

# การสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงาน ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย

## An Exploration on Quality-of-Life Problems of Laborers in Thai Film Industry

ณัฐนันท์ เทียมเมฆ (Natthanun Tiammek)<sup>1</sup>

เจษฎา ศาลาทอง (Jessada Salathong)<sup>2</sup>

Received: February 8, 2022

Revised: March 18, 2022

Accepted: April 18, 2022

### บทคัดย่อ

งานวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย โดยประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่ององค์ประกอบคุณภาพชีวิต 4 ด้าน เป็นกรอบในการวิจัย ได้แก่ ร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม ผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มแรงงานกองถ่ายประเภททีมงานใต้เส้น จำนวน 9 คน และ กลุ่มผู้ผลักดันนโยบาย/ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ร่วมกับการวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า แรงงานเผชิญกับปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย คือ ปัญหาการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอและปัญหาอุบัติเหตุในการทำงาน ปัญหาคุณภาพชีวิต

---

<sup>1</sup> หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Master of Arts in Communication Arts, Faculty of Communication Arts,  
Chulalongkorn University

<sup>2</sup> ภาควิชาการสื่อสารมวลชน คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
Department of Mass Communication, Faculty of Communication Arts,  
Chulalongkorn University

ด้านจิตใจ คือ ปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพและปัญหาการเลือกปฏิบัติทางลำดับชั้น ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม คือ ปัญหาเรื่องการไม่มีตัวแทนในการต่อรอง และปัญหาคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม คือ ปัญหาการแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งผลการสำรวจจะเป็นข้อมูลในการสนับสนุนให้การออกแบบแนวทางการแก้ไขปัญหาของภาครัฐมีเหตุผลประกอบการตัดสินใจและมีหลักเกณฑ์การพิจารณาที่ครอบคลุมในหลากหลายมิติ

**คำสำคัญ:** แรงงาน, คุณภาพชีวิต, อุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย

## Abstract

This study aims at exploring the problems affecting the life quality of laborers in Thai Film Industry. It applied the four domains of life quality: physical health, psychological health, social relationship, and environment as a conceptual framework. This qualitative research used an in-depth interview technique with 9 below-the-line workers and 5 policy advocates as well as documentary research for data collection. The results showed that Thai laborers have faced four domains of problems affecting their quality of life. These included physical health issues due to long-working hours and accidents in the workplace; psychological health issues which included job insecurity and hierarchy discrimination; the social relationship issue which involved lacking union representatives; and the environment issue which is caused by the COVID-19 pandemic. The data obtained from this study provided useful insight on different dimensions of the problems. They, in turn, contributed to the Government's design approach to solve existing problems.

**Keywords:** Laborers, Quality of Life, Thai Film Industry

## บทนำ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ได้ส่งผลกระทบต่อมูลค่าทางเศรษฐกิจ วิถีชีวิตและการบริโภคในหลายระดับ ไม่เว้นแม้แต่อุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยที่ต้องเผชิญกับภาวะถดถอยครั้งใหม่จากมาตรการงดการถ่ายทำในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 ส่งผลให้แรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยตกอยู่ภายใต้ความเสี่ยงต่อการสูญเสียงานและรายได้โดยไม่ทันตั้งตัว อย่างไรก็ตามเสียงเรียกร้องของแรงงานกลับแผ่วเบาจนไม่อาจเดินทางไปสู่การรับรู้ของสังคมที่ให้ความสนใจเพียงทีมงานฝ่ายสร้างสรรค์ (above-the-line) อย่างดารา นักแสดง และผู้กำกับเป็นหลัก ในขณะที่ทีมงานฝ่ายแรงงาน (below-the-line) เป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็น ช่างไฟ ช่างแต่งหน้า และฝ่ายสวัสดิการ ฯลฯ ล้วนได้รับผลกระทบต่อการใช้ชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน

ท่ามกลางความผันผวนทางเศรษฐกิจและการเมือง ประเด็นปัญหาของแรงงาน below-the-line เริ่มได้รับความสนใจจากสื่อมวลชนมากยิ่งขึ้น จนเกิดการพูดคุยและสร้างบทสนทนาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นภายในกองถ่ายผ่านบทความ วงเสวนา และการพูดคุยในโอกาสต่าง ๆ ของแรงงานในแวดวงภาพยนตร์ อาทิ บทความจากเว็บไซต์ the101.world เรื่อง *The ugly truth: ชั่วโมงการทำงาน ค่าแรง และความจริงที่เจ็บปวดของงานกองถ่าย* โดยศุภวารรณ คงสุวรรณ (2563) งานเสวนาภาพยนตร์ *ราคาชีวิตของคนกอง* ที่จัดโดย หอภาพยนตร์ (2564) และการพูดคุยผ่านแอปพลิเคชัน คลับเฮาส์ (Clubhouse) ในหัวข้อ *นักเรียนหนังถาม ‘สหภาพคนทำหนัง’ เป็นไปได้ไหม?* โดยแรงงานนักเรียนหนัง (2564) เป็นต้น เปิดเผยให้เห็นถึงแง่มุมปัญหาของแรงงานที่ไม่มีสวัสดิการหรือหลักประกันทางสังคมรองรับอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานะ ‘แรงงานนอกระบบ’ ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายอย่างเพียงพอ ผนวกกับการนิยามอาชีพ ‘ฟรีแลนซ์’ ที่ให้ความสำคัญต่อนัยยะ ‘ความเป็นอิสระ’ จนเกิดเป็นค่านิยมที่ชักชวนให้แรงงานเดินหน้าเข้าสู่ความยืดหยุ่นในอาชีพจนละเลยสวัสดิการที่พึงจะได้รับ เปิดโอกาสให้เกิดปัญหามากมายแทรกซึมเข้าสู่วิถีชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการทำงานกว่า 16 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งนับเป็นเวลาที่ยาวนานเมื่อเทียบกับอาชีพทั่วไป (อสมภรณ์ พิริยะโกคานนท์, 2562) อุบัติเหตุในกองถ่าย ความไม่มั่นคงทางอาชีพ และการไม่มีตัวแทนในการต่อรอง เป็นต้น ข้อขัดแย้งเหล่านี้ได้จุดประกายความสนใจของผู้วิจัยต่อการสำรวจปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานเพื่อแสวงหา

เหตุปัจจัยที่หล่อหลอมชุดความคิดของแรงงาน ทำความเข้าใจวิถีปฏิบัติในกองถ่ายสำรวจโครงสร้างทางสังคม ตลอดจนขยายขอบเขตการศึกษาภาพยนตร์ไปสู่มิติด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานที่ถูกกลืนไปจากการศึกษาภาพยนตร์ในมิติอื่น ผลวิจัยที่ได้สามารถนำมาสกัดเป็นองค์ความรู้ทางวิชาการและสนับสนุนข้อมูลให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ถึงคุณค่าและแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการยกระดับรากฐานทรัพยากรมนุษย์ให้มีเสถียรภาพ เยียวยาความเดือดร้อน และต่อยอดกระบวนการผลิตภาพยนตร์ให้มีประสิทธิภาพเทียบเคียงอุตสาหกรรมในระดับสากล ผ่านการออกแบบนโยบายที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาในระยะยาว โดยมีแรงงานที่เต็มเปี่ยมไปด้วยคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นกลไกขับเคลื่อนอุตสาหกรรม

## การทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิดเรื่องโครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย

การสำรวจปัญหาผ่านโครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยจำเป็นต้องสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของภาคแรงงานในฐานะผู้ผลิตภาพยนตร์ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นส่วนที่ มนทิรา ธาตาอานวยชัย (2552) และอุณาโลม จันทรุ่งมณีกุล (2562) ยังไม่ได้นำมาพิจารณาในการศึกษาโครงสร้างอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย โดยผู้วิจัยพบว่า ไม่เพียงกลุ่มธุรกิจรายใหญ่เท่านั้นที่มีบทบาทโดยตรงต่อการควบคุมอุตสาหกรรม และกำหนดกลไกทางการตลาดจนส่งผลกระทบต่อผู้ผลิตภาพยนตร์ แต่ธุรกิจการผลิตภาพยนตร์รายย่อยล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม โดยเฉพาะธุรกิจการผลิตภาพยนตร์แบบโปรดักชั่นเฮาส์ ซึ่งเปรียบเสมือนการเปิดประตูไปสู่ความเข้าใจที่มีต่อสถานะนายทุน/ผู้ว่าจ้างอย่างใกล้ชิด ในฐานะของบริษัทรับผลิตภาพยนตร์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดงบประมาณ จัดสรรสวัสดิการ จัดจ้างงาน และสร้างความสัมพันธ์แบบลูกจ้างกับนายจ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงานโดยตรง สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังภาพ 1

