐบาลยังไม่เป็นรูปเป็นร่าง... เมื่อเป็นเช่นนี้การต่อรองของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์จะน้อยลงไปด้วย ก็จะใช้กลไกตลาดเป็นหลัก อย่างเช่น งานนี้ทำคิวเป็นแบบนี้ คิว 16 ชั่วโมง ค่าแรงเท่านี้ ถ้าคุณไม่รับ คนอื่นก็รับ”

(อนุชา บุญยวรรธนะ, สัมภาษณ์ 25 กุมภาพันธ์ 2564)

ภายใต้การบีบบังคับของนายทุน/ผู้ว่าจ้าง ด้วยเหตุนี้ อนุชา บุญยวรรธนะ นายกสมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ ได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหabeื้องต้นด้วยกลไกเชิงวัฒนธรรมในกองถ่าย เพื่อสร้างธรรมเนียมปฏิบัติด้านชั่วโมงการทำงาน ผ่านการเทิร์นอะราวด์ (Turnaround) ซึ่งหมายถึงระยะเวลาการพักผ่อนของแรงงานเพื่อวนกลับมาทำงานอีกครั้ง ต้องถูกกำหนดชั่วโมงให้สอดคล้องกับการพักผ่อนที่เพียงพอ ซึ่งการเทิร์นอะราวด์ (Turnaround) สามารถรองรับชั่วโมงการทำงานที่แตกต่างกันของกองถ่ายในแต่ละประเภทได้อย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นกองถ่ายภาพยนตร์ ละคร ซีรีส์ โฆษณา ฯลฯ และเป็นการป้องกันปัญหาด้านสุขภาพของแรงงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้

“เท่าที่คิดมาในระยะเริ่มต้น การกำหนดมาตรฐานของคิวมันคงยาก... เรามองว่าอาจเริ่มจากการ ‘เทิร์นอะราวด์’ ก่อน เป็นอะไรที่เข้าใจได้ง่ายที่สุด ทุกคนอาจจะเห็นพ้องต้องกัน เพราะคงไม่มีใครอยากถ่ายถึงตี 3 แล้วมานัด 6 โมงเช้า ทีมงานได้พักหนึ่งชั่วโมง มันเป็นทางสุขภาพ และอาจจะสูญเสียบุคลากรในระยะยาว... ถ้าเราคุยเรื่องหลักการเบื้องต้นให้มีขั้นต่ำได้ เช่น 8 ชั่วโมง ไม่เกินนี้ สมมติว่าคุณถ่ายถึง 4 ทุ่ม คุณนัด 6 โมงเช้าได้ คุณถ่ายถึงเที่ยงคืน คุณนัด 8 โมงเช้าคุณถ่ายตี 2 นัด 10 โมงเช้า เพื่อให้ทีมงานมีเวลาได้พัก”

(อนุชา บุญยวรรธนะ, สัมภาษณ์ 25 กุมภาพันธ์ 2564)

การเทิร์นอะราวด์ (Turnaround) เปรียบเสมือนการแก้ไขปัญหาด้วยเงื่อนไขขั้นต่ำที่สุดท่ามกลางสถานการณ์ที่ยังไม่สามารถควบคุมชั่วโมงการทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งหมายถึงชั่วโมงการหยุดพักของแรงงานก่อนเริ่มงานในวันต่อไปจะต้องถูกกำหนดบนพื้นฐานของสุขภาพและการพักผ่อนที่เพียงพอเป็นสำคัญ และเป็นวิธีที่มุ่งขยายผลผ่านหลักปฏิบัติทางวัฒนธรรมในกองถ่าย ที่กลุ่มแรงงานสามารถร่วมมือกันเรียกร้องให้มีการปรับใช้กลไกดังกล่าวเพื่อต่อรองกับนายทุน/ผู้ว่าจ้างได้

เช่นเดียวกับสหรัฐอเมริกา ที่แม้จะเป็นอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่มีมูลค่ามหาศาลได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีชื่อเสียงด้านความปลอดภัยในกองถ่าย แต่ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานเกิน 12 ชั่วโมง ยังคงเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของแรงงานในกองถ่ายมาจนถึงปัจจุบัน อย่างไรก็ตามความแตกต่างที่เห็นได้ชัดเจนระหว่างกองถ่ายทำภาพยนตร์ไทยและกองถ่ายในต่างประเทศต่อประเด็นดังกล่าวคือ กลไกเชิงวัฒนธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาภายในกองถ่ายล้วนถูกขับเคลื่อนด้วยกลุ่มแรงงานและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในระบบนิเวศอย่างเข้มข้น อาทิ แคมเปญรณรงค์เรียกร้องความเป็นธรรมของกลุ่มแรงงาน หรือการพูดถึงปัญหาผ่านสื่อมวลชน เพื่อสร้างความตระหนักถึงอันตรายของการทำงานเกินเวลาและแสวงหาการแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม ยกตัวอย่างเช่น

กรณีศึกษาในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ฮอลลีวูดที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนเชิงวัฒนธรรมในกองถ่ายเกิดขึ้นผ่านการรณรงค์ภายใต้แคมเปญ “12 ON/12 OFF” ในปี 2003 ที่กลุ่มแรงงานในกองถ่ายเรียกร้องให้จำกัดชั่วโมงการทำงาน 12 ชั่วโมงต่อวัน โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสียงสะท้อนไปยังค่ายผู้ผลิตภาพยนตร์ โปรดิวเซอร์ ฝ่ายจัดการกองถ่าย ให้ตระหนักถึงความสำคัญของชั่วโมงการทำงานและความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุทางรถยนต์ อันเนื่องมาจากความเหนื่อยล้าจากชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและการจัดตารางเวลาที่ไม่เป็นธรรม โดยแคมเปญ “12 ON/12 OFF” ได้ถือกำเนิดขึ้นบนหลักความเชื่อ (Credo) ดังต่อไปนี้

“ในฐานะปัจเจกชน เราเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนที่ทำงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์มีสิทธิ์ที่จะได้ใช้ชีวิตอย่างสนุกสนานนอกเวลาทำงาน ที่รวมไปถึงมิตรภาพ ครอบครัวและการนอนหลับ

ในฐานะผู้จัดการ เราเชื่อว่าช่วงเวลาการทำงานที่ยาวนานอาจเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ในบางครั้ง แต่มันไม่อาจเป็นเช่นนั้นหากต้องทำซ้ำแล้วซ้ำเล่าและไม่มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ

ในฐานะช่างฝีมือและช่างเทคนิค เป็นความรับผิดชอบของเราที่

จะต้องพูดถึงปัญหาเหล่านี้ เพื่อแสวงหาความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคน  
ในกองถ่าย

ในฐานะมนุษย์ เราเชื่อว่าสุขภาพ ความปลอดภัย และชีวิตของ  
ทุกคนมีมูลค่ามากกว่าสินค้าชิ้นใดก็ตามที่เราต้องแบกรับความเสี่ยงไป  
พร้อมกับมัน

ในฐานะองค์กร ความรับผิดชอบของเรายังรวมไปถึงการพัฒนา  
และส่งเสริมความรู้เพื่อส่งเสริมกฎพื้นฐานในการสร้างภาพยนตร์ที่มี  
มนุษยธรรมและมีความรับผิดชอบ”

(ที่มา: 12on12off.weebly.com, สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2564)

โดยหลักการข้างต้นได้ถูกต่อยอดและนำไปขยายผลเป็นการรณรงค์ของแรงงานในกองถ่าย  
ผ่านการสวมเสื้อที่ระบุ ‘กฎพื้นฐาน 3 ข้อ’ ได้แก่

- ทำงานไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน (No more than 12 hours of work)
- เทิร์นอะราวด์ไม่น้อยไปกว่า 12 ชั่วโมง (No less than 12 hours of Turnaround)
- ก่อนพักทานอาหารต้องทำงานไม่เกิน 6 ชั่วโมง (No more than 6 hours between meals)

(ที่มา: John Thornton Caldwell, 2008)



ภาพที่ 10 การรณรงค์แคมเปญ “12 ON/12 OFF” ด้วยการสวมเสื้อ

(ที่มา: 12on12off [Facebook], 2009)

นอกจากนี้ “12 ON/12 OFF” ภายใต้การนำของ Roderick E. Stevens และ Haskell Wexler ยังมีลักษณะเป็นองค์กรที่ไม่แสวงผลกำไร เพื่อจุดประสงค์ในการส่งเสริม ‘กฎพื้นฐาน 3 ข้อ’ และเรียกร้องสภาพการทำงานที่มีมนุษยธรรมให้กับแรงงาน ผ่านการถ่ายทอดแนวคิดและหลักปฏิบัติไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์เช่น กองถ่ายทำภาพยนตร์ เทศกาลภาพยนตร์ หรือโรงเรียนสอนภาพยนตร์ เป็นต้น และด้วยหลักปฏิบัติดังกล่าว ผนวกกับการร่วมตัวกันอย่างเข้มแข็งของกลุ่มแรงงานผู้ได้รับผลกระทบ จึงกล่าวได้ว่าแคมเปญ 12 ON/12 OFF เป็นกรณีศึกษาต้นแบบที่สำคัญ ในการพัฒนาโลกเชิงวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในกองถ่าย เพื่อคุ้มครองความเป็นธรรมด้านชั่วโมงการทำงานให้เกิดขึ้นท่ามกลางการเอารัดเอาเปรียบของนายทุน/ผู้ว่าจ้างที่มุ่งแสวงผลกำไรบนความเหน้อยล้าของแรงงาน ซึ่งในภายหลังได้ถูกต่อยอดจนสัมฤทธิ์ผลในระดับอุตสาหกรรม ในการประชุมที่จัดขึ้นทุก 4 ปีของสหภาพแรงงาน IATSE ครั้งที่ 67 (The 67<sup>th</sup> Quadrennial IATSE Convention) ปี 2013 ที่มติว่าด้วยเรื่องชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน (The Long Hours Resolution) ได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการเป็นเอกฉันท์จากผู้แทน 805 คนที่เข้าร่วมประชุม ซึ่งถูกขยายผลเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาที่ผู้วิจัยสรุปใจความสำคัญไว้ดังนี้

“ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน เป็นภัยร้ายที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคนทำงานในหลากหลายอุตสาหกรรม โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์ทางวิทยาศาสตร์และการแพทย์ระบุว่าการอดนอนและความเหน้อยล้าเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย สหภาพแรงงาน IATSE รับรู้ถึงประเด็นปัญหาด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพที่ดีของสมาชิก และยอมรับว่าปัญหาดังกล่าวเป็นเรื่องที่น่ากังวล เพื่อให้ได้รับการแก้ไขปัญหา IATSE จะดำเนินการสื่อสารปัญหาไปยังคณะกรรมการการจัดการความปลอดภัยของแรงงาน และเพิ่มความตระหนักต่อชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน อันเป็นเหตุให้เกิดการบาดเจ็บล้มป่วย และประสิทธิภาพการทำงานที่เสื่อมถอย

แนวทางการแก้ไขเพิ่มเติมคือการเรียกร้องให้บริษัทผู้ผลิตทั้งหมดรับรู้ตรงกัน บนมาตรฐานความปลอดภัย (Safety Guidelines) ของบริษัทว่า ความเหน้อยล้าอันล้นล้นเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยด้วยเช่นกัน”



แม้ว่าถ้อยแถลงข้างต้นจะไม่ได้มีแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน หรือไม่สามารถยับยั้งปัญหาที่ลุกลามอย่างต่อเนื่องได้ แต่ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าแคมเปญ 12 ON/12 OFF สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของการขับเคลื่อนเชิงวัฒนธรรมในกองถ่ายได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติต้นแบบที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้ปัญหาเรื่องชั่วโมงการทำงานเป็นที่พูดถึงในระดับอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น ตลอดจนสร้างความตระหนักรู้ให้กับแรงงานเป็นจำนวนมากได้อีกด้วย

อย่างไรก็ตาม อุตสาหกรรมภาพยนตร์ฮอลลีวูดยังคงพบเจอกับปัญหาเรื่องชั่วโมงการทำงาน และอุบัติเหตุจากความเหนื่อยล้าอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การผลักดันปัญหาด้านชั่วโมงการทำงาน ผ่านการรณรงค์เรียกร้องภายในกองถ่ายอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ ดังนั้นอีกหนึ่งกรณีศึกษาที่ผู้วิจัยหยิบยกมานำเสนอเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการแก้ไขปัญหาเชิงวัฒนธรรมจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในระบบนิเวศของอุตสาหกรรม คือการสร้าง ความตระหนักรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงแนวคิดและหลักปฏิบัติผ่านสถาบันสื่อมวลชนและการศึกษา ดังนี้

จากการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) บทความ *Hollywood's Grueling Hour & Drowsy-Driving Problem: Crew Member Speak out Despite Threat to Careers* โดย Anita Busch สำนักข่าว Deadline (2018) เป็นกรณีศึกษาที่สะท้อนให้เห็นว่าสื่อมวลชนด้านภาพยนตร์ในฮอลลีวูดมุ่งให้ความสำคัญต่อการพูดถึงปัญหาเพื่อสร้างความตระหนักถึงอันตรายจากชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ด้วยการตั้งข้อสังเกตถึงอุบัติเหตุทางรถยนต์ที่เกิดจากภาวะง่วงนอนขณะขับรถ (Drowsy Driving) หรือการหลับใน (Microsleep) ในขณะที่แรงงานขับรถกลับบ้าน อันเนื่องมาจากความเหนื่อยล้าจากการทำงานเกินเวลา และลุกลามไปถึงปัญหาด้านความสัมพันธ์กับครอบครัวที่จิตจางลงไป เพราะถูกชั่วโมงการทำงานดูดกลืนเวลาส่วนตัวไปจนหมดสิ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารกองถ่ายในฮอลลีวูดเมินเฉย ด้วยเหตุผลที่ว่า เป็น 'สิ่งที่เกิดขึ้นนอกกองถ่าย' และผลักดันความรับผิดชอบไปที่ปัจเจกบุคคล โดยละเลยปัจจัยด้านการผลิตในแง่ของงบประมาณที่บีบบังคับ และความเร่งรีบเพื่อผลสำเร็จของภาพยนตร์

บทความดังกล่าวเปิดโอกาสให้แรงงานในกองถ่ายที่ประสบปัญหา ได้มีพื้นที่ในการส่งเสียงเรียกร้องไปยังบุคลากรฝ่ายบริหารที่ดูแลรับผิดชอบด้านงบประมาณและการจัดการด้านเวลาในกองถ่าย และเปิดเผยข้อเท็จจริงให้สังคมได้รับรู้เป็นวงกว้างถึงความเสี่ยงที่ซ่อนอยู่เบื้องหลังอุตสาหกรรมบันเทิง อันเป็นสิ่งที่แรงงานไม่อาจแบกรับไว้ด้วยความสูญเสียทางร่างกายได้อีกต่อไป ซึ่งอุบัติเหตุที่พรากชีวิตแรงงานเหล่านี้กลายเป็นบทเรียนที่ถูกถ่ายทอดไปยังกลุ่มคนหนุ่มสาวที่กำลังก้าวเข้าสู่

อุตสาหกรรมได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผ่านการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยและการปลูกฝังทางวัฒนธรรมในกองถ่าย เพื่อแก้ไขปัญหาด้วยจิตวิญญาณแห่งความเยาว์วัย ซึ่งถูกนำเสนอผ่านบทสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“มหาวิทยาลัยภาพยนตร์กำลังสอนเรื่องนี้อยู่จริง ๆ (ชั่วโมงการทำงาน) ต้องให้เครดิตพวกเขาเลยที่กำลังพูดถึงเรื่องนี้ที่อยู่ในตอนนี่... บางทีคนรุ่นต่อไปอาจจะช่วยแก้ไขปัญหาในเชิงธรรมเนียมปฏิบัติที่เราทำอยู่ในตอนนี้ได้จริง ๆ”

Veteran crew member (Deadline.com, 2018)

“ถ้าคุณต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของอุตสาหกรรมนี้จริง ๆ คุณต้องเริ่มต้นด้วยหัวใจแห่งความเยาว์วัย”

Richard Jones (Deadline.com, 2018)

ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า ไม่เพียงสถาบันการศึกษาเท่านั้นที่ถ่ายทอดค่านิยมด้านชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมกับแรงงาน แต่สถาบันสื่อมวลชนก็เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนชุดความคิดและแนวปฏิบัติไปสู่สังคมเป็นวงกว้าง ซึ่งบทความนี้สะท้อนให้เห็นถึงความก้าวหน้าของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในต่างประเทศที่ปัจจัยเชิงโครงสร้างต่างเกื้อหนุนกันอย่างเป็นระบบนิเวศเพื่อผลักดันผลประโยชน์สูงสุดสู่แรงงาน โดยในบริบทของสังคมไทย สามารถพบเห็นความเคลื่อนไหวเหล่านี้ได้จากสื่อมวลชนนอกกระแสหรือวงเสวนาขนาดเล็กในโอกาสต่าง ๆ เท่านั้น และเป็นสิ่งที่ไม่สามารถพบเห็นได้เท่าที่ควรจากสื่อมวลชนกระแสหลักของประเทศไทย

กรณีศึกษาจากอุตสาหกรรมต้นแบบที่ส่งเสริมชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรมและสนับสนุนการสร้างความรู้ผ่านสถาบันการศึกษา สถาบันสื่อมวลชน และการรณรงค์เรียกร้องของแรงงาน นับเป็นกลไกเชิงวัฒนธรรมของอุตสาหกรรมที่อาศัยการแทรกซึมผ่านวิถีคิดและวิถีปฏิบัติของบุคลากรวิชาชีพ เช่นเดียวกับวิธีการเทิร์นอะราวด์ (Turnaround) ตามข้อเสนอของ อนุชา บุญยวรรธนะ อย่างไรก็ตามแนวปฏิบัติทางวัฒนธรรมอาจนำมาซึ่งแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ใช้เวลายาวนาน เนื่องด้วยข้อจำกัดที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบริบทสังคม ตลอดจนมนุษยธรรมของนายทุน/ผู้ว่าจ้าง ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ ด้วยเหตุนี้แนวทางการคุ้มครองชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรมให้กับแรงงาน ไม่เพียงอาศัยกลไกเชิงวัฒนธรรมเท่านั้น แต่ผู้วิจัยมองว่าควรพิจารณาหลักการทางกฎหมาย/ข้อบังคับ และ

การสนับสนุนจากภาครัฐควบคู่กันไปด้วย เพื่อให้การแก้ไขปัญหานั้นไปด้วยความชัดเจนยิ่งขึ้น แม้ว่าแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านชั่วโมงการทำงานด้วยหลักการทางกฎหมายยังไม่เป็นที่พบเห็นในประเทศไทย ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงนำเสนอกรณีศึกษาจากอุตสาหกรรมภาพยนตร์ต้นแบบในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย/ข้อบังคับ ดังต่อไปนี้

จากการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ในหัวข้อ *Jeffords Rules: Hollywood Based Film Production Guild & Union Rule by Subject* โดย Director Guild of America (2019) ผู้วิจัยพบว่า ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ฮอลลีวูด ‘กฎของเจฟฟอร์ด’ (Jeffords Rule) เป็นข้อบังคับที่ถูกนำมาปรับใช้ร่วมกับสหภาพแรงงานและสมาคมวิชาชีพด้านภาพยนตร์ของสหรัฐอเมริกา ทั้งสหภาพแรงงานภาพยนตร์และละครเวที (IATSE) สมาคมผู้กำกับภาพยนตร์แห่งสหรัฐอเมริกา (DGA) สหภาพนักแสดงภาพยนตร์ โทรทัศน์ และศิลปินวิทยุแห่งสหรัฐอเมริกา (SAG-AFTRA) เป็นต้น เพื่อกำหนดเงื่อนไขในการทำงานให้มีความชัดเจนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดชั่วโมงการทำงาน อย่างเป็นรูปธรรม ที่ครอบคลุมการทำงานในเวลาปกติ ช่วงพักทานอาหาร ช่วงเวลาเทิร์นอะราวด์ การทำงานล่วงเวลา รวมไปถึงค่าตอบแทนที่แรงงานจะได้รับในกรณีที่ต้องทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมง หรือ ค่าปรับในกรณีที่แรงงานไม่ได้รับประทานอาหารตรงตามเวลา เป็นต้น

ยกตัวอย่างเช่น การกำหนดตารางระยะเวลาการพักผ่อนหรือการเทิร์นอะราวด์ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรในกองถ่ายภายใต้ความดูแลของสหภาพแรงงานสามารถยึดถือเป็นหลักปฏิบัติได้



THE CINE-WORKERS AND CINEMA THEATRE WORKERS (REGULATION OF EMPLOYMENT) RULES (1984) ที่เปรียบเสมือนกฎหมายระดับพระราชบัญญัติของประเทศอินเดีย ซึ่งพูดถึงการกำหนดเงื่อนไขและข้อบังคับในการจ้างงานแรงงานภาพยนตร์ (Cine-Workers) และแรงงานโรงภาพยนตร์ (Cinema Theatre Workers) ผู้วิจัยพบว่ากฎหมายฉบับดังกล่าวมีลักษณะสำคัญต่อการคุ้มครองชั่วโมงการทำงานของแรงงานดังนี้

มีการนิยามอาชีพทางกฎหมาย ซึ่ง “แรงงานภาพยนตร์” (Cine-Workers) หมายถึง ผู้ที่ได้รับการว่าจ้างโดยตรง ผ่านผู้รับเหมาหรือบุคคลอื่นใดที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตภาพยนตร์เพื่อทำงานเป็นศิลปิน (รวมไปถึงนักแสดง นักดนตรี นักเต้น) หรือเพื่อทำงานอื่นใดที่ต้องใช้ทักษะ ไม่ใช่ทักษะ ทำงานฝีมือ กำกับดูแล งานเทคนิค งานด้านศิลปะ หรืออื่น ๆ

ห้ามไม่ให้จ้างแรงงานภาพยนตร์ (Cine-Workers) โดยไม่มีการทำสัญญา ผู้ผลิตภาพยนตร์ต้องทำข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรกับแรงงาน โดยต้องระบุลักษณะงานที่มอบหมายให้กับลูกจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการที่แรงงานจะได้รับซึ่งสัญญาต้องเป็นไปตามรูปแบบที่กฎหมายกำหนด โดยมีการระบุข้อตกลงระหว่างผู้ว่าจ้างและแรงงานด้านชั่วโมงการทำงานดังต่อไปนี้

(ที่มา: The Cine-Workers and Cinema Theatre Workers Act, 1981, P.2-3)

- (1) ชั่วโมงการทำงานต่อหนึ่งวันต้องไม่เกินแปดชั่วโมงติดต่อกัน (พักเบรก 1 ชั่วโมง)
- (2) ทำงาน 6 วันต่อหนึ่งสัปดาห์ ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์ และไม่ต้องทำงานในวันอาทิตย์และวันหยุดนักขัตฤกษ์
- (3) แรงงานภาพยนตร์ (Cine-Workers) ต้องไม่ทำงานติดต่อกันเกินห้าชั่วโมงโดยไม่หยุดพัก
- (4) ช่วงเวลาระหว่างการเลิกงานและการกลับมาทำงานอีกครั้งต้องห่างกันไม่ต่ำกว่า 12 ชั่วโมง
- (5) ในกรณีที่แรงงานภาพยนตร์ (Cine-Workers) ต้องเข้าเตรียมงานเร็วกว่าระยะเวลาที่กำหนด ต้องได้รับค่าตอบแทนพิเศษเป็นรายชั่วโมงจากโปรดิวเซอร์

(6) ในกรณีที่แรงงานภาพยนตร์ (Cine-Workers) ทำงาน  
ล่วงเวลา ต้องได้รับค่าตอบแทนพิเศษเป็นรายชั่วโมงจาก  
โปรดิวเซอร์

(ที่มา: The Cine-Workers and Cinema Theatre Workers Rules, 1984, P.6)

จากลักษณะทางกฎหมายข้างต้น กล่าวได้ว่าอุตสาหกรรมภาพยนตร์ของประเทศอินเดีย นำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาชั่วโมงการทำงานด้วยกลไกทางกฎหมาย ที่สามารถคุ้มครองบุคลากรทางภาพยนตร์ให้มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ดังนั้นการมีกฎหมายเฉพาะทางและนิยามอาชีพที่ชัดเจน จึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ภาครัฐมอบให้แก่แรงงานเพื่อนำไปต่อรองกับผู้ว่าจ้างบนพื้นฐานความเป็นธรรม และปิดโอกาสไม่ให้เกิดการบีบบังคับด้วยชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานได้อีกด้วย

นอกจากนี้การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ในหัวข้อ Joint Memorandum Circular No.1: Guidelines Governing the working conditions and occupational safety and health of workers in the Audio-Visual Production (2020) ผู้วิจัยพบว่า ฟิลิปปินส์เป็นอีกหนึ่งประเทศต้นแบบที่สนับสนุนแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ด้วยกฎระเบียบและข้อบังคับทางจากภาครัฐ ซึ่งจะมีส่วนช่วยคุ้มครองสวัสดิการและความเป็นอยู่ที่ดีให้กับแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยประกาศ Joint Memorandum Circular มีลักษณะเป็นข้อกำหนดในการทำงาน ที่จัดทำขึ้นโดยความร่วมมือของกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Department of Labour and Employment) และ สภาพัฒนาภาพยนตร์แห่งฟิลิปปินส์ (Film Development Council of the Philippines) เพื่อรับรองสภาพการทำงานที่ดีและปกป้องความปลอดภัยให้กับแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดเงื่อนไขและสัญญาการจ้างงาน ส่งเสริมมาตรการด้านความปลอดภัยในกองถ่าย ต่อต้านการล่วงละเมิดทางเพศ รวมไปถึงควบคุมชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสม เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยหยิบยกลักษณะเด่นที่สำคัญของเอกสารดังกล่าวมานำเสนอ ดังนี้

**มาตราที่ 3** (Section 3) มีการนิยามความหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไว้อย่างหลากหลาย และครอบคลุมไปถึงศัพท์เฉพาะต่าง ๆ เช่น

“การผลิตสื่อภาพและเสียง” (Audio-Visual Production)  
หมายถึง กระบวนการภายในอุตสาหกรรมภาพและเสียงที่เกี่ยวข้องกับ  
การสร้างสรรค์ การพัฒนา การผลิตเนื้อหาประเภทภาพและเสียงไม่ว่า  
จะในรูปแบบใดก็ตาม (โทรทัศน์ ภาพยนตร์ หรือสื่อดิจิทัล)

“ทีมงานผลิตสื่อภาพและเสียง” (Audio-Visual Production Staff) หมายถึง บุคลากรตามรายชื่อต่อไปนี้ ซึ่งไม่จำกัดแค่เพียง ผู้กำกับ ผู้ช่วยผู้กำกับ ผู้กำกับภาพ ผู้ออกแบบงานสร้าง ฝ่ายจัดการกองถ่าย ฝ่ายจัดการสถานที่ ทีมงานฝ่ายเทคนิคต่าง ๆ

“แรงงาน” (Workers) หมายถึง ทีมงานทุก ๆ คนที่เกี่ยวข้องในการผลิต ซึ่งไม่จำกัดแค่เพียง ผู้กำกับ ผู้ช่วยผู้กำกับ ผู้กำกับภาพ ผู้ออกแบบงานสร้าง ฝ่ายจัดการกองถ่าย ฝ่ายจัดการสถานที่ ทีมงานฝ่ายเทคนิคต่าง ๆ

“เอกสารเรียกทีมงาน” (Call Sheet) หมายถึง ตารางใด ๆ ก็ตามที่ระบุถึงสถานที่ถ่ายทำ วันและเวลา ที่แรงงานควรปฏิบัติงาน รวมไปถึงช่องทางการติดต่อ เวลาในระหว่างวัน ช่วงเทิร์นอะราวด์ (Turnaround) ข้อมูลของบุคลากรที่จะเข้าทำงานในแต่ละวัน

“การเทิร์นอะราวด์” (Turnaround Time) หมายถึง ระยะเวลา 12 ชั่วโมงเพื่อการพักผ่อน ระหว่างช่วงเลิกงานจนถึงการกลับมาทำงานในวันต่อไป

(ที่มา: FDCP-DOLE Joint Memorandum Circular No.1, 2020)

ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าบทนิยามข้างต้น นอกจากจะแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจต่อการทำงานในอุตสาหกรรมแล้ว ยังเป็นส่วนสำคัญในการสร้างขอบเขตที่ชัดเจนให้เกิดขึ้น เพื่อขยายความคุ้มครองไปสู่พรมแดนของแรงงานในภาพยนตร์โดยเฉพาะ ที่จะมีกลุ่มแรงงานเป็นศูนย์กลางผู้ได้รับผลประโยชน์โดยแท้จริง

**มาตรา 4** (Section 4) แนวทางการทำงานโดยทั่วไป ให้ความคุ้มครองสภาพการทำงานของแรงงานด้วยการกำหนดเงื่อนไขที่เป็นธรรม เช่น

**นโยบาย No Contract, No Work** ห้ามมิให้แรงงานทำข้อตกลงหรือให้บริการด้านการผลิตใด ๆ หากไม่ได้ทำสัญญาที่ตรงตามข้อบังคับฉบับนี้ (JMC) ซึ่งจะมีผลบังคับทางกฎหมายโดยสมบูรณ์ในเขตอำนาจศาลใด ๆ ก็ตามภายในประเทศ นักแสดงและฝ่ายการผลิตต้องมี

สัญญากำหนดเงื่อนไขการว่าจ้างที่ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ใน  
ข้อบังคับฉบับนี้

CONTRACT BETWEEN THE PRODUCER AND THE WORKER/TALENT	
Company:	Date:
Date of Employment:	Worker/Talent's Name:
Production Title:	Address:
Production Number:	Telephone Number:
Role:	SSS Number:
Daily Rate:	TIN:
Weekly Rate (If Applicable):	Wardrobe supplied by worker/talent Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
	If so, number of outfits _____
	Monetary Value _____
Monthly Rate (If Applicable):	Date of Worker/Talent's Next Engagement:

THIS CONTRACT, made this \_\_ day of \_\_\_\_\_, 20\_\_, between \_\_\_\_\_, hereinafter called "\_\_\_\_\_", and \_\_\_\_\_, hereinafter called "Audio-Visual Worker/Talent".

