

ปัจจัยการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมสโมสรฟุตบอลสมุทรปราการ เอฟซี

Teamwork Factor of Samut Prakan FC Team

พัชรพล บุญจง* สุรเชษฐ์ สุขชัยยะ* ชัยธเนศภัทร ภาวิศพิริยะกฤต* และปรีชา พงษ์เพ็ง*

Patcharaphon Boonjong* Surachet Suchaiya* Chaithanaskorn Phawitpiriyakliti*

Preecha Pongpeng*

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการฟุตบอลอาชีพ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*

Master of Business Administration (Professional Football Management) Students College of
Innovation Management, Suan Sunandha Rajabhat University*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาเพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมสโมสรฟุตบอลสมุทรปราการ เอฟซี และเพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมสโมสรฟุตบอลสมุทรปราการ เอฟซี โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสมาชิกทีมสโมสร โดยวิธีการวิจัยแบบเชิงสำรวจและใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมสโมสรฟุตบอลสมุทรปราการ เอฟซี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีสถานภาพโสด รองลงมาคือ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาทโดยมีระดับความสำคัญต่อปัจจัยการทำงานเป็นทีมด้านบรรยากาศในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะภายในสโมสร สโมสรมีการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ เพียงพอและเหมาะสมกับการทำงาน และเจ้าหน้าที่มีการผ่อนคลายบรรยากาศในการทำงาน เสริมสร้างรอยยิ้ม และเสียงหัวเราะให้เกิดขึ้น ผู้วิจัยได้อธิบายตอบข้อสงสัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท คะแนนเฉลี่ยมีระดับความสำคัญต่อปัจจัยการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความร่วมมือในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ด้านการสื่อสารอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, สโมสรฟุตบอลสมุทรปราการ เอฟซี

Abstract

This research objective aims at studying the teamwork of Samut Prakan FC team officials and to study the teamwork factor of Samut Prakan FC team officials, categorized into sex, age, marital status, educational levels, occupation, income and club's membership, using the surveying research method and questionnaires for collecting information from 280 samples and the result of the survey shall be used for statistical analysis for mean and standard deviation. From the research on the teamwork factor of Samut Prakan FC team, it is found the majoring of sample

group are more males than females with the average ages of 31-40 years old. Next is the average ages of 21-30 years old with single status, next to that group are the married status with the bachelor degree and master degree education or higher, earning the monthly income of 10,001-20,000 Baht. For the importance level on the teamwork factor, specially for the working atmosphere, it is found that the team officials agree to listen to the opinion and recommendation within the club. The club has provided the support on supplies and equipment sufficiently and suitably for their working to make them to be relaxed under the working atmosphere with the traces of smile and laughing. The researcher has explained and responded to the questions and found that most of the question respondents are males with the ages of 31-40 years old, single status, bachelor degree education and earning the monthly income between 10,001-20,000 Baht. The average points for the teamwork factor is in the much level. When considering separately for each aspect, it is found that on the working collaboration is in the much level, on the state of leader it is in the much level; on the communication it is in the much level; on the dispute management, it is in the moderate level.

Keywords: Teamwork, Samut Prakan FC (Football Club)

บทนำ

สโมสรในปัจจุบันได้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้การทำงานของแต่ละสโมสร มีการแข่งขันในในการทำงานและหน้าที่มากขึ้น เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และความทันสมัย หลายสโมสรได้มีการปรับปรุงรูปแบบ และลักษณะในการทำงานภายในสโมสร เพื่อให้สอดคล้องกับปัจจุบัน โดยการลดการทำงานของแต่ละบุคคล แล้วเน้นวิธีการทำงานที่เป็นทีมมากขึ้น โดยสโมสรจะนำการทำงานเป็นทีมเข้ามาใช้อย่างคุ้มค่า เพื่อสร้างศักยภาพในการทำงานให้กับสโมสรแต่การที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จนั้น ทีมงานควรจะมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานอย่างเพียงพอ จะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมได้ในที่สุด

การทำงานเป็นทีม (ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2545) ให้ความหมายว่า ทีม (Team) และ ทีมงาน (Teamwork) หมายถึง กลุ่มคนที่ต้องมาทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็นการรวมตัวที่จะต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อที่สมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกัน จนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้ ในทางปฏิบัติทีมอาจมีขนาดใหญ่ หรือขนาดเล็กได้ และจะประกอบด้วยหัวหน้าทีม (Team Leader) และสมาชิกของทีม (Team Members) ที่อาจจะมาจากหน่วยงานต่างๆ กัน แต่ทุกคนจะต้องพยายามปฏิบัติงานให้สอดคล้อง และประสานกันอย่างเป็นเอกภาพโดยมีเป้าหมายสูงสุดของทีมเป็นเครื่องกำหนด ทีมงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากสมาชิกที่มีความเข้าใจกัน และสามารถประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ จะมีผลงานที่ดีกว่าการทำหน้าที่ของคนแต่ละคนมารวมกัน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