## ภาพ 1

แบบจำลองความสัมพันธ์ของกลุ่มทุน โปรดักชั่นเฮาส์ และแรงงาน



หมายเหตุ. จาก “การสำรวจปัญหาและแนวทางการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย” โดย ณฐนันท์ เทียมเมฆ, 2564

### แนวคิดเรื่องลำดับชั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์ (Film Production Hierarchy)

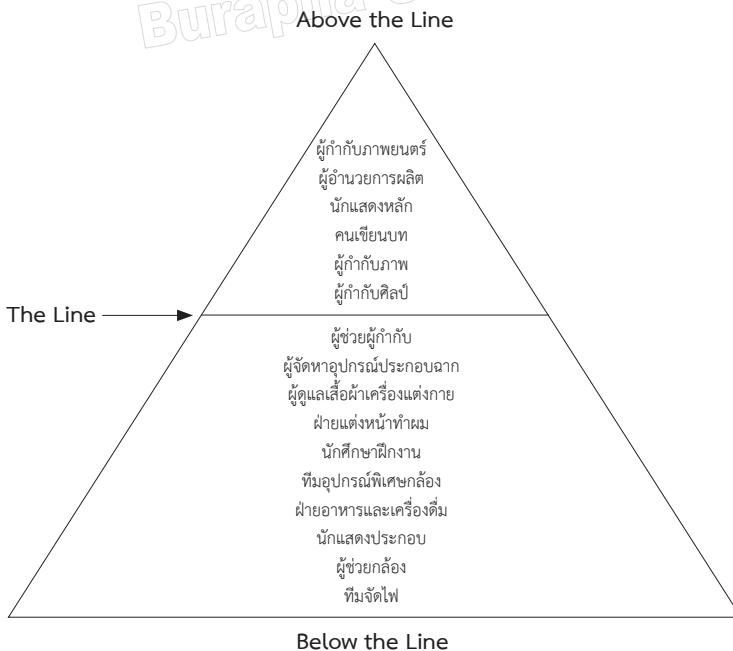
พื้นฐานของแนวคิดลำดับชั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์อันเป็นที่แพร่หลายในขั้นตอนการผลิต (production) มีจุดเริ่มต้นจากความพยายามในการกำหนดบทบาทและจัดสรรงบประมาณการทำงานในแต่ละประเภทให้มีความชัดเจนผ่านการตี “เส้น” (the line) โดย Alan Paul and Archie Kleingartner (Mayer, Banks, & Caldwell, 2009, p. 58) ได้อธิบายความหมายของ “เส้น” ว่าเป็นการจำแนกประเภทการจ้างงานซึ่งพบเจอได้จากการจัดหางบประมาณของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ โทรทัศน์ หรืออุตสาหกรรมสร้างสรรค์ประเภทต่าง ๆ ซึ่งงบประมาณด้านความคิดสร้างสรรค์จะปรากฏอยู่เหนือเส้น (above-the-line) ในขณะที่งบประมาณด้านแรงงานเทคนิค งานฝีมือ และค่าใช้จ่ายสำหรับวัสดุอุปกรณ์จะถูกรวมไว้ใต้เส้น (below-the-line)

การตีเส้นแบ่งพื้นที่ของงานในลักษณะดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึง ‘คุณค่าที่แตกต่างกัน’ อย่างชัดเจนโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ซึ่ง Matt Stahl (Mayer, Banks, & Caldwell, 2009, pp. 54-67) ตีความสิ่งเหล่านี้ว่าเป็น “สิทธิพิเศษ” (privilege) ของลำดับชั้นด้านความคิดสร้างสรรค์ที่มีถูกให้ความสำคัญมากกว่าลำดับชั้นด้านแรงงาน และทำให้เกิดการความเหลื่อมล้ำในกองถ่ายทำภาพยนตร์ระหว่าง

ทีมงานเหนือเส้น (above-the-line workers) และทีมงานใต้เส้น (below-the-line workers) จนบ่อยครั้งที่ปรากฏการณ์ดังกล่าวกลายเป็นภาพสะท้อนทางลำดับชั้นของอุตสาหกรรมไปโดยปริยาย ที่นอกจากทีมงานใต้เส้นจะถูกให้คุณค่าแตกต่างจากทีมงานเหนือเส้นแล้ว ยังไม่มีสิทธิที่จะเรียกร้องให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและถูกปล่อยปละละเลยเสมือนว่าไม่มีตัวตน ด้วยเหตุนี้กองถ่ายทำภาพยนตร์จึงเต็มไปด้วยมิติเชิงวัฒนธรรมที่ซับซ้อน ดังเช่นที่ Caldwell (2008, p. 2) นักวิชาการด้านวัฒนธรรมศึกษาในกองถ่ายภาพยนตร์ กล่าวว่า กองถ่ายทำภาพยนตร์เปรียบเสมือนสังคมย่อยส่วนที่หลากหลายไปด้วยวิถีคิด แนวปฏิบัติ และวัฒนธรรม ส่งผลให้การศึกษากองถ่ายจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผนวกมุมมองเชิงวัฒนธรรมเข้ามาร่วมด้วย

## ภาพ 2

แบบจำลองลำดับชั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์



หมายเหตุ. จาก “การสำรวจปัญหาและแนวทางพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย” โดย ณัฐนันท์ เทียมเมฆ, 2564

## แนวคิดเรื่องชนชั้นสร้างสรรค์

บทความเรื่อง *Looking for Work in Creative Industries Policy* โดย Banks and Hesmondhalgh (2009, pp. 415-430) ได้นำเสนอปัญหาที่เกิดขึ้นกับของชนชั้นสร้างสรรค์ไว้ ดังต่อไปนี้

1. งานสร้างสรรค์มักถูกพิจารณาเป็น “งานต่องาน” ส่งผลให้เกิดการทำงานที่ไม่สม่ำเสมอ เป็นสัญญาระยะสั้น มีการคุ้มครองเพียงเล็กน้อย สวัสดิการสุขภาพมีจำกัด โอกาสในการทำงานไม่แน่นอน

2. แรงงานไม่สามารถคาดหวังการร่วมมือเพื่อสนับสนุนซึ่งกันและกันได้ ภายใต้อุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพาตนเองด้วยทักษะและความสามารถเฉพาะบุคคล แรงงานสร้างสรรค์ส่วนใหญ่จึงมีความเป็นปัจเจกสูง สิ่งเหล่านี้จึงเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า อัตลักษณ์ส่วนรวม (collective identities) ไม่มีความจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประกอบอาชีพฟรีแลนซ์ที่มุ่งผลประโยชน์รายบุคคลมากกว่าการเรียกร้องแบบส่วนรวม ส่งผลให้การต่อรองผลประโยชน์ร่วมกันเป็นกลุ่มจึงถูกละทิ้งไป

3. ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการพึ่งพาตนเองเป็นหลักของแรงงานสร้างสรรค์ ทำให้กลายเป็นเรื่องยากที่จะนำคุณลักษณะเหล่านี้มาเสนอต่อภาครัฐ ดังนั้น การกำหนดนโยบายของอุตสาหกรรมสร้างสรรค์จึงไม่ปรากฏให้เห็นเรื่องแรงงานอย่างชัดเจน หรือไม่ได้กล่าวถึงสภาพการทำงานที่เป็นปัญหา หากแต่ผลักความรับผิดชอบกลับไปยังแรงงานให้สร้างความยืดหยุ่นด้วยตัวเองเพื่อตอบสนองความต้องการของนายจ้างเป็นหลัก