WITNESSETH:

1. PROJECT, ROLE, SALARY AND GUARANTEE: Producer hereby engages Worker/Talent to render services as such in the role of \_\_\_\_\_, in project, the working title of which is now \_\_\_\_\_, at the salary of \_\_\_\_\_ per "day / week / month". Worker/Talent accepts such engagement upon the terms specified in the JMC.
2. TERM: The term of employment shall begin on \_\_\_\_\_ and shall continue thereafter until the completion of their engagement.
3. WORKER/TALENT'S ADDRESS/EMAIL: All notices should be sent in the address or electronic mail of the worker/talent duly acknowledged.
4. WORKER/TALENT'S TELEPHONE: The Worker/Talent must keep the Producer's casting office or the assistant director of said project advised as to where the Worker/Talent may be reached by telephone without unreasonable delay. The current telephone number of the worker/talent is \_\_\_\_\_.
5. Any stipulation in this contract may not be waived without the WORKER/TALENT and PRODUCER's written consent.

IN WITNESS WHEREOF, the parties have executed this contract on the day and year first above written.

**WORKER/TALENT:** \_\_\_\_\_ **PRODUCER:** \_\_\_\_\_

(Name) (Name)

ภาพที่ 12 สัญญาจ้างงานระหว่างโปรดิวเซอร์และแรงงาน  
(ที่มา: FDCP-DOLE Joint Memorandum Circular No.1, 2020)

**ชั่วโมงการทำงาน (Hours of Work)** ชั่วโมงทำงานปกติของ  
แรงงานผลิตสื่อภาพและเสียงต้องไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง ต้องไม่เกิน 16  
ชั่วโมงต่อวัน (ไม่รวมช่วงทานอาหาร) หากจำเป็นต้องทำงานเกิน 8  
ชั่วโมงต่อวัน ชั่วโมงการทำงานจริงสูงสุดต้องไม่เกิน 16 ชั่วโมงภายใน  
ระยะเวลา 24 ชั่วโมง



**การทำงานล่วงเวลา (Overtime)** ชั่วโมงการทำงานปกติคือ 8 ชั่วโมงต่อวัน การทำงานล่วงเวลาอาจขยายเป็น 16 ชั่วโมงในกรณีพิเศษ อย่างไรก็ตามชั่วโมงการทำงานต้องไม่เกิน 60 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์ สำหรับในวันทำงานปกติที่เกิน 8 ชั่วโมง แรงงานมีสิทธิได้รับ 25% ของอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง เว้นแต่จะมีการกำหนดอัตราที่ดีกว่าไว้ในสัญญา และควรมีการจ่ายค่าล่วงเวลาเพิ่มเติมให้สำหรับการทำงานในวันหยุด หรือในช่วงเทศกาล

**การเทิร์นอะราวด์ (Turnaround Time)** โปรดิวเซอร์ต้องจัดให้มีช่วงเวลาพักระหว่างสิ้นสุดการทำงาน ไปจนถึงการเริ่มงานในวันต่อมาไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง และจะต้องมีการกำหนดบทยกโทษหากไม่ได้มีเวลาพักผ่อนตามข้อกำหนด

**ช่วงรับประทานอาหาร (Meal Periods)** ผู้ผลิตต้องจัดให้มีเวลาพักทานอาหารแก่แรงงานไม่น้อยกว่า 60 นาที ซึ่งไม่สามารถขดเชยได้ และจะต้องมีการพักทานอาหารทุก 6 ชั่วโมงนับตั้งแต่เริ่มต้นทำงาน โดยให้กำหนดเวลาผ่อนผันลิบห้านาทีสำหรับอาหารทุกมื้อ หลังจากนั้น ผู้ผลิตจะต้องถูกคิดค่าปรับในทุก ๆ ครึ่งชั่วโมงที่ล่วงเลยไป หากไม่มีเวลาพักทานอาหารให้แก่แรงงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

(ที่มา: FDCP-DOLE Joint Memorandum Circular No.1, 2020)

การกำหนดแนวทางด้านแรงงานในอุตสาหกรรมภาพและเสียง (Audio-Visual Industries) ของประเทศฟิลิปปินส์ เป็นกรณีศึกษาต้นแบบที่สะท้อนให้เห็นถึงความก้าวหน้าครั้งสำคัญต่อการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของแรงงานอันเป็นรากฐานของการผลิตภาพยนตร์ทั้งปวง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้ามามีบทบาทของภาครัฐต่อการควบคุมชั่วโมงการทำงานให้มีความเหมาะสม แม้ว่าจะระยะเวลาทำงานไม่เกิน 16 ชั่วโมงตามข้อกำหนดจะยังคงเป็นจำนวนที่มากอยู่หากเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมภาพยนตร์ฮอลลีวูด (สหรัฐอเมริกา) หรือบอลลีวูด (อินเดีย) แต่การกำหนดเงื่อนไขทดแทนอื่น ทั้งด้านการทำงานล่วงเวลา (Overtime) หรือการเทิร์นอะราวด์ (Turnaround) สามารถเป็นหลักประกันให้กับแรงงานได้ว่า พวกเขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีขอบเขตโดยไม่ต้องแลกมาด้วยหยาดเหงื่อแรงกายที่เกินความจำเป็น สอดคล้องไปกับข้อเสนอของ อนุชา บุญยวรรธนนะ ที่ระบุว่า หากยังไม่

สามารถกำหนดมาตรฐานของชั่วโมงการทำงานได้ ควรเริ่มต้นจากการเทิร์นอะราวด์ (Turnaround) เป็นลำดับแรก เพราะเป็นสิ่งที่ปฏิบัติตามได้ง่ายและทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกัน ดังนั้นประกาศ *Joint Memorandum Circular No.1* (2020) ได้สะท้อนให้เห็นแล้วว่าในระยะเริ่มต้น ข้อกำหนดจากความร่วมมือของภาครัฐเป็นกลไกที่สามารถผลักดันให้เกิดขึ้นได้จริง โดยไม่ทอดทิ้งให้แรงงานต้องอาศัยกลไกเชิงวัฒนธรรมในกองถ่ายเพียงอย่างเดียว

จากการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) อุตสาหกรรมภาพยนตร์ต้นแบบทั้ง 3 ประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา อินเดีย และฟิลิปปินส์ ในประเด็นเรื่องการคุ้มครองชั่วโมงการทำงาน ผู้วิจัยพบว่า การแก้ไขปัญหาจำเป็นต้องอาศัยกลไกเชิงวัฒนธรรม และกลไกทางกฎหมาย/ข้อบังคับควบคู่กันไป เพื่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาที่ประสบผลสำเร็จในระยะยาว ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมผ่านสถาบันสื่อมวลชน สถาบันการศึกษา หรือการรณรงค์เรียกร้องของกลุ่มแรงงาน เพื่อสร้างความตระหนักรู้ถึงปัญหาเรื่องชั่วโมงการทำงานให้ไหลเวียนเข้าสู่ชุดความคิดของบุคลากรวิชาชีพ ตลอดจนการให้ความคุ้มครองผ่านกฎหมายและข้อบังคับ เพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการคุ้มครองชั่วโมงการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ด้วยความร่วมมือของภาครัฐ กระบวนการดังกล่าวล้วนเป็นวิธีการที่เหมาะสมแก่การประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยทั้งสิ้น

ในแง่การประยุกต์ใช้ผู้วิจัยมีข้อเสนอให้ คณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ ร่วมบูรณาการหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งค่ายผู้ผลิตภาพยนตร์ โปรดักชันเฮาส์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ ในการจัดประชุมหาข้อตกลงเรื่องชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรมให้กับกลุ่มแรงงานในกองถ่าย พร้อมกันนี้ยังจำเป็นต้องขยายผลให้เป็นที่ยอมรับกับทุกฝ่ายเพื่อยึดถือเป็นหลักปฏิบัติร่วมกัน ทั้งในวิธีการควบคุมชั่วโมงการทำงานให้มีขอบเขตชัดเจน กำหนดช่วงทานอาหารและบทลงโทษในกรณีที่ผู้ว่าจ้างไม่ปฏิบัติตาม หรือสนับสนุนการเทิร์นอะราวด์ที่เหมาะสมในกองถ่ายทุกประเภท และอาจปรับใช้ ประกาศ *Joint Memorandum Circular No.1* (2020) จากประเทศฟิลิปปินส์เป็นแนวทางพัฒนาต้นแบบเพื่อคุ้มครองชั่วโมงการทำงานให้กับอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยในระยะเริ่มต้น เนื่องจากเป็นแนวทางที่มีความชัดเจน และเข้าถึงการทำงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ดังนั้นภายหลังจากการหาข้อตกลงร่วมกันกับทุกฝ่ายแล้ว ควรมีการจัดทำเป็นประกาศ/ข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เป็นรูปธรรมโดยมีกลไกความยุติธรรมเข้ามามีบทบาทเกี่ยวข้อง ตลอดจนการส่งเสริมให้สถาบันสื่อมวลชนสร้างความตระหนักรู้ถึงปัญหาเรื่องชั่วโมงการทำงานของแรงงานกลุ่ม *Below the line* ให้มีความสอดคล้องไปกับสถานการณ์

ปัจจุบัน เพื่อให้สังคมรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของการทำงานหนักของแรงงานเทียบเท่ากับดารานักแสดง หรือบุคลากรฝ่ายสร้างสรรค์ด้านอื่น ๆ

สรุปแนวทางที่ 2 **คุ้มครองชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรมให้กับแรงงานในกองถ่าย** กล่าวได้ว่าชั่วโมงการทำงานของแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ไทย อาศัยเพียงกลไกตลาด มนุษยธรรมของผู้ว่าจ้าง หรือธรรมเนียมปฏิบัติในกองถ่ายเป็นหลัก โดยไม่มีการควบคุมที่ชัดเจนจากภาครัฐ ดังนั้น **เป้าหมายในระยะเริ่มต้น** ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอให้ผู้ว่าจ้างและภาคแรงงาน พัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยการเทิร์นอะราวด์ (Turnaround) ที่จะเป็นการกำหนดชั่วโมงพักผ่อนก่อนเริ่มงานในวันต่อไปบนพื้นฐานของการพักผ่อนที่เพียงพอ ซึ่งจะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาเรื่องการทำงานล่วงเวลาที่เรื้อรังและอยู่คู่กับแรงงานมาอย่างยาวนานได้ แม้จะเป็นเพียงการขยายผลผ่านหลักปฏิบัติทางวัฒนธรรมของแรงงานในกองถ่ายเท่านั้น แต่ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าท่ามกลางสถานการณ์ปัญหาในปัจจุบัน ไม่สามารถอาศัยเพียงการขับเคลื่อนด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือใครคนใดคนหนึ่งได้ ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ จำเป็นต้องผลักดันให้เกิดกลไกทางกฎหมาย/ข้อบังคับควบคู่กันไป เพื่อสนับสนุนกลไกเชิงวัฒนธรรมด้วยความเข้าใจและไม่ปล่อยให้แรงงานต้องดำเนินการเพียงลำพัง ซึ่งจะเป็นแนวทางที่ช่วยพัฒนาชุดความคิดของบุคลากรในอุตสาหกรรม เคียงคู่ไปกับการพัฒนาข้อบังคับที่จะคุ้มครองความเป็นธรรมให้กับแรงงานในระยะยาว

### 5.1.3 แนวทางที่ 3 ส่งเสริมการศึกษาด้านภาพยนตร์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ

แนวทางส่งเสริมการศึกษาด้านภาพยนตร์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของการทำงานในกองถ่าย เป็นข้อเสนอที่พัฒนาขึ้นจากการสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจประเด็นเรื่องสภาวะทางจิตใจและอารมณ์ (หัวข้อ 4.1.2.3) ตลอดจนปัญหาคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์หรือนักศึกษาจบใหม่ที่กำลังก้าวเข้าสู่เส้นทางอาชีพในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย โดยผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าการไม่สามารถรับมือกับความเครียดในกองถ่าย และความรู้สึกสับสนต่อเส้นทางในอนาคตที่คาดเดาไม่ได้ ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการเรียนการสอนด้านภาพยนตร์ในระดับมหาวิทยาลัยที่ไม่สอดคล้องกับการทำงานจริงในกองถ่ายและไม่ได้เตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาได้อย่างเหมาะสม อ้างอิงจากบทสัมภาษณ์ของกลุ่มแรงงานในกองถ่ายที่วิพากษ์หลักสูตรด้านภาพยนตร์ของมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

“...ไปฝึกงานแบบเต็มมหาลัยทั่วไป ปี 3 เราได้เห็นระบบการทำงานที่จริงจัง ๆ ครั้งแรก มันเป็นระบบมากกว่าสิ่งที่เราได้เรียนในมหาลัย... คือไปฝึกงานทีเดียว ได้อะไรที่มากกว่าตอนเรียน 3 ปี กล้าพูดตรงนั้นเลย จริง ๆ ในแง่ของโปรคักชั่น”

(มาร์ค นามสมมติ, ผู้ช่วยผู้กำกับที่หนึ่ง, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2564)

**“นักศึกษาฝึกงาน 1:** ในหลักสูตรไม่มีอะไรสอนสิ่งนี้เลย พวกหนูรู้จากการไปออกกองกับรุ่นพี่แล้วก็ออกไปทำงาน

**นักศึกษาฝึกงาน 2:** ใช้ รู้จากประสบการณ์ล้วน ๆ เขาไม่ได้สอนอะไรเลย ที่มหา'ลัย สอนแค่ครีเอทีฟ (Creative) ในแง่ที่ว่า ‘เราจะคิดหนังมาได้อย่างไร ถ่ายอย่างไร ใช้กล้องอะไร จัดไฟอย่างไร’ มากกว่า

**นักศึกษาฝึกงาน 1:** ถ้าพูดถึงหลักสูตร ก็มีไม่เคยพูดถึงเรื่องนี้ว่า ‘จริง ๆ แล้วหลักสูตรมีปัญหาหรือเปล่า?’ ก็มีปัญหา... เพราะว่าเราไม่เคยสอนว่า เราจะต้องออกกองกันกี่ชั่วโมง ไม่เคยสอนวางเบรกดาวน์ (Breakdown) คนที่เป็น ผู้ช่วยผู้ช่วยผู้กำกับต้องไปเรียนรู้อาจากรุ่นพี่ข้างนอก จากการอ่านเบรกดาวน์ (Breakdown) เยอะ ๆ ของทุกกองที่ไปลองอ่านมาเอง ใช้สัญชาตญาณของการไปออกกองเยอะ ๆ มาเอง ไม่เคยบอกว่า ‘จะต้องเผื่อเวลาเซตเท่านั้นจะได้ไม่เจออุบัติเหตุนะ’ แล้วเรื่องเซฟตี้มีตติ้ง (Safety Meeting) ก็ไม่เคยสอนเลย ไม่เคยรู้มาก่อนเลยว่าต้องมีด้วย”

(กลุ่มนักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์, สัมภาษณ์ 26 พฤษภาคม 2564)

ความไม่สอดคล้องกันระหว่างการศึกษากับการทำงานจริง ส่งผลให้นักศึกษาจบใหม่ไม่เข้าใจรูปแบบการทำงานจริงในกองถ่าย ปรับตัวได้ช้า เกิดปัญหาระหว่างการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจ จนไม่สามารถแบกรับความรู้สึกด้านลบที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ หรือมองไม่เห็นเส้นทางอาชีพด้านภาพยนตร์ของตัวเอง และเป็นเหตุผลให้นักศึกษาจบใหม่เปลี่ยนสายอาชีพ หรือล้มเลิกความตั้งใจที่มีต่ออุตสาหกรรมภาพยนตร์ไปเป็นจำนวนมาก ชมาวีร์ พุ่มม่วง ผู้ผลักดันนโยบายที่มีประสบการณ์การ

ทำงานกองถ่ายภาพยนตร์ต่างประเทศในไทย แสดงความคิดเห็นต่อการศึกษาด้านภาพยนตร์ที่มุ่งเน้น มุมมองทางศิลปะและความคิดสร้างสรรค์เป็นสำคัญ ดังนี้

“รู้สึกว่าเป็นประเทศไทย การเรียนการสอนภาพยนตร์มันถูก  
ครอบด้วยกรอบของศิลปะเยอะ สุดท้ายการที่เราไม่มีสวัสดิการ ไม่มี  
มาตรฐานอุตสาหกรรม ไม่มีความปลอดภัยในกองถ่าย เพราะเรามองว่า  
'ภาพยนตร์คือศิลปะ' มันก็เลยกลายเป็นภาพจำว่า 'คนทำภาพยนตร์  
เป็นศิลปิน' แต่พอเราดูงานเบื้องหลัง เขาปฏิบัติกับคนงานในกองถ่าย  
เป็นเหมือนคนงานก่อสร้างเลย พอมันมองด้วยแว่นว่า 'เราคือแรงงาน'  
ที่มาพร้อมกับเครน ไฟฟ้าแรงสูง มันก็ถูกรองรับด้วยการจัดการแบบ  
งานก่อสร้าง ต้องมีประกัน มีเซฟตี้ มีอุปกรณ์ ซึ่งมันควรเป็นอย่างนั้น”

(ขมาวีร์ พุ่มม่วง, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2564)

ขมาวีร์ พุ่มม่วง ระบุว่า ภายใต้มุมมองทางศิลปะของภาพยนตร์ มุมมองด้านแรงงานเป็นสิ่งที่  
ไม่ควรถูกละเลยไปจากการเรียนการสอน เนื่องด้วยการปฏิบัติงานในสถานที่ถ่ายทำจริงซึ่งเต็มไปด้วย  
อันตรายจากเครื่องมือและอุปกรณ์เฉพาะทางจำนวนมาก หากการศึกษาภาพยนตร์ให้ความสำคัญกับ  
แนวคิดทางศิลปะจนมองข้ามหลักปฏิบัติภายในกองถ่าย อาจส่งผลให้นักศึกษาไม่สามารถเรียนรู้  
วิธีการทำงานได้อย่างถูกต้องในระดับมหาวิทยาลัย จนเกิดเป็นอุปสรรคต่อการปรับตัวให้สอดคล้องไปกับ  
เส้นทางอาชีพในอนาคต และอาจรวมไปถึงการไม่ตระหนักถึงปัญหาด้านสุขภาพที่อาจส่งผลกระทบต่อ  
ตามมาด้วยเช่นกัน หากไม่ได้มีการเรียนการสอนที่ช่วยสร้างความเข้าใจต่อการทำงานในกองถ่าย เพื่อ  
เตรียมความพร้อมให้นักศึกษาจบใหม่ได้เรียนรู้ก่อนเข้าสู่การทำงานจริงอย่างเหมาะสม

“ผู้ช่วยผู้กำกับหลายคนเป็นเส้นเลือดขาดแบบเห็นได้ชัดมาก  
มีปัญหาเรื่องกระดูกเพราะปัสสาวะเพราะว่าจะต้องอั้นนาน พี่ว่ากองถ่าย  
เป็นงานที่ใช้ร่างกายหนักและโหด เพราะว่าเป็นงานที่เดินทางเยอะ เป็น  
งานที่ใช้สังขาร พักผ่อนน้อย บางคนทำงานไม่นอน ทำงานตอนกลาง  
คืน สุดท้ายแล้วมันจะส่งผลกระทบต่อร่างกายเมื่ออายุมากขึ้นคนที่  
เสียชีวิตด้วยเรื่องนี้ก็มี อย่างพี่ยังมีปัญหาหมอนรองกระดูก... มันไม่เคย  
ถูกบอกเล่าในการเรียนการสอน หรือว่าไม่เคยถูกบันทึกไว้เป็น  
ฐานข้อมูล คนที่เป็นครูไม่ค่อยเผยแพร่หรือพูดถึงเรื่องราวเหล่านี้ มัน

ควรถูกให้ความรู้เป็นวงกว้าง หรือสังคมได้รับรู้ว่างานของเรามันคือ  
อะไรมากกว่านี้”

(ชมาวีร์ พุ่มม่วง, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2564)

แนวทางการส่งเสริมการศึกษาด้านภาพยนตร์ ในความเห็นของผู้วิจัยควรเริ่มต้นจากการสร้างความตระหนักถึงข้อเท็จจริงด้านแรงงานในกองถ่ายให้ควบคู่ไปกับมุมมองทางศิลปะผ่านการศึกษาด้านภาพยนตร์ในระดับมหาวิทยาลัย โดยเปิดเผยปัญหาให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วกันทั้งผู้เรียนและผู้สอน ร่วมกันสอดแทรกความรู้และแบ่งปันประสบการณ์ต่อประเด็นปัญหาด้านแรงงานของอุตสาหกรรมในปัจจุบัน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ในการรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น สภาวะความเครียดจากการทำงานในกองถ่าย แนวทางป้องกันอุบัติเหตุ การพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ ความขัดแย้งจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น สิทธิทางกฎหมาย ตลอดจนการรับมือกับความไม่แน่นอนของอาชีพ ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าการพัฒนาองค์ความรู้ด้านแรงงานให้กับนักศึกษาจะนำมาซึ่งหลักการที่สามารถยึดถือปฏิบัติได้จริงในกองถ่าย ซึ่งมีคุณค่าต่อเส้นทางอาชีพในอนาคตไม่น้อยไปกว่าการพัฒนาองค์ความรู้ด้านสุนทรียศาสตร์และการถ่ายทำภาพยนตร์

ไม่เพียงในเชิงวัฒนธรรมเท่านั้น แต่เพื่อให้การส่งเสริมการศึกษาสอดคล้องไปกับการทำงานจริงในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในทางปฏิบัติ ภควัต สุพรรณพันธ์ นายกสมาคมวิชาชีพภาพยนตร์และดิจิทัลมีเดีย ได้มีข้อเสนอแนะในการผลักดันมาตรฐานอาชีพไปสู่หลักสูตรด้านภาพยนตร์ในมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีคุณภาพ ตรงตามสมรรถนะ (คุณสมบัติ) ที่กำหนดในแต่ละตำแหน่ง และเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งอุตสาหกรรม

“ถ้ามันมีมาตรฐานอาชีพ เขาจะเตรียมตัวได้ว่าต้องทำอะไร  
มันคือสมรรถนะขั้นต่ำที่เขาต้องทำได้ เพราะฉะนั้นมันจะไม่มีการแบบ  
ว่า ‘ไม่ใช่หน้าที่มีงหรือ?’ คำพวกนี้มันจะไม่เกิดขึ้น พอมันมีมาตรฐาน  
อาชีพ... สมมติว่าเรียนจบมาอยากจะเป็นตำแหน่ง Script Supervisor  
คุณก็ไปเปิดดูมาตรฐานอาชีพของตำแหน่งนี้ว่าจะต้องทำอะไรได้บ้าง ก็  
จะมีข้อกำหนดมา”

(ภควัต สุพรรณพันธ์, สัมภาษณ์ 23 เมษายน 2564)

นอกจากนี้กลุ่มแรงงานนักเรียนหนัง ยังได้ทำการสัมภาษณ์รายละเอียดเพิ่มเติมหลักการของมาตรฐานอาชีพ ซึ่ง ภควัต สุพรรณพันธ์ ระบุว่า

“เราทำเป็นสมรรถนะออกมาว่าแต่ละตำแหน่งต้องทำอะไรได้ เพราะฉะนั้นคนเหล่านี้จะต้องรู้ว่าการที่เขาจะเทียบชั้น (เลื่อนระดับ) สมรรถนะ เขาต้องมีคุณสมบัติอะไร ต้องไปศึกษา ต้องไปฝึกฝน สมรรถนะเหล่านี้เพื่อมาสอบ แล้วมันก็เป็นแผนที่ให้กับคนรุ่นใหม่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์เรื่องพวกนี้เลย... สมมติว่าคน ๆ หนึ่งอยากจะเข้ามาสู่อาชีพนี้ เขาสามารถหาข้อมูลออนไลน์ได้ ไปฝึกฝน พัฒนาตัวเองได้ เป็นเหมือนแผนที่ชีวิตให้คนเหล่านั้น มาตราฐานอาชีพมันต้องเป็นระบบเปิด เป็นเหมือน Google Map ที่ใครจะไปที่ไหนก็สามารถกดเข้ามาดูได้ และสามารถเดินทางไปที่ที่เราต้องการได้”

(ที่มา: ทำความรู้จัก FDCA กับคุณก้อง ภควัต สุพรรณพันธ์, Youtube.com)

มาตรฐานอาชีพ จึงเป็นการกำหนดสมรรถนะการทำงานของบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งจะทำหน้าที่เป็น ‘เกณฑ์กลาง’ ในการรับรองความรู้ ความสามารถ และทักษะทางด้านวิชาชีพของแรงงานให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรม โดยการกำหนดมาตรฐานอาชีพจะเกิดขึ้นจากการถอดองค์ความรู้จากบุคคลที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ว่าได้มีการใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถอะไรบ้างที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ มารวบรวมเป็นมาตรฐานอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

ดังนั้นมาตรฐานอาชีพจึงใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของแรงงาน และเป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะของบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ให้ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ โดยบุคลากรที่ผ่านการรับรองจะได้รับการยืนยันผ่านใบประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพและหนังสือรับรอง กล่าวได้ว่าการเข้ารับการประเมินและรับรองมาตรฐานอาชีพเพื่อให้ได้คุณวุฒิวิชาชีพจึงมีความคล้ายคลึงกับการได้รับคุณวุฒิทางการศึกษาจากการเรียนและวัดผลตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดนั่นเอง

ปัจจุบัน สมาคมวิชาชีพภาพยนตร์และดิจิทัลมีเดีย ในฐานะตัวแทนในการผลักดันนโยบายด้านแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ ได้ร่วมมือกับ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ริเริ่มพัฒนามาตรฐานอาชีพของอุตสาหกรรมภาพยนตร์โดยการรวบรวมองค์ความรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิในอาชีพ และดำเนินการจัดทำคุณวุฒิวิชาชีพไปแล้ว 5 แผนก 31 อาชีพ ได้แก่

แผนก (Department)	ตำแหน่ง
กล้อง (Camera)	ผู้ช่วยช่างภาพ (Camera Runner) ชั้น 1 ช่างเทคนิคภาพดิจิทัล (Data Wrangler) ชั้น 2 ผู้ช่วยช่างภาพ (Video Assistant) ชั้น 2 ช่างเทคนิคภาพดิจิทัล (Digital Imaging Technician) ชั้น 3 ผู้ช่วยช่างภาพ (2 <sup>nd</sup> Assistant Camera) ชั้น 3 ผู้ช่วยช่างภาพ (1 <sup>st</sup> Assistant Camera) ชั้น 4 ผู้ช่วยช่างภาพสเตดิแคม (Assistant Steadicam Operator) ชั้น 4 ผู้ช่วยช่างภาพใต้น้ำ (Assistant Underwater Camera Operator) ชั้น 4 ช่างถ่ายภาพยนตร์ (Camera Operator) ชั้น 5 ช่างภาพใต้น้ำ (Underwater Camera Operator) ชั้น 5 ช่างภาพสเตดิแคม (Steadicam Operator) ชั้น 5 ผู้กำกับภาพ (Director of Photography) ชั้น 6
ไฟ (Lighting)	ช่างไฟ (Electrician Runner) ชั้น 1 ช่างไฟ (Electrician) ชั้น 2 ช่างควบคุมเครื่องปั่นไฟ (Generator Runner) ชั้น 2 ช่างควบคุมเครื่องปั่นไฟ (Generator Operator) ชั้น 3 ช่างไฟ (Best Boy Electrician) ชั้น 3 ช่างแสง (Gaffer) ชั้น 4
ริก (Rig)	ช่างริก (Rig Runner) ชั้น 1 ช่างริก (Rig Man) ชั้น 2 ช่างริก (Best Boy Rig) ชั้น 3 ช่างริก (Key Rig) ชั้น 4
กริป (Grip)	ช่างกริป (Grip Runner) ชั้น 1 ช่างกริป (Grip Man) ชั้น 2 ช่างกริป (Best Boy Grip) ชั้น 3 ช่างกริป (Key Grip) ชั้น 4
เสียง (Sound)	ผู้ช่วยช่างบันทึกเสียง (Cable Man) ชั้น 1 ผู้ช่วยช่างบันทึกเสียง (2 <sup>nd</sup> Assistant Boom Operator) ชั้น 2 ผู้ช่วยช่างบันทึกเสียง (1 <sup>st</sup> Assistant Boom Operator) ชั้น 3