นอกจากทีมงานจะมีความสำคัญแล้วยังก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่างๆ ดังที่ (วรภรณ์ ตระกูลสฤกษ์, 2549) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมจะเกิดผลดี สมาชิกทุกคนในทีมจะต้องมีเป้าหมาย คือ การรับรู้ ทราบถึงแนวความคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ / เป้าหมายของทีมในเรื่องเดียวกัน นั่นคือการมุ่งให้ทุกคนในทีมงานช่วยกัน

ร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกันดำเนินกิจกรรมต่างๆให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย หรือ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีม การทำงานเป็นทีม ภายใต้ความเชื่อที่ว่าทุกคนในทีมมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน และถ้าหากว่าได้มีการนำความแตกต่างของทุกคนในทีมมาใช้ ย่อมจะทำให้งานในทีมนั้นมีคุณภาพดี คือ การที่สามารถดึงเอาศักยภาพ หรือความสามารถของทุกๆ คนที่มีอยู่ มาใช้เป็นประโยชน์ต่องานส่วนรวมส่วนความรับผิดชอบนั้น ถือเป็นหัวใจสำคัญอีกประการหนึ่งของการทำงานร่วมกันเพราะความรับผิดชอบต่อแต่ละคนหมายถึง ความสำเร็จของทีม สมาชิกในทีมจะต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อทีม และยังต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง จึงช่วยให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ

แนวทางที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จได้นั้น (วราภรณ์ ตระกูลสฤณี, 2549) ได้อธิบายปัจจัยสู่ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมว่า สมาชิกของทีมงานจำเป็นต้องพึ่งพาความช่วยเหลือบางอย่างจากสมาชิกคนอื่นๆ ในทีม มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุดถึงความสามารถทุกๆ ด้านของสมาชิกทุกคนออกมา ความสำเร็จของทีมจะเป็นผลมาจากความร่วมมือ ร่วมใจของสมาชิกแต่ละคน การทำเช่นนี้จะทำให้ขวัญและกำลังใจของสมาชิกในทีมสูงขึ้น

สโมสรฟุตบอลสมุทรปราการ เอฟซี เป็นสโมสรฟุตบอลที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบหน้าที่ และเน้นการสร้างเยาวชนเพื่อเป็นนักฟุตบอลอาชีพในอนาคต ให้มีความสามารถในการแข่งขันในทุกด้านตามความต้องการของตลาดนักเตะ อีกทั้งเป็นสโมสรที่ประกอบไปด้วยบุคลากรจำนวนมาก ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็วมีประสิทธิภาพ

จากการบริหารงานที่มีการมอบหมายงานให้ทุกหน่วยงานได้บริหารงานในหน่วยงานของตนนั้นทำให้สโมสรภายในหน่วยงานเกิดการพัฒนาคุณภาพ และศักยภาพของบุคลากรให้มีความพร้อมในการสนับสนุนส่งเสริมเป้าหมายของสโมสร ซึ่งเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ต้องสร้างให้บุคลากรเกิดความเข้มแข็งเพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสโมสรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จึงตระหนักและเข้าใจที่จะพัฒนาบุคลากรสู่ความสำเร็จในด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ต่อความต้องการของสโมสร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมของสโมสรฟุตบอลสมุทรปราการ เอฟซี เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากร เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นของบุคลากรสโมสรฟุตบอล สมุทรปราการ เอฟซี ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมสโมสรฟุตบอลสมุทรปราการ เอฟซี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมสโมสรฟุตบอลสมุทรปราการ เอฟซี

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมสโมสรฟุตบอลสมุทรปราการ เอฟซี” โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมสโมสรฟุตบอลสมุทรปราการ เอฟซี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมสโมสรฟุตบอลสมุทรปราการ เอฟซี โดยมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. แบบของการวิจัย
2. ประชากรและหน่วยวิเคราะห์

3. การเลือกกลุ่มตัวอย่างและแผนการสุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบของการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมสโมสรฟุตบอลสมุทรปราการ เอฟซี เป็นการวิจัยแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ประชากรและหน่วยวิเคราะห์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ทีมสโมสรฟุตบอลสมุทรปราการ เอฟซี จำนวน 800 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 5 มีนาคม 2561) หน่วยวิเคราะห์ คือ หน่วยบุคคล ได้แก่ เจ้าหน้าที่ทีมสโมสรฟุตบอลสมุทรปราการ เอฟซี

ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องความครบถ้วนของข้อมูล ตรวจสอบให้คะแนนและลงรหัส นำไปวิเคราะห์และประมวลผลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. การศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมสโมสรฟุตบอลสมุทรปราการ เอฟซีใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 52.5 และ 47.5 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 43.2) รองลงมาคือ อายุระหว่าง 21 – 30 ปี และอายุระหว่าง 41 – 50 ปี (ร้อยละ 26.4 และ 22.1 ตามลำดับ) 62

ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 56.8) รองลงมาคือ สถานภาพสมรส และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ (ร้อยละ 31.4 และ 11.8 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 76.8) รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 13.2 และ 10 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท (ร้อยละ 47.1) รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท (ร้อยละ 42.9 และ 4.3 ตามลำดับ)

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีม

กลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวม ส่วนใหญ่มีระดับความสำคัญต่อปัจจัยการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.71) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับ

มาก คือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน (Mean = 3.79) เจ้าหน้าที่ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะภายในสโมสร มีการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ เพียงพอ และเหมาะสมกับการทำงานและเจ้าหน้าที่มีการผ่อนคลายบรรยากาศในการทำงาน เสริมสร้างรอยยิ้ม และเสียงหัวเราะให้เกิดขึ้น

ด้านความร่วมมือในการทำงาน (Mean = 3.72) พบว่า เจ้าหน้าที่ที่สามารถแสดงความคิดเห็นได้ทุกขั้นตอนของการทำงานร่วมกัน เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน และสโมสรให้การยอมรับ และมีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ด้านภาวะผู้นำ (Mean = 3.69) พบว่า ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้าหน้าที่ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการทำงานเป็นทีม และผู้บริหารสโมสรมีการสนับสนุนเจ้าหน้าที่ทุกระดับให้มีการพัฒนาและเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ด้านการสื่อสาร (Mean = 3.69) พบว่า สโมสรมีการสื่อสารด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา ทำให้เข้าใจข่าวสารอย่างถูกต้อง สโมสรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบถึงปัญหา และอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม และสโมสรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

ด้านการบริหารความขัดแย้ง (Mean = 3.41) พบว่า ผู้บริหารมีส่วนช่วยลดความตึงเครียด และความขัดแย้ง ผู้บริหารสามารถทำให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน และสโมสรมีการทำงานเป็นทีม โดยปราศจากความขัดแย้ง

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมสโมสรฟุตบอลสมุทรปราการ เอฟซี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมด้านบรรยากาศในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญ เจ้าหน้าที่ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะกันและกันภายในสโมสร สโมสรมีการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ เพียงพอ และเหมาะสมกับการทำงาน และเจ้าหน้าที่มีการผ่อนคลายบรรยากาศในการทำงาน ด้วยการเสริมสร้างรอยยิ้ม และเสียงหัวเราะให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีร์วัง นังวราโรจน์. (2547) และเตือนใจ แวงงาม. (2543) ที่ให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงาน การฟังพาอาศัยซึ่งกันและกัน ความมีน้ำใจ และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ที่ถือเป็นปัจจัยหลักในการทำงานเป็นทีม อีกทั้ง ยงยุทธ เกษสาคร. (2554) ได้กล่าวเสริมถึงการมีผู้นำที่ให้โอกาสลูกน้องได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการทำงาน

และพบว่า คะแนนเฉลี่ยของระดับความสำคัญต่อปัจจัยการทำงานเป็นทีม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความร่วมมือในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุนันทา เลหา นันท์. (2541). ที่มองประเด็นความร่วมมือในการเป็นปัจจัยอันดับหนึ่งในการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ ด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Argyris, G. (1964). ด้านการสื่อสารอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ ยงยุทธ เกษสาคร. (2554) ที่ให้ความสำคัญด้านการยอมรับและการแลกเปลี่ยน สื่อสารซึ่งกันและกัน ด้านการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง ที่ทาง Likert, R. (1961) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการองค์กรที่ดียอมส่งผลกระทบต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น สโมสรควรให้ความสำคัญแก่การทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ ในด้านการบริหารความขัดแย้ง ผู้บริหารควรมีส่วนช่วยลดความตึงเครียด ความขัดแย้งจากการปฏิบัติงาน และควรมีวิธีบริหารจัดการ เมื่อเจ้าหน้าที่เกิดความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน และด้านความร่วมมือในการทำงาน สโมสรควรให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน สามารถแสดงความคิดเห็นได้ทุกขั้นตอนของการทำงาน อีกทั้งควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในสโมสร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการทำงานเป็นทีมของทีมฟุตบอลสโมสรอื่น ๆ เพื่อเป็นข้อมูล ในการทำงานเป็นทีม และเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมระหว่างทีมฟุตบอลสโมสร
2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม เช่น แรงจูงใจในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ เพื่อจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมต่อไป

บรรณานุกรม

- จิรวัจน์ วงศาโรจน์. (2547). พัฒนางานด้วยการสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช.
- เตือนใจ แวงงาม. (2543). พลวัตของกลุ่มการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพริ้นติง
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: เอสแอนด์ จี กราฟฟิค. ลัคนา
- สุนันทา เลาहनันท์. (2541). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: ดี ดี บุ๊คส์ไตร์.
- สุนันทา เลาहनันท์. (2549). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: แอนด์เมดสติ๊กเกอร์แอนด์ดีไซน์.
- Argyris, G. (1964). *The challenges of change leadership*. New York: Alferd A. Knopf.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.