แม้ว่าความเป็นชนชั้นสร้างสรรค์จะได้มาซึ่งอิสรภาพและความยืดหยุ่นในการทำงาน แต่ก็ต้องแลกมาด้วยปัญหาด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่มากมาย ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดเรื่องชนชั้นสร้างสรรค์มาผนวกเข้ากับการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อทำความเข้าใจลักษณะเฉพาะของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ประเภทที่ทีมงานใต้เส้น (below-the-line worker) ที่พหุพลาสถานะชนชั้นสร้างสรรค์ติดตัวไปด้วยเสมอและต้องเผชิญหน้ากับปัญหาเรื่องการทำงานที่ไม่สม่ำเสมอและโอกาสการทำงานที่ไม่แน่นอน เนื่องจากการทำงานส่วนใหญ่มักถูกผู้ว่าจ้างพิจารณาตามผลงาน ส่งผลให้ทีมงานใต้เส้นจำนวนไม่น้อยต้องใช้ชีวิตอยู่ภายใต้ระบบ “แรงงานพนजर” (nomadic labour system) (Caldwell, 2008, p. 113) ที่ต้องแสวงหางานอย่างไม่เป็นหลักเป็นแหล่งอยู่ตลอดเวลา รับจ้างทำงานจำนวนมากติดต่อกัน หรือย้ายสถานที่ทำงานจากกองถ่ายหนึ่งไปสู่อีกกองถ่าย

หนึ่งอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอด แม้แรงงานเหล่านี้จะได้รับค่าตอบแทนสูง แต่ทำให้พวกเขาจำเป็นต้องพบเจอกับชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และปัญหาด้านอื่น ๆ ตามมา

### แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

เมื่อพิจารณาในมิติทางเศรษฐกิจและมิติทางกฎหมาย ลักษณะการทำงานของแรงงานด้านภาพยนตร์ในฐานะชนชั้นสร้างสรรค์ไม่ว่าจะเป็น การทำ ‘งานต่องาน’ ปฏิบัติงานได้ทุกสถานที่หรือแม้กระทั่งการกำหนดสถานะตัวเองในรูปของ ‘ฟรีแลนซ์’ ส่งผลให้แรงงานเหล่านี้ไม่มีการทำงานที่เป็นระเบียบแบบแผน ไม่ได้ขึ้นตรงกับสังกัดใดสังกัดหนึ่ง กฎหมายแรงงานจึงอยู่นอกเหนือขอบเขตความคุ้มครอง เมื่อเป็นเช่นนั้นแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์จึงถูกเพิ่มสถานะความเป็น ‘แรงงานนอกระบบ’ ไปโดยปริยาย

แรงงานนอกระบบ (informal workers) คือ ผู้ใช้แรงงานที่ทำงานโดยไม่มีสัญญาการจ้างงานที่เป็นทางการหรือไม่มีนายจ้างตามความหมายของกฎหมายแรงงาน ไม่ได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง ไม่มีค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่แน่นอน เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระหรือทำงานชั่วคราว แรงงานนอกระบบจึงเป็นแรงงานที่ไม่ได้อยู่ในกรอบความคุ้มครองของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม ทำให้ไม่มีหลักประกันความมั่นคงใด ๆ ในการทำงาน โดยนันทกานต์ จันทร์อ่อน (2556) ระบุสภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบ ได้แก่ 1) แรงงานนอกระบบยังไม่มีที่รับรู้ของสังคม 2) ค่าตอบแทนไม่เป็นธรรมและไม่แน่นอน 3) งานไม่สม่ำเสมอขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของสังคม 4) ปัญหาสุขภาพและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย 5) ไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน และ 6) ไม่มีอำนาจต่อรอง

สถานะแรงงานนอกระบบนำมาซึ่งการขาดความคุ้มครองทางกฎหมายแรงงาน ไม่มีสวัสดิการ และไม่มีความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากอยู่ในระบบการจ้างงานแบบยืดหยุ่น (เก่งกิจ กิติเรียงลาภ, 2557) รวมไปถึงการเผชิญความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและสังคมที่รุนแรงและบ่อยครั้งกว่าแรงงานในระบบ (formal workers) ด้วยเหตุนี้การศึกษาปัญหาคุณภาพชีวิตจึงมุ่งความสนใจไปที่กลุ่มแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยที่เป็นแรงงานนอกระบบและประสบปัญหาด้านสวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพหรือการคุ้มครองทางกฎหมาย เพื่อสำรวจให้เห็นถึงปัญหาที่กลุ่มแรงงานกำลังพบเจอและฉายภาพข้อจำกัดในเชิงการบริหารจัดการแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยต่อไป



## แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต

ปัญหาที่เกิดขึ้นจากสถานะความเป็นแรงงานนอกระบบส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยและมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงผนวกแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตมาใช้ร่วมกับการศึกษาในครั้งนี้ โดยมีความประสงค์ที่จะทำความเข้าใจและสำรวจปัจจัยที่ส่งผลให้แรงงานไม่พึงพอใจกับองค์ประกอบต่าง ๆ ในวิถีชีวิตและการทำงานของตนเอง ซึ่งเป็นมุมมองที่ไม่ได้รับการพูดถึงในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยอย่างเพียงพอ

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ได้จัดแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม (2538 อ้างถึงใน อิสรา สงวนพงศ์, 2562) อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตมีความหมายที่หลากหลายแตกต่างกันตามบริบทของผู้ศึกษา กล่าวคือในมุมมองของผู้กำหนดนโยบายทางสังคม คุณภาพชีวิตมีความหมายในด้านหลักประกันแก่ประชาชนในด้านการบริการหรือการสงเคราะห์ทางสังคม ด้านต่าง ๆ หรือทางการแพทย์ เช่น นักกิจกรรมบำบัด คุณภาพชีวิต หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางบวกของการรักษาหรือการฟื้นฟูสมรรถภาพที่ผู้ใช้บริการได้รับ ดังนั้น ความหมายของคุณภาพชีวิตจึงเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของงานประเภทต่าง ๆ (ปิยะวัฒน์ ตรีวิทยา, 2559, หน้า 172) จากข้อเสนอข้างต้น ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตตามการจัดแบ่งขององค์การอนามัยโลกมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดปัจจัยที่สำคัญต่อการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับปัญหาของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ได้แก่

1. **ด้านร่างกาย** มุ่งให้ความสำคัญไปที่สุขภาพร่างกายของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ซึ่งรวมไปถึงการพักผ่อนที่เพียงพอ ภาระงานที่สมดุลต่อร่างกาย การปราศจากความเจ็บป่วยจากปัญหาสุขภาพ หรือจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในกองถ่ายภาพยนตร์ สอดคล้องไปกับสภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบข้อที่ 4 เรื่องการมีสุขภาพและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย

2. **ด้านจิตใจ** มุ่งให้ความสำคัญไปที่สภาพจิตใจของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่ต้องเผชิญกับความรู้สึกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานไม่ว่าจะเป็นความเครียด ความกดดัน ตลอดจนเรื่องราวได้และความมั่นคงทางอาชีพของตนเอง

ซึ่งสอดคล้องไปกับสภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบข้อที่ 2 และข้อที่ 3 เรื่องความไม่มั่นคงในการทำงาน และปัญหาค่าตอบแทนและรายได้ที่ไม่แน่นอน

**3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม** มุ่งสำรวจความสัมพันธ์ของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่มีต่อเพื่อนร่วมอาชีพภายในกองถ่าย ทั้งจากตำแหน่งที่เหมือนและแตกต่างกัน ตลอดจนความสัมพันธ์และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องไปกับสภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบข้อที่ 6 เรื่องการไม่มีองค์กรหรือตัวแทนในการต่อรองกับนายจ้าง

**4. ด้านสิ่งแวดล้อม** ผู้วิจัยนิยามความหมายของสิ่งแวดล้อมในบริบทของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ คือ ระบบนิเวศของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ข้อกฎหมาย และการสนับสนุนจากภาครัฐที่แรงงานต้องพึ่งพาอาศัยโครงสร้างเหล่านี้ในการดำเนินชีวิต สอดคล้องไปกับสภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบข้อที่ 1 และข้อที่ 5 เรื่องการไม่เป็นที่รับรู้ของสังคมและการไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

## วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยและศึกษาสาเหตุในการเกิดปัญหาด้านต่าง ๆ โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ประเภททีมงานใต้เส้น (below-the-line workers) และ 2) กลุ่มผู้ผลักดันนโยบาย/ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัญหาในอุตสาหกรรม โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ คือ 1) เป็นแรงงานที่มีอายุระหว่าง 20-60 ปี 2) เป็นแรงงานชาวไทยที่มีกระบวนการทำงานภายใต้โครงสร้างอุตสาหกรรมและกฎหมายของประเทศไทย ครอบคลุมแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ไทยและกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในไทย 3) เป็นแรงงานที่สามารถเคลื่อนย้ายกองถ่ายได้อย่างอิสระ ไม่ว่าจะเป็นภาพยนตร์ ละคร ซีรีส์ โฆษณา มิวสิควิดีโอ 4) เป็นแรงงานรับจ้างอิสระ (freelance) และ 5) เป็นกลุ่มแรงงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย ตั้งแต่นักศึกษาฝึกงานไปจนถึงแรงงานระดับอาวุโส โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive) จากแรงงานที่รู้จักกับผู้วิจัย จากนั้นจึงขอให้

แนะนำต่อไปยังแรงงานในฝ่ายอื่น เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบบอลหิมะ (snowball sampling) จำนวน 9 คน รายละเอียดของผู้ให้ข้อมูลนำเสนอผ่านการใช้นามสมมติ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานดังตาราง 1

## ตาราง 1

รายละเอียดของผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มแรงงานประเภทที่มงานได้เส้น

ลำดับที่	นามสมมติ - ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน
1	มาร์ค ผู้ช่วยผู้กำกับ (Assistant director)	3 ปี
2	ชา ผู้จัดการอุปกรณ์ประกอบฉาก (Prop master)	7 ปี
3	คราฟ ผู้ช่วยดูแลเสื้อผ้า (Assistance Costume)	15 ปี
4	ปอ ผู้ช่วยกล้องที่หนึ่ง (Focus Puller)	20 ปีขึ้นไป (ระดับอาวุโส)
5	โย ควบคุมการประสานงาน (Line producer)	20 ปีขึ้นไป (ระดับอาวุโส)
6	ลี ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม (Catering)	8 ปี
7-9	นักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์ (Trainee) จำนวน 3 คน	น้อยกว่า 1 ปี

สำหรับเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มผู้ผลักดันนโยบาย/ผู้เชี่ยวชาญ คือ 1) ผู้ผลักดันนโยบาย เป็นบุคลากรวิชาชีพด้านภาพยนตร์ที่ได้รับการยอมรับในอุตสาหกรรมและเป็นแกนนำหลักในการผลักดันนโยบายขับเคลื่อนอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย และ 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงานและมีความเข้าใจในหลักการของสหภาพแรงงาน ใช้วิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (purposive) ผู้วิจัยติดต่อขอสัมภาษณ์โดยตรงผ่านช่องทางการติดต่อสาธารณะและความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ผ่านการแนะนำจากเครือข่ายและคนใกล้ชิด จำนวน 5 คน และได้รับความยินยอมในการเปิดเผยชื่อดังตาราง 2

## ตาราง 2

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ผลักดันนโยบาย/ผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งงาน
อนุชา บุญยวรรธนะ	นายกสมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ไทย ผู้กำกับภาพยนตร์
ภควัต สุพรรณพันธ์	นายกสมาคมวิชาชีพภาพยนตร์และดิจิทัลมีเดีย
ชมาวีร์ พุ่มม่วง	ทีมงานกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย เจ้าของแฟนเพจ 'วันละภาพ'
ศุภลักษณ์ บำรุงกิจ	ผู้อำนวยการประจำกรมการแรงงาน
อภิชัย กู้เมือง	นักกฎหมายกฤษฎีกาชำนาญการพิเศษ

**เครื่องมือวิจัย** คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview guide) พัฒนาแนวคำถามจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านร่างกาย คำถามเกี่ยวกับปัญหาด้านสุขภาพร่างกาย การพักผ่อน ภาระงานที่ส่งผลกระทบต่อร่างกาย และอุบัติเหตุในกองถ่ายภาพยนตร์ 2) ด้านจิตใจ คำถามเกี่ยวกับปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจ ความไม่มั่นคงในอาชีพ และสถานะแรงงานนอกระบบ 3) ความสัมพันธ์ทางสังคม คำถามเกี่ยวกับปัญหาความสัมพันธ์เพื่อนร่วมอาชีพ กลไกการต่อรองกับนายจ้าง และ 4) สิ่งแวดล้อม คำถามเกี่ยวกับปัญหาในภาพรวมของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย และข้อกฎหมายและนโยบายจากรัฐที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยติดต่อผู้ให้ข้อมูลทั้งสองกลุ่มเพื่อนัดวัน-เวลาในการสัมภาษณ์และขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษร ในวันสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และขออนุญาตบันทึกการสนทนาก่อนเริ่มดำเนินการสัมภาษณ์รายบุคคลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลทั้งสองกลุ่มด้วยระบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom ระหว่างวันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2564 ถึง 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2564 เมื่อขั้นตอนการสัมภาษณ์เสร็จเรียบร้อยจึงดำเนินการถอดบทสัมภาษณ์เพื่ออ้างอิงคำพูด (quote) และวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับเอกสารที่เกี่ยวข้อง

**การวิเคราะห์ข้อมูล** การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ประเภททีมงานได้เส้น ข้อมูลจากเอกสารด้านนโยบายจากภาครัฐและแรงงานนอกระบบที่เกี่ยวข้อง

และข้อมูลจากผู้หลักดันนโยบายและผู้เชี่ยวชาญทางกฎหมาย เพื่อความสอดคล้องและถูกต้องของข้อมูล (data triangulation) หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้สรุปข้อมูลตามแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ผ่านปัจจัยการวิเคราะห์ 3 ด้าน ดังนี้

1. **ปัจจัยด้านการผลิต** หมายถึง สาเหตุของปัญหาที่ได้รับอิทธิพลมาจากกระบวนการผลิต (production) ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณการผลิต การบริหารจัดการกองถ่ายทำภาพยนตร์ การจัดสรรสวัสดิการในกองถ่าย และทัศนคติของนายทุน/ผู้ว่าจ้าง เป็นต้น

2. **ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม** หมายถึง วิถีชีวิตของแรงงานภายในกองถ่ายทำภาพยนตร์ อันเกี่ยวข้องไปกับชุดความคิด ทัศนคติ ตลอดจนแนวปฏิบัติที่ส่งผลให้เกิดปัญหา เช่น ทัศนคติเรื่องความปลอดภัย ค่านิยมเรื่องความเข้มแข็งอดทน และวาทกรรมเชิงโรแมนติก เป็นต้น

3. **ปัจจัยเชิงโครงสร้าง** หมายถึง องค์ประกอบแวดล้อมของอุตสาหกรรมภาพยนตร์อันเป็นเหตุให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตแรงงานในกองถ่าย เช่น โครงสร้างของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ กฎหมายแรงงานนอกระบบ และสถานการณ์ของอุตสาหกรรมในปัจจุบัน เป็นต้น

## ผลการวิจัย

ผลการสำรวจปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย สามารถสรุปออกเป็นประเด็นสำคัญผ่านองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

### 1. ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย

1.1 **การพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ** เป็นสิ่งที่แรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยพบเจอมากที่สุดอันเนื่องมาจากการทำงานเป็นระยะเวลาดังแต่ 12-16 ชั่วโมง และต้องสะสมชั่วโมงการทำงานเป็นจำนวนมากติดต่อกันหลายวันหากกองถ่ายต้องปฏิบัติงานโดยไม่วันหยุดพัก จนทำให้แรงงานไม่มีเวลาได้พักผ่อนร่างกายอย่างเต็มที่ ต้องอดหลับอดนอน เกิดสภาวะความเหนื่อยล้าที่ส่งผลต่อสุขภาพในระยะยาวที่อาจนำไปสู่อันตรายจนถึงแก่ชีวิต นอกจากจะเกิดขึ้นกับแรงงานในระดับวิชาชีพแล้ว ปัญหาดังกล่าว

ยังครอบคลุมไปถึงนักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์ที่ต้องพบเจอกับสภาวะอดหลับอดนอนจากประสบการณ์ในรั้วมหาวิทยาลัยด้วยเช่นกัน โดยผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตถึงสาเหตุของปัญหาการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอไว้ 3 ประการ คือ

**1.1.1 ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม** อันเป็นการส่งต่อแนวปฏิบัติจากรุ่นสู่รุ่น ตั้งแต่ระดับแรงงานวิชาชีพไปจนถึงนักศึกษาฝึกงาน ผ่านวาทกรรมกองถ่าย 24 ชั่วโมง ที่เชิดชูค่านิยมการอดหลับอดนอน เพื่อแสดงออกซึ่งความพากเพียร อดทนอดกลั้น จนสามารถบรรลุความสำเร็จที่ยากลำบากและเอาชนะเรื่องที่ไม่น่าจะเป็นไปได้จนลุ่ลงจนส่งผลเสียต่อร่างกายของแรงงานโดยไม่รู้ตัว

“เคยออกกองครบยี่สิบสี่ชั่วโมง หกโมงเช้าถึงหกโมงเช้า อีกวัน แต่ตอนนั้นพี่ ๆ จะพูดว่า ‘มันเจ๋ง โคตรอึดเลย กองยี่สิบสี่ ชั่วโมงก็ผ่านมาแล้ว!’”

(นักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2564)

**1.1.2 ปัจจัยด้านการผลิต** ภายใต้ความรับผิดชอบของนายทุน/ผู้ว่าจ้าง ที่มีบทบาทในการควบคุมงบประมาณและกำหนดทิศทางของกองถ่ายได้ตามความต้องการ โดยที่แรงงานไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและต้องแบกรับชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานด้วยร่างกายที่อ่อนเพลีย รวมไปถึงการบริหารจัดการเวลาในกองถ่ายและการวางแผนการทำงานที่ไม่ได้ถูกรองรับด้วยความตระหนักถึงคุณภาพชีวิตของแรงงาน หากแต่คำนึงถึงความสำเร็จของผลงานเป็นสำคัญ

**1.1.3 ปัจจัยเชิงโครงสร้าง** ที่ไม่สามารถคุ้มครองชั่วโมงการทำงานของแรงงานได้อย่างเป็นธรรม เนื่องจากแรงงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์มีสถานะเป็นแรงงานนอกระบบจึงไม่สามารถได้รับการคุ้มครองตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ส่งผลให้กลายเป็นอีกหนึ่งข้อบกพร่องที่เปิดโอกาสให้นายทุน/ผู้ว่าจ้างฉกฉวยโอกาสในการพักผ่อนของแรงงานไปอย่างง่ายดาย

**1.2 อุบัติเหตุในการทำงาน** โดยปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงในประเด็นดังกล่าว คือ บทบาทหน้าที่ในการทำงานของแต่ละฝ่ายที่มีความหลากหลายย่อมส่งผลให้ระดับความรุนแรงที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุมีความแตกต่างกัน ซึ่งฝ่ายที่มีความเกี่ยวข้องกับการสร้าง ฝ่ายอุปกรณ์ ฝ่ายเทคนิค และงานช่าง จะเป็นภาคส่วนที่มีความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุในระหว่างการทำงานมากกว่าฝ่ายอื่น ๆ ยกตัวอย่างเช่น การพลัดตกจากที่สูง

อันตรายจากอุปกรณ์ไฟฟ้า และอุบัติเหตุทางรถยนต์ เป็นต้น แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่สามารถการันตีความปลอดภัยให้กับทีมงานในฝ่ายอื่น ๆ ได้อย่างเต็มที่ เพราะอุบัติเหตุสามารถเกิดขึ้นได้อย่างไม่คาดคิดเสมอในกองถ่ายทำภาพยนตร์ โดยผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตถึงสาเหตุของปัญหาอุบัติเหตุในการทำงานไว้ 3 ประการ คือ

**1.2.1 ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม** ที่มีต่อการละเลยทัศนคติด้านความปลอดภัย การไม่ตระหนักถึงอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งถูกขยายภาพให้เห็นจากการไม่มีแนวทางการป้องกันอุบัติเหตุที่ชัดเจน (safety guideline) และการนำแนวปฏิบัติที่สุ่มเสี่ยงมาใช้ในการทำงาน เช่น การทิ้งตะปูไว้ในสนามหญ้า การเหยียบหลังคาเก่าที่ผุพัง การทำงานโดยปราศจากผู้เชี่ยวชาญ ฯลฯ รวมไปถึงค่านิยมที่เพิกเฉยต่อความปลอดภัย เช่น ‘ทำมาหลายปีก็ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุ’ เป็นต้น จนเป็นสาเหตุสำคัญที่จุดฉนวนอุบัติเหตุให้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตด้านร่างกายของแรงงานมาอย่างยาวนานหลายชั่วอายุคน

**1.2.2 ปัจจัยด้านการผลิต** องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้แรงงานได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานคือ งบประมาณและการบริหารจัดการที่ถูกผูกโยงเข้ากับความต้องการของนายทุน/ผู้ว่าจ้างเป็นหลัก ดังนั้นเมื่อคุณภาพชีวิตของแรงงานถูกลดลำดับความสำคัญให้ต่ำกว่าความสำเร็จของผลงาน แรงงานจำเป็นต้องปฏิบัติงานภายใต้ความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุที่เพิ่มสูงขึ้นโดยไม่มีกลไกในการป้องกันที่เหมาะสม

**1.2.3 ปัจจัยเชิงโครงสร้าง** ในประเด็นทางกฎหมายอันเนื่องมาจากสถานะแรงงานนอกระบบของแรงงานในกองถ่าย ส่งผลให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ที่ครอบคลุมเฉพาะแรงงานในระบบที่มีสัญญาจ้างแรงงานและมีสถานประกอบกิจการที่ชัดเจนเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ช่องว่างทางกฎหมายจึงกลายเป็นอีกหนึ่งสาเหตุสำคัญที่ทำให้นายทุน/ผู้ว่าจ้างละเลยความปลอดภัยของแรงงาน

## 2. ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ

**2.1 ความไม่มั่นคงในอาชีพ** เป็นปัญหาที่สะท้อนให้เห็นถึงความสับสนต่ออนาคตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดเดาหรือรับมือได้ แรงงานมีความกังวลด้านรายได้ ไม่สามารถบริหารจัดการค่าใช้จ่ายได้ตามที่ต้องการ เนื่องจาก

ต้องอาศัยการพิจารณาแบบงานต่องานที่มีความไม่แน่นอน ตลอดจนการได้รับคำตอบแทนจากขั้นตอนการ “วางบิล” ที่ล่าช้าและไม่เป็นไปตามที่ตกลงไว้กับผู้ว่าจ้าง ส่งผลให้แรงงานรับจ้างอิสระต้องพบเจอกับความผกผันในอาชีพอย่างเฉียดตายโดยไม่มีสวัสดิการทางสังคมมารองรับ โดยผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตถึงสาเหตุของปัญหาดังกล่าวไว้ 3 ประการ คือ

**2.1.1 ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม** ผ่านความพึงพอใจต่อสถานะฟรีแลนซ์ที่ทำหน้าที่ปลุกเร้าค่านิยมของแรงงานให้เดินหน้าเข้าสู่การทำงานที่ไม่มีข้อผูกมัด สามารถกำหนดวิถีการใช้ชีวิตที่เป็นตัวของตัวเอง แต่ในขณะเดียวกันก็แลกมาด้วยปัญหาด้านความไม่มั่นคงในอาชีพมากมาย ด้วยเหตุนี้ว่าทัศนคติความอิสระทางอาชีพจึงเปรียบเสมือนปรากฏการณ์ใหญ่ที่กักขังแรงงานให้ต้องเผชิญหน้ากับปัญหาด้านจิตใจเพียงลำพัง