	ช่างบันทึกเสียง (Sound Recordist) ชั้น 4 อาชีพช่างบันทึกเสียง (Sound Recordist) ชั้น 5
--	-------------------------------------------------------------------------------------------

**ตารางที่ 24** ตำแหน่งที่ได้รับการจัดทำมาตรฐานอาชีพ  
(ที่มา: รวบรวมโดยผู้วิจัย)

จากตารางที่ 15 เกณฑ์ความสามารถในการทำงานจะถูกกำหนดผ่าน “กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ” 7 ชั้น ไหลเรียงตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปจนถึงระดับผู้ทรงคุณวุฒิ โดยประกอบไปด้วยรายละเอียดดังนี้

- **ชั้น 1 ผู้มีทักษะเบื้องต้น:** ปฏิบัติงานประจำขั้นพื้นฐานทั่วไป แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างจำกัด ทำงานได้โดยไม่ต้องกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด
- **ชั้น 2 ผู้มีทักษะฝีมือ:** ปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดไว้แล้ว สามารถแก้ปัญหาพื้นฐานที่พบเป็นประจำ โดยประยุกต์ใช้เครื่องมือภายใต้การควบคุม
- **ชั้น 3 ผู้มีทักษะเฉพาะทาง:** มีฝีมือเฉพาะทางและเทคนิคในการปฏิบัติงาน แก้ปัญหาทางเทคนิคควบคู่ไปกับการใช้คู่มือ
- **ชั้น 4 ผู้ชำนาญการในอาชีพ:** มีเทคนิคในการปฏิบัติงาน มีการประยุกต์ใช้ที่หลากหลาย หาข้อสรุปและการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการ โดยใช้ทฤษฎีและเทคนิคอย่างอิสระด้วยตนเอง
- **ชั้น 5 ผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ:** มีเทคนิคการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน มีส่วนรวมในการวางแผน บริหารจัดการ แก้ปัญหาอย่างอิสระ สามารถพัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ อบรมและฝึกฝนบุคคลอื่นได้
- **ชั้น 6 ผู้เชี่ยวชาญพิเศษในอาชีพ:** บริหารจัดการ วิเคราะห์และประเมินเพื่อแก้ไขปัญหาซับซ้อนที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยสามารถนำองค์ความรู้ และทักษะจากสาขาอาชีพอื่น ๆ ที่มีความหลากหลายมาประยุกต์ใช้ได้ กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร โดยจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ
- **ชั้น 7 ผู้ทรงคุณวุฒิในอาชีพ:** มีความเป็นเลิศในพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร ระบบและวัฒนธรรมการทำงาน รวมถึงสังเคราะห์และประเมินเพื่อแก้ไขวิกฤตปัญหาขององค์กร กำหนดทิศทางอนาคตและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างเป็นที่ยอมรับ ทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ

(ที่มา: TPQI สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ 090560, Youtube.com)

การจัดระบบสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ จะช่วยทำให้บุคลากรรับรู้เส้นทางอาชีพของตนเอง และพัฒนาเป็นแรงผลักดันในการเลื่อนคุณวุฒิวิชาชีพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต ซึ่งบุคลากรที่ต้องการเข้ารับการประเมินสมรรถนะเพื่อได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพต้องดำเนินการตามข้อกำหนดของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ยกตัวอย่างเช่น มาตรฐานอาชีพ และคุณวุฒิวิชาชีพ สาขาวิชาชีพศิลปะการแสดงและการบันเทิง สาขาอุตสาหกรรมภาพยนตร์ อาชีพช่างกริป (Grip Runner) ชั้น 1

#### คุณลักษณะของผลการเรียนรู้ (Characteristics of Outcomes)

- เป็นผู้ที่มีทักษะในการปฏิบัติงานประจำขั้นพื้นฐานทั่วไป โดยสามารถจำแนกอุปกรณ์กริป (Grip) เบื้องต้น อาทิเช่น Dolly, Mini Jip เป็นต้น สามารถจัดเตรียมอุปกรณ์แผนกริป (Grip) ตามใบสั่งงาน รวมทั้งปฏิบัติงานในแผนกตามหลักความปลอดภัย และปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยในขณะถ่ายทำภาพยนตร์โดยสามารถแก้ปัญหาพื้นฐานที่พบเป็นประจำภายใต้การควบคุมแนะแนวของผู้บังคับบัญชา

#### การเลื่อนระดับคุณวุฒิวิชาชีพ (Qualification Pathways)

- ผู้ขอเข้ารับการประเมินคุณวุฒิวิชาชีพ อาชีพช่างกริป (Grip Runner) ชั้น 1 ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง Grip Runner อย่างน้อย 30 วันทำงาน โดยมีเอกสารรับรองจากสถานประกอบการ หรือผู้ว่าจ้าง และมีวุฒิการศึกษาอย่างน้อยระดับการศึกษามัธยมศึกษา
- ผู้ที่จะผ่านการประเมิน และได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ อาชีพช่างกริป (Grip Runner) ชั้น 1 ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามหน่วยสมรรถนะในคุณวุฒิวิชาชีพนี้ จำนวนทั้งหมด 4 หน่วยสมรรถนะ

#### หน่วยสมรรถนะ (หน่วยสมรรถนะทั้งหมดของคุณวุฒิวิชาชีพนี้)

- 10301 จำแนกอุปกรณ์กริป (Grip) เบื้องต้น
- 10302 จัดเตรียมอุปกรณ์แผนก กริป (Grip) ตามใบสั่งงาน
- 10303 ปฏิบัติงานแผนกริป (Grip) ตามหลักความปลอดภัย
- 10103 ปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยในขณะถ่ายทำภาพยนตร์

ตัวอย่าง: สมรรถนะ 10301 จำแนกอุปกรณ์กริป (Grip) เบื้องต้น

หน่วยสมรรถนะ (EOC)	เกณฑ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Criteria)
1030101 แยกประเภทอุปกรณ์กริป (Grip)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ระบุประเภทของอุปกรณ์กริป (Grip) ได้ถูกต้องตรงตามประเภทอุปกรณ์</li> <li>2. ระบุคุณสมบัติและขีดความสามารถของอุปกรณ์กริป (Grip) ได้ถูกต้องตรงตามประเภทอุปกรณ์</li> <li>3. อธิบายวิธีการใช้งานอุปกรณ์กริป (Grip) ได้ถูกต้องตรงตามประเภทอุปกรณ์</li> </ol>
1030102 แยกส่วนประกอบของอุปกรณ์ของอุปกรณ์กริป (Grip)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ระบุส่วนประกอบของอุปกรณ์กริป (Grip) ได้ถูกต้องตามประเภทอุปกรณ์</li> <li>2. ระบุคุณสมบัติและขีดความสามารถของส่วนประกอบของอุปกรณ์กริป (Grip) ได้ถูกต้องตรงตามประเภทอุปกรณ์</li> <li>3. อธิบายวิธีการใช้งานส่วนประกอบของอุปกรณ์กริป (Grip) ได้ถูกต้องตรงตามประเภทอุปกรณ์</li> </ol>

ตารางที่ 25 ตัวอย่างหน่วยสมรรถนะและเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน

(ที่มา: สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ, สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 64)

อย่างไรก็ตาม หากบุคลากรผู้ผ่านการประเมินและได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ อาชีพช่างกริป (Grip Runner) ชั้น 1 มีความประสงค์เลื่อนระดับคุณวุฒิวิชาชีพเป็นอาชีพช่างกริป (Grip Man) ชั้น 2 จำเป็นต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง Grip Runner อย่างน้อย 30 วันทำงาน โดยมีเอกสารรับรองจากสถานประกอบการ หรือผู้ว่าจ้าง และมีประสบการณ์ในตำแหน่ง Grip Man อย่างน้อย 90 วันทำงาน โดยมีเอกสารรับรองจากสถานประกอบการ หรือผู้ว่าจ้าง และมีวุฒิการศึกษาอย่างน้อยระดับการศึกษามัธยมศึกษา
- เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง Grip Man อย่างน้อย 120 วันทำงาน โดยมีเอกสารรับรองจากสถานประกอบการ หรือผู้ว่าจ้าง และมีวุฒิการศึกษาอย่างน้อยระดับการศึกษามัธยมศึกษา

(ที่มา: tpqi-net.tpqi.go.th, สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 64)

จากตัวอย่างของ *มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ* แสดงให้เห็นถึงเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ที่บุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ จำเป็นต้องศึกษาเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถให้สอดคล้องกับ สมรรถนะวิชาชีพนั้น ๆ ก่อนเข้ารับการประเมินคุณวุฒิวิชาชีพ ที่นอกจากจะเป็นเครื่องยืนยัน ความสามารถของแรงงานแล้ว ยังเปรียบเสมือนแผนที่กำหนดเส้นทางอาชีพด้านภาพยนตร์ที่เป็น รูปธรรม ซึ่งจะช่วยให้มีโอกาสในการแข่งขัน และรับรู้แนวทางการพัฒนาของตัวเองได้อย่างมี เป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

การปรับใช้มาตรฐานอาชีพร่วมกับการเรียนการสอนด้านภาพยนตร์ เป็นหนึ่งในตัวอย่าง แนวทางเพื่อส่งเสริมการศึกษาในระยะเริ่มต้นที่ ภาควิชา สุพรรณชั้นท์ นายกสมาคมวิชาชีพภาพยนตร์ และดิจิทัลมีเดีย ได้เสนอแนะให้หลักสูตรภาพยนตร์ระดับมหาวิทยาลัยพัฒนาการศึกษาให้มีความ สอดคล้องไปกับเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Criteria) ในมาตรฐานอาชีพ เพื่อเตรียม ความพร้อมให้นิสิต/นักศึกษา มีทักษะก่อนการปฏิบัติงานจริงในตำแหน่งต่าง ๆ ตามความสนใจ

ยกตัวอย่างเช่น นักศึกษามีความสนใจในตำแหน่ง ผู้กำกับภาพ (Director of Photography) ดังนั้นรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายภาพยนตร์ ต้องปรับใช้มาตรฐานอาชีพของตำแหน่งผู้กำกับภาพ มาเป็นเกณฑ์ในการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างคุณสมบัติที่จำเป็นต่าง ๆ ให้กับนักศึกษา ไล่เรียง ตั้งแต่ มาตรฐานอาชีพของตำแหน่งผู้ช่วยช่างภาพ (Camera Runner) ชั้น 1 ไปจนถึง ตำแหน่งผู้ กำกับภาพ (Director of Photography) ชั้น 6 เพื่อเป็นการฝึกฝนทักษะและปูเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพได้อย่างชัดเจน เป็นต้น ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการปรับพื้นฐานความเข้าใจและกำหนด ศักยภาพที่จำเป็นให้กับนิสิต/นักศึกษา โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยการเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากการ ออกไปทำงานจริงเพียงอย่างเดียว แต่สถาบันการศึกษาสามารถมอบองค์ความรู้ทั้งในทางทฤษฎีและ ทางปฏิบัติ ผ่านการเรียนการสอนในสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรกับนิสิต/นักศึกษา ร่วมกันได้

อย่างไรก็ตาม ภาควิชา สุพรรณชั้นท์ ระบุว่า เนื่องด้วยสถานการณ์โควิด-19 ผวนกับข้อจำกัด ด้านจำนวนคนที่ไม่สอดคล้องไปกับกฎเกณฑ์บางประการของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) การจัดตั้งศูนย์ทดสอบเพื่อให้เป็นสถานที่ในการประเมินสมรรถนะ เพื่อรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งเป็น ขั้นตอนภายหลังจากการพัฒนามาตรฐานอาชีพของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ จึงยังไม่สามารถเกิดขึ้นได้

*“Phase 2 ที่จะทำเป็นศูนย์ทดลองมันยังไม่เกิด จนครบรอบที่ มาตรฐานอาชีพต้องโดนทบทวนทุกสามปีแล้ว Phase 2 ยังไม่ได้ทำ เลย แล้วเขาก็มี KPI สมมติว่าเราทำมาตรฐานอาชีพแล้ว เราต้องไป*

เกณฑ์คนมาทดสอบในแต่ละตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่า 300 คน ผมถามว่า  
ตำแหน่งช่างภาพ DOP ในประเทศนี้ มีถึง 300 คนไหม?”

(ภควัต สุพรรณพันธ์, สัมภาษณ์ 23 เมษายน 2564)

นอกจากนี้การจัดทำมาตรฐานอาชีพในปัจจุบัน ยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่งในกองถ่ายทำภาพยนตร์ ดังนั้นการปรับใช้มาตรฐานอาชีพในหลักสูตรด้านภาพยนตร์จึงเป็นแนวทางส่งเสริมการศึกษาที่ปฏิบัติได้จริงและรวดเร็วที่สุด ซึ่งในอนาคตหากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 สิ้นสุดลงอุตสาหกรรมภาพยนตร์กลับมาเดินหน้าได้อีกครั้ง และการดำเนินการของสมาคมวิชาชีพภาพยนตร์และดิจิทัลมีเดีย มีความคืบหน้าจนสามารถจัดทำมาตรฐานอาชีพได้ครบทุกแผนก ตลอดจนสามารถจัดตั้งศูนย์ทดสอบได้เป็นที่เรียบร้อย สถาบันการศึกษาด้านภาพยนตร์สามารถมีบทบาทส่งเสริมและสนับสนุนมาตรฐานอาชีพโดยการจัดตั้งเป็นศูนย์ทดสอบเพื่อเตรียมความพร้อมและรับรองคุณวุฒิวิชาชีพให้กับนิสิต/นักศึกษาได้เช่นกัน ซึ่งจะเป็นแนวทางส่งเสริมให้การศึกษาด้านภาพยนตร์มีความสอดคล้องไปกับมาตรฐานอาชีพมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม และจะเป็นผลดีต่อนิสิต/นักศึกษาจบใหม่ รวมไปถึงอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยที่เปิดรับแรงงานแห่งอนาคตได้อย่างเต็มที่

จึงกล่าวได้ว่าข้อเสนอเรื่องมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่สมาคมวิชาชีพภาพยนตร์และดิจิทัลมีเดียได้พัฒนาขึ้น เป็นหนึ่งในแนวทางการแก้ไขปัญหาจากภาคแรงงานที่มีศักยภาพและควรค่าแก่การนำไปต่อยอดในเชิงนโยบาย อย่างไรก็ตามเพื่อความสมบูรณ์ของแนวทางดังกล่าว ผู้วิจัยเล็งเห็นว่ามาตรฐานอาชีพจำเป็นต้องผนวกองค์ความรู้จากภาคส่วนต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมให้มากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็น แรงงานที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ นักวิชาการ ภาครัฐ ฯลฯ เพื่อขยายผลให้เกิดการจัดทำฐานข้อมูลที่จะช่วยสนับสนุนให้การจัดทำมาตรฐานอาชีพมีรายละเอียดที่ชัดเจน ครอบคลุมในทุกตำแหน่ง ได้รับการยอมรับร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพ และสามารถปรับใช้ได้จริงทั่วทั้งอุตสาหกรรม

ดังนั้นข้อเสนอในแนวทางที่ 3 ผู้วิจัยมุ่งสื่อสารถึงสถาบันการศึกษาด้านภาพยนตร์เป็นสำคัญในการปลูกฝังเชิงวัฒนธรรมให้ตลอดระยะเวลา 4 ปีแห่งการเรียนรู้ของนิสิต/นักศึกษา ได้รับรู้ถึงข้อเท็จจริงที่ซ่อนอยู่หลังฉากภาพยนตร์ อันต้องแลกมาด้วยเหงื่อแรงกายและพลังกำลังมหาศาลของแรงงานหลายชีวิต ได้เข้าใจถึงปัญหาที่ไหลเวียนอยู่ภายในกองถ่ายภาพยนตร์ อันกดทับไม่ให้แรงงานได้มีโอกาสเปล่งเสียงสะท้อน ได้ตระหนักถึงคุณค่าของแรงงาน อันเป็นการยับยั้งวงจรของปัญหาด้วยการเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อแก้ไข ซึ่งเป็นหน้าที่ของ ‘โรงเรียนภาพยนตร์’ ในการส่งต่อความรู้ที่จำเป็นเหล่านี้ไปสู่ นิสิต/นักศึกษา อันเปรียบเสมือนเครื่องมือเอาชีวิตรอดท่ามกลางอุตสาหกรรมที่

กว้างใหญ่และเชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยเชื่อว่าการศึกษาด้านแรงงานจะเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการพลิก  
ฟื้นปัญหาที่ทับถมมาเป็นระยะเวลายาวนานได้อย่างยั่งยืนด้วยแสงสว่างของคนรุ่นใหม่แห่งอนาคต

ในการปลูกฝังเชิงปฏิบัติให้ตลอดระยะเวลา 4 ปีในสถานศึกษา ได้เปิดโอกาสให้นิสิต/  
นักศึกษาได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ในสภาพแวดล้อมที่อุดมไปด้วยเครื่องมือ อุปกรณ์ ผู้สอน  
และพวกพ้องที่เป็นมิตร เพื่อเตรียมความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจก่อนการลงพื้นที่จริง สร้างพื้นที่  
ของการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่หน้าควบคู่กันไปอย่างพร้อมเพรียงโดยมี  
มาตรฐานอาชีพเป็นเกณฑ์กลาง เพื่อพัฒนาเป็นระบบนิเวศที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน เสมือนต้นน้ำ  
และปลายน้ำที่อุดมสมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพตรงตามสมรรถนะ และสามารถ  
ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการทำงานได้จริง

พร้อมกันนี้ **แนวทางที่ 3 การส่งเสริมการศึกษาด้านภาพยนตร์**จะเป็นการส่งเสริมการแก้ไข  
ที่สอดคล้องไปกับข้อเสนอของผู้วิจัยในแนวทางที่ 1 **ส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยให้กับแรงงานใน  
กองถ่าย** และแนวทางที่ 2 **คุ้มครองชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรมให้กับแรงงานในกองถ่าย** ด้วยการ  
พัฒนารากฐานด้านบุคลากรต่ออุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยให้ตระหนักถึงคุณค่าของทีมงานเบื้องหลัง  
มุ่งเสริมสร้างวัฒนธรรมในกองถ่ายให้เข้มแข็งและเอื้อประโยชน์ต่อแรงงานด้วยหัวใจแห่งความเยาว์วัย  
ผ่านการเรียนการสอนด้านภาพยนตร์ที่ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน ที่จะเปิดทางให้  
นักศึกษาจบใหม่สามารถรับมือกับอนาคตได้อย่างถูกวิธี โดยไม่ต้องเผชิญกับปัญหาที่โหดร้ายอีกต่อไป

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังมีข้อเสนอต่อคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ ในการ  
ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานอาชีพพร้อมกับ สมาคมวิชาชีพภาพยนตร์และดิจิทัลมีเดีย  
เพื่อกำหนดคุณสมบัติของการทำงานในกองถ่ายภาพยนตร์ให้เป็นมาตรฐานร่วมกันทั้งอุตสาหกรรม ซึ่ง  
นอกจากจะช่วยพัฒนาทักษะและกำหนดเส้นทางอาชีพให้กับแรงงานได้แล้ว มาตรฐานอาชีพยังมีส่วน  
ช่วยในการส่งเสริมการเคลื่อนย้ายของแรงงานไปยังกองถ่ายทำภาพยนตร์จากต่างประเทศ ซึ่งจะเป็น  
เครื่องยืนยันทักษะความสามารถให้กับแรงงานได้มีมาตรฐานในระดับสากลอีกด้วย ดังนั้นหากได้รับ  
การสนับสนุนจากความร่วมมือของภาครัฐ การจัดทำมาตรฐานอาชีพและการจัดทำศูนย์ทดสอบจะ  
สามารถเดินหน้าได้ด้วยแรงสนับสนุนที่เพียงพอและเอื้อประโยชน์เป็นวงกว้างในระดับอุตสาหกรรม

สรุปแนวทางที่ 3 **ส่งเสริมการศึกษาด้านภาพยนตร์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของ  
การทำงานในกองถ่าย** ผู้วิจัยพบว่าในปัจจุบันการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยมีความไม่สอดคล้องกับ  
การทำงานจริงในกองถ่าย ที่มุ่งเน้นมุมมองทางศิลปะและความคิดสร้างสรรค์เป็นสำคัญจนมองข้าม

หลักปฏิบัติภายในกองถ่าย ซึ่งอาจส่งผลให้นักศึกษาไม่สามารถเรียนรู้วิธีการทำงานได้อย่างถูกต้อง เป็นอุปสรรคต่อการปรับตัวให้สอดคล้องไปกับอาชีพ เกิดปัญหาระหว่างการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจ จนไม่สามารถแบกรับความรู้สึกด้านลบที่เกิดขึ้นได้ ด้วยเหตุนี้แนวทางการส่งเสริมการศึกษาด้านภาพยนตร์ อันเป็นเป้าหมายในระยะพัฒนา ควรให้ความสำคัญต่อการปลูกฝังเชิงวัฒนธรรมควบคู่ไปกับการเรียนการสอนเชิงปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากการสร้างความตระหนักถึงข้อเท็จจริงด้านแรงงานเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาทั้งในด้านร่างกายและจิตใจในการรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ผนวกกับการปรับใช้มาตรฐานอาชีพพร้อมกับการเรียนการสอนด้านภาพยนตร์ เพื่อส่งเสริมนิสิต/นักศึกษาให้มีทักษะก่อนการปฏิบัติงานจริงในตำแหน่งต่าง ๆ ตามความสนใจ ช่วยฝึกฝนทักษะและกำหนดเส้นทางในสายอาชีพได้อย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอต่อสถาบันการศึกษาด้านภาพยนตร์และคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ ในการปลูกฝังแนวคิดและวิธีปฏิบัติด้านแรงงานที่จะเป็นประโยชน์กับการทำงานของ นักศึกษาจบใหม่ ร่วมกับการพัฒนามาตรฐานอาชีพและศูนย์ทดสอบเพื่อกำหนดสมรรถนะอันเป็นมาตรฐานให้กับอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยในอนาคต

#### 5.1.4 แนวทางที่ 4 สนับสนุนการรวมกลุ่มของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย

แนวทางสนับสนุนการรวมกลุ่มของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย มีที่มาจากการสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในประเด็นเรื่องการไม่มีตัวแทนในการต่อรอง (หัวข้อ 4.1.3.1) ไม่มีการพูดคุยเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันอย่างชัดเจน และมุ่งผลประโยชน์ในระดับปัจเจกบุคคลเป็นสำคัญ ไม่ได้มีการขยายผลต่อไปในระดับอุตสาหกรรมที่ยังคงมีแรงงานจำนวนมากตกหล่น จนเป็นสาเหตุให้เกิดความบกพร่องทางคุณภาพชีวิตทั้งด้านร่างกายและจิตใจตามมา ซึ่งผู้วิจัยพบว่าปัญหาดังกล่าวเป็นผลมาจากปัจจัยเชิงวัฒนธรรม ในแง่ของการเชื่อมโยงวิถีชีวิตที่เหมือนกันให้เข้าถึงกันมากเกินไป (คอนเนคชั่น) และเชื่อมโยงวิถีชีวิตที่แตกต่างให้เข้าถึงกันน้อยเกินไปจนไม่อาจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยกำลังคนในอุตสาหกรรมที่มากพอ ผนวกกับปัจจัยเชิงโครงสร้างในทางกฎหมายที่ยังคงมีประสิทธิภาพไม่ครอบคลุมต่อแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในฐานะของแรงงานนอกระบบ ส่งผลให้ปัญหาเรื่องการไม่มีตัวแทนในการต่อรองกับนายจ้างดำเนินไปด้วยความยากลำบากยิ่งขึ้น เนื่องจากไม่มีกฎหมายรองรับการรวมกลุ่มทางสังคมเทียบเท่ากับแรงงานในระบบ และไม่มีกฎหมายรองรับการจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อการเรียกร้องผลประโยชน์ที่เป็นธรรม

การแก้ไขปัญหาในระยะเริ่มต้น ศุภลักษณ์ บำรุงกิจ ผู้อำนวยการประจำกรมการแรงงาน และ อภิชัย กู้เมือง นักกฎหมายกฤษฎีกาชำนาญการพิเศษ เสนอแนะแนวทางที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันคือ การเรียกร้องให้รัฐบาลให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ ฉบับที่ 98

“อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มันมีเป็นร้อย อนุสัญญาเลย แต่ว่าฉบับที่ 87 กับ ฉบับที่ 98 ถือเป็นหนึ่งในแปด อนุสัญญาขั้นพื้นฐาน มันคืออนุสัญญาว่าด้วยการเจรจาต่อรอง ซึ่งถ้า เกิดรัฐไทยให้สัตยาบัน มันจะกำหนดให้แรงงานทุกกลุ่มสามารถมีสิทธิ การรวมตัวต่อรองได้อย่างเสรี เป็นเหมือนเครื่องการันตีต่อนานาชาติว่า ไทยจะยอมรับสิ่งนี้ ไทยจะมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาตรงนี้ ซึ่งถ้ารับแล้ว รัฐไทยก็ต้องปรับกฎหมายตามให้สอดคล้องกับอนุสัญญาที่รับมา คือ แรงงานทุกคนต้องสามารถมีสิทธิในการรวมตัวตั้งสหภาพได้ และ กระบวนการเจรจาของสหภาพก็อาจจะเป็นไปอย่างเสรีมากขึ้น”

(ศุภลักษณ์ บำรุงกิจ, สัมภาษณ์ 30 พฤษภาคม 2564)

“อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 ชื่อเต็มคือ ‘อนุสัญญาว่าด้วย เสรีภาพในการรวมตัวเป็นองค์การและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ.1948’ กับอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 98 ชื่อเต็มว่า ‘อนุสัญญาว่าด้วย เสรีภาพในการรวมตัวขององค์การและสิทธิในการเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949’ หลัก ๆ มันคือการคุ้มครองการรวมตัวและสิทธิในการเจรจา ต่อรอง... ประเทศไทยไปให้สัตยาบันในอนุสัญญาของ ILO ฉบับต่าง ๆ ยกเว้นสองเรื่องนี้ เลยมีผลให้แรงงานที่เขาอยู่นอกระบบจะมาอ้างว่า ‘คุณไม่ดำเนินการให้มันสอดคล้องกับมาตรฐานต่างประเทศ’ เขากล่าว อ้างได้ไม่สนิท เพราะว่าเรายังไม่ได้ให้สัตยาบันถ้าสมมติว่าเราไปให้ สัตยาบัน คนที่ประกอบอาชีพอิสระก็จะอ้างได้แล้วว่า ‘คุณผูกพันตาม อนุสัญญาของ ILO แล้วนะ คุณจะต้องมีกฎหมายมาคุ้มครองพวกเราให้ เทียบเท่ากับ พรบ.แรงงานสัมพันธ์’ อย่างนี้เขาอ้างได้ มันจะทำให้มี กฎหมายมาคุ้มครองการรวมตัวของผู้ประกอบการอาชีพอิสระได้



พูดง่าย ๆ ว่าผู้มีอำนาจทางการเมือง เขาก็ไม่อยากจะผูกพันธ์ตามนี้เยอะ เขาก็ยังไม่ให้สัตยาบัน ความเห็นส่วนตัวของพี่คิดว่ามันยังเป็นอีกหนึ่งจุดอ่อนของการทำให้คนที่ประกอบอาชีพอิสระไม่ว่าจะอยู่ในกองถ่าย ไม่สามารถเกิดการรวมตัวให้เป็นไปตามหลักสากลได้ เป็นอีกหนึ่งประเด็นที่พี่ขอตั้งข้อสังเกตไว้... ถ้าเราสามารถให้สัตยาบันในอนุสัญญาของ ILO ได้ เรื่องนี้พี่คิดว่าจะเป็นเรื่องที่ดี พี่คิดว่าน่าจะมีประโยชน์ที่จะให้ความคุ้มครองกับคนที่ประกอบอาชีพอิสระได้ดีขึ้น”