**2.1.2 ปัจจัยเชิงโครงสร้าง** ในประเด็นทางกฎหมายที่เปิดทางให้ปัญหาเรื่องความไม่มั่นคงในอาชีพไหลลุดเข้าไปสู่คุณภาพชีวิตด้านจิตใจของแรงงาน โดยเฉพาะการไม่มีสัญญาจ้างแรงงานหรือแม้แต่การว่าจ้างด้วยวาจา ซึ่งล้วนไม่ได้รับความคุ้มครองตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วยกันทั้งสิ้น ส่งผลให้แรงงานไม่มีข้อผูกมัดกับทางโปรดักชั่นเฮาส์ ไม่มีการว่าจ้างอย่างสม่ำเสมอ ไม่มีเครื่องการันตีในการทำงานเช่นเดียวกับพนักงานประจำในบริษัท ในทางตรงกันข้ามกลับกลายเป็นสาเหตุสำคัญของปัญหาที่มอบอำนาจผ่านช่องโหว่ทางกฎหมายให้กับนายทุน/ผู้ว่าจ้างในการกดขี่แรงงานอย่างชอบธรรมและบีบคั้นให้แรงงานเกิดความเครียด และความท้อแท้ในอาชีพโดยปราศจากหลักประกันมารองรับ ดังนั้นกฎหมายแรงงานในฐานะปัจจัยเชิงโครงสร้างจึงไม่สามารถคุ้มครองการเลือกเส้นทางอาชีพอิสระของแรงงานอย่างปลอดภัยไร้กังวลได้

**2.1.3 ปัจจัยด้านการผลิต** อันเป็นสาเหตุของปัญหาลำดับสุดท้ายที่ต้องพิจารณาผ่านความรับผิดชอบที่ถูกผลักกลับไปยังจิตสำนึกและความตระหนักถึงปัญหาของนายทุน/ผู้ว่าจ้างเป็นสำคัญ ซึ่งมีโน้มน้าวดังกล่าวเป็นเพียงกลไกที่แรงงานบางคนจะได้รับการพิจารณาในบางกรณีเท่านั้น ในรายของผู้ว่าจ้างที่อาจระบุได้ว่ามีความเป็นธรรมเพียงพอ แต่ในระดับภาพรวมของอุตสาหกรรมยังคงมีแรงงานจำนวนไม่น้อยที่ยังเผชิญกับปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพและคำตอบแทนที่ล่าช้าอย่างอับจน ซึ่งจิตสำนึกของนายทุน/ผู้ว่าจ้างเพียงบางคนยังคงไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหามาของแรงงานส่วนใหญ่ได้



**2.2 การเลือกปฏิบัติทางลำดับชั้น** การแบ่งแยกสถานะของแรงงานระหว่าง  
ทีมงานเหนือเส้น (above-the-line) และทีมงานใต้เส้น (below-the-line) ส่งผลให้  
เกิดปัญหาการเลือกปฏิบัติที่ฝังรากลึกทั้งในสังคมกองถ่ายระดับมหาวิทยาลัยและ  
ระดับวิชาชีพ ไม่ว่าจะเป็นกรณีของอาหารที่แตกต่างกัน หรือกรณีการได้รับการดูแลเป็น  
พิเศษเฉพาะบางคน ซึ่งปัญหาดังกล่าวผูกโยงเข้ากับปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

**2.2.1 ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม** ภายใต้บริบทของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่  
ให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์เป็นหลักย่อมส่งผลให้เกิดการกำหนดคุณค่าต่อ  
การสร้างสรรค์เหนือกว่าการใช้แรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ  
จึงเกิดขึ้นโดยธรรมชาติและนำมาซึ่งการสมยอมต่อสถานะทางสังคมหรือชนชั้นที่  
สูงกว่าตน จนกลายเป็นการผลิตซ้ำปัญหาเรื่องลำดับชั้นในกองถ่ายและพัฒนากลายเป็น  
เป็นบรรทัดฐานการทำงานที่กดทับให้แรงงานต้องยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข

“ที่คิดว่าทุกตำแหน่งที่เป็นฟรีแลนซ์ ต้องทำตามที่ผู้ว่าจ้าง  
ต้องการทั้งหมด ไม่มีใครกล้าเถียงเลย ถ้าเถียงก็จะได้ไม่ทำงาน  
ที่กอง”

(โย นามสมมติ, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2564)

**2.2.2 ปัจจัยด้านการผลิต** ในแง่ของการจัดสรรงบประมาณด้านสวัสดิการ  
ของนายทุน/ผู้ว่าจ้าง กลายเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการแยกสิทธิพิเศษให้ออก  
ห่างจากกันยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณในการดูแลทีมงานเหนือเส้นเป็น  
พิเศษไม่ว่าจะเป็นน้ำอัดลม อาหารกลางวัน หรือแม้แต่พัดลมส่วนตัว สะท้อนให้เห็นถึง  
ลักษณะงานที่ได้รับการให้คุณค่าไม่เท่ากัน และย่อมส่งผลให้เกิดความไม่พอใจต่อ  
แรงงานฝ่ายอื่น ๆ อย่างไม่อาจหลีกเลี่ยง ซึ่งเมื่อเวลาผ่านไปสิทธิพิเศษจากปัจจัยด้าน  
การผลิตจะกลายเป็นเครื่องมือขยายพรมแดนความแตกต่างระหว่างทีมงานสองฝ่ายให้  
ห่างไกลจากกันยิ่งกว่าเดิม

“ถ้าเป็นไปได้ ก็อยากทำให้เท่ากันหมดอยู่แล้ว แต่บ  
ในการดูแลนักแสดง ผู้กำกับก็จะมีต่างหากอยู่แล้ว ต้องมีของที่  
พิเศษกว่าทีมอื่น ๆ ให้”

(ลี นามสมมติ, สัมภาษณ์, 27 พฤษภาคม 2564)

### 3. ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

**3.1 การไม่มีตัวแทนในการต่อรอง** การทำงานในกองถ่ายเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยความเข้าใจซึ่งกันและกันเพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ดังนั้นการออกกองถ่ายทำภาพยนตร์ในแต่ละครั้ง บุคลากรส่วนใหญ่มักชักชวนคนรู้จักหรือเพื่อนในวงการที่สนิทสนมมาทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความสนิทสนมและความเชื่อมั่น อันเป็นทำที่โดยธรรมชาติของกองถ่ายทำภาพยนตร์ตามครรลองของระบบอุปถัมภ์ที่ถูกเรียกอย่างติดปากว่า คอนเนคชั่น (connection) อย่างไรก็ตามผู้วิจัยพบว่า ความสัมพันธ์รูปแบบดังกล่าวกลับไม่ได้มีกลไกในการส่งเสริมให้เกิดการพูดคุยหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นวงกว้างของกลุ่มที่มีความแตกต่างกันภายในอุตสาหกรรมภาพยนตร์จนกลายเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการไม่มีตัวแทนในการต่อรองตามมา โดยผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตถึงสาเหตุสำคัญของปัญหาไว้ด้วยกัน 2 ประการ คือ

**3.1.1 ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม** ทั้งในระดับสังคมไทยหรือในระดับกองถ่ายทำภาพยนตร์ไทยที่คุ้นเคยต่อความสัมพันธ์ทางสังคมแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความใกล้ชิดสนิทสนม แต่ทว่าค่านิยมและแนวปฏิบัติดังกล่าวเกิดขึ้นในระดับบุคคลหรือระดับเฉพาะกลุ่มเท่านั้น ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความสัมพันธ์ในระดับสังคมหรือในระดับอุตสาหกรรม กล่าวคือ การประกอบอาชีพอิสระล้วนมุ่งผลประโยชน์รายบุคคลเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานโดยอาศัยคอนเนคชั่นในการเปิดโอกาสทางอาชีพด้วยเหตุนี้จึงเกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในกลุ่มของตนเองเท่านั้น ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นจากตำแหน่งงาน กลุ่มที่เกิดจากวงการ หรือกลุ่มที่เกิดจากสถาบันการศึกษา หากแต่กลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้กลับไม่ได้มีการร่วมมือกันที่ชัดเจน ส่งผลให้ความสัมพันธ์ในระดับสังคมเพื่อการรวมตัวต่อรองผลประโยชน์ร่วมกันถูกละทิ้งไป จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยเชิงวัฒนธรรมเชื่อมโยงวิถีชีวิตที่เหมือนกันให้เข้าถึงกันมากเกินไป และเชื่อมโยงวิถีชีวิตที่แตกต่างกันให้เข้าถึงกันน้อยเกินไป จนไม่อาจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยการกำลังคนในอุตสาหกรรมที่มากพอ