(อภิชัย กู้เมือง, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2564)

เพื่อขยายผลบทสัมภาษณ์ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ในหัวข้อ อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98: ทำไมต้องให้สัตยาบัน? จัดทำโดย ศักดินา ฉัตรกุล ณ อยุธยา (2553) ซึ่งพบข้อมูลที่ประกอบไปด้วยสาระสำคัญของอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 รวมถึงข้อดีของการให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งสองฉบับ ดังต่อไปนี้

**สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว**

1. นายจ้างและคนทำงาน ไม่ว่าจะเป็นคนทำงานในภาครัฐ หรือเอกชน ไม่ว่าจะเป็แรงงานในระบบหรือแรงงานนอกระบบ พวกเขามีสิทธิที่จะรวมตัวจัดตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกองค์กรของตน เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนเองได้อย่างอิสระ โดยไม่จำเป็นต้องขออนุญาตล่วงหน้าจากหน่วยงานใด
2. การรวมตัวนั้นเป็นไปได้อย่างเสรีปราศจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ อาชีพ ศาสนา เพศ อายุ ความคิดเห็นทางการเมือง สีมิว ของเขาเหล่านั้น
3. มีเสรีภาพในการที่จะยกร่างธรรมนูญข้อบังคับองค์กรของตนเอง และคัดเลือกผู้แทนของตน และการจัดการบริหารองค์กรของตนโดยที่รัฐจะต้องหลีกเลี่ยงที่จะเข้าไปแทรกแซงหรือจำกัดสิทธิดังกล่าว
4. องค์กรนายจ้างและองค์กรแรงงานมีสิทธิและเสรีภาพที่จะจัดตั้งหรือเข้าร่วมกิจกรรมและเป็นสมาชิกขององค์กรระดับสหพันธ์ หรือสภา รวมทั้งองค์กรระหว่างประเทศได้

### สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม

1. รัฐต้องคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวจากการกระทำใด ๆ อันเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกระทำที่ทำให้แรงงานไม่สามารถเข้าร่วมสหภาพได้ หรือต้องออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพหรือการเลิกจ้าง เพราะการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน
2. รัฐมีหน้าที่ต้องให้ความคุ้มครองแก่องค์กรของนายจ้างและองค์กรแรงงานให้ปลอดภัยจากการแทรกแซงกันและกัน
3. รัฐต้องดำเนินการพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ให้กฎหมายคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วมสามารถบังคับใช้ได้จริง

### ข้อดีของการให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมนั้น ถือเป็นอนุสัญญาที่เป็นหลักการพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญที่สุดหลักการหนึ่งของ ILO ที่เชื่อกันว่าจะเป็นการสร้างหลักประกันสำคัญให้กับคนทำงาน เพราะสิทธิดังกล่าวเป็นประตูด่านแรกของการทำให้คนทำงานสามารถเข้าถึงสิทธิอื่นๆ ได้ และจะสามารถทำให้สิ่งๆ ที่เรียกว่า “งานที่มีคุณค่าและเป็นธรรม” เกิดขึ้นได้จริง

1. **การให้สัตยาบัน** จะช่วยลดปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่มีอยู่ปัจจุบันและมีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้น ซึ่งมีรากฐานมาจากการที่สังคมมีทัศนคติในทางลบต่อสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม ทำให้ช่องทางในการพูดคุยอย่างเท่าเทียมโดยใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลมีไม่เพียงพอ เมื่อลูกจ้างและนายจ้างเกิดความขัดแย้งจึงมีแนวโน้มจะขยายเป็นความรุนแรงได้ง่าย การให้สัตยาบัน จะทำให้ประเทศมีภาระผูกพัน ในการดำเนินการตามอนุสัญญา จึงต้องส่งเสริมอย่างจริงจังให้ทุกฝ่ายยอมรับและปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าว ซึ่งจะส่งผลให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างสามารถเจรจาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติ อันเป็นการส่งเสริมบรรยากาศการลงทุนที่แท้จริง

2. **การให้สัตยาบัน** เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศในชุมชนระหว่างประเทศ

2.1 ปรับสถานะประเทศไทยออกจากรายชื่อประเทศสมาชิกส่วนน้อยขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ยังไม่ยอมให้สัตยาบันอนุสัญญาสองฉบับนี้ ซึ่งเหลืออยู่ไม่มากและถูกหยาบยกเป็นตัวอย่างไปทั่วโลก

2.2 เป็นการแสดงว่าประเทศไทยยอมรับมาตรฐานแรงงานสากล ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันทางการค้าในยุคโลกาภิวัตน์ที่กำลังนำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาใช้เป็นเหตุผลในการกีดกันทางการค้า

3. **การให้สัตยาบัน** จะเป็นพื้นฐานในการส่งเสริมเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองร่วม และแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในประเทศให้สอดคล้องตามหลักการของอนุสัญญาดังกล่าว ที่สำคัญได้แก่

3.1 การส่งเสริมเสรีภาพในการรวมกลุ่ม เช่น ข้าราชการและพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานเอกชนกับสหภาพแรงงานภาครัฐวิสาหกิจสามารถเข้าร่วมเป็นองค์กรเดียวกันได้

3.2 การคุ้มครองจากการแทรกแซงจากนายจ้าง เช่น คนงานที่ริเริ่มจัดตั้งสหภาพแรงงานและรวมตัวเจรจาต่อรองต้องได้รับการคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างและการปิดงานเฉพาะกลุ่ม

3.3 การคุ้มครองจากการแทรกแซงจากเจ้าหน้าที่รัฐ เช่น การสั่งให้กรรมการสหภาพออกจากตำแหน่ง การบังคับให้ลูกจ้างและนายจ้างที่จัดตั้งองค์กรต้องจดทะเบียนกับเจ้าหน้าที่รัฐ การบังคับให้ที่ปรึกษาของนายจ้างและลูกจ้างต้องจดทะเบียนกับทางการ

4. **การให้สัตยาบัน** ในระยะยาว จะช่วยสร้างสังคมที่มีการแบ่งปันผลประโยชน์กันอย่างเป็นธรรมและลดช่องว่างระหว่างคนรวยและคนจน

(ที่มา: ศักดินา ฉัตรกุล ณ อยุธยา, 2553)

กรอบแนวคิดที่มีอิทธิพลต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยยังคงเป็นแบบ “นายกับบ่าว” หมายความว่า อำนาจในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับกระบวนการผลิต สภาพการจ้างและสวัสดิการของคนทำงาน ยังคงอยู่ในกำมือของฝ่ายนายจ้าง แรงงานไม่ถูกยอมรับให้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ แม้กฎหมายรัฐธรรมนูญจะให้การรับรองสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองไว้ แต่ในทางปฏิบัติทั้งรัฐและนายจ้างยังคงปฏิเสธที่จะให้แรงงานได้ใช้สิทธินี้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์ปัญหาที่กีดทับแรงงานนอกระบบ ซึ่งไม่มีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์รองรับยิ่งส่งผลกระทบต่อเนื่องจนไม่สามารถรวมตัวและทำการเจรจาต่อรองร่วมภายใต้กรอบของกฎหมายได้ ทำให้แรงงานไม่ได้รับความเป็นธรรม ค่าจ้างต่ำ สภาพการจ้างและสวัสดิการเลวร้าย ต้องทำงานหนักและยาวนานในแต่ละวัน เพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตด้วยเหตุนี้ทางออกที่ถูกเสนอคือการเรียกร้องให้รัฐบาลไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ซึ่งเชื่อกันว่าจะเป็นเงื่อนไขสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในที่สุด (ศักดินา ฉัตรกุล ณ อยุธยา, 2553)

ข้อเสนอแนะจากบทสัมภาษณ์และการวิจัยเอกสารข้างต้น เน้นย้ำถึงความสำคัญของการให้สัตยาบันในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ฉบับที่ 87 และ ฉบับที่ 98 ได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะเป็นเงื่อนไขสำคัญในการผลักดันให้ภาครัฐแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องไปกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 และจะช่วยเปิดโอกาสให้การรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรองในรูปแบบของ “สหภาพแรงงาน” เกิดขึ้นได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นภายใต้กรอบทางกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในฐานะแรงงานนอกระบบ ที่ยังไม่มียกกฎหมายคุ้มครองการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรอง หรือการจัดตั้งสหภาพแรงงานเทียบเท่ากับแรงงานในระบบ ดังนั้นการเรียกร้องให้รัฐบาลให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ ฉบับที่ 98 จะมีความก้าวหน้าครั้งสำคัญที่เอื้อประโยชน์ให้การรวมตัวของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ เคียงคู่ไปกับพี่น้องแรงงานจากทุกอุตสาหกรรมในประเทศ

โดยการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรองผ่านการจัดตั้งสหภาพแรงงาน นับเป็นตัวแปรสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นระบบ ด้วยการจัดตั้งองค์กรที่เป็นอิสระจากอำนาจของนายทุน/ผู้ว่าจ้าง จากความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและบริหารจัดการสวัสดิการที่เป็นธรรมแก่ทุกคน โดย ศุภลักษณ์ บำรุงกิจ ผู้อำนวยการประจำกรมการแรงงาน ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของสหภาพแรงงานไว้ดังนี้

“ผมคิดว่า ปัญหาด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม มันแก้ได้ง่าย ๆ เลยคือคุณต้องมีสภาพ ไล่จากปัญหา มาเช่น ทำงานเกิน 8 ชั่วโมง ค่าจ้างล่าช้า ไม่มี ความมั่นคง ไม่มีสวัสดิการ ฯลฯ ถ้าเกิดคุณมีสภาพ คุณต่อรองเรียกร้องได้หมดเลย”

(ศุภลักษณ์ บำรุงกิจ, สัมภาษณ์ 30 พฤษภาคม 2564)

อาจกล่าวได้ว่า กลไกการต่อรองผ่านสหภาพแรงงานเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์และแสวงหาหลักประกันความมั่นคง จะเข้ามาขจัดปัญหาคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยการพึ่งพาตนเองหรือเครือข่ายคอนเนคชัน (Connection) ในทางกลับกัน สหภาพแรงงานปฏิเสธผลประโยชน์ในระดับปัจเจกและขับเคลื่อนไปได้ด้วยผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน ในการเดินหน้าเจรจาต่อรองเพื่อหาความเป็นธรรมในรูปแบบต่าง ๆ และแก้ไขปัญหาค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมไปตั้งแต่ประเด็นปัญหาสุขภาพและการพักผ่อน อุบัติเหตุในการทำงาน ความไม่มั่นคงในอาชีพและค่าตอบแทนที่ล่าช้าหรือปัญหาล่าดับชั้นในกองถ่ายและการเลือกปฏิบัติ เป็นต้น โดยแรงงานของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในต่างประเทศ ต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของการเรียกร้องผลประโยชน์ร่วมกันผ่านสหภาพแรงงาน ยกตัวอย่างเช่น สหภาพแรงงานในฮอลลีวูด อุตสาหกรรมภาพยนตร์ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีรายละเอียด ดังนี้

ฮอลลีวูด (Hollywood) เป็นอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่มีชื่อเสียงเป็นอันดับหนึ่งของโลก ภาพยนตร์อย่างไร้ข้อกังขา ทั้งในเป็นด้านของคุณภาพของผลงาน เงินลงทุนมหาศาล บริษัทผู้ผลิตรายใหญ่ระดับโลก รวมไปถึงแรงงานด้านภาพยนตร์จำนวนมากมาย ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเอื้อประโยชน์กันเป็นวัฏจักรและรวมตัวกันเป็นระบบนิเวศที่กว้างใหญ่ โดยมีแรงงานเป็นหนึ่งในทรัพยากรสำคัญของการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม พร้อมทั้งได้รับความคุ้มครองจากสหภาพแรงงานอันเข้มแข็ง นอกจากจะรวบรวมบุคลากรด้านภาพยนตร์เข้าด้วยกัน สหภาพแรงงานยังมีจุดประสงค์หลักคือการต่อรองผลประโยชน์กับกลุ่มทุนหรือบริษัทผู้ผลิตรายใหญ่ เพื่อนำมาซึ่งสวัสดิการและสวัสดิภาพของสมาชิก

อย่างไรก็ตาม เนื่องด้วยการเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรจำนวนมาก แรงงานในฮอลลีวูดจึงเกิดการรวมตัวกันผ่านสหภาพแรงงานที่หลากหลาย แตกต่างกันไปในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งแบ่งได้ตามประเภทของแรงงานยกตัวอย่างเช่น สหภาพแรงงานของกลุ่ม Above the line ได้แก่ Writer’s Guild of America (WGA), Director’s Guild of America (DGA), Screen

Actor Guild (SAG), Producers Guild of America (PGA) หรือ สหภาพแรงงานของกลุ่ม Below the line ซึ่งผู้วิจัยหยิบยกเป็นกรณีศึกษาคือ

International Alliance of Theatrical Stage Employees (IATSE)

สหภาพแรงงานที่รวบรวมบุคลากรผู้ทำงานเบื้องหลังจากหลากหลายสาขาอาชีพไว้ด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นละครเวที ภาพยนตร์ รายการโทรทัศน์ การแสดงสด ฯลฯ ครอบคลุมในหลายภาคส่วนของอุตสาหกรรมบันเทิงทั้งในสหรัฐอเมริกาและแคนาดา โดย IATSE จะถูกแบ่งออกเป็นสาขาท้องถิ่น (Locals) มากมายตามแต่ละพื้นที่หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น Local 800 เป็นสหภาพแรงงานของบุคลากรด้านการกำกับศิลป์ (Art Director) และผู้ออกแบบงานสร้าง (Production Designer) Local 892 เป็นสหภาพแรงงานของนักออกแบบเครื่องแต่งกาย (Costume Designer) หรือ Local 873 สหภาพแรงงานของบุคลากรฝ่ายเทคนิค (Technicians) แห่งเมืองโทรอนโต ประเทศแคนาดา เป็นต้น

ทั้งนี้กระบวนการเป็นสมาชิกของ IASTE ผู้สมัครจะต้องติดต่อไปยังสาขาท้องถิ่น (Local) ตามเขตอำนาจศาลและทักษะความสามารถของตน ซึ่งสหภาพแรงงาน IASTE และสาขาท้องถิ่น (Locals) ล้วนมีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองสภาพการจ้างงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ผ่านการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อความ เป็นอยู่ที่ดีของสมาชิกในสหภาพทั้งสิ้น

จากข้อมูลที่ระบุในเว็บไซต์ [iatse873.com](http://iatse873.com) สวัสดิการของสหภาพแรงงาน IATSE Local 873 มีสาระสำคัญดังนี้

- สมาชิก IATSE Local 873 ที่ทำสัญญากับสหภาพจะมีรายได้เฉลี่ย 20% ถึง 50% ซึ่งมากกว่าแรงงานภาคการผลิตที่ไม่ได้เป็นสมาชิก อัตราค่าจ้างและเพดานรายได้สูงสุดของ Local 873 อาจสูงกว่าสหภาพอื่น ๆ ที่เป็นตัวแทนของช่างเทคนิคภาพยนตร์ถึง 20%
- IATSE Local 873 ต่อสู้เพื่อสิทธิแรงงานและสร้างความมั่นใจว่าสิทธิและเงื่อนไขในการทำงานของสมาชิกจะได้รับการดูแลและปกป้องผลประโยชน์จากบริษัทผู้ผลิตรายใหญ่

- เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้เข้ารับการฝึกอบรมความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและทักษะขั้นสูง
- จัดสรรสวัสดิการให้แก่สมาชิก เช่น ประกันชีวิต ประกันการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุและโรคร้ายแรง ความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลและบริการทางทันตกรรม
- จัดหาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยที่สุดให้กับสมาชิกของสหภาพ รณรงค์เรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานและส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาด้านความปลอดภัย ตลอดจนการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้แก่สมาชิกเกี่ยวกับปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัย และการตระหนักถึงสิทธิด้านความปลอดภัยในฐานะแรงงาน

จากการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ข้อตกลงระยะยาว (Long Term Agreement) ซึ่งเป็นการทำสัญญาผูกพันร่วมกันระหว่างสมาชิกของสหภาพแรงงาน IATSE Local 873 กับบริษัทผู้ผลิตรายใหญ่ภายใต้ความสัมพันธ์แบบลูกจ้างและผู้ว่าจ้าง โดยข้อตกลงดังกล่าวเป็นความคุ้มครองจากสหภาพแรงงานซึ่งมีผลบังคับใช้ให้บริษัทผู้ผลิตปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อตกลง ยกตัวอย่างเช่น ข้อกำหนดด้านสภาพการทำงาน

- เมื่ออยู่ในสถานที่ถ่ายทำหรือสตูดิโอ บริษัทจะต้องจัดเตรียมกาแฟ เครื่องดื่ม อาหาร ตลอดจนการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมให้พนักงานตลอดเวลาและบริษัทจะต้องจัดเตรียมห้องน้ำในทุกพื้นที่และสถานที่ถ่ายทำ ซึ่งจะต้องได้รับการบำรุงรักษาตามมาตรฐานที่กำหนดโดยพระราชบัญญัติอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- บริษัทจะต้องจัดหาสถานที่ทำงานที่เหมาะสมสำหรับฝ่ายเครื่องแต่งกาย แต่งหน้า ทำผม ตกแต่งร่างกาย โดยบริษัทจะต้องจัดให้มีพื้นที่ในการจัดเก็บอุปกรณ์ที่ได้รับการป้องกันแน่นหนา และสถานที่ทำงานจะต้องมีแสงไฟเพียงพอ มีความสะดวกเรื่องไฟฟ้าและการระบายอากาศ รวมถึงการป้องกันอันตรายต่าง ๆ
- ทั้งสองฝ่ายเห็นพ้องต้องกันว่าจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดหาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยความรับผิดชอบของบริษัทต้องจัดให้มีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย รวมไปถึง

ดำเนินการอื่นใดที่จำเป็นเพื่อคุ้มครองชีวิต ความปลอดภัย และสุขภาพ  
ของลูกจ้าง

นอกจากข้อกำหนดด้านสภาพการทำงาน ข้อตกลงฉบับนี้ยังครอบคลุมไปถึงการกำหนดอัตรา  
ตอบแทนของแรงงานในแต่ละตำแหน่งอีกด้วย

<b>Feature Film Wage Schedule</b>					
Feature Film Wage Schedule	Princ. Photography Starts Prior to 10/3/21 <i>(rates applicable to entire production)</i>		Princ. Photography Starts On or After 10/3/21 <i>(rates applicable during specified dates)</i>		
	Princ. Photography Starts Prior to 5/2/21	Princ. Photography Starts 5/2/21 - 10/2/21	October 3, 2021 - April 2, 2022	April 3, 2022 - April 1, 2023	April 2, 2023 - March 31, 2024
<b>Construction Department</b>					
Construction Supervisor	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
Head Carpenter/On-set Carp	\$47.03	\$47.74	\$48.44	\$49.89	\$51.39
Assistant Head Carpenter	\$44.89	\$45.56	\$46.24	\$47.63	\$49.06
Carpenter	\$44.04	\$44.70	\$45.36	\$46.72	\$48.12
<b>Costume Department</b>					
Costume Designer	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
Assistant Costume Designer	\$47.03	\$47.74	\$48.44	\$49.89	\$51.39
Costume Supervisor	\$47.03	\$47.74	\$48.44	\$49.89	\$51.39
Costume Set Supervisor	\$47.03	\$47.74	\$48.44	\$49.89	\$51.39
Assistant Costume Set Supervisor	\$44.04	\$44.70	\$45.36	\$46.72	\$48.12
Costume Dresser/Sewer	\$44.04	\$44.70	\$45.36	\$46.72	\$48.12
Costume Assistant	\$39.35	\$39.94	\$40.53	\$41.75	\$43.00
<b>Electric Department</b>					
Head Lighting Technician	\$47.03	\$47.74	\$48.44	\$49.89	\$51.39
Second Lighting Technician	\$44.04	\$44.70	\$45.36	\$46.72	\$48.12
Lighting Technician	\$39.35	\$39.94	\$40.53	\$41.75	\$43.00
Generator Operator	\$42.33	\$42.96	\$43.60	\$44.91	\$46.26
Head Rigging Lighting Technician	\$47.03	\$47.74	\$48.44	\$49.89	\$51.39
Second Rigging Lighting Tech.	\$44.04	\$44.70	\$45.36	\$46.72	\$48.12
Rigging Lighting Technician	\$39.35	\$39.94	\$40.53	\$41.75	\$43.00
<b>Grip Department</b>					
Key Grip	\$47.03	\$47.74	\$48.44	\$49.89	\$51.39
Assistant Key Grip	\$44.04	\$44.70	\$45.36	\$46.72	\$48.12
Dolly Grip	\$44.04	\$44.70	\$45.36	\$46.72	\$48.12
Grip	\$39.35	\$39.94	\$40.53	\$41.75	\$43.00
Key Rigging Grip	\$47.03	\$47.74	\$48.44	\$49.89	\$51.39
Assistant Rigging Grip	\$44.04	\$44.70	\$45.36	\$46.72	\$48.12
Rigging Grip	\$39.35	\$39.94	\$40.53	\$41.75	\$43.00

ภาพที่ 13 การกำหนดอัตราค่าตอบแทนของสหภาพแรงงาน  
(ที่มา: IATSE Local 873 Long Term Agreement, 2021)

กล่าวได้ว่าข้อตกลงระยะยาว (Long Term Agreement) ของสหภาพแรงงาน IATSE Local 873 เป็นตัวอย่างของการคุ้มครองผลประโยชน์ให้กับสมาชิกได้อย่างรอบด้าน ซึ่งนอกเหนือจากตัวอย่างข้างต้น ผู้วิจัยยังพบข้อกำหนดด้านต่าง ๆ อีกมากมาย ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่บริษัทผู้ผลิตต้องปฏิบัติตาม เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การทำประกัน บทลงโทษ เป็นต้น และด้วยการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นระบบ หากบริษัทผู้ผลิตไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขจากจ้างงาน สหภาพแรงงานยังเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนการประท้วงหยุดงาน (Strike) เพื่อเรียกร้องสวัสดิการที่เป็น



ธรรมให้แรงงานอีกด้วย ซึ่งการเจรจาต่อรองในลักษณะดังกล่าวล้วนเป็นกลไกที่เกิดขึ้นเพื่อเอื้อประโยชน์แก่แรงงานได้อย่างแท้จริง

จากการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) บทความ ‘Top Chef’ Spin-Off ‘Family Style’ Flips โดย Evan Henerson (2021) นำเสนอกรณีศึกษาเรื่องการประท้วงหยุดงาน (Strike) ของสหภาพแรงงาน IATSE ได้อย่างชัดเจน โดยเหตุการณ์การประท้วงเกิดขึ้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2021 สมาชิกของสหภาพแรงงาน IATSE Local 600 ซึ่งเป็นสหภาพของบุคลากรแผนกกล้อง ในพื้นที่ลอสแอนเจลิส นัดรวมตัวหยุดงานเพื่อเจรจาต่อรองให้รายการโทรทัศน์ Top Chef’s Family Style ทำข้อตกลงภายใต้สัญญาของสหภาพแรงงาน IASTE ที่ครอบคลุมสวัสดิการในหลากหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นประกันสุขภาพ อัตราค่าตอบแทน ข้อกำหนดด้านสภาพการทำงาน ฯลฯ

แม้ว่าการปฏิเสธการทำงาน (Walkout) และการประท้วงหยุดงาน (Strike) จะมีความเสี่ยงและอาจส่งผลให้ผู้เข้าร่วมโดยไล่ออกจากการทำงานได้ แต่ด้วยความร่วมมือของสมาชิกในสหภาพอย่างเข้มแข็ง และความเป็นหนึ่งเดียว (Solidarity) การประท้วงหยุดงานเพื่อแสดงถึงความไม่พอใจต่อบริษัทผู้ผลิตจึงบรรลุผลสำเร็จ และเปิดโอกาสให้แรงงานได้ทำข้อตกลงภายใต้สัญญาของสหภาพแรงงาน IASTE ในท้ายที่สุด ทั้งนี้สื่อสังคมออนไลน์ Twitter ของสหภาพแรงงาน IASTE ก็ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการประชาสัมพันธ์การประท้วงหยุดงานในครั้งนี้ด้วย



ภาพที่ 14 การประท้วงหยุดงาน (Strike) จากสหภาพแรงงาน IATSE Local 600

(ที่มา: Twitter.com/IATSE, 2021)

กรณีศึกษาเรื่องสหภาพแรงงาน IATSE ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ต้นแบบสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของกลไกการเจรจาต่อรองด้วยองค์กรหรือตัวแทนที่มีความเข้มแข็ง อันนำมาซึ่งผลประโยชน์สูงสุดทั้งในด้านสวัสดิการและสวัสดิภาพแก่แรงงาน อย่างไรก็ตามภายใต้บริบทของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีขนาดใหญ่ และเกี่ยวข้องกับภาคส่วนสำคัญในระบบนิเวศมากมาย การปรับใช้รูปแบบ (Model) การจัดตั้งสหภาพแรงงานตามฮอลลีวูดจึงอาจไม่สอดคล้องกับบริบทของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ซึ่ง ศุภลักษณ์ บำรุงกิจ ได้แสดงความคิดเห็นต่อประเด็นดังกล่าวไว้ดังนี้

“สหภาพแรงงานจะแตกต่างกันในแต่ละประเทศ อย่างเช่นในแถบสแกนดิเนเวีย สหภาพจะเป็นทั้งอุตสาหกรรม คือในหนึ่งอุตสาหกรรม มีสหภาพแรงงานแห่งเดียว ซึ่งถ้าเกิดเป็นของอเมริกา ในหนึ่งอุตสาหกรรม จะมีหลายสหภาพแรงงาน มันทำให้แข่งกันเอง ซึ่งฝั่งที่ได้เปรียบก็คือฝ่ายทุน แทนที่เราจะร่วมมือกันทั้งอุตสาหกรรม และมันจะทำให้ Solidarity มันหายไป”

(ศุภลักษณ์ บำรุงกิจ, สัมภาษณ์ 30 พฤษภาคม 2564)

โดย ศุภลักษณ์ บำรุงกิจ ระบุว่า ตัวอย่างสหภาพแรงงานที่เกิดจากการรวมตัวกันอย่างเข้มแข็งและเป็นหนึ่งเดียวจากทั้งอุตสาหกรรมคือ สหภาพแรงงานการแสดงศิลปะและภาพยนตร์แห่งประเทศสวีเดน (Swedish Union for Performing Arts and Film) ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานแห่งเดียวในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ภาพยนตร์ของประเทศสวีเดน ที่เกิดจากการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรองผลประโยชน์ร่วมกับองค์การนายจ้าง และเกิดเป็นข้อตกลงร่วม (Collective Agreement) ที่ครอบคลุมตั้งแต่อัตราค่าจ้าง เงื่อนไขการจ้างงาน ประกันชีวิต เงินบำนาญ ปกป้องลิขสิทธิ์ เป็นต้น โดยมีผลบังคับใช้กับทั้งอุตสาหกรรมได้อย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะป็นสมาชิกของสหภาพหรือไม่ก็ตาม

จากการศึกษาอุตสาหกรรมต้นแบบในต่างประเทศเพื่อจัดทำข้อเสนอเรื่องการจัดตั้งสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ผู้วิจัยพิจารณาว่าหลักการ ‘หนึ่งอุตสาหกรรม หนึ่งสหภาพแรงงาน’ เป็นรูปแบบ (Model) ของการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ที่จะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดให้กับแรงงาน และสอดคล้องไปกับลักษณะของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยมากกว่ารูปแบบการจัดตั้งสหภาพแรงงานแบบฮอลลีวูดที่แตกแขนงไปตามสาขาอาชีพ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว ภาพรวมของอุตสาหกรรมทั้งสองยังมีความแตกต่างทั้งในด้านปัจจัยการผลิตและกำลังแรงงานเป็นอย่างมากจนไม่

สามารถปรับใช้แนวทางดังกล่าวได้อย่างเต็มที่ ทว่าในด้านของสวัสดิการและเงื่อนไขในการทำงานของสหภาพแรงงานในฮอลลีวูดนับเป็นกรณีศึกษาที่สำคัญในการนำมาปรับใช้เป็นเงื่อนไขการเจรจาต่อรองกับผู้ว่าจ้างให้ควบคู่ไปกับการพิจารณาแนวทางให้สอดคล้องบริบทของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยได้เช่นกัน ดังนั้นแนวทางการจัดตั้งสหภาพแรงงานในไทยจะสามารถเกิดขึ้นได้อย่างเข้มแข็ง จำเป็นต้องเกิดจากความร่วมมือกันของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อนเป็นอันดับแรก จากทุกภาคส่วนและสาขาอาชีพ เพื่อไปสู่การพูดคุยหาข้อตกลงและผลประโยชน์ร่วมกัน (Collective Agreement) ท่ามกลางการเฝ้ารอให้ภาครัฐและกลไกทางกฎหมายเปิดโอกาสให้เกิดสหภาพแรงงานได้จริงในอนาคต

ปฏิเสธไม่ได้ว่าการจัดตั้งสหภาพแรงงานนำมาซึ่งผลประโยชน์มากมายให้กับแรงงานในอุตสาหกรรม แต่เหนือสิ่งอื่นใด “การรวมตัวกันเป็นหนึ่งเดียว” (Solidarity) ย่อมเป็นสิ่งสำคัญที่สุดต่อการเจรจาต่อรองกับผู้ว่าจ้าง และหากการรวมตัวด้วยกลไกเชิงวัฒนธรรมของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยมีความเข้มแข็ง มีการพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอ ปรับความเข้าใจในเรื่องที่ขัดแย้งเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันได้ ย่อมเป็นเครื่องยืนยันถึงความพร้อมต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานในอนาคตได้เป็นอย่างดี โดย ศุภลักษณ์ บำรุงกิจ ได้แสดงความคิดเห็นต่อการรวมตัวเชิงวัฒนธรรม ดังนี้

“จริง ๆ หลักการของสหภาพ ก็คือการรวมตัวต่อรอง แต่ถ้าเกิดเราแข็งจริง ๆ กฎหมายก็ช่างมันเลย! ผมคิดว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญนะ เราารวมกันให้ได้ว่าเราจะไม่รับงานที่จ้างงานเกิด 8 ชั่วโมง เราจะไม่รับงานที่ได้ค่าจ้างล่าช้า ถ้ามันทำได้จริง ๆ กฎหมายก็ไม่จำเป็น แต่ว่าปกติแล้วคนไทยไม่ค่อยทำอะไรนอกกรอบ เหมือนกับ ‘มีกฎหมายรองรับไหม จะดูความปลอดภัยก่อน’ ซึ่งถ้าเกิดกฎหมายมันเปิด มันมีช่องทาง มีสหภาพให้ใช้ได้ ผมว่าเรื่องนี้สำคัญมาก มันจะเป็นก้าวใหญ่เลย ถ้าอยากจะทำจริง ๆ ต้องคุยกันหลาย ๆ ฝ่าย คุยกันเยอะ ๆ ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานของ Solidarity อยู่แล้ว”

(ศุภลักษณ์ บำรุงกิจ, สัมภาษณ์ 30 พฤษภาคม 2564)

ดังนั้นเพื่อสนับสนุนการรวมกลุ่มของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอให้ในระยะเริ่มต้น แรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยจากในทุกภาคส่วนต้องเดินทางมาพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดช่องว่างความแตกต่างระหว่างตำแหน่ง วิชาชีพ หรือวงการภายในอุตสาหกรรม และนำไปสู่การหาข้อตกลงในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันอย่างพร้อมเพรียง ไม่ว่าจะด้วยวิธีการจัด

ประชุม พูดคุยเสวนา การจัดกิจกรรมร่วมกัน หรือแม้แต่การถกเถียงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งแนวทางการตอบสนองด้วยวิธีการทางวัฒนธรรมเหล่านี้จะช่วยส่งเสริม “ความเป็นหนึ่งเดียว” (Solidarity) ให้เกิดขึ้นในกลุ่มแรงงานในระยะเริ่มต้นได้ แม้จะเป็นขั้นตอนที่ต้องใช้เวลานาน แต่ก็ควรค่าแก่การอุทิศเวลาและกำลังแรงกายให้มากที่สุด เพื่อเป็นการสร้างรากฐานของการรวมตัวเจรจาต่อรองให้มั่นคง และแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยสามารถยืนหยัดบนรากฐานของความเป็นหนึ่งเดียวร่วมกันได้

พร้อมกันนี้ คณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ ต้องให้ความสำคัญกับแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย และสนับสนุนกิจกรรมที่เอื้อให้เกิดการรวมตัวกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรายงานผลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) ครึ่งระยะ โดยฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ (2564) ยังไม่พบกิจกรรมด้านการสนับสนุนการรวมกลุ่มของแรงงานเท่าที่ควร ดังนั้นการกำหนดนโยบายในอนาคต ภาครัฐจำเป็นต้องยอมรับการมีอยู่ของแรงงานให้มากขึ้น เปิดโอกาสและสร้างพื้นที่ให้กับแรงงานอย่างเท่าเทียมสอดคล้องไปกับโอกาสทางกฎหมาย ที่จะรองรับการจัดตั้งสหภาพแรงงานในอนาคต โดยไม่เลือกปฏิบัติเพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ตลอดจนการเป็นกระบอกเสียงในการเรียกร้องให้รัฐบาลให้สัตยาบันในอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 เพื่อพัฒนาการรวมกลุ่มของแรงงานให้อยู่ภายใต้กรอบทางกฎหมาย ซึ่งจะเปิดโอกาสให้การเจรจาต่อรองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีเกิดเป็นประโยชน์สูงสุดต่อแรงงานในทั้งอุตสาหกรรม

สรุปแนวทางที่ 4 สนับสนุนการรวมกลุ่มของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ผู้วิจัยพบว่า การที่แรงงานไม่มีตัวแทนในการต่อรอง ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยเชิงวัฒนธรรม ที่ไม่สามารถเชื่อมโยงแรงงานให้เกิดการพูดคุยหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นวงกว้างได้ ผนวกกับปัจจัยเชิงโครงสร้างในทางกฎหมายที่ไม่รองรับการจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อการเรียกร้องผลประโยชน์ที่เป็นธรรม ดังนั้นเพื่อเป้าหมายในระยะยาว ควรมีการเรียกร้องให้รัฐบาลให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ ฉบับที่ 98 ซึ่งจะเป็เน็องไขสำคัญในการผลักดันให้ภาครัฐแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องไปกับหลักการของอนุสัญญา และเปิดโอกาสให้เกิดการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรองในรูปแบบของสหภาพแรงงานได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นภายใต้การรองรับทางกฎหมาย ทั้งนี้จากการศึกษาอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในประเทศต้นแบบ พบว่าการเจรจาต่อรองด้วยกลไกของสหภาพแรงงาน จะส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในทุกด้าน ภายใต้หลักการ ‘หนึ่งอุตสาหกรรม หนึ่งสหภาพแรงงาน’ ซึ่งเป็นรูปแบบ (Model) ของการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ที่จะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดให้กับแรงงาน และสอดคล้องไป

กับลักษณะของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยมากที่สุด แต่เหนือสิ่งอื่นใด “การรวมตัวกันเป็นหนึ่งเดียว” (Solidarity) ย่อมเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดต่อการเจรจาต่อรองกับผู้ว่าจ้าง และหากการรวมตัวด้วยกลไกเชิงวัฒนธรรมของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยมีความเข้มแข็ง ย่อมเป็นเครื่องยืนยันถึงความพร้อมต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานในอนาคต ซึ่งคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติต้องให้ความสำคัญกับแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยให้มากยิ่งขึ้น และสนับสนุนกิจกรรมที่เอื้อให้เกิดการรวมตัวกันอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการเป็นกระบอกเสียงในการเรียกร้องให้รัฐบาลให้สัตยาบันในอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมให้เข้มแข็งและเติบโตไปในทิศทางของสหภาพแรงงานที่เจรจาต่อรองผลประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

### ข้อเสนอทางกฎหมาย

แม้ว่าในปัจจุบัน แรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยจะยังไม่มี ความคุ้มครองทางกฎหมายที่ชัดเจนอันเกิดเป็นปัญหาต่อคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ แต่ในขณะเดียวกันทางด้านของ อภิชีชัย กู้เมือง ได้ระบุว่าภาครัฐริเริ่มพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหาของแรงงานนอกระบบ ด้วยการออกกฎหมายเฉพาะเพื่อให้ครอบคลุมไปถึงกลุ่มแรงงานที่ตกหล่นไปจาก พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งรวมไปถึงแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ด้วยเช่นกัน ดังนั้นความคุ้มครองทางกฎหมาย จากบทสัมภาษณ์ของนักกฎหมายกฤษฎีกาชำนาญการพิเศษ จึงมีความเป็นไปได้ผ่าน พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

“รัฐพยายามที่จะออกกฎหมายเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องนี้ขึ้นมา ซึ่งยังเป็นร่างกฎหมายอยู่ เรียกว่าร่าง พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ พ.ศ. .... มีการจัดทำร่างกฎหมายโดยกระทรวงแรงงานแล้ว แต่ยังอยู่ในขั้นของการรับฟังความคิดเห็น ของผู้เกี่ยวข้องว่าจะเห็นด้วยกับหลักการเหล่านี้หรือไม่ จะคุ้มครองสิทธิประโยชน์หรือไม่ ซึ่งในร่าง พรบ.ฉบับนี้เท่าที่ได้ศึกษาข้อมูล ก็จะมีการแก้ไขปัญหสามส่วน

ประการที่หนึ่งคือ ทำให้ความหมายของ ‘แรงงานนอกระบบ’ ชัดเจนขึ้น ปัจจุบันยังไม่ได้มีหน่วยงานของรัฐที่พูดถึงแรงงานนอกระบบพูดถึงแรงงานอิสระทั้งในวงการภาพยนตร์ หรือในวงการอื่น ๆ มากนัก เป็นคำพูดที่ใช้ในการสื่อสารทั่วไป แต่ไม่ใช่คำพูดในภาษากฎหมาย

ดังนั้นการที่มีร่างพรบ.นี้ และมีบทนิยามให้ความหมายของแรงงานนอกระบบที่ชัดเจน นั้นหมายความว่าในสายตาของรัฐ ได้ยอมรับและกำหนดขอบเขตของแรงงานนอกระบบของคนที่ทำหน้าที่อิสระไว้แล้ว มันจะทำให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย มีกระบวนการทางกฎหมายเข้ามารับรองคนที่ประกอบอาชีพอิสระเหล่านี้ได้

ประการต่อมา ร่างกฎหมายฉบับนี้พูดถึง ‘องค์กรแรงงานนอกระบบ’ ซึ่งหมายถึงตัวแทนของสหภาพ ตัวแทนของผู้เรียกร้องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งในร่างกฎหมายฉบับนี้เขาพูดถึงกลไกการใช้สิทธิเรียกร้องเพื่อเจรจาต่อรอง มีตัวแทนของผู้ประกอบอาชีพอิสระนี้ไว้ค่อนข้างชัด

ประการที่สาม จะมีการดูแลสิทธิประโยชน์ของแรงงานนอกระบบในมาตรฐานเดียวกับ พรบ.คุ้มครองแรงงาน กำหนดให้มีคณะกรรมการแรงงานนอกระบบซึ่งเรียกว่า ‘คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ’ ซึ่งจะทำให้เหมือนเป็นองค์กรในระดับกรรมการที่เข้ามาดูแล ในเรื่องต่าง ๆ ของแรงงานนอกระบบที่มีประสิทธิภาพ แล้วก็มีการดำเนินการที่ชัดเจนและมีมาตราในระดับเดียวกับแรงงานในระบบ”

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (อภิชาติ กู้เมือง, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2564)

กล่าวได้ว่า พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ เป็นอีกหนึ่งแนวทางการแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ซึ่งจะเป็นมิติทางกฎหมายที่ช่วยสนับสนุนให้ข้อเสนอ แนวทางที่ 1 ส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยให้กับแรงงานในกองถ่าย แนวทางที่ 2 คุ้มครองชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรมให้กับแรงงานในกองถ่าย และแนวทางที่ 4 สนับสนุนการรวมกลุ่มของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งกล่าวได้ว่าทั้งสองแนวทางต่างมีอุปสรรคและข้อจำกัดทางกฎหมายค่อนข้างมาก แต่ถ้าหากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ได้รับการประกาศบังคับใช้อย่างเป็นทางการในอนาคต จะส่งผลให้เกิดความคุ้มครองทางกฎหมายกับแรงงานนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถต่อยอดแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรม

ภาพยนตร์ไทยให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ต้องอาศัยระยะเวลาเป็นปัจจัยสำคัญในการเร่งรัดให้ภาครัฐตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานนอกระบบและการประกาศบังคับใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ในเร็ววัน

เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ได้รับการยอมรับภายใต้กรอบกฎหมายมากที่สุด นอกเหนือจากความคาดหวังต่อพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ อีกหนึ่งข้อเสนอของ อภิชัย กู้เมือง คือการแก้ไขพระราชบัญญัติภาพยนตร์และวีดิทัศน์ พ.ศ. 2551 ที่จะช่วยเพิ่มความชัดเจนให้กับแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ได้มากยิ่งขึ้น

“การเรียกร้องสิทธิประโยชน์ของคนประกอบวิชาชีพด้านภาพยนตร์มันจะมีบทบาทและมีความชัดเจนขึ้นก็ต่อเมื่อเขาสามารถยกระดับการเรียกร้องในรูปแบบของสหภาพที่ชัดเจน ซึ่งการจะมีสหภาพหรือองค์กรวิชาชีพที่ชัดเจนขึ้นได้ จะต้องมีความหมายเกี่ยวกับเรื่องนั้นระบุให้อำนาจไว้โดยตรง และควรเป็นกฎหมายระดับพระราชบัญญัติ ไม่ใช่พระราชกฤษฎีกา ไม่ใช่กฎกระทรวง ซึ่งมันเป็นกฎหมายลำดับรอง ไม่ได้มีค่าบังคับเทียบเท่ากับกฎหมายระดับพระราชบัญญัติ... พี่เห็นว่าควรที่จะต้องมีความหมายระดับพระราชบัญญัติ ที่มีเนื้อหาหรือบทบัญญัติว่าด้วยการมีองค์กรหรือหน่วยงานในการขับเคลื่อนเรื่องนี้โดยตรง ถ้าสามารถมีพรบ.แรงงานนอกระบบได้ก็ถือว่าดี แต่ถ้าไม่ได้ก็ควรไปแก้ไข พระราชบัญญัติภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ไม่ว่าจะ เป็นบทนิยาม ไม่ว่าจะ เป็นกลไกการเรียกร้อง ด้านแรงงานสัมพันธ์หรือด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ มันก็จะเป็นการเยียวยาและจะทำให้คนที่ทำงานด้านนี้ได้รับการยอมรับมากขึ้น”

(อภิชัย กู้เมือง, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2564)

พรบ.ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ พ.ศ. 2551 เป็นกฎหมายระดับพระราชบัญญัติที่พูดถึงภาพยนตร์โดยตรง แต่ถึงกระนั้นกลับไม่พบบทนิยามด้านแรงงาน กระบวนการผลิตภาพยนตร์ หรือการให้ความหมายอาชีพในกองถ่ายไว้เลย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไม่ได้อยู่ในความสนใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการร่างกฎหมายฉบับนี้ ดังนั้นจากข้อเสนอทางกฎหมายของอภิชัย กู้เมือง ให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติภาพยนตร์และวีดิทัศน์ พ.ศ. 2551 ผู้วิจัยเห็นควรให้คณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์รับฟังข้อเสนอดังกล่าวและเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการ

แก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับภาพยนตร์และวีดิทัศน์ เพื่อกำหนดบทนิยามเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับการมีอยู่ของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์มากยิ่งขึ้น ระบุความหมายอาชีพในกองถ่ายให้ชัดเจน และครอบคลุมแรงงานในทุกแผนก ตลอดจนควรมีการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการ สวัสดิภาพ ชั่วโมงการทำงาน อัตราค่าจ้าง และสิทธิในการเจรจาต่อรองกับผู้ว่าจ้าง เป็นต้น เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าเดิมภายใต้กรอบของกฎหมายที่ระบุไว้อย่างชัดเจนและสร้างความยอมรับในอาชีพจากสายตาของสังคม

### 5.1.5 แนวทางที่ 5 พัฒนาหน่วยงานด้านภาพยนตร์ที่มีบทบาทต่อการกำกับดูแลโดยตรง

แนวทางพัฒนาหน่วยงานด้านภาพยนตร์ที่มีบทบาทต่อการกำกับดูแลโดยตรง มีที่มาจากการสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม ในประเด็นเรื่องโควิด-19 และเรื่องการไม่มีตัวตนในสายตาของภาครัฐ (หัวข้อ 4.1.4.1 และ 4.1.4.2) ที่นำมาซึ่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในทุก ๆ ด้านของแรงงานในกองถ่ายทั่วทั้งอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็นการขาดรายได้ เกิดความเครียดและความกังวลทางจิตใจ ไม่มีสวัสดิการทางสังคมรองรับ ไม่ได้รับวัคซีนที่มีคุณภาพ เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ลุกลามต่อไปยังสถานการณ์ภาพรวมของอุตสาหกรรมที่มีจำนวนภาพยนตร์ไทยลดลง ส่งผลให้จำนวนการทำงานที่แรงงานจะได้รับย่อมนหายไปด้วย และอาจมีแนวโน้มถดถอยไปอีกหากไม่ได้รับการแก้ไข ปัญหาอย่างเหมาะสม อันเป็นผลมาจากปัจจัยเชิงโครงสร้างในด้านการบริหารจัดการของภาครัฐ ที่นอกจากจะไม่มีมาตรการช่วยเหลือเยียวยากลุ่มแรงงานกองถ่ายอย่างเป็นรูปธรรมแล้วหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการรับผิดชอบด้านการพัฒนาภาพยนตร์และวีดิทัศน์ของประเทศไทย ดังที่ปรากฏใน *ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์* ไม่ว่าจะเป็น กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงเทคโนโลยีและการสื่อสาร และกระทรวงการต่างประเทศ ตลอดจนคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ต่างได้พิสูจน์ให้เห็นแล้วว่า ท่ามกลางสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 แรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ยังคงไม่ได้รับความสนใจหรือไม่เป็นที่มองเห็นในสายตาของหน่วยงานใด ๆ เลย มีเพียงความช่วยเหลือภายในกลุ่มแรงงานเท่านั้นที่ขับเคลื่อนแนวทางการเอาชีวิตรอดจากสภาวะวิกฤตในครั้งนี้ ดังนั้นปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานที่ถูกสั่งสมเป็นเวลายาวนาน จึงเปรียบเสมือนฟางเส้นสุดท้ายที่ถูกทำให้ขาดสะบั้นด้วยวิกฤตโควิด-19 และเผยให้เห็นถึงการจัดการของภาครัฐที่เว้าแหว่ง ความตระหนักที่ตกหล่น และถูกบดบังด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ฯ ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพของผลงานมากกว่าคุณภาพชีวิตของแรงงาน



ด้วยเหตุนี้ เพื่อรองรับสถานการณ์โควิด-19 ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อเนื่องเป็นระยะยาว เวลานาน และฟื้นฟูความเสียหายที่เกิดขึ้นจากวิกฤตในครั้งนี้ แนวทางการแก้ไขปัญหาที่สำคัญที่สุดคือ การพัฒนาหน่วยงานด้านภาพยนตร์ที่มีบทบาทต่อการกำกับดูแลโดยตรง เพื่อช่วยเหลือเยียวยา แรงงานในอุตสาหกรรมอย่างเร่งด่วน โดย อภิชัย กุเมือง นักกฎหมายกฤษฎีกาชำนาญการพิเศษ เสนอความคิดเห็นว่า นอกเหนือจากความคุ้มครองทางกฎหมายแล้ว ความเข้มแข็งของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นอีกหนึ่งกำลังสำคัญที่จะคุ้มครองสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานในสถานการณ์วิกฤตได้

“แม้จะไม่มีกฎหมายเฉพาะก็ตาม แต่สิ่งสำคัญที่จะขับเคลื่อนได้คือ หน่วยงานในทางปฏิบัติจะต้องเข้มแข็งด้วย ไม่ว่าจะเป็นกระทรวง แรงงานก็ดี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานก็ดี หรือแม้แต่กระทรวง วัฒนธรรมซึ่งเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภาพยนตร์โดยตรง ต้องบูรณาการร่วมกัน ประสานงาน เข้ามาดูแลสิทธิประโยชน์ ให้การ ประชาสัมพันธ์มากกว่าที่เป็นอยู่ อาจจะไม่มีการกฎหมายเรื่องนั้นโดยตรงก็ได้ แต่ถ้าหน่วยงานที่ทำงานเรื่องนี้โดยตรงเขาเข้มแข็ง และมุ่งคุ้มครอง ลูกจ้างหรือคนที่อยู่ในภาคปฏิบัติจริงจังแล้ว ถ้าหน่วยงานจริงจัง ส่งเสริม สนับสนุน มันก็จะไปได้ ถ้าหน่วยงานของรัฐไปเกี่ยวข้อง ปรับ Mindset ปรับทัศนคติในเรื่องนี้ ก็จะเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการที่จะมา คุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้ประกอบอาชีพด้านภาพยนตร์ได้เช่นกัน”

(อภิชัย กุเมือง, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2564)

สอดคล้องไปกับข้อเสนอของ อนุชา บุญยวรรธนนะ นายกสมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ ที่ระบุว่า ได้มีการริเริ่มพูดคุยในเรื่องของ “สภาภาพยนตร์” ซึ่งเป็นหน่วยงานกำกับดูแลด้านภาพยนตร์โดยตรง เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบ

“ถ้าสมมติว่ามีการจัดตั้งสภาภาพยนตร์ขึ้นมา เพื่อให้เป็น แนวคิดที่ว่า ‘ประเทศไทยควรมีหน่วยงานหนึ่งที่ดูแลเรื่องภาพยนตร์ โดยเฉพาะ’ ที่มีส่วนร่วมของทั้งฝั่งภาครัฐ เอกชน และคนทำงาน ให้มี เสียงในการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ มันก็อาจจะเป็นอะไรที่ทำออกมาแล้วทุกคนยอมรับ แต่ตอนนี้เมืองไทยยังไม่มีหน่วยงานที่ดูแลด้านนี้

โดยตรง เราก็เลยเสนอเป็นรูปแบบสภาไป เรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญที่ทุกคนก็มองเห็นปัญหาอยู่ ก็น่าจะมีการหยิบยกมาพูดคุย”

(อนุชา บุญยวรรธนนะ, สัมภาษณ์ 25 กุมภาพันธ์ 2564)

จากข้อเสนอของ อภิชัย กู้เมือง และ อนุชา บุญยวรรธนนะ ผู้วิจัยเห็นว่า อุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยจำเป็นต้องมีการพัฒนาหน่วยงานด้านภาพยนตร์ที่มีบทบาทต่อการกำกับดูแลโดยตรง และจำเป็นต้องได้รับการขับเคลื่อนจากความรับผิดชอบเพียงหน่วยงานเดี่ยวนั้นในรูปแบบของสภาภาพยนตร์ (Film Council) ซึ่งจะมีความสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยไม่เพียงในภาคการผลิตเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงภาคแรงงาน ที่จะเปิดโอกาสให้บุคลากรในอุตสาหกรรมได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบายและส่งเสริมสะท้อนให้เกิดการแก้ไขปัญหาได้โดยตรง มีตัวแทนในสภาเพื่อพูดคุยเจรจาต่อรองร่วมกับภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งกลไกการรวมศูนย์ด้วยสภาภาพยนตร์จะเป็นส่วนสำคัญในการแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้างที่ยั่งยืนของภาครัฐ ด้วยการบูรณาการหน่วยงานด้านภาพยนตร์ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดให้เข้ามาอยู่สภา และกระชับความรับผิดชอบให้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น เพื่อลดปัญหาการมอบหมายหน้าที่ให้กับหลายหน่วยงาน จนส่งผลให้เกิดความล่าช้าและแก้ไขปัญหาอย่างไร้ประสิทธิภาพ

ทั้งนี้จากการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เพื่อศึกษาอุตสาหกรรมภาพยนตร์ต้นแบบที่ขับเคลื่อนด้วยกลไกของสภาภาพยนตร์ ผู้วิจัยพบว่า งานวิจัยเรื่อง *แนวคิด โครงสร้าง และ ผลสัมฤทธิ์ของสภาภาพยนตร์แห่งสหราชอาณาจักรและเกาหลีใต้* โดย ฐณยศ โลพัฒนานนท์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาการดำเนินงานของสภาภาพยนตร์ จากสหราชอาณาจักรและเกาหลีใต้ เพื่อนำเสนอองค์ความรู้เบื้องต้นสำหรับการผลักดันสภาภาพยนตร์ให้เกิดขึ้นในประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้หยิบยกการศึกษาในครั้งนี้มาขยายผลให้สอดคล้องกับข้อเสนอเรื่องการพัฒนาหน่วยงานด้านภาพยนตร์ที่มีบทบาทต่อการกำกับดูแลโดยตรง ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

วัฒนธรรมการผลิต	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการผลิตเนื้อหาภาพยนตร์แปลกใหม่ หลากหลาย และเติมไปด้วยศักยภาพทางศิลปะบันเทิงสำหรับผู้บริโภค</li> <li>- ผู้สร้างภาพยนตร์มากหน้าหลายตา สามารถสร้างสรรค์เนื้อหาตามกรอบตั้งต้น เช่น กรอบงานศิลปะ กรอบงานกระแสหลัก กรอบงานเพื่อการเรียนรู้ ฯลฯ โดยไม่ติดขัดอุปสรรคเชิงระบบ</li> <li>- ความร่วมแรงร่วมใจของภาคการผลิตเกิดขึ้นในวงกว้าง ไม่มีสัญญาณของการกีดกันกันเอง แต่มีพื้นที่ให้ผลิตขาย خوب หรือผู้ผลิตหน้าใหม่ได้แสดงศักยภาพ</li> </ul>
วัฒนธรรมการจำหน่าย/จัดแสดง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- วงการภาพยนตร์สามารถฟื้นฟูตลาดเก่าพร้อมกับบุกเบิกตลาดใหม่ทั้งในและต่างประเทศ</li> <li>- หน่วยฉายภาพยนตร์ขนาดกลาง-เล็กเกิดขึ้นอีกครั้ง เป็นพื้นที่สำหรับชุมชนที่ขาดการเข้าถึงสื่อภาพยนตร์ อีกทั้งรูปแบบการฉายไม่จำกัดเพียงแค่ระบบยอตนิยมอย่าง มัลติเพล็กซ์ หรือ ออนไลน์สตรีมมิ่ง</li> </ul>
วัฒนธรรมการบริโภค	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เกิดวัฒนธรรมการชมภาพยนตร์อันหลากหลาย เป็นความหลากหลายในแง่รูปแบบการชม และในแง่รสนิยมที่มีต่อเนื้อหาภาพยนตร์</li> </ul>
วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เกิดกระแสการเรียนการสอน การอบรมภาพยนตร์แก่เยาวชนหรือบุคคลทั่วไป</li> </ul>

**ตารางที่ 26** สรุปผลสัมฤทธิ์ของสภาภาพยนตร์สหราชอาณาจักรและเกาหลีใต้

(ที่มา: ฐณยศ โฉ่พัฒนานนท์ และคณะ, 2564)

โดยสรุป สภาภาพยนตร์ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้กับวงการภาพยนตร์ประหนึ่งน้ำมันหล่อลื่นที่ช่วยให้ฟันเฟืองในภาคอุตสาหกรรมได้เดินหน้าอย่างคล่องตัว มุ่งประสานกับภาคส่วนต่าง ๆ ในวงการ เพื่อความก้าวหน้าอย่างพร้อมเพรียงกัน หยุดความกระจัดกระจายอันเกิดจากการแบ่งภาระให้แก่หน่วยงานมากมายจนเกิดเป็นความซ้ำซ้อน เน้นการทำงานด้านการออกนโยบาย หรืออนุมัติตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง จัดสรรค่าใช้จ่ายประเภทต่าง ๆ แก่ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีทั้งงบประมาณ ทุนให้เปล่า ทุนช่วยเหลือพิเศษ และที่สำคัญ สภาภาพยนตร์ต้องประกอบไปด้วยเงื่อนไขดังนี้

- สภาภาพยนตร์ประกอบขึ้นจากคณะบุคคลภาควิชาชีพ หรือ วิชาการตั้งแต่ 8 หรือ 10 คนขึ้นไป เพื่อความกระชับ ทุกคนทำหน้าที่เป็นมันสมองของงานพัฒนารวมทั้ง เข้าใจความต้องการและมองเห็นปัญหาของอุตสาหกรรม
- คณะกรรมการในสภาต้องไม่อยู่ใต้อำนาจองค์กรใด เพื่อให้เกิดความคล่องตัว คำว่า “สภา” ถูกนำมาใช้แทนคำว่า “คณะกรรมการ” เพราะเหตุผลดังกล่าว
- สภาภาพยนตร์มียุทธศาสตร์ในการทำงานเสมอ โดยสภาภาพยนตร์ต้องให้ความสำคัญ สนับสนุนเงินทุกแก่ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้เล่นชายขอบ ผู้เล่นขนาดกลาง ผู้เล่นรายใหญ่ ฯลฯ
- สภาภาพยนตร์ต้องมีความโปร่งใส ปลอดจากการแสวงผลประโยชน์ หรือ โฉนครอบงำโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- สภาภาพยนตร์ต้องมีความทุ่มเทให้แก่งานพัฒนา รวมทั้งทำหน้าที่อย่างต่อเนื่องจน บรรลุเป้าหมายในระยะยาว