**3.1.2 ปัจจัยเชิงโครงสร้าง** ที่กฎหมายไม่รองรับการจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อการเรียกร้องผลประโยชน์ที่เป็นธรรม อันเนื่องมาจากอุปสรรคและข้อจำกัดของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ไม่ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ ยิ่งเป็น

การตกย้ำความสัมพันธ์ทางสังคมของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์อันเปราะบาง ที่กฎหมายไม่สามารถคุ้มครองการรวมกลุ่มทางสังคมได้อย่างเต็มที่ และปล่อยให้ นายทุน/ผู้ว่าจ้างใช้โอกาสจากช่องโหว่ดังกล่าวในการเอารัดเอาเปรียบแรงงานไม่ ให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองด้วยความสัมพันธ์ทางสังคมที่เข้มแข็งได้

#### 4. ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม

**4.1 ปัญหาการแพร่ระบาดของโควิด-19** ผู้วิจัยได้สำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมและมุ่งความสนใจไปที่สถานการณ์ในปัจจุบันของอุตสาหกรรม ภาพยนตร์ไทยที่ส่งผลกระทบต่อแรงงาน ตลอดจนปัญหาด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ ที่แรงงานต้องพึ่งพาอาศัยโครงสร้างเหล่านี้ในการดำเนินชีวิต โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ปัญหาการแพร่ระบาดของโควิด-19 กลายเป็นตัวแปรสำคัญในการนำพา อุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยให้พบกับความถดถอยครั้งใหม่ ที่นอกจากจะส่งผลให้ จำนวนภาพยนตร์ไทยในปัจจุบันลดน้อยลงอย่างเห็นได้ชัดแล้ว ยังกลายเป็นปัญหา คุณภาพชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานทุกคนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อันเป็นเหตุให้ขาดงาน รายได้มีความผันผวน อาชีพเสริมที่นอกเหนือไปจากงานด้าน ภาพยนตร์ก็พบเจอกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก โดยผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตถึงสาเหตุสำคัญ ของปัญหาดังกล่าวคือ

**4.1.1 ปัจจัยเชิงโครงสร้าง** ในด้านของการบริหารจัดการของภาครัฐ ที่มีต่อการรับมือสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่มีความ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมภาพยนตร์ เช่น กระทรวงวัฒนธรรม คณะกรรมการ ภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ และกองกิจการภาพยนตร์ต่างประเทศที่ไม่ได้มีมาตรการ เยียวยาแรงงานผู้ได้รับผลกระทบที่ชัดเจน นอกจากนี้ โควิด-19 ได้เปิดเผยให้เห็นถึง บาดแผลของอุตสาหกรรมที่ถูกชุกซ่อนไว้นานมากอันเป็นผลมาจากปัจจัยเชิงโครงสร้าง ด้านการบริหารจัดการอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยของภาครัฐที่ยู่เยี่ยง กระจัดกระจาย เนื่องด้วยการแบ่งภาระให้แก่หน่วยงานมากมายจนเกิดเป็นความซ้ำซ้อน ไม่เป็นไป ในทิศทางเดียวกัน ผลที่ตามมาคือ แรงงานในอุตสาหกรรมกลับกลายเป็นผู้เสียหาย เพียงลำพังทั้งการขาดรายได้ในช่วงที่ไม่สามารถรับงานได้ เกิดความเครียด ไม่มี สวัสดิการทางสังคม และไม่ได้รับวัคซีนที่มีคุณภาพ ท่ามกลางความสับสนที่ไม่รู้จะ หันหน้าไปพึ่งพาหน่วยงานใดที่รับผิดชอบ สถานการณ์ดังกล่าวจึงสะท้อนให้เห็นถึง

การละเลยความสำคัญด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานที่ถูกให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาน้อยเกินไป ซึ่งเป็นผลมาจากการขาดความคุ้มครองทางกฎหมาย การออกแบบยุทธศาสตร์ที่ไม่ครอบคลุม และความตระหนักของภาครัฐที่ตกหล่น จนกลายเป็นปัญหาคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ยากจะแก้ไขและแพร่กระจายไปยังปัญหาคูณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ ตามมา

การสำรวจปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ผ่านองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 4 ด้าน สามารถสรุปผลได้ดังตาราง 3

### ตาราง 3

#### ผลการสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย

1. ร่างกาย	1.1) การพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ 1.2) อุบัติเหตุในการทำงาน
2. จิตใจ	2.1) ความไม่มั่นคงในอาชีพ 2.2) การเลือกปฏิบัติทางลำดับชั้น
3. ความสัมพันธ์ทางสังคม	3.1) การไม่มีตัวแทนในการต่อรอง
4. สิ่งแวดล้อม	4.1) การแพร่ระบาดของโควิด-19

### อภิปรายผล

ผลการสำรวจปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาก่อนหน้าของนันทกานต์ จันทร์อ่อน (2556) ที่ระบุสภาพปัญหาโดยภาพรวมของแรงงานนอกระบบได้อย่างครอบคลุมและเป็นรากฐานองค์ความรู้ด้านแรงงานนอกระบบที่สามารถต่อยอดการศึกษาไปสู่ปัญหาแรงงานนอกระบบในสาขาอาชีพอื่น ๆ ได้ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องชนชั้นสร้างสรรค์ของ Banks and Hesmondhalgh (2009) ที่สำรวจเงื่อนไขของความเป็นอิสระที่นำมาซึ่งปัญหาของแรงงานผู้ผลิตผลงานสร้างสรรค์ และแนวคิดลำดับชั้นในกองถ่ายทำภาพยนตร์ของ Matt Stahl (Mayer, Banks, & Caldwell, 2009, pp. 54-67) ซึ่งกล่าวถึงความเหลื่อมล้ำในกองถ่ายผ่านการตี “เส้น” ซึ่งเป็นสองแนวคิดที่มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้งานวิจัยชิ้นนี้มุ่งศึกษากองถ่าย

เชิงวัฒนธรรม โดยไม่ลืมที่จะทำความเข้าใจต่อวิถีชีวิตและแนวปฏิบัติอันเป็นเอกลักษณ์ของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์

การสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานเปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้ขยายผลการศึกษาไปสู่สาเหตุของปัญหาผ่านการกำหนดปัจจัยในการวิเคราะห์ 3 ประการ ที่มีกลไกการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบซึ่งจะมีส่วนช่วยในการเปิดเผยมุมมองเชิงลึกของปัญหาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักต่อสภาพการณ์ของแรงงานมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ 1) ปัจจัยด้านการผลิตเป็นสาเหตุของปัญหาที่ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากกระบวนการผลิตในกองถ่ายทำ ในขณะที่ 2) ปัจจัยเชิงวัฒนธรรมจะเป็นมุมมองที่ส่งเสริมความเข้าใจต่อวิถีชีวิตของแรงงานภายในกองถ่ายทำภาพยนตร์ โดยมี 3) ปัจจัยเชิงโครงสร้างช่วยขยายการรับรู้ถึงภาพรวมของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยอันเป็นเหตุให้เกิดแรงสั่นสะเทือนต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน โดยผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญขององค์ความรู้จากปัจจัยทั้งสามประการ เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนให้การออกแบบแนวทางแก้ไขปัญหของภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีเหตุผลประกอบการตัดสินใจ

ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าผลการศึกษาปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานสามารถหยิบยกมาต่อยอดเป็นข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวิดิทัศน์ของประเทศไทยในระยะที่ 3 (ปี พ.ศ. 2560-2564) พัฒนาโดยคณะกรรมการภาพยนตร์และวิดิทัศน์แห่งชาติ (2559) ที่ยังคงมีความไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางอุตสาหกรรมการผลิต (ธณยศ โลพัฒนานนท์, วรลักษณ์ กล้าสุคนธ์ และศักดิ์สิทธิ์ ทวีกุล, 2563) โดยเฉพาะในส่วนของการแก้ไขปัญหาแรงงานที่ไม่ได้รับการพูดถึงอย่างเพียงพอ ด้วยเหตุนี้จึงควรกระตุ้นให้เกิดการทบทวนยุทธศาสตร์ที่จะช่วยส่งเสริมความตระหนักถึงปัญหาของกลุ่มแรงงานในกองถ่ายมากยิ่งขึ้น เพราะภาคแรงงานซึ่งเป็นรากฐานของกระบวนการผลิตภาพยนตร์เป็นสิ่งที่ไม่ควรถูกตัดขาดไปจากอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเชื่อว่าแนวทางการแก้ไขปัญหาก็ริเริ่มได้ในทันที คือความตระหนักถึงปัญหาและรับรู้ถึงคุณค่าของแรงงานในกองถ่าย เพราะเมื่อใดก็ตามที่ภาครัฐยอมรับถึงการมีอยู่ของปัญหาก็ันับว่าเพียงพอแล้วสำหรับการก้าวต่อไปอย่างเข้มแข็ง แม้ว่าจะต้องอาศัยระยะเวลาที่ยาวนานแต่ก็ถือเป็นสิ่งที่คุ้มค่าต่อการพัฒนาให้บุคลากรเบื้องหลังได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามความปรารถนา ซึ่งความตระหนักที่ต่อยอดไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาก็ไม่เพียงส่งเสริมให้รากฐานของอุตสาหกรรม

ภาพยนตร์ดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่อุตสาหกรรมสื่อภาพเคลื่อนไหวทุกแขนงจะน้อมรับแนวทางแก้ไขไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดบรรทัดฐานและการคุ้มครองแรงงานอย่างมีระบบซึ่งจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่ออุตสาหกรรมสร้างสรรค์ของประเทศ ในฐานะกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่มีแรงงานเป็นหัวใจสำคัญ

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. วิธีการศึกษาแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ การลงพื้นที่ถ่ายทำภาพยนตร์จริง (ออกกอง) และร่วมเป็นส่วนหนึ่งไปกับกระบวนการผลิต ซึ่งจะสร้างความเข้าใจต่อคุณลักษณะของแรงงานและวัฒนธรรมในกองถ่ายได้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นในกองถ่ายได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ยังสามารถเข้าถึงแรงงานกลุ่ม below-the-line ได้อย่างใกล้ชิด

2. ความหลากหลายของกองถ่ายทำในแต่ละประเภท ไม่ว่าจะเป็น ภาพยนตร์โฆษณา ละคร/ซีรีส์ มีวีสิตีวีดีโอ และภาพยนตร์สั้น ฯลฯ ส่งผลให้แรงงานในกองถ่ายย่อมมีความแตกต่างกันออกไป การศึกษาแรงงานในกองถ่ายแต่ละประเภทจึงมีความจำเป็น เพื่อศึกษาความแตกต่างของแรงงานในกองถ่ายแต่ละประเภท และนำไปสู่การสำรวจปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาภาพยนตร์ในมิติด้านแรงงานในอนาคต ควรให้ความสำคัญต่อการเก็บข้อมูลเชิงสถิติและประชากรศาสตร์มากยิ่งขึ้น เช่น สถิติการเกิดอุบัติเหตุของแรงงาน จำนวนแรงงานผู้เสียชีวิตจากการทำงาน อายุการทำงานโดยเฉลี่ยของแรงงาน และอัตราความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพ เป็นต้น เพื่อให้ได้มาซึ่งชุดข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม นำไปใช้ในการอ้างอิงเพื่อกำหนดนโยบายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรผลักดันให้เกิดการศึกษาวรรณกรรมในกองถ่ายไทยให้มากยิ่งขึ้น โดยจะเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อการเรียนรู้แนวคิดและวิถีปฏิบัติของแรงงานในอุตสาหกรรมเพื่อนำข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์มาใช้ในการกำหนดนโยบายของภาครัฐบนพื้นฐานของความเข้าใจซึ่งกันและกัน

3. การสำรวจปัญหาของแรงงานควรรับฟังเสียงสะท้อนที่หลากหลายในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ไม่ว่าจะเป็นผู้กำหนดนโยบาย หน่วยงานด้านการศึกษา และญาติของแรงงานผู้เสียชีวิต ฯลฯ เพื่อสำรวจจุดร่วมของความขัดแย้งอย่างลึกซึ้ง และต่อยอดองค์ความรู้สู่แวดวงวิชาการได้อย่างครอบคลุม

### กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง การสำรวจปัญหาและแนวทางพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนวิทยานิพนธ์ประจำปี 2565 จากหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)

Burapha University

## รายการอ้างอิง

- แก่งกิจ กิติเรียงลาภ. (2557). เราทุกคนคือศิลปิน: อดีตผู้ศึกษาว่าด้วยแรงงาน. *วารสารสังคมวิทยามานุษยวิทยา*, 33(2), 130-155.
- คณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ. (2559). *ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ของประเทศไทยในระยะที่ 3 (ปี พ.ศ. 2560-2564)*. กระทรวงวัฒนธรรม.
- ธัญยศ โสภพัฒนานนท์, วรลักษณ์ กล้าสุคนธ์ และศักดิ์สิทธิ์ ทวีกุล. (2563). ความสอดคล้องของโครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิตภาพยนตร์ไทยกับยุทธศาสตร์การส่งเสริมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564). *วารสารนิเทศศาสตร์ธุรกิจบัณฑิต*, 13(1), 43-79.
- ณัฐนันท์ เทียมเมฆ. (2564). *การสำรวจปัญหาและแนวทางการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย*. [วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- นนทกานต์ จันทร์อ่อน. (2556). *การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของประเทศไทย*. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- นักศึกษาฝึกงานด้านภาพยนตร์. (2564, 26 พฤษภาคม). สัมภาษณ์.
- ปิยะวัฒน์ ตรีวิทยา. (2559). กรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต. *วารสารเทคนิคการแพทย์เชียงใหม่*, 49(2), 171-184.
- มนทิรา ธาดาอำนวยชัย. (2552). *สถานภาพความรู้เศรษฐกิจสร้างสรรค์ และศักยภาพของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยในการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์*. [วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- โย (นามสมมติ). (2564, 11 เมษายน). ผู้ควบคุมการประสานงาน. สัมภาษณ์.
- แรงงานนักเรียนหนัง. (2564). นักเรียนหนังถาม ‘สหภาพคนทำหนัง’ เป็นไปได้ไหม? [Clubhouse].
- ลี (นามสมมติ). (2564, 27 พฤษภาคม). ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม. สัมภาษณ์.
- ศุภารรณ คงสุวรรณ. (2563). *The ugly truth: ชั่วโมงการทำงาน ค่าแรง และความจริงที่เจ็บปวดของงานกองถ่าย*. <https://www.the101.world/the-ugly-truth-of-flimcrew>



- หอภาพยนตร์ (2564). งานเสวนาภาพยนตร์ “ราคาชีวิตของคนกอง.” <https://youtu.be/zSoP8zXFNe0>
- อสมารณ์ พิริยะโกคานนท์. (2562). คนกอง: เติบโตในกองถ่าย และตายในหน้าที่. <https://nisitjournal.press/2019/12/18/lifebehindthescene/>
- อิสรา สงวนพงศ์. (2562). แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม กรณีศึกษาผู้ขับรถแท็กซี่ในกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- อุณาโลม จันทรุ่งมณีกุล. (2562). ความ (ไร้) อำนาจของคนดูและศิลปิน ธุรกิจการฉายภาพยนตร์และสังคมไทย พ.ศ. 2440-2561. ชนนิยม.
- 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: Industrial reflexivity and critical practice in film and television*. Duke University Press.
- Mayer, V., Banks, M. J., & Caldwell, J. T. (2009). *Production studies: Cultural studies of media industries*. Routledge.