(ที่มา: ฐณยศ โล่ห์พัฒนานนท์ และคณะ, 2564)

จากกรณีศึกษาทั้งสหราชอาณาจักรและเกาหลีใต้ ฐณยศ โล่ห์พัฒนานนท์ และคณะ (2564) ระบุว่า แนวทางพัฒนาสภาภาพยนตร์ในไทยจำเป็นต้องคำนึงแนวทางทำงานให้มีความโปร่งใส ไม่เอื้อประโยชน์ใคร ยึดหยุ่นตามสถานการณ์ เปิดพื้นที่ให้แก่ผู้มีความสามารถเสมอ และที่สำคัญคือสภาภาพยนตร์ต้องไม่ทำงานตามวิถีราชการไทย เนื่องจากมีความดั่งตัว ซับซ้อน และเชิงซ้ำ โดยสภาภาพยนตร์เปรียบเสมือนการลงทุนครั้งใหญ่ของอุตสาหกรรม ดังนั้นควรมีการทดลองจัดตั้งในรูปแบบของโครงการนำร่องก่อน เพื่อประเมินผลในส่วนงานต่าง ๆ เช่น ผลทางด้านการผลิต ผลทางด้านการตลาด ผลทางด้านการศึกษา เป็นต้น เพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็ง และปรับแก้ตามความเหมาะสม

นอกจากนี้ อีกหนึ่งข้อเสนอสำคัญคือการแก้ไขกฎหมายพระราชบัญญัติภาพยนตร์และวีดิทัศน์ พ.ศ. 2551 ซึ่งให้อำนาจสูงสุดในการพัฒนาอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่คณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาตินำโดยนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงท่องเที่ยวและกีฬาในฐานะประธาน รองประธานคนที่หนึ่ง และรองประธานคนที่สอง ตามลำดับ ดังนั้นการจัดตั้งสภาภาพยนตร์ต้องเริ่มจากการแก้ไขข้อกฎหมาย โดยยกเอาคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติออกไปแล้วแทนที่ด้วยสภาภาพยนตร์ หรือคงคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติไว้ตามเนื้อความในพระราชบัญญัติเดิม แต่ให้เพิ่มหน่วยงานสภาภาพยนตร์ลงไป แล้วกำหนดให้อยู่ภายใต้ความสนับสนุนของคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ ซึ่งจะต้องไม่มีอำนาจแทรกแซงการทำงานเว้นแต่อำนาจตรวจสอบความถูกต้อง (ฐณยศ โล่ห์พัฒนานนท์ และ

คณะ, 2564) และเนื่องจากคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ กับหน่วยงานแบบสภาภาพยนตร์มีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดในเรื่องของความคล่องตัว ความต่อเนื่องในการทำงาน รวมไปถึงความเชี่ยวชาญของบุคลากรวิชาชีพ จึงกล่าวได้ว่าการมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้กับสภาภาพยนตร์จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมภาพยนตร์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กล่าวได้ว่า สภาภาพยนตร์เต็มไปด้วยศักยภาพในการพัฒนาอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ด้วยการแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้างที่มุ่งลดบทบาทของงานราชการที่ซับซ้อนและล่าช้า หันไปให้ความสำคัญต่อการรวมศูนย์จากบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และจาก*ตารางสรุปผลสัมฤทธิ์ของสภาภาพยนตร์สหราชอาณาจักรและเกาหลีใต้* แม้แนวทางการพัฒนาจะมุ่งไปที่ภาคการผลิตเป็นหลัก แต่ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าการสนับสนุนให้ภาคการผลิตเติบโตอย่างเข้มแข็ง เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ระบบนิเวศของอุตสาหกรรมเอื้อประโยชน์โดยตรงต่อภาคแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการเปิดพื้นที่ให้กับผู้ผลิตภาพยนตร์ที่หลากหลายโดยไม่จำกัดอิสระ เกิดหน่วยฉายภาพยนตร์ขนาดกลาง-เล็ก ที่ไม่จำกัดเพียงแค่ระบบมัลติเพล็กซ์ เกิดวัฒนธรรมชมภาพยนตร์อันหลากหลาย ล้วนเป็นช่องทางการสร้างงานสร้างอาชีพให้กับแรงงานในกองถ่าย โดยไม่ถูกจำกัดเพียงภาพยนตร์จากผู้ผลิตรายใหญ่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการขยายตัวของผู้ผลิตรายย่อยหรือผู้ผลิตภาพยนตร์อิสระ ที่จะช่วยเปิดโอกาสในการจ้างงาน และส่งผลให้แรงงานมีรายได้ที่สม่าเสมอจากตลาดภาพยนตร์ที่เฟื่องฟู และรองรับบุคลากรวิชาชีพทั้งเก่าและใหม่ได้เป็นอย่างดี ตลอดจนเกิดกระแสการเรียนการสอนแก่เยาวชนหรือบุคคลทั่วไป ให้เข้าใจและตระหนักถึงการมีตัวตนของแรงงานในกองถ่ายด้วยหัวใจที่เปิดกว้าง ดังนั้น สภาภาพยนตร์จึงเป็นการส่วนสำคัญในการยกระดับภาคแรงงานให้ดีขึ้นเคียงคู่ไปกับอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่ฟื้นตัวจากความบอบช้ำ โดยมีองค์กรที่เข้มแข็งเป็นพลังในการขับเคลื่อน และเอื้อให้แรงงานมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือนโยบายได้จริง ในฐานะของบุคลากรวิชาชีพที่จะเข้าไปเป็นตัวแทนภายใต้กลไกของสภา เพื่อสะท้อนปัญหาและผลักดันให้เกิดการแก้ไขได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานและเพื่อนร่วมวงการให้ดีขึ้น ด้วยการส่งเสริมจากคณะทำงานที่มีความรู้ความเข้าใจด้านภาพยนตร์โดยแท้จริง โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยระบบราชการหรือหน่วยงานใด ๆ ที่ไม่ตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของแรงงานอีกต่อไป

อย่างไรก็ตามจากการรายงานเรื่อง *อภิปรายปัญหา แก้โครงสร้างจากอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย* โดย ไทยบันเทิง ThaiPBS (2564) ได้ระบุว่า การเกิดขึ้นของสภาภาพยนตร์ในประเทศไทยอาจเป็นขั้นตอนที่ต้องใช้เวลา โดยในปัจจุบันสมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ไทยในฐานะที่เป็นแกนนำหลักได้มีการเดินสายพูดคุยกับคนในอุตสาหกรรมภาพยนตร์เพื่อรับฟังความคิดเห็นในระดับเบื้องต้นเป็นที่

เรียบร้อยแล้ว ในขณะที่ขั้นตอนต่อมาคือความพยายามวางรูปแบบ (Model) ว่าสภากาพย์ยนตร์ในไทยที่เกิดขึ้นจะดำเนินไปในทิศทางไหน โดยจะมีการเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็น เพื่อนำมารวมกับงานวิจัยที่ได้มีการศึกษาเอาไว้แล้ว ซึ่งรูปแบบของสภากาพย์ยนตร์สหราชอาณาจักรและเกาหลีใต้ เป็นกรณีศึกษาต้นแบบที่ได้รับความสนใจ สอดคล้องไปกับการศึกษาของ ฐณยศ โลพัฒนาานนท์ และคณะ (2564) และหากขั้นตอนดังกล่าวประสบความสำเร็จ จะนำไปสู่การลงขันทามติ อันเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ต้องจัดทำควบคู่ไปกับการสร้างความเข้าใจให้กับประชาชนทุกคนได้รับรู้ถึงความจำเป็นของสภากาพย์ยนตร์ และมีพยายามผลักดันให้ประเด็นเรื่องสภากาพย์ยนตร์เป็นวาระแห่งชาติ

กำหนดการเบื้องต้นในการจัดตั้ง สภากาพย์ยนตร์ไทย (สมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ไทย)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการพูดคุยหารือ เก็บข้อมูลกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- ร่างโมเดลรูปแบบของสภากาพย์ยนตร์จากข้อมูลและงานวิจัยที่ได้รับ</li> <li>- ปรับปรุงแก้ไข ทำฉันทามติ</li> <li>- ผลักดันให้เป็นวาระแห่งชาติ</li> </ul>
---------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### ตารางที่ 27 กำหนดการเบื้องต้นในการจัดตั้งสภากาพย์ยนตร์ไทย

(ที่มา: ไทยบันเทิง ThaiPBS, 2564)

การพัฒนาหน่วยงานด้านภาพยนตร์ที่มีบทบาทต่อการกำกับดูแลโดยตรง ในรูปแบบของสภากาพย์ยนตร์ ได้ริเริ่มดำเนินการโดยสมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ไทยเป็นที่เรียบร้อยแล้วในระดับเบื้องต้น กล่าวได้ว่าหากการจัดตั้งสภากาพย์ยนตร์ประสบความสำเร็จ อาจเป็นความก้าวหน้าครั้งสำคัญที่นอกจากจะแก้ไขปัญหาคาณาการผลผลิตที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมได้แล้ว ยังมีส่วนช่วยในการสนับสนุนความตระหนักถึงภาคแรงงานและปัญหาคุณภาพชีวิตได้อีกด้วย ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอโดยตรงต่อคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ในการให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ต่อการจัดตั้งสภากาพย์ยนตร์ในประเทศไทย ประสานงานร่วมกับสมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ไทยและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกทั้งในด้านองค์ความรู้ งานวิจัย ทรัพยากรบุคคล หรือแม้แต่การเปิดทางให้เกิดการแก้ไขกฎหมายและลดบทบาทของหน่วยงานลง ตามข้อเสนอของ ฐณยศ โลพัฒนาานนท์ และคณะ (2564) เพื่อปูเส้นทางพัฒนาให้ราบรื่น และเอื้อประโยชน์แก่บุคลากรอุตสาหกรรมภาพยนตร์มากยิ่งขึ้น ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่ามกลางโควิด-19 หน่วยงานรับผิดชอบในปัจจุบันได้พิสูจน์ให้เห็นที่รับรู้ร่วมกันแล้วว่าไม่สามารถปฏิบัติงานเพื่อช่วยเหลือ เยียวยาให้การสนับสนุนแก่อุตสาหกรรมได้เลย ไม่เว้นแม้แต่กลุ่มแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการบริหารจัดการที่ล่าช้า และความรับผิดชอบที่ทับซ้อนจากหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้นการลดบทบาทหน้าที่ของ

คณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์จึงเป็นแนวทางที่ผู้วิจัยเห็นสมควรให้เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วน และเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการทำงานให้สอดคล้องกับการจัดตั้งสภาภาพยนตร์ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรวิชาชีพและวิชาการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมได้เข้ามาแก้ไขปัญหาด้วยความเข้าใจอย่างแท้จริง ซึ่งไม่เพียงจะช่วยให้ภาพยนตร์ไทยพัฒนาไปได้แล้ว แต่การเข้าไปมีส่วนร่วมของแรงงานในสภา จะช่วยยกระดับให้ภาคแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยเข้มแข็งได้มากขึ้นในแบบที่ไม่เคยเป็นมาก่อน

สรุปแนวทางที่ 5 **พัฒนาหน่วยงานด้านภาพยนตร์ที่มีบทบาทต่อการกำกับดูแลโดยตรง** ผู้วิจัยพบว่า วิกฤตโควิด-19 กลายเป็นตัวเร่งปฏิกิริยา และเปิดช่องโหว่ให้เห็นผลถึงปัญหาของหน่วยงานรับผิดชอบในปัจจุบันที่ทับซ้อน ลำช้า และไร้ประสิทธิภาพในการช่วยเหลือเยียวยาแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ด้วยเหตุนี้เพื่อรองรับสถานการณ์ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อเนื่อง และฟื้นฟูความเสียหายที่เกิดขึ้นจากวิกฤต หน่วยงานด้านภาพยนตร์จำเป็นต้องได้รับการขับเคลื่อนจาก ความรับผิดชอบเพียงหน่วยงานเดียวเท่านั้นในรูปแบบของสภาภาพยนตร์ (Film Council) ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยไม่เพียงในภาคการผลิตเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงภาคแรงงานด้วย**เป้าหมายในระยะยาว** โดยการศึกษาสภาภาพยนตร์สหราชอาณาจักรและเกาหลีใต้ ได้ชี้ให้เห็นว่า สภาภาพยนตร์เต็มไปด้วยศักยภาพในการพัฒนาอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ด้วยการแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้างที่มุ่งลดบทบาทของงานราชการที่ซับซ้อนและล่าช้า หันไปให้ความสำคัญต่อการรวมศูนย์จากบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และเอื้อให้แรงงานมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือนโยบายได้จริง ในฐานะของบุคลากรวิชาชีพที่จะเข้าไปเป็นตัวแทนภายใต้กลไกของสภา เพื่อสะท้อนปัญหาและผลักดันให้เกิดการแก้ไขได้อย่างเป็นรูปธรรม ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอโดยตรงต่อคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ในการให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ต่อการจัดตั้งสภาภาพยนตร์ในประเทศไทย ประสานงานร่วมกับสมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ไทยและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนลดบทบาทของหน่วยงานลง เพื่อเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการทำงานให้สอดคล้องกับการจัดตั้งสภาภาพยนตร์ และเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมได้เข้ามาแก้ไขปัญหาด้วยความเข้าใจ และไม่ปล่อยให้แรงงานต้องตกอยู่ในสถานการณ์วิกฤตโดยปราศจากความช่วยเหลืออีกต่อไป

ท้ายที่สุดแนวทางพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยผ่านการพัฒนายุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ทั้ง 5 แนวทาง ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะสื่อสารไปยังภาครัฐและหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ

คณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ให้บททวนแนวทางพัฒนานโยบายให้ตระหนักถึงปัญหาของกลุ่มแรงงานใต้เส้น (Below the line) มากยิ่งขึ้น และมุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตชีวิตของแรงงานให้สอดคล้องกับปัญหาที่พวกเขากำลังเผชิญด้วยความเข้าใจ ไม่ผลักความรับผิดชอบไปที่แรงงานเพียงอย่างเดียว แต่หน่วยงานต่าง ๆ ต้องเข้ามาช่วยแบ่งเบาความรับผิดชอบ และช่วยจัดปัญหาไม่ให้ทับซ้อนไปจนถึงวันข้างหน้า เพื่อรองรับกับความถดถอยของอุตสาหกรรมจากวิกฤตโควิด-19 ตลอดจนรอยการฟื้นฟูอย่างมีความหวัง ซึ่งเป็นสิ่งที่ภาครัฐต้องเดินหน้าอย่างจริงจังและไม่ปล่อยให้แรงงานในอุตสาหกรรมต้องเดินอย่างเดียวดาย เพราะเมื่อใดก็ตามที่แรงงานปราศคุณภาพชีวิตที่ดีตามความปรารถนา ประเทศไทยไม่อาจมีอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่ประสบความสำเร็จได้อย่างแท้จริง





## บทที่ 6

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการศึกษา

วิกฤตโควิด-19 กลายเป็นฉนวนสำคัญที่จุดประกายความโกลาหลในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยให้ปรากฏสู่การรับรู้ของสังคมมากยิ่งขึ้น ซึ่งนอกจากจะเป็นการขยายพรมแดนความเข้าใจต่อภาพยนตร์จากมุมมอง ‘คุณภาพของผลงาน’ ไปสู่มุมมอง ‘คุณภาพของชีวิต’ ที่แตกต่างออกไปจากเดิมแล้ว ยังเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์ในกองถ่ายที่เต็มไปด้วยปัญหาเรื้อรังมาเป็นระยะเวลายาวนาน ซึ่งถูกกลบซ่อนไว้ด้วยความบันเทิงและมูลค่าทางเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ จนเกิดเป็นผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีและความสุขในการใช้ชีวิตของแรงงานที่ไม่ได้รับการเหลียวแลเอาใจใส่ จึงกล่าวได้ว่าสภาวะวิกฤตครั้งนี้เป็นโอกาสครั้งสำคัญในการขยายขอบเขตการศึกษาภาพยนตร์ไปสู่มิติด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานที่ถูกกลบหายไปจากการศึกษาในมิติด้านสุนทรียศาสตร์หรือพาณิชยศาสตร์ในปัจจุบัน

ไม่เพียงปัญหาที่เกิดขึ้นจากวิกฤตโควิด-19 เท่านั้น แต่ยังคงมีเรื่องเล่าอีกมากมายที่ตกสำรวจและไม่ได้รับความสนใจ มิติของแรงงานดังกล่าวนำมาซึ่งหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “การสำรวจปัญหาและแนวทางพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจผลกระทบและความเสียหายด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานในมิติต่าง ๆ เพื่อนำมาสังกัดเป็นองค์ความรู้ที่จะทำให้ทราบถึงเหตุปัจจัยในการเกิดขึ้นของปัญหา รวมไปถึงสำรวจแนวทางเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยให้ดีขึ้น และสื่อสารข้อเสนอแนะด้านนโยบายไปสู่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนอกจากจะช่วยสร้างความตระหนักถึงปัญหาได้แล้ว ยังเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่จะช่วยเหลือเยียวยาความเดือดร้อนให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในระยะยาว โดยการวิจัยครั้งนี้อาศัยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) แรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ประเภททีมงานใต้เส้น (Below the line) และกลุ่มผู้ผลักดันนโยบาย/ผู้เชี่ยวชาญผนวกกับการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

**จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1** การสำรวจปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ผ่านองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านร่างกาย (2) ด้านจิตใจ (3) ความสัมพันธ์ทางสังคม (4) สิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

ผลการสำรวจปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย	
ร่างกาย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สุขภาพและการพักผ่อน</li> <li>- อุบัติเหตุในการทำงาน</li> </ul>
จิตใจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความไม่มั่นคงในอาชีพและค่าตอบแทนที่ล่าช้า</li> <li>- ลำดับชั้นในกองถ่ายและการเลือกปฏิบัติ</li> <li>- ปัญหาที่เกิดจากสภาวะทางจิตใจและอารมณ์</li> </ul>
ความสัมพันธ์ทางสังคม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- คอนเนคชั่นและการไม่มีตัวแทนในการต่อรอง</li> <li>- ความแตกต่างระหว่างช่วงวัย</li> </ul>
สิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โควิด-19</li> <li>- การไม่มีตัวตนในสายตาของภาครัฐ</li> <li>- ปัญหาทางกฎหมายของแรงงานนอกระบบ</li> </ul>

ตารางที่ 28 ผลการสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย  
(ที่มา: รวบรวมโดยผู้วิจัย)

การสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานเปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้ขยายผลการศึกษาไปสู่สาเหตุของปัญหา ผ่านการกำหนดปัจจัยในการวิเคราะห์ 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านการผลิต ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม และปัจจัยเชิงโครงสร้าง ที่แม้จะมีอิทธิพลต่อปัญหาในลักษณะที่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยดังกล่าวล้วนมีกลไกการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการเปิดเผยมุมมองเชิงลึกของปัญหาคุณภาพชีวิต และส่งเสริมให้เกิดความตระหนักต่อสภาพการณ์ของแรงงานมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ (1) ปัจจัยด้านการผลิต เป็นสาเหตุของปัญหาที่ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากกระบวนการผลิตในกองถ่ายทำ ซึ่งจะช่วยสร้างความเข้าใจต่อสถานะของนายทุนและผู้ว่าจ้างที่ส่งผลกระทบต่อแรงงาน ในขณะที่ (2) ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม จะเป็นมุมมองที่ส่งเสริมความเข้าใจต่อวิถีชีวิตของแรงงานภายในกองถ่ายทำภาพยนตร์ โดยมี (3) ปัจจัยเชิงโครงสร้าง ช่วยขยายการรับรู้ถึงภาพรวมของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยอันเป็นเหตุให้เกิดแรงสั่นสะเทือนต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน โดยผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญขององค์ความรู้จากปัจจัยทั้งสามประการ เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนให้การออกแบบแนวทางการแก้ไขปัญหาของภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีเหตุผลประกอบการตัดสินใจ และมีหลักเกณฑ์การพิจารณาที่ครอบคลุมในหลากหลายมิติ โดยผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

ผลการสำรวจสาเหตุของปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน	
ปัจจัยด้านการผลิต	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด</li> <li>- การจัดสรรงบประมาณไม่เท่าเทียม</li> <li>- การไม่ตระหนักถึงปัญหาของผู้ว่าจ้าง</li> <li>- การเอาใจเอาเปรียบของผู้ว่าจ้าง</li> <li>- เงื่อนไขการทำงานที่ไม่เป็นธรรม</li> </ul>
ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความพึงพอใจต่อสถานะฟรีแลนซ์</li> <li>- ทักษะด้านความปลอดภัย</li> <li>- วัฒนธรรมกองถ่าย 24 ชั่วโมง</li> <li>- ค่านิยมเรื่องความเข้มแข็งอดทน</li> <li>- สิทธิพิเศษที่แตกต่างระหว่างทีมงาน</li> <li>- ระบบอุปถัมภ์</li> <li>- วิถีชีวิตที่แตกต่างและการเข้าถึงเทคโนโลยี</li> </ul>
ปัจจัยเชิงโครงสร้าง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การไม่ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย</li> <li>- การศึกษาด้านภาพยนตร์ที่ไม่สอดคล้องกับอุตสาหกรรม</li> <li>- ความถดถอยของอุตสาหกรรม</li> <li>- การไม่เป็นหนึ่งเดียว (Solidarity)</li> <li>- โครงสร้างการบริหารจัดการของภาครัฐที่กระจุกกระจาย</li> <li>- ความตระหนักที่ตกหล่นของภาครัฐ</li> </ul>

ตารางที่ 29 ผลการสำรวจสาเหตุของปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน

(ที่มา: รวบรวมโดยผู้วิจัย)

ผลการศึกษตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ได้สร้างการรับรู้ถึงปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยทั้ง 4 ด้าน ตลอดจนสร้างความเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้หยิบยกวัตถุดิบเหล่านี้มาต่อยอดเป็นการศึกษตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนานโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ในรูปแบบข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ โดยผู้วิจัยมุ่งสื่อสารถึงคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ ในฐานะหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย เพื่อกระตุ้นให้เกิดการทบทวนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ ที่จะช่วยส่งเสริมความตระหนักถึงปัญหาของกลุ่มแรงงานในกองถ่ายมากยิ่งขึ้นและพัฒนา

แนวทางแก้ไขโดยเร็ว เพราะภาคแรงงานซึ่งเป็นรากฐานของกระบวนการผลิตภาพยนตร์เป็นสิ่งที่ไม่ควรละเลยและถูกตัดขาดไปจากอุตสาหกรรม โดยข้อเสนอต่อยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ สามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญตามตารางที่ 30

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานกลุ่ม Below the line ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย
แนวทางที่ 1 ส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยให้กับแรงงานในกองถ่าย
แนวทางที่ 2 คุ้มครองชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรมให้กับแรงงานในกองถ่าย
แนวทางที่ 3 ส่งเสริมการศึกษาด้านภาพยนตร์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ
แนวทางที่ 4 สนับสนุนการรวมกลุ่มของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย
แนวทางที่ 5 พัฒนาหน่วยงานด้านภาพยนตร์ที่มีบทบาทต่อการกำกับดูแลโดยตรง

ตารางที่ 30 ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์

การพัฒนายุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานกลุ่ม Below the line ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ประกอบไปด้วย 5 แนวทางที่สอดคล้องไปกับผลการสำรวจปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ซึ่งตกหล่นไปจากยุทธศาสตร์ฉบับเดิม โดยให้ความสำคัญไปที่ยุทธศาสตร์ของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยเป็นหลัก เนื่องจากผู้วิจัยเล็งเห็นว่าอุตสาหกรรมภาพยนตร์ยังคงเป็นระบบนิเวศที่สำคัญที่สุดต่อสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของแรงงานจำนวนมาก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับอุตสาหกรรมสื่อภาพเคลื่อนไหวอื่น ๆ ตามมา

โดยผู้วิจัยได้กำหนดเป้าหมายการแก้ไขปัญหา 3 ระยะ โดยพิจารณาจากความสำคัญของยุทธศาสตร์ 5 แนวทาง ดังต่อไปนี้

(1) **ระยะเริ่มต้น** เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหามีความจำเป็นเร่งด่วน สอดคล้องไปกับปัญหาที่เกิดจากปัจจัยด้านการผลิตซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน

(2) **ระยะพัฒนา** เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหามุ่งเน้นการปลูกฝังผ่านสถาบันการศึกษา สอดคล้องไปกับปัญหาที่เกิดจากปัจจัยเชิงวัฒนธรรมซึ่งจำเป็นต้องอาศัยระยะเวลาในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านระเบียบแบบแผน ระบบความเชื่อ และแนวปฏิบัติของแรงงานในอนาคต

(3) **ระยะยาว** เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาก็ให้มีความสำคัญต่อระบบนิเวศและภาพรวมของอุตสาหกรรม สอดคล้องไปกับปัญหาที่เกิดจากปัจจัยเชิงโครงสร้างซึ่งต้องอาศัยการขับเคลื่อนเป็นร่วมกันอย่างเป็นระบบและเป็นวาระของอุตสาหกรรม เพื่อเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในระยะยาว

เป้าหมาย	ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานกลุ่ม Below the line
ระยะเริ่มต้น	แนวทางที่ 1 ส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยให้กับแรงงานในกองถ่าย แนวทางที่ 2 คุ้มครองชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรมให้กับแรงงานในกองถ่าย
ระยะพัฒนา	แนวทางที่ 3 ส่งเสริมการศึกษาด้านภาพยนตร์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ
ระยะยาว	แนวทางที่ 4 สนับสนุนการรวมกลุ่มของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย แนวทางที่ 5 พัฒนาหน่วยงานด้านภาพยนตร์ที่มีบทบาทต่อการกำกับดูแลโดยตรง

ตารางที่ 31 เป้าหมายและความสำคัญของยุทธศาสตร์ 5 แนวทาง

ข้อเสนอแนะต่อการกำหนดนโยบายที่ผู้วิจัยสื่อสารโดยตรงไปยังภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยังเป็นส่วนสำคัญต่อการสร้างความตระหนักถึงตัวตนของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ และเปิดเผยปัญหาไปสู่การรับรู้ของสังคม โดยอาศัยการรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างเกณฑ์การพิจารณาให้สอดคล้องกับปัญหาที่แรงงานกำลังเผชิญด้วยความเข้าใจ ไม่ผลักความรับผิดชอบไปที่แรงงานเพียงอย่างเดียว แต่หน่วยงานต่าง ๆ ต้องเข้ามาช่วยแบ่งเบาความรับผิดชอบ และช่วยจัดปัญหาไม่ให้ทับซ้อนไปจนถึงวันข้างหน้า โดยสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

#### อภิปรายผลการศึกษา: แนวทางที่ 1 ส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยให้กับแรงงานในกองถ่าย

การส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัย เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาคอนาภาพชีวิตด้านร่างกายในเรื่องอุบัติเหตุในการทำงาน ซึ่งเป็นประเด็นที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เนื่องจากส่งผลกระทบต่อร่างกายในหลายระดับ บางกรณีอาจเป็นความบาดเจ็บเพียงเล็กน้อย แต่บ่อยครั้งอาจนำไปสู่เป็นอันตรายแก่ชีวิตโดยที่แรงงานไม่ได้มีโอกาสได้บอกเล่าเรื่องราวด้วยตนเอง แม้ว่าจากการรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัยที่ทีมงานฝ่ายศิลป์หรือฝ่ายกล้องจะมีความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุมากกว่าเนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการสร้าง/ผลิตอุปกรณ์ ไฟฟ้า เทคนิคพิเศษที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ ฯลฯ แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่สามารถรับประกันความปลอดภัยให้กับทีมงานในฝ่ายอื่น ๆ ได้อย่างเต็มที่ เพราะอุบัติเหตุสามารถเกิดอย่างไม่คาดคิดได้เสมอในกองถ่ายทำภาพยนตร์ โดยผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตถึงสาเหตุหลักของปัญหาไว้ด้วยกัน 3 ประการคือ

**ปัจจัยด้านการผลิต** ในด้านงบประมาณและการบริหารจัดการ ที่ความต้องการของ นายทุน/ผู้ว่าจ้าง ถูกผูกโยงเข้ากับความสำเร็จของผลงานจนละเลยความสำคัญต่อความปลอดภัยของแรงงานในกองถ่าย หากนายทุน/ผู้ว่าจ้างไม่ได้คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของแรงงาน สอดคล้องไปกับแนวคิดเรื่องโครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ตามทัศนะของ อุณาโลม จันทร์รุ่งมณีกุล (2563) ที่ระบุถึงการเข้ามามีบทบาทของกลุ่มทุนต่อกระบวนการสร้างสรรค์ ภาพยนตร์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะความเกี่ยวข้องในขั้นตอนการผลิตในด้านการ บริหารจัดการงบประมาณในการถ่ายทำ ซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้ กลุ่มทุนได้เข้ามามี ความสัมพันธ์ร่วมกับแรงงานในฐานะผู้ว่าจ้าง ที่จำเป็นต้องสร้างกำไรจากการผลิตภาพยนตร์ ให้ได้มากที่สุด ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อสวัสดิการด้านประกันอุบัติเหตุและความปลอดภัย ของแรงงานตามมา

**ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม** อันเปรียบเสมือนชุดความคิดที่หล่อหลอมความเชื่อให้กับ แรงงาน เพื่อสร้างแนวปฏิบัติบางประการที่อาจจะส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิตของตัวเอง ยกตัวอย่างเช่น ทัศนคติที่เพิกเฉยต่อความปลอดภัย หรือวิธีการทำงานที่สุ่มเสี่ยงต่อการ เกิดอุบัติเหตุโดยไม่ได้รับการป้องกันที่ถูกต้อง ก็เป็นอีกหนึ่งสาเหตุของปัญหาคุณภาพชีวิต ด้านร่างกายเรื่องอุบัติเหตุในการทำงานด้วยเช่นกัน สอดคล้องไปกับแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษากองถ่ายในเชิงวัฒนธรรม (Production Cultural Studies) ผ่านเรื่องเล่าวงใน (Trade Stories) อันเกิดจากการเล่าสู่กันฟังภายในวงสนทนาของเพื่อนพ้องคนทำงาน และ กลายเป็นส่วนสำคัญในการหล่อหลอมตัวตนของกลุ่มแรงงาน โดยเฉพาะคำกล่าวที่ว่า ‘*ทำมา หลายนปีก็ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุ*’ ซึ่งอาจพัฒนาเป็นแนวทางที่แรงงานต่างยึดถือปฏิบัติโดยที่ไม่ได้ คำนึงถึงความปลอดภัย เพื่อพิสูจน์ให้เห็นถึงการทดลอง แหกกฎเกณฑ์ ลงมือทำในสิ่งใหม่ ๆ แม้ว่าจะพบเจอข้อจำกัด ตามลักษณะของเรื่องเล่าแบบที่ไม่น่าจะเป็นไปได้ (Against-all-odds) ในทัศนะของ John Thornton Caldwell (2008)

**ปัจจัยเชิงโครงสร้าง** ในประเด็นทางกฎหมายอันเนื่องมาจากสถานะแรงงานนอกระบบของแรงงานในกองถ่าย ส่งผลให้แรงงานไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ที่ครอบคลุม เฉพาะแรงงานในระบบที่มีสัญญาจ้างแรงงาน และมีสถานประกอบกิจการที่ชัดเจนเท่านั้น สอดคล้องไปกับแนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ ที่พบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานนอกระบบ

ระบบส่วนใหญ่มักเกี่ยวข้องกับ การไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่ ล้วนครอบคลุมเฉพาะแรงงานในระบบเพียงอย่างเดียว

ผู้วิจัยมองว่า แนวทางการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัย เป็นการแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิต ของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่มีเป้าหมายในระยะเริ่มต้น และมีความเป็นไปได้มากที่สุด เนื่องจากเป็นวิธีการคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่ จำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมากก็สามารถผลักดันให้เกิดขึ้นได้ และยังสามารถนำมาตราฐานความ ปลอดภัยจากอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในต่างประเทศ มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทของไทยได้โดยไม่ จำเป็นต้องเริ่มต้นใหม่ ผ่านการจัดทำคู่มือด้านความปลอดภัย (Safety Guideline) เอกสารให้ความรู้ สื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ หรือการจัดฝึกอบรมด้านความปลอดภัย เพื่อยกระดับทัศนคติด้านความ ปลอดภัยให้กับแรงงานกองถ่ายให้ได้มากที่สุด ผู้วิจัยมองว่าอุปสรรคสำคัญไม่ใช่การจัดทำมาตรฐาน ความปลอดภัยหรือการกำหนดนโยบาย หากแต่เป็นการผลักดันให้ค่ายผู้ผลิตภาพยนตร์ โปรดักชั่น เฮ้าส์ และแรงงานในกองถ่ายนำไปปรับใช้ เพราะด้วยลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละบริบท ตลอดจนกองถ่ายที่มีจำนวนมาก จึงไม่อาจอาศัยเพียงคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ ในการควบคุมดูแลให้กองถ่ายปฏิบัติงานตามมาตรฐานความปลอดภัยได้ ซึ่งจำเป็นต้องใช้บุคลากรใน การตรวจสอบจำนวนมากอีกด้วย ซึ่งข้อจำกัดด้านโครงสร้างทางกฎหมายในปัจจุบัน ไม่มีการเอาผิดผู้ ว่าจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย ส่งผลให้การนำไปปรับใช้เป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก ยิ่งขึ้น ดังนั้นในระยะเริ่มต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการยกระดับเชิงวัฒนธรรมจึงมีความสำคัญที่สุด และ ภาครัฐมีส่วนร่วมในการลงมือทำได้ทันทีโดยไม่จำเป็นต้องรื้อ

### อภิปรายผลการศึกษา: แนวทางที่ 2 คุ้มครองชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรมให้กับแรงงาน

การคุ้มครองชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรมให้กับแรงงานในกองถ่าย เป็นแนวทางการแก้ไข ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านร่างกายในเรื่องสุขภาพและการพักผ่อน อันเกี่ยวข้องกับชั่วโมงการทำงานที่ไม่ เพียงส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าและพักผ่อนไม่เพียงพอเท่านั้น แต่ในระยะยาวหากไม่ได้รับการแก้ไข ปัญหาที่เหมาะสมความ อาจกลายเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้ทรัพยากรภาคแรงงานในอุตสาหกรรมมี อายุงานสั้น ไม่สามารถทำงานได้ไปจนวัยเกษียณ เนื่องจากความอ่อนล้าจะถูกสะสมภายในร่างกาย ของแรงงานเป็นจำนวนมากจนไม่อาจแบกรับไว้ด้วยรายได้จากการทำงานที่ต้องผันเปลี่ยนเป็นค่า รักษาพยาบาลจนหมดสิ้น โดยผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตถึงสาเหตุหลักของปัญหาไว้ด้วยกัน 3 ประการคือ

**ปัจจัยด้านการผลิต** สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องโครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ตามทัศนะของอูมาโลม จันทรรุ่งมณีกุล (2563) เช่นเดียวกับปัญหาคุณภาพชีวิตด้านร่างกายในเรื่องอุบัติเหตุในการทำงาน กลุ่มทุนมีบทบาทต่อกระบวนการสร้างสรรค์ภาพยนตร์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้โดยเฉพาะงบประมาณการผลิตของนายทุน/ผู้ว่าจ้างที่มีอยู่อย่างจำกัด จนกลายเป็นการบีบบังคับให้แรงงานต้องทำงานติดต่อกันหลายชั่วโมง เพื่อให้ได้ผลงานที่เสร็จตรงตามเวลา โดยไม่กระทบกับผลกำไรของบริษัท

**ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม** ที่แรงงานในอุตสาหกรรมส่งต่อแนวปฏิบัติจากรุ่นสู่รุ่นผ่านวาทกรรมกองถ่าย 24 ชั่วโมง สอดคล้องไปกับแนวคิดเรื่องเล่าวงใน (Trade Stories) ที่นำเสนอเรื่องเล่าสู่กันฟังในกองถ่ายภาพยนตร์ จนเกิดเป็นการหล่อหลอมตัวตน ความคิด แนวปฏิบัติของคนในอุตสาหกรรม โดยวาทกรรมกองถ่าย 24 ชั่วโมง มีลักษณะคล้ายคลึงกับ เรื่องเล่าแบบที่ไม่น่าจะเป็นไปได้ (Against-all-odds) ตามข้อเสนอของ Caldwell (2008) ที่ให้ความสำคัญกับความกล้าหาญ ความพากเพียรของแรงงานกองถ่าย เพื่อบรรลุความสำเร็จที่ยากลำบากและเอาชนะเรื่องที่ไม่น่าจะเป็นไปได้จนลุล่วง ในกรณีนี้คือการพิชิตเวลา 24 ชั่วโมง โดยไม่ต้องพักผ่อน จนเป็นการเปิดโอกาสให้นายทุน/ผู้ว่าจ้างอำนวยความสะดวกให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีจากแรงงานไปโดยไม่รู้ตัว

**ปัจจัยเชิงโครงสร้าง** ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ซึ่งแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ที่มีสถานะเป็นแรงงานนอกระบบ ไม่สามารถได้รับการคุ้มครองตาม พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้เช่นเดียวกับแรงงานในระบบ สอดคล้องไปกับแนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ เช่นเดียวกับปัญหาคุณภาพชีวิตด้านร่างกายในเรื่องอุบัติเหตุในการทำงาน

หากกล่าวถึงความเหนื่อยล้าและพักผ่อนไม่เพียงพอ เป็นปัญหาอดนิยมนิยมของอุตสาหกรรมก็ คงไม่ใช่เรื่องแปลก เนื่องจากชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานเดินทางเคียงข้างบุคลากรในอุตสาหกรรมมา อย่างยาวนานจนกลายเป็น ‘ลักษณะเด่น’ ไปโดยปริยาย ซึ่งเปรียบเสมือนประตูด่านแรกที่ปูทางมาสู่ การทำความรู้จักกับแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้แม้จะเป็นปัญหาที่ แรงงานทุกคนต่างรับรู้ร่วมกัน แต่กลับไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม แม้ว่าข้อเสนอเรื่อง การ เทิร์นอะราวด์ (Turnaround) จะตั้งอยู่บนหลักการแก้ไขปัญหาที่เรียบง่ายและปฏิบัติได้จริง โดยมี ตัวอย่างให้เห็นจากในต่างประเทศ แต่ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่ากลไกเชิงวัฒนธรรมดังกล่าวอาจต้องให้ เวลานานในการปรับใช้ทั้งอุตสาหกรรม เนื่องจาก “กลไกตลาด” ที่ผู้คนในวงการตกลงร่วมกัน โดยมี



นายทุน/ผู้ว่าจ้าง เป็นคนควบคุมเงื่อนไข ไม่สามารถเปิดทางให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้โดยง่าย ยิ่งไปกว่านั้นความคาดหวังต่อมโนธรรมของผู้ว่าจ้างก็นำมาพิจารณาได้ในบางกรณีเท่านั้น แต่ในระดับภาพรวมของอุตสาหกรรมจิตสำนึกของผู้ว่าจ้างเพียงบางคนอาจยังคงไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาระงงานส่วนใหญ่ได้อย่างตรงจุด

ความคาดหวังของผู้วิจัยต่อประเด็นปัญหาดังกล่าว จึงมุ่งความสำคัญไปที่เป้าหมายในระยะเริ่มต้นโดยมีภาครัฐเป็นหัวใจสำคัญ ในการบังคับใช้กฎระเบียบภายในกองถ่าย และมอบอำนาจต่อรองให้แรงงานนำไปใช้ นายจ้างได้อย่างเหมาะสม เพราะเมื่อใดก็ตามที่สังคมปราศจากการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ไม่มีทางไหนเลยที่แรงงานจะสามารถต่อสู้กับผู้ว่าจ้างที่มีอำนาจเหนือกว่าได้ แม้แต่การรวมกลุ่มกันเพื่อรณรงค์ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกับอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในต่างประเทศ กลับกลายเป็นเรื่องไกลตัวของแรงงาน ที่มีหน้าที่ก้มหน้าก้มตาทำงานเพียงเพื่อหาเลี้ยงชีพในแต่ละวัน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภาพยนตร์จึงเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะต้องปกป้องและคุ้มครองความเป็นธรรมให้กับแรงงาน ไม่ให้พบเจอกับความยากลำบากในการใช้ชีวิตและถอนตัวออกจากอุตสาหกรรมไปมากกว่านี้

การขับเคลื่อนประเด็นเรื่องแรงงานที่กล่าวมาข้างต้น ยังสอดคล้องกับกระแสความเคลื่อนไหวทางสังคมเพื่อเรียกร้องประชาธิปไตย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างจิตสำนึกด้านสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียมให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ และถูกขยายต่อไปยังหลักปฏิบัติและแนวคิดของแรงงานรุ่นใหม่อย่างเข้มแข็งเพื่อต่อสู้กับความไม่เป็นธรรม ในอนาคตผู้วิจัยเชื่อว่าหากนักศึกษาจบใหม่ได้มีโอกาสเริ่มต้นทำงานในอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น กลไกทางวัฒนธรรมจะสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้อย่างมีหลักการ มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และจะช่วยแก้ไขให้ธรรมเนียมปฏิบัติในกองถ่ายที่สืบต่อกันมาเป็นไปในทางที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

### **อภิปรายผลการศึกษา: แนวทางที่ 3 ส่งเสริมการศึกษาด้านภาพยนตร์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ**

การส่งเสริมการศึกษาด้านภาพยนตร์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ เรื่องสภาวะทางจิตใจและอารมณ์ ตลอดจนปัญหาคุณภาพชีวิตด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาจบใหม่ที่กำลังก้าวเข้าสู่อุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ซึ่งไม่สามารถรับมือกับความเครียดในกองถ่าย และความรู้สึกสับสนต่อเส้นทางในอนาคตได้ ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการที่

นักศึกษาไม่สามารถเรียนรู้วิธีการทำงานได้อย่างถูกต้องในระดับมหาวิทยาลัย จนเกิดเป็นอุปสรรคต่อการปรับตัวให้สอดคล้องไปกับเส้นทางอาชีพ สถาบันการศึกษาไม่สามารถมอบองค์ความรู้ในสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรให้กับนิสิต/นักศึกษาได้ ในทางกลับกันต้องอาศัยการเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากการออกไปทำงานจริงเพียงอย่างเดียว และแม้ว่าความรู้ที่ด้านลบจากการทำงานจะเป็นมุมมองในระดับปัจเจกบุคคล แต่ก็นำมาซึ่งมิติการสำรวจปัญหาที่น่าสนใจและอาจตกหล่นไปจากความสนใจหลักของสังคม ซึ่งล้วนประกอบขึ้นจากปัจจัยดังต่อไปนี้

**ปัจจัยด้านการผลิต** สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องโครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ตามทัศนะของอุณาโลม จันทร์รุ่งมณีกุล (2563) ที่กลุ่มทุนมีบทบาทต่อการกำหนดงบประมาณการผลิตโดยคำนึงถึงผลกำไรเป็นหลัก ซึ่งกลายเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงกดดันต่อแรงงานจนก่อให้เกิดความเครียด อันเนื่องมาจากเวลาในการทำงานที่มีอยู่อย่างจำกัด

**ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม** การมุ่งสนับสนุนความเข้มแข็งและอดทน สอดคล้องไปกับแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาองถ่ายในเชิงวัฒนธรรม (Production Cultural Studies) ในลักษณะเรื่องเล่าแบบที่ไม่น่าจะเป็นไปได้ (Against-all-odds) ตามข้อเสนอของ Caldwell (2008) ซึ่งชุดความคิดและแนวปฏิบัติดังกล่าว กลับกลายเป็นการปฏิเสธสถานะความไม่มั่นคงทางจิตใจของแรงงานไปโดยปริยาย และนอกจากนี้ปัจจัยเชิงวัฒนธรรมยังสอดคล้องไปกับแนวคิดเรื่องชนชั้นสร้างสรรค์ ของ Mark Banks and David Hesmondhalgh (2009) ที่ระบุว่า ชนชั้นสร้างสรรค์ถูกล่อลวงด้วยวาทกรรมเชิงโรแมนติก และผลักดันให้กระโจนเข้าสู่ความใฝ่ฝันจะมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ จนกลายเป็นการบีบบังคับให้แรงงานสร้างสรรค์ต้องยอมรับสภาพในการทำงานตัวคนเดียวอย่างอับจนหนทาง และเมื่อต้องเผชิญกับความผิดพลาดอาจส่งผลให้เกิดการโทษตัวเอง และนำไปสู่ความผิดหวังในอาชีพได้ ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าลักษณะของชนชั้นสร้างสรรค์อันเป็นตัวตนของนักศึกษาจบใหม่ด้านภาพยนตร์ ได้สร้างความหวังและความฝันจากการทำงานในอุตสาหกรรม แต่กลับถูกปัจจัยเชิงวัฒนธรรมกดทับ และกลายเป็นสาเหตุสำคัญของความโศกเศร้าทั้งปวง

**ปัจจัยเชิงโครงสร้าง** จากการศึกษาแนวคิดเรื่องโครงสร้างของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ทั้งมุมมองของ มนทิรา ธาดานานวยชัย (2552) และ อุณาโลม จันทร์รุ่งมณีกุล (2562) พบว่า สถาบันการศึกษาถูกตัดขาดออกจากโครงสร้างและไม่มีความเกี่ยวข้องกับภาคส่วนอื่น ๆ ในอุตสาหกรรม ที่มุ่งให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการผลิต และวัฒนธรรมของผู้บริโภคมากกว่า

การปลูกฝังวัฒนธรรมผ่านสถาบันการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าความไม่เป็นเอกภาพดังกล่าว อาจนำไปสู่การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในกองถ่าย ตลอดจนเส้นทางอาชีพของนักศึกษาจบใหม่ที่ถูกตัดออกจากการเป็นส่วนหนึ่งของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย

แนวทางการส่งเสริมการศึกษาด้านภาพยนตร์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ นับเป็นอีกหนึ่งการแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่ผู้วิจัยมองว่ามีความเป็นไปได้และมีประสิทธิภาพในเป้าหมายระยะพัฒนา เพราะการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญสำหรับทุกสิ่ง การปลูกฝังองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์กับนิสิต/นักศึกษา ทั้งในทางทฤษฎีและในเชิงวัฒนธรรม ไม่เพียงจะส่งผลให้การทำงานมีคุณภาพและมีมาตรฐานเท่านั้น แต่ยังช่วยปลูกฝังความตระหนักถึงคุณค่าของแรงงาน และนำไปสู่การยับยั้งวงจรปัญหาคุณภาพชีวิตด้วยการเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อแก้ไขด้วยจุดยืนที่มั่นคงและแสงสว่างของคนรุ่นใหม่ ดังนั้น ‘โรงเรียนภาพยนตร์’ ต้องสนองรับแนวทางการส่งเสริมการศึกษามากกว่าที่เคย และไม่ปล่อยให้เส้นทางอาชีพในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ของนักศึกษาจบใหม่เป็นไปอย่างเคັงคว้างอย่างเช่นทุกวันนี้ หากแต่มหาวิทยาลัยด้านภาพยนตร์ทุกแห่งต้องร่วมบูรณาการกับผู้ผลิตภาพยนตร์ โปรดักชั่นเฮ้าส์ และกลุ่มแรงงานวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงหน่วยงานของรัฐ ในการกำหนดยุทธศาสตร์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์ตั้งแต่ระดับต้นน้ำ ไปจนถึงปลายน้ำ และสร้างสรรค์ระบบนิเวศของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีเอกภาพ ซึ่งเป้าหมายเหล่านี้จะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากมหาวิทยาลัยในฐานะแหล่งทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ยึดถือผลประโยชน์ของตัวเองมากกว่าผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อนักศึกษา

#### **อภิปรายผลการศึกษา: แนวทางที่ 4 สนับสนุนการรวมกลุ่มของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย**

การสนับสนุนการรวมกลุ่มของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ในประเด็นเรื่องคอนเนกชันและการไม่มีตัวแทนในการต่อรอง ไม่มีการพูดคุยเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันอย่างชัดเจน และมุ่งผลประโยชน์ในระดับปัจเจกบุคคลเป็นสำคัญ ไม่ได้มีการขยายผลต่อไปในระดับอุตสาหกรรมที่ยังคงมีแรงงานจำนวนมากตกหล่นจนเป็นสาเหตุให้เกิดความบกพร่องทางคุณภาพชีวิตทั้งด้านร่างกายและจิตใจตามมา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยดังต่อไปนี้

**ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม** ผ่านความสัมพันธ์ในรูปแบบของคอนเนคชั่น (Connection) อันเป็นลักษณะโดยธรรมชาติในกองถ่าย ที่คุ้นเคยต่อความสัมพันธ์ทางสังคมแบบ ‘ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน’ เพื่อส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความสนิทสนมและความสบายใจจากบุคลากรในแต่ละฝ่าย และต้องอาศัยความร่วมมือเพื่อผลความสำเร็จของผลงาน อย่างไรก็ตามแม้คอนเนคชั่น (Connection) จะเป็นการสนับสนุนเครือข่ายของแรงงานในแต่ละตำแหน่งให้มีความแข็งแรง แต่ทว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวเกิดขึ้นเพียงในระดับบุคคลหรือในระดับเฉพาะกลุ่มเท่านั้น กล่าวคือการประกอบอาชีพอิสระหรือฟรีแลนซ์ ล้วนมุ่งผลประโยชน์รายบุคคลเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงาน โดยอาศัยทั้งการพึ่งพาตัวเองและความช่วยเหลือจากผู้อื่นเป็นสำคัญในการเปิดโอกาสทางอาชีพ ส่งผลให้ความสัมพันธ์ในระดับสังคมเพื่อการรวมตัวต่อรองผลประโยชน์ร่วมกันถูกละทิ้งไป สอดคล้องไปกับแนวคิดของ Mark Banks และ David Hesmondhalgh (2009) ที่ได้นำเสนอปัญหาด้านความสัมพันธ์ทางสังคมของชนชั้นสร้างสรรค์ว่า แรงงานไม่สามารถคาดหวังการร่วมมือเพื่อสนับสนุนซึ่งกันและกันได้ ภายใต้อุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพาตัวเองด้วยทักษะและความสามารถเฉพาะบุคคล แรงงานสร้างสรรค์ส่วนใหญ่จึงมีความเป็นปัจเจกสูง สิ่งเหล่านี้จึงเป็นเครื่องยืนยันได้ว่าอัตลักษณ์ส่วนรวมไม่มีความจำเป็น

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตผ่านแนวคิดลำดับชั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์ (Film Production Hierarchy) ที่เกิดการกำหนดบทบาทผ่านการตี “เส้น” (The Line) จนทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างทีมงานฝ่ายความคิดสร้างสรรค์ (Above the line) และทีมงานฝ่ายแรงงาน (Below the line) ด้วยเหตุนี้อาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการรวมตัวเฉพาะกลุ่มภายใต้ลักษณะงานในประเภทเดียวกัน และปฏิเสธที่จะพูดคุยร่วมกับแรงงานที่มีบทบาทสูงกว่าหรือต่ำกว่า เป็นต้น

**ปัจจัยเชิงโครงสร้าง** ในทางกฎหมายที่ไม่รองรับการจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อการเรียกร้องผลประโยชน์ที่เป็นธรรม ยิ่งเป็นการตอกย้ำความสัมพันธ์ทางสังคมของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์อันเปราะบาง ที่กฎหมายไม่สามารถคุ้มครองการรวมกลุ่มทางสังคมได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องไปกับแนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ ที่พบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มักเกี่ยวข้องกับการไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่ครอบคลุมเฉพาะแรงงานในระบบ รวมไปถึงปัญหาของแรงงานนอกระบบเรื่องการ

ไม่มีอำนาจต่อรอง เนื่องจากลักษณะการทำงานของแรงงานนอกระบบมักจะกระจัดกระจายอยู่ทั่วไป จึงขาดการรวมกลุ่มหรือแม้จะมีการรวมกลุ่มก็เป็นกลุ่มขนาดเล็ก ประกอบกับการไม่เข้าใจในเรื่องสิทธิของตนเองในฐานะแรงงาน จึงไม่มีอำนาจ ในการต่อรองทั้งกับนายจ้าง หรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

ท่ามกลางความผันผวนทางการเมืองและระบอบการปกครองแบบอำนาจนิยมทางการเมือง สิทธิเสรีภาพกลับกลายเป็นที่ถูกลดความสำคัญลงไปในอย่างไม่น่าเชื่อจนยากที่จะได้มาครอบครอง ไม่เว้นแม้แต่สิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง ซึ่งในสายตาอันเปราะบางของรัฐอาจมีความสุมเสี่ยงและถูกมองว่าเป็นภัยต่อความมั่นคง ด้วยเหตุนี้ข้อเสนอแนะให้รัฐบาลให้สัตยาบันในอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 อาจเป็นเพียงอุดมคติอันเลื่อนลอยของแรงงานเท่านั้น หากประเทศไทยยังคงอยู่ภายใต้การปกครองของรัฐบาลทหารชุดปัจจุบันที่ไม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานเท่าที่ควร ดังนั้นการสนับสนุนกลไกทางวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มภายในอุตสาหกรรมจึงมีความเป็นไปได้มากกว่า แม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ยากไม่แพ้กัน เนื่องจากกลุ่มก้อนในอุตสาหกรรมที่ความหลากหลาย ตลอดจนแนวคิด หลักปฏิบัติ ความเชื่อ ที่ล้วนแตกต่างกันโดยเชิง แต่ผู้วิจัยเชื่อมั่นว่า หากได้รับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการผลักดันให้การรวมกลุ่มอย่างสม่ำเสมอด้วยเป้าหมายในระยะยาว ไม่ว่าจะด้วยวิธีการประชุมพูดคุย การจัดกิจกรรมร่วมกัน หรือแม้แต่การถกเถียงกัน การรวมกลุ่มกันบนหลักการของความเป็นหนึ่งเดียวจะสามารถเกิดขึ้นได้จริง ซึ่งปฏิเสธไม่ได้เลยว่าช่วงเวลาแห่งความยากลำบากนี้เอง ที่จะช่วยกระชับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันได้มากที่สุด และลดช่องว่างของความแตกต่างระหว่างกลุ่มได้ดีที่สุด

#### **อภิปรายผลการศึกษา: แนวทางที่ 5 พัฒนาหน่วยงานด้านภาพยนตร์ที่มีบทบาทต่อการกำกับดูแลโดยตรง**

การพัฒนาหน่วยงานด้านภาพยนตร์ที่มีบทบาทต่อการกำกับดูแลโดยตรง เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาคคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม ในประเด็นเรื่องโควิด-19 และเรื่องการไม่มีตัวตนในสายตาของภาครัฐ ที่นำมาซึ่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในทุก ๆ ด้านของแรงงานในกองถ่ายทั่วทั้งอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็นการขาดรายได้ เกิดความเครียดและความกังวลทางจิตใจ ไม่มีสวัสดิการทางสังคมรองรับ ไม่ได้รับวัคซีนที่มีคุณภาพ เป็นต้น ซึ่งลุกลามต่อไปยังสถานการณ์ภาพรวมของอุตสาหกรรมที่มีจำนวนภาพยนตร์ไทยลดลง ส่งผลให้จำนวนการทำงานที่แรงงานจะได้รับย่อมนหายไป

ด้วยเช่นเดียวกัน และอาจมีแนวโน้มถดถอยไปอีกหากไม่ได้รับการแก้ไขปัญหอย่างเหมาะสม อันเป็นผลมาจากปัจจัยดังต่อไปนี้

**ปัจจัยเชิงโครงสร้าง** ในด้านการบริหารจัดการของภาครัฐ ซึ่งมีความรับผิดชอบที่ทับซ้อน ล่าช้า และไร้ประสิทธิภาพในการช่วยเหลือเยียวยาแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ไม่ว่าจะเป็น กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงเทคโนโลยีและการสื่อสาร และกระทรวงการต่างประเทศ สอดคล้องไปกับแนวคิดเรื่องอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ตามข้อเสนอของ ฐณยศ โลพัฒนานนท์, วรลักษณ์ กล้าสุคนธ์ และศักดิ์สิทธิ์ ทวีกุล (2563) ที่ระบุว่าภาครัฐเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องต่อโครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย อย่างไรก็ตามความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายหรือแผนยุทธศาสตร์ ต่างได้รับการพิสูจน์ให้เห็นแล้วว่า ท่ามกลางสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 แรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ยังคงไม่ได้รับความสนใจ หรือไม่เป็นที่มองเห็นในสายตาของหน่วยงานใด ๆ เลย มีเพียงความช่วยเหลือของกลุ่มแรงงานและภาคเอกชนเท่านั้นที่ขับเคลื่อนแนวทางการเอาชีวิตรอดจากสภาวะวิกฤตในครั้งนี้ สอดคล้องไปกับ ฐณยศ โลพัฒนานนท์และคณะ (2563) ที่กล่าวว่ายุทธศาสตร์การส่งเสริมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ไม่สามารถยกระดับศักยภาพของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยในภาพรวมได้ สืบเนื่องมาจากการให้น้ำหนักแก่การแก้ปัญหาอันยอกย้อนไป รวมถึงนโยบายประสพปัญหาในแง่ของการบังคับใช้ เนื่องจากยังขาดหน่วยงานขับเคลื่อนโดยตรง

ทั้งนี้สภาภาพยนตร์ในฐานะกลไกในการแก้ไขปัญหาความรับผิดชอบทับซ้อน แม้จะได้รับการพิสูจน์ถึงความสำเร็จในอุตสาหกรรมต่างประเทศก็ตาม แต่จะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากผู้มีอำนาจทางการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ระดับสูงในหน่วยงานด้านภาพยนตร์ไม่เปิดโอกาสให้เกิดการปรับปรุงแก้ไของค์กร ด้วยพลังของภาพยนตร์และอุตสาหกรรมสื่อในประเทศที่ผ่านมา รัฐสนใจขับเคลื่อนมิติอุตสาหกรรมที่แฝงไว้ด้วยการใช้ภาพยนตร์เป็นเครื่องมือในการควบคุมและเผยแพร่อุดมการณ์ทางการเมืองของฝ่ายตนเองตามความต้องการ จนกดทับความคิดสร้างสรรค์ให้หมดอากาศหายใจลงอย่างช้า ๆ ซึ่งการเซนเซอร์ภาพยนตร์ (Censor) เป็นหนึ่งในปรากฏการณ์ที่ย้ำชัดถึงอำนาจของภาครัฐในการควบคุมปิดกั้นมากกว่าการส่งเสริมและแก้ไขปัญหา ดังนั้นสภาภาพยนตร์อาจเป็นเป้าหมายระยะยาวที่ต้องใช้เวลานานเพื่อเปลี่ยนผ่านอุดมการณ์ทางความคิด แต่ในขณะเดียวกันบุคลากรทุกคนในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยจำเป็นต้องอาศัยช่วงเวลาระหว่างนี้ในการร่วมมือกันบนหลักการของความเป็นหนึ่งเดียว ได้ให้อย่างพร้อมเพรียง เพื่อขับเคลื่อนแนวคิดเรื่องสภาภาพยนตร์

ไหลเวียนในสังคมจนเป็นที่ยอมรับ แม้จะเป็นไปด้วยความล่าช้าก็ตาม แต่ความตื่นตัวท่ามกลางสถานการณ์วิกฤตที่นำมาซึ่งข้อเรียกร้องให้เกิดการปรับปรุงโครงสร้างของภาครัฐในครั้ง นี้ จะผันเปลี่ยนเป็นโอกาสครั้งสำคัญที่ทำให้ทุกภาคส่วนในอุตสาหกรรมเดินหน้าได้อย่างมั่นคง และช่วงชิงพื้นที่ทางอุดมการณ์ให้กลับมาอยู่ภายใต้หลักการของอิสรภาพและความคิดสร้างสรรค์ได้อีกครั้ง บรรยากาศความร่วมมือดังกล่าวไม่เพียงจะช่วยแก้ไข้ปัญหาเชิงโครงสร้างเท่านั้น แต่ภาคแรงงานในฐานะรากฐานของอุตสาหกรรมจะเติบโตภายใต้โครงสร้างที่เอื้อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีได้อย่างเต็มที่ ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่า ด้วยความอุดมสมบูรณ์ของระบบนิเวศ จะเปิดโอกาสให้แรงงานได้แหวกว่ายในท้องทะเลแห่งการทำงานได้อย่างอิสระ มีความมั่นคงมากขึ้น และไม่ต้องเผชิญกับความยากลำบากเช่น วิกฤตการณ์ในครั้งนี้อีก

แม้ว่าข้อเสนอของผู้วิจัยต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงานในอุตสาหกรรม ภาพยนตร์จะเต็มไปด้วยอุปสรรคและข้อจำกัดในระดับโครงสร้างของประเทศก็ตาม แต่ผู้วิจัยเชื่อว่าหนึ่งในแนวทางการแก้ไข้ปัญหาที่ริเริ่มได้ในทันทีคือ ความตระหนักถึงปัญหาและรับรู้ถึงคุณค่าของแรงงานใน กองถ่าย เพราะเมื่อใดก็ตามที่ภาครัฐ คนในสังคม ตลอดจนบุคลากรในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ยอมรับถึงการมีอยู่ของปัญหา เท่านั้นก็เพียงพอแล้วสำหรับการก้าวต่อไปอย่างเข้มแข็ง แม้ว่าจะต้อง อาศัยระยะเวลาที่ยาวนาน แต่เพื่อแรงงานภาพยนตร์ที่กำลังเดือดร้อนกับความไม่เป็นธรรมในทุก ๆ วัน ตลอดจนนักศึกษาจบใหม่จำนวนมากที่กำลังเติบโตมาสู่เส้นทางอาชีพในอนาคต ไม่มีการลงทุนใด ที่จะคุ้มค่ามากไปกว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากรเบื้องหลังจอภาพยนตร์ได้กินอิ่มนอนหลับได้ ตามความปรารถนาอีกแล้ว ซึ่งความตระหนักที่ต่อยอดไปสู่แนวทางการแก้ไข้ปัญหา ไม่เพียงส่งเสริม ให้รากฐานของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่อุตสาหกรรม โฆษณา ละคร ซีรีส์ และอุตสาหกรรมสื่อภาพเคลื่อนไหวทุกแขนงจะน้อมรับแนวทางแก้ไข้ไป ประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดบรรทัดฐาน และการคุ้มครองแรงงานอย่างมีระบบ โดยไม่ต้องอาศัยการพึ่งพา ตัวเองเพียงอย่างเดียว ซึ่งจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่ออุตสาหกรรมสร้างสรรค์ของประเทศในฐานะกลไก ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสร้างรายได้ด้วยทักษะที่มีแรงงานเป็นหัวใจสำคัญ

### ข้อจำกัดในการวิจัย

1. เนื่องด้วยสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ส่งผลให้กองถ่ายภาพยนตร์ไทยส่วนใหญ่หยุด การถ่ายทำโดยไม่มีกำหนด ผู้วิจัยจึงไม่สามารถลงพื้นที่กองถ่ายภาพยนตร์เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่ม แรงงาน Below the line ได้ การคัดเลือกกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์จึงอาศัยการติดต่อจากเพื่อนและคนรู้จัก

เป็นหลัก โดยไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มแรงงานผู้ให้สัมภาษณ์ได้อย่างหลากหลาย และไม่สามารถเฝ้าติดตามการทำงานเพื่อสังเกตสถานการณ์ปัญหาในกองถ่ายได้

2. การไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มแรงงานฝ่ายกล้องหรือฝ่ายเทคนิคต่าง ๆ เนื่องด้วยอุปสรรคจากโควิด-19 ที่ไม่สามารถออกกองถ่ายได้ ส่งผลให้ผู้วิจัยขาดช่องทางการติดต่อกลุ่มแรงงานฝ่ายดังกล่าวได้โดยตรง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมของแรงงานฝ่ายเทคนิคที่เน้นทักษะความเชี่ยวชาญ และพูดคุยด้วยศัพท์เฉพาะทางมากมาย จึงเกิดเป็นช่องว่างที่ผู้วิจัยไม่สามารถเข้าถึงได้ด้วยการพูดคุยผ่านระบบออนไลน์ ด้วยเหตุนี้แรงงานผู้ให้สัมภาษณ์จากแผนกเหล่านี้จึงมีจำนวนน้อยกว่าที่ควรจะเป็น

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. วิธีการศึกษาแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ การลงพื้นที่ถ่ายทำภาพยนตร์จริง (ออกกอง) และร่วมเป็นส่วนหนึ่งไปกับกระบวนการผลิต (Production) ซึ่งจะสร้างความเข้าใจต่อคุณลักษณะของแรงงาน ความแตกต่างของการทำงานในแต่ละตำแหน่ง รวมไปถึงวัฒนธรรมในกองถ่ายได้อย่างชัดเจน และเป็นส่วนสำคัญในการสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นในกองถ่ายได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ยังสามารถเข้าถึงแรงงานกลุ่ม Below the line ได้อย่างใกล้ชิด ซึ่งเป็นเสียงอันแผ่วเบาในกองถ่ายที่จะช่วยสะท้อนปัญหาที่ตกหล่นไปจากการศึกษาในครั้งนี้

2. ด้วยความหลากหลายของกองถ่ายทำในแต่ละประเภท ไม่ว่าจะเป็น ภาพยนตร์ โฆษณาละคร/ซีรีส์ มิวสิควิดีโอ ภาพยนตร์สั้น ฯลฯ ส่งผลให้แรงงานในกองถ่ายย่อมมีความแตกต่างกันออกไป การศึกษาแรงงานในกองถ่ายแต่ละประเภทจึงมีความจำเป็น เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงความเหมือนหรือความแตกต่างของคุณภาพชีวิตแรงงานในกองถ่ายแต่ละประเภท นำไปสู่การสำรวจปัญหาและนำเสนอนโยบายได้อย่างครอบคลุมแรงงานในอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น

3. ควรผลักดันให้เกิดการศึกษาวัฒนธรรมในกองถ่ายไทยให้มากยิ่งขึ้น โดยจะเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อการเรียนรู้แนวคิดและวิถีปฏิบัติของแรงงานในอุตสาหกรรม เพื่อนำข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์มาใช้ในการกำหนดนโยบายของภาครัฐบนพื้นฐานของความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. การศึกษาภาพยนตร์ในมิติด้านแรงงานในอนาคต ควรให้ความสำคัญต่อการเก็บข้อมูลเชิงสถิติและประชากรศาสตร์มากยิ่งขึ้น เช่น สถิติการเกิดอุบัติเหตุของแรงงาน จำนวนแรงงานผู้เสียชีวิตจากการทำงานหนัก อายุการทำงานโดยเฉลี่ยของแรงงาน อัตราความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพ เป็นต้น



เพื่อให้ได้มาซึ่งชุดข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม นำไปใช้ในการอ้างอิงเพื่อกำหนดนโยบายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดรับไปกับหลักการเชิงสถิติและฐานข้อมูล

5. การสำรวจปัญหาของแรงงาน ควรรับฟังเสียงสะท้อนของภาคส่วนต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็น กลุ่มธุรกิจรายใหม่ ภาครัฐผู้กำหนดนโยบาย หน่วยงานด้านการศึกษา ญาติของแรงงานผู้เสียชีวิต เป็นต้น เพื่อสำรวจจุดร่วมและความขัดแย้งอย่างลึกซึ้ง ซึ่งจะนำไปสู่องค์ความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการและการกำหนดนโยบายในหลากหลายมิติ

6. ผนวกองค์ความรู้จากหน่วยงานในแขนงต่าง ๆ เพื่อแสวงหาแนวร่วมในการขับเคลื่อนด้านแรงงานให้เป็นรูปธรรมภายใต้หลักการของความเป็นหนึ่งเดียว เช่น หอภาพยนตร์ กลุ่มคนรักหนัง (Cinephile) สื่อมวลชนอิสระ กลุ่มการเคลื่อนไหวเพื่อประชาธิปไตย เครือข่ายสนับสนุนรัฐสวัสดิการ ภาคีนักกฎหมายเพื่อสิทธิมนุษยชน เป็นต้น





จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

## บรรณานุกรม

- 12on12off. (2013). I.A. Convention adopts LONG HOURS Resolution. Retrieved from <http://12on12off.weebly.com/blog1/ia-convention-adopts-long-hours-resolution>
- 12on/12off (2009). Roderick E. Stevens dons shows off the back of the 12on/12off hoodie. Retrieved from <https://www.facebook.com/12on12off/photos/175107649485>
- Banks, M., & Hesmondhalgh, D. (2009). Looking for work in creative industries policy. *International journal of cultural policy*, 15(4), 415-430.
- Caldwell, J. T. (2008). *Production culture*: Duke University Press.
- Dale, M. (2015). Fatih Akin: 'Filmmaking is a Holy War'. Retrieved from <https://finance.yahoo.com/news/fatih-akin-filmmaking-holy-war-own-private-jihad-080401150.html>
- Deadline.com. (2018). Hollywood's Grueling Hour & Drowsy-Driving Problem: Crew Member Speak out Despite Threat to Careers. Retrieved from <https://deadline.com/2018/02/hollywood-safety-drowsy-driving-long-work-hours-crew-1202275319/>
- Director Guild of America. (2019). *Jeffords Rules: Hollywood Based Film Production Guild & Union Rule by Subject*
- Elder, D. (2014). A house divided - Budget top sheet. Retrieved from <https://www.slideshare.net/DanielElder/a-house-divided-budget-top-sheet>
- FDCP-DOLE. (2020). *Joint Memorandum Circular No.1: GUIDELINES GOVERNING THE WORKING CONDITIONS AND OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH OF WORKERS IN THE AUDIO-VISUAL PRODUCTION*. Retrieved from <https://www.fdcph.gov.ph/memorandum-and-issuances/joint-memorandum-circular-no-001-series-2020>
- Henerson, E. (2021). 'Top Chef' Spin-Off 'Family Style' Flips by Evan Henerson. Retrieved from <https://live.icg600.com/top-chef-spin-off-family-style-flips>
- IATSE 873.com. Top 10 Reasons to Join IATSE 873. Retrieved from <https://www.iatse873.com/top-10-reasons>

- IATSE (2021). STRIKE ALERT: We are on strike in Los Angeles against “Top Chef Family Style”, a new spin-off of the Top Chef franchise. [Twitter]. Retrieved from <https://twitter.com/IATSE/status/1395144427098845187>
- IATSE Local 873. (2021). 2021 IATSE Local 873 Long Term Agreement.
- Khaosod Online. (2564). ตราฆ่าสะท้อนวงการละคร นักแสดงตัวประกอบ กินได้แต่น้ำเปล่า-แบ่งชนชั้นวรรณะ? [ออนไลน์] สืบค้น 7 กรกฎาคม 2564 จาก [https://www.khaosod.co.th/special-stories/news\\_6108977](https://www.khaosod.co.th/special-stories/news_6108977)
- KKP Research. (2564). คาดลือดาวน้อยอย่างน้อย 3 เดือน เสี่ยงทำไทยเข้าสู่ภาวะเศรษฐกิจถดถอยอีกปี. [ออนไลน์] สืบค้น 30 กรกฎาคม 2564 จาก
- Labour.gov.in. (1984). The Cine-Workers and Cinema Theatre Workers (Regulation of Employment) Rules, 1984. Retrieved from [https://labour.gov.in/sites/default/files/CineWorkersAndCinemaTheatreWorkers\\_Rules\\_1984\(1\).pdf](https://labour.gov.in/sites/default/files/CineWorkersAndCinemaTheatreWorkers_Rules_1984(1).pdf)
- Legislative.gov.in. (1981). The Cine-Workers and Cinema Theatre Workers (Regulation of Employment) Act, 1981. Retrieved from <https://legislative.gov.in/sites/default/files/A1981-50.pdf>
- Mayer, V., Banks, M. J., & Caldwell, J. T. (2009). *Production studies: Cultural studies of media industries*: Routledge. 54-67.
- readthecloud.co. (2563). ชีวิตเบื้องหลังของ ชาลี สังขะเวส ผู้ช่วยผู้กำกับหนังฮอลลีวูดชาวไทยที่ไม่เคยอยากเป็นผู้กำกับแม่แต่ครั้งเดียว. [ออนไลน์] สืบค้น 30 พฤษภาคม 2564 จาก <https://readthecloud.co/chalee-sangkawet/>
- Safetyontheset.com. (2020). Television and Feature Production Safety Manual. Retrieved from <https://s18380.pcdn.co/wp-content/uploads/2021/03/Television-and-Feature-Production-Safety-Manual.pdf>
- Studio Commuan. (2564). คู่กับพี่มะ EP1 ตอบปัญหาคาใจวงการหนังไทยกับวัยรุ่น. [Facebook]. สืบค้น 30 พฤษภาคม 2564 จาก <https://www.facebook.com/153271694743450/videos/835842213684217>
- the101.world. (2563). THE UGLY TRUTH : ชั่วโมงการทำงาน ค่าแรง และความจริงที่เจ็บปวดของงานกองถ่าย. [ออนไลน์] สืบค้น 7 กุมภาพันธ์ 2564 จาก <https://www.the101.world/the-ugly-truth-of-flimcrew/?fbclid=IwAR1vzsDLHCvaFuk-zhqumtcjZkKu2MdanYuQpK7AhMCwBpq4KiUg1FYS4w8>

- The Standard Culture. (2563). 7 เหตุการณ์สำคัญในวงการบันเทิงไทย เมื่อโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อ  
ให้วงการบันเทิงทั้งระบบต้องปรับตัวเพื่อเติบโต. [ออนไลน์] สืบค้น 17 กรกฎาคม 2564 จาก  
<https://thestandard.co/7-important-events-thai-entertainment-through-covid-19/>
- Variety. (2021). ‘Shantaram’: Thai Crew on Apple TV Plus Series Calls for Restart to  
COVID-Hit Production. Retrieved from  
[https://variety.com/2021/global/asia/apple-shantaram-thailand-covid-1235026344/?fbclid=IwAR0hTm76e5crycw0GuK-yfesbt3\\_Xz2PNTcr\\_cKJlrOsmE18pJtlEqfaB2g](https://variety.com/2021/global/asia/apple-shantaram-thailand-covid-1235026344/?fbclid=IwAR0hTm76e5crycw0GuK-yfesbt3_Xz2PNTcr_cKJlrOsmE18pJtlEqfaB2g)
- Wonder.Legal. (2564). ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ. [ออนไลน์]  
สืบค้น 17 กรกฎาคม 2564 จาก [wonder.legal/th/guide/ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้าง  
แรงงานและสัญญาจ้างทำของ](http://wonder.legal/th/guide/ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ)
- Workpointtoday. (2564). โควิดระลอก 3 ผลกระทบต่อคนไทย ไม่ใช่เรื่องตลก. [ออนไลน์] สืบค้น 7  
กรกฎาคม 2564 จาก <https://workpointtoday.com/impact-of-covid/>
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2554). สิทธิหน้าที่ นายจ้าง ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง  
แรงงาน พ.ศ. 2541. [ออนไลน์] สืบค้น 7 กรกฎาคม 2564 จาก  
[https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/ar6\\_th/8160e86d795eb52ac86b0  
89adeffd1c9.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/ar6_th/8160e86d795eb52ac86b089adeffd1c9.pdf)
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2556). แนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ  
สภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ. [ออนไลน์] สืบค้น 7 มิถุนายน 2564  
จาก <http://osh.labour.go.th/images/PDF/2014/08/40.pdf>
- กลุ่มแรงงานนักเรียนหนึ่ง. (2564). ทำความรู้จัก FDCA กับคุณก้อง ภควัต สุพรรณพันธ์ ผู้ก่อตั้ง FDCA.  
[Youtube]. 19 มิถุนายน 2564. สืบค้นจาก <https://youtu.be/fmTECD7lVvg>
- กลุ่มแรงงานนักเรียนหนึ่ง. (2564). นักเรียนหนึ่งถาม ‘สหภาพคนทำหนัง’ เป็นไปได้ไหม? โดยกลุ่ม  
แรงงานนักเรียนหนึ่ง. [Clubhouse]. 23 พฤษภาคม 2564.
- กลุ่มเลขานุการคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ. (2559). ยุทธศาสตร์การส่งเสริม  
อุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ของประเทศไทยในระยะที่ 3 (ปี พ.ศ. 2560 – 2564)  
กรุงเทพฯ: กระทรวงวัฒนธรรม
- เก่งกิจ กิติเรียงลาภ. (2557). “เราทุกคนคือศิลปิน”: วัตฤศึกษาว่าด้วยแรงงาน วารสารสังคมวิทยา  
มานุษยวิทยา, 33(2), 130-155.
- คณะกรรมการการแรงงาน. (2563). สรุปผลการประชุม คณะกรรมการการแรงงาน ครั้งที่ 32 วัน  
พุธที่ 2 กันยายน 2563. [ออนไลน์] สืบค้น 24 กุมภาพันธ์ 2564 จาก

[https://www.parliament.go.th/ewtcommittee/ewt/25\\_labor/ewt\\_dl\\_link.php?nid=397&filename=index](https://www.parliament.go.th/ewtcommittee/ewt/25_labor/ewt_dl_link.php?nid=397&filename=index)

จรัล ทองเกษม. (2539). บทบาทของรัฐในการส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย พ.ศ. 2530-2537.

วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต. ภาควิชาการสื่อสารมวลชน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชมรมวิจารณ์บันเทิง (2564). สรุปรูปร่างที่เข้าฉายไทยปี 2563 [Facebook]. สืบค้น 1 พฤษภาคม 2564 จาก [facebook.com/BangkokCritics/posts/1604664409723391/](https://facebook.com/BangkokCritics/posts/1604664409723391/)

เชิดพงษ์ เหล่ายนตร์. (2547). *ผู้ช่วยผู้กำกับ ศูนย์กลางของจักรวาล*. กรุงเทพฯ: Bioscope.

ธัญยศ โล่ห์พัฒนานนท์, ดลยา เทียนทอง, จตุพร สุวรรณสุขุม, ชาริฮาน สุหลง และ ภาณุรักษ์ ต่างจิตร์.

(2564). แนวคิด โครงสร้าง และผลสัมฤทธิ์ของสภาภาพยนตร์แห่งสหราชอาณาจักรและเกาหลีใต้. วารสารการสื่อสารและการจัดการ นิต้า. 7(1). 40-58

ธัญยศ โล่ห์พัฒนานนท์, วรลักษณ์ กล้าสุคนธ์ และศักดิ์สิทธิ์ ทวีกุล. (2563). ความสอดคล้องของ

โครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิตภาพยนตร์ไทยกับยุทธศาสตร์การส่งเสริมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564). วารสารนิเทศศาสตร์ธุรกิจบัณฑิต, 13(1).

ตะวัน วรรณรัตน์. (2557). การศึกษาแรงงานนอกระบบในประเทศไทย. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 34(3), 121-122.

ไทยบันเทิง ThaiPBS (Producer). (2564). ถกปัญหา แก้โครงการจากอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย.

[Youtube]. สืบค้น 30 กรกฎาคม 2564 จาก <https://youtu.be/b3N969ycYFY>

ไทยบันเทิง ThaiPBS (2564). เสียงสะท้อนคนทำหนัง จาก "นนทรีย์ นิมิบุตร" ถึงผู้มีอำนาจ.

[Facebook]. สืบค้น 9 กรกฎาคม 2564 จาก

<https://www.facebook.com/ArtandCultureThaiPBS/photos/4476141352396053>

นนทกานต์ จันทร์อ่อน. (2556). การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของประเทศไทย. กรุงเทพฯ:

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ปิยะวัฒน์ ตรีวิทยา. (2559). กรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต. วารสารเทคนิคการแพทย์เชียงใหม่,

49(2), 171-184. doi:10.14456/jams.2016.27

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ. (2564). รายงานผลการขับเคลื่อน

ยุทธศาสตร์ การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560 – 2564) ครั้งที่ระยะ. กรุงเทพฯ: กระทรวงวัฒนธรรม

ภควัต สุพรรณพันธ์ (2016). ความปลอดภัยในสถานที่ถ่ายทำภาพยนตร์ [Facebook]. สืบค้นเมื่อ 15

กรกฎาคม 2564 จาก [facebook.com/groups/fdcathai/posts/243110632784110](https://facebook.com/groups/fdcathai/posts/243110632784110)

มติชนออนไลน์. (2564). สมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ฯ ยื่น “ก้าวไกล” ช่วยธุรกิจกองถ่ายหลังได้รับ

ผลกระทบจากโควิด. [ออนไลน์] สืบค้น 8 กรกฎาคม 2564 จาก

[https://www.matichon.co.th/politics/news\\_2816243](https://www.matichon.co.th/politics/news_2816243)

มนตรีธา ธาดาอำนวยการชัย. (2552). สถานภาพความรู้เศรษฐกิจสร้างสรรค์ และศักยภาพของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยในการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขา นิเทศศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วันละภาพ. (2563). ภาครัฐฯ และ ภาคอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในประเทศต่างๆของโลก เขาช่วยเหลือคนทำงานกันอย่างไร? ในภาวะวิกฤติ โควิด-19. [ออนไลน์] สืบค้น 8 กรกฎาคม 2564 จาก <https://onlapap.com/?p=355>

วันละภาพ. (2563). แรเงงานอิสระ ถ่ายทำภาพยนตร์ ขอเข้าระบบสวัสดิการรัฐฯ. สืบค้น 8 กรกฎาคม 2564 จาก <https://onlapap.com/?p=667>

ศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อยุธยา. (2553). อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98: ทำไมต้องให้สัตยาบัน?

กรุงเทพฯ: มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท.

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ. มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สาขาวิชาชีพศิลปะการแสดงและการบันเทิง สาขาอุตสาหกรรมภาพยนตร์ อาชีพช่างกริป (Grip Runner) ชั้น 1. [ออนไลน์] สืบค้น 15 มิถุนายน 2564 จาก <https://tpqi-net.tpqi.go.th/qualifications/1491>

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ. (2560). TPQI สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ 090560. [Youtube] สืบค้น 15 พฤษภาคม 2564 จาก <https://youtu.be/r5aV5bPSiL0>

สมคนเน วรวิวัฒน์. (2553). การบริหารการถ่ายทำภาพยนตร์ไทย: กรณีศึกษา ผู้กำกับที่เป็นตลก.

วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมบัติ กุสุมาวลี. (2553). ปัจจัยขับเคลื่อนเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์: ริชาร์ด ฟลอริดา กับตัวแบบ 3T.

*For Quality*, 16(150), 96.

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. (2563). หนังสือคู่มือการปฏิบัติตามมาตรการผ่อนปรนกิจการและ กิจกรรม เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 สำหรับประเภทกิจการและกิจกรรม กลุ่มที่ ๒ (สีเขียว) การถ่ายทำรายการโทรทัศน์ภาพยนตร์และวีดิทัศน์. [ออนไลน์] สืบค้น 17 มิถุนายน 2564 [https://www.m-culture.go.th/th/more\\_news.php?cid=464](https://www.m-culture.go.th/th/more_news.php?cid=464)

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์. (2563). แผนปฏิบัติการ สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2563 – 2565. [ออนไลน์] สืบค้น 8 มิถุนายน 2564 จาก [https://www.cea.or.th/storage/app/media/ITA2563/o4\\_CEA\\_Strategic\\_Plan\\_2563-65.pdf](https://www.cea.or.th/storage/app/media/ITA2563/o4_CEA_Strategic_Plan_2563-65.pdf)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). สรุปผลที่สำคัญ การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2562. กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- หอภาพยนตร์. (2563). สถานการณ์ภาพยนตร์ในเมืองไทยท่ามกลางวิกฤติโควิด-19. [ออนไลน์] สืบค้น 20 กรกฎาคม 2564 จาก <https://fapod.or.th/main/information/article/view/263>
- หอภาพยนตร์ (2564). งานเสวนาภาพยนตร์ “ราคาชีวิตของคนกอง”
- อนุชา บุญยวรรธนนะ (2564). วันนี้ทางสมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ไปยื่นหนังสือขอเรียกร้องขอผ่อนปรน ธุรกิจกองถ่ายต่อคณะกรรมการมาค่ะ [Facebook]. Retrieved from [facebook.com/anucha.boonyawatana/posts/4711556778858623](https://facebook.com/anucha.boonyawatana/posts/4711556778858623).
- อสมภรณ์ พิริยะโกคานนท์. (2562). คนกอง : เติบโตในกองถ่าย และตายในหน้าที่. [ออนไลน์] สืบค้น 10 กุมภาพันธ์ 2564 จาก <https://nisitjournal.press/2019/12/18/lifebehindthescene/>
- อิสรา สงวนพงศ์. (2562). แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม กรณีศึกษาผู้ขับรถแท็กซี่ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุณาโลม จันทร์รุ่งมณีกุล. (2562). ความ (ไว้) อำนาจของคนดูและศิลปิน ธุรกิจการฉายภาพยนตร์และสังคมไทย พ.ศ.2440-2561. กรุงเทพฯ: ชนนิยม





จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ณัฐนันท์ เทียมเมฆ
วัน เดือน ปี เกิด	12 เมษายน 2539
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี นิเทศศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ หนึ่ง (เหรียญทอง) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY