

การสำรวจขอบเขตเสมือนจริง: การทบทวนกลยุทธ์ ความท้าทาย และ
แนวโน้มในอนาคตในองค์กรเสมือนจริงอย่างครอบคลุม*

NAVIGATING THE VIRTUAL FRONTIER: A COMPREHENSIVE REVIEW
OF STRATEGIES, CHALLENGES AND FUTURE TRENDS IN VIRTUAL
ORGANIZATIONS

สัญญา เคนาภูมิ

Sanya Kenaphoom

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

Corresponding author E-mail: zumsa_17@hotmail.com

Received 2 December 2023; Revised 11 December 2023; Accepted 28 December 2023

บทคัดย่อ

องค์กรเสมือนจริงเป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการออกแบบและการดำเนินงานขององค์กร โดยที่ทีมทำงานร่วมกันและดำเนินธุรกิจผ่านวิธีการดิจิทัลเป็นหลัก โดยมักไม่มีสถานที่ตั้งทางกายภาพที่เป็นศูนย์กลาง องค์กรเสมือนจริงใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานจากระยะไกล การตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ และโครงสร้างที่ยืดหยุ่นซึ่งปรับให้เข้ากับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจทั่วโลก ดังนั้นบทความนี้ให้การทบทวนกลยุทธ์ ความท้าทาย และแนวโน้มในอนาคตในองค์กรเสมือนจริงอย่างครอบคลุม การสำรวจข้อดีขององค์กรเสมือนจริงและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร บทความนี้ยังกล่าวถึงการจัดการทีมเสมือนจริงและลักษณะการทำงาน

Citation:



* สัญญา เคนาภูมิ. (2566). การสำรวจขอบเขตเสมือนจริง: การทบทวนกลยุทธ์ ความท้าทาย และแนวโน้มในอนาคตในองค์กรเสมือนจริงอย่างครอบคลุม. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาลังคม, 1(6), 44-74.

Sanya Kenaphoom. (2023). Navigating the Virtual Frontier: A Comprehensive Review of Strategies, Challenges and Future Trends in Virtual Organizations. Journal of Interdisciplinary Social Development, 1(6), 44-74.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

ที่เปลี่ยนแปลงไปในบริบทของเทคโนโลยีการทำงานร่วมกัน โดยเน้นถึงความสำคัญของประสิทธิภาพในการสื่อสาร คุณภาพการบริการ และความมุ่งมั่นในความสัมพันธ์ในองค์กรเสมือนจริง นอกจากนี้ยังเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการวิจัยเพิ่มเติมในสาขาองค์กรเสมือนจริง และเสนอแนะประเด็นที่อาจเป็นไปได้สำหรับการสอบสวนในอนาคต ซึ่งบทความนี้ให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าเกี่ยวกับสถานะปัจจุบันขององค์กรเสมือนจริง และเสนอแนวทางสำหรับการวิจัยในอนาคตในสาขา

คำสำคัญ: พรอมแดนเสมือน, องค์กรเสมือนจริง

Abstract

"Virtual organization" refers to a strategic approach to the design and operation of an organization. Where teams work together and conduct business primarily through digital means. They often do not have a central physical location. Virtual organizations leverage information and communications technology to facilitate remote work. Decentralized decision-making and a flexible structure that adapts to the changing needs of the global business environment. Thus, the paper provides a comprehensive review of strategies, challenges, and future trends in virtual organizations. It explores the advantages of virtual organizations and the factors that impact their success. The paper also discusses the management of virtual teams and the changing nature of work in the context of collaborative technologies. It highlights the importance of communication effectiveness, service quality, and relationship commitment in virtual organizations. The paper emphasizes the need for further research in the field of virtual organizations and suggests potential areas for future investigation. Overall, the paper provides valuable insights into the current state of virtual organizations and offers directions for future research in this area.

Keyword: Virtual Frontier, Virtual Organizations

บทนำ

คำว่า "องค์กรเสมือนจริง" หมายถึงแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการออกแบบและการดำเนินงานขององค์กร โดยที่ทีมทำงานร่วมกันและดำเนินธุรกิจผ่านวิธีการดิจิทัลเป็นหลัก โดยมักไม่มีสถานที่ตั้งทางกายภาพที่เป็นศูนย์กลาง องค์กรเสมือนจริงใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานจากระยะไกล การตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ และโครงสร้างที่ยืดหยุ่นซึ่งปรับให้เข้ากับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจทั่วโลก ในงานวิจัย คำจำกัดความขององค์กรเสมือนมักจะเน้นการพึ่งพาแพลตฟอร์มดิจิทัล เครื่องมือสื่อสาร และการจัดการงานที่ยืดหยุ่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Powell et al., 2004)

องค์กรเสมือนจริงเป็นรูปแบบหนึ่งของหน่วยงานทางเศรษฐกิจที่ดำเนินงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการโต้ตอบของเครือข่าย มีลักษณะเฉพาะด้วยโครงสร้างบูรณาการในแนวตั้งที่ซับซ้อนซึ่งเกี่ยวข้องกับบริษัทที่เข้าร่วมหลายรายซึ่งดำเนินงานโดยได้รับการสนับสนุนจากแพลตฟอร์มเครือข่ายเสมือน องค์กรเหล่านี้ให้ประโยชน์ต่างๆ เช่น ความยืดหยุ่นความสามารถในการปรับตัว และความคุ้มค่า พร้อมด้วย การเข้าถึงกลุ่มฟรีแลนซ์ แนวคิดขององค์กรเสมือนจริงกลายเป็นวิธีแก้ปัญหาที่องค์กรทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็กต้องเผชิญ โดยผสมผสานคุณลักษณะที่ดีที่สุดของทั้งสองเข้าด้วยกัน เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญในการจัดตั้งองค์กรเสมือนจริง ทำให้สามารถสื่อสารระหว่างพันธมิตรได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย ในองค์กรข้ามชาติ การทำงานและการสื่อสารเสมือนจริงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการถ่ายโอนและการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยที่กระจายตัวทางภูมิศาสตร์และมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Vrba. 2023; Fomenko, et al. 2021; Stefan & Fayzullin. 2020; Rezazadeh & Molaei, 2018) ดังนั้นโดยรวมแล้วองค์กรเสมือนใช้ประโยชน์จากการโต้ตอบทางเทคโนโลยีและเครือข่ายเพื่อเพิ่มการทำงานร่วมกัน ประสิทธิภาพ และความสามารถในการแข่งขันในภูมิทัศน์ธุรกิจสมัยใหม่

วิวัฒนาการและการเติบโตขององค์กรเสมือนจริงสามารถสืบย้อนไปถึงความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและลักษณะการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป นวัตกรรมทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต ช่วยให้เกิดการสื่อสารและการทำงานร่วมกันที่ราบรื่นข้ามขอบเขตทางภูมิศาสตร์ เป็นการปูทางให้องค์กรต่างๆ ก้าวข้ามโครงสร้างสำนักงานแบบเดิม ๆ แนวคิดดังกล่าวได้รับความโดดเด่นในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 จากการตอบสนองต่อความต้องการของ

เศรษฐกิจโลกที่เชื่อมโยงถึงกัน การวิจัยโดย Lipnack และ Stamps (1997) สำนวจการเกิดขึ้นขององค์กรเสมือนจริงในฐานะการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงต่อความต้องการความคล่องตัวและการตอบสนองในภูมิทัศน์ทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วิวัฒนาการขององค์กรเสมือนจริงนั้นเชื่อมโยงอย่างซับซ้อนกับการปฏิวัติทางดิจิทัลที่กำลังดำเนินอยู่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ในการจัดระเบียบและดำเนินการงาน

ดังนั้นการศึกษาคุณลักษณะองค์กรเสมือนจริงตลอดจนปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในสถานการณ์ปัจจุบันที่จำเป็นต้องรู้เท่าทันและบริหารจัดการอย่างทันทั่วถึง บทความนี้จึงน่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ทางวิชาการและแนวปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์ของบทความ

วัตถุประสงค์ของบทความบทความนี้คือเพื่อให้ภาพรวมที่ครอบคลุมของแนวคิดขององค์กรเสมือน ครอบคลุมคำจำกัดความ วิวัฒนาการทางประวัติศาสตร์ และภูมิทัศน์ร่วมสมัยของการประยุกต์ บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสังเคราะห์วรรณกรรม ทฤษฎี และการศึกษาเชิงประจักษ์ที่มีอยู่เพื่อนำเสนอข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สำคัญ ความท้าทาย และคุณประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเสมือนจริง โดยการเจาะลึกแง่มุมต่างๆ ขององค์กรเสมือนจริง การบทความนี้พยายามที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความเกี่ยวข้องขององค์กรในบริบททางธุรกิจสมัยใหม่ นอกจากนี้ บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเน้นย้ำถึงผลกระทบขององค์กรเสมือนจริงสำหรับอุตสาหกรรมต่างๆ และเป็นรากฐานสำหรับการวิจัยในอนาคตและการพิจารณาเชิงกลยุทธ์ในด้านพลวัตของการออกแบบและการจัดการองค์กร

บริบททางประวัติศาสตร์ของพลวัตการจัดการ

บริบททางประวัติศาสตร์ของพลวัตการจัดการให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าเกี่ยวกับวิวัฒนาการของแนวปฏิบัติและทฤษฎีขององค์กร ต้นศตวรรษที่ 20 ถือเป็นการเกิดขึ้นของหลักการจัดการทางวิทยาศาสตร์ที่บุกเบิกโดย Frederick Taylor โดยมีเป้าหมายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพผ่านการสังเกต การวัด และการสร้างมาตรฐานของกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ (Taylor, 1911) ยุคนี้เน้นโครงสร้างแบบลำดับชั้น การตัดสินใจจากบนลงล่าง และการมุ่งเน้นไปที่ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของงาน การเคลื่อนไหวด้านมนุษยสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้นในเวลา

ต่อมา ซึ่งมีนักทฤษฎีเป็นหัวหอก เช่น เอลตัน มาโย ได้เปลี่ยนความสนใจไปที่แง่มุมทางสังคม ของการทำงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญของความพึงพอใจของพนักงานและพลวัตของกลุ่ม ในการปฏิบัติงานขององค์กร (Mayo, 1933) การพัฒนาในอดีตเหล่านี้วางรากฐานสำหรับ วิวัฒนาการอย่างต่อเนื่องของพลวัตการบริหารจัดการ สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติทางสังคมที่ เปลี่ยนแปลงไป ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความซับซ้อนที่เพิ่มขึ้นของสภาพแวดล้อม ทางธุรกิจทั่วโลก

ในขณะที่องค์กรต่างๆ ดำเนินชีวิตในช่วงครึ่งหลังของศตวรรษที่ 20 พลวัตของการ จัดการก็พัฒนาต่อไปพร้อมกับการเกิดขึ้นของการจัดการเชิงกลยุทธ์และการคิดเชิงระบบ ผลงานของนักวิชาการอย่าง Peter Drucker เน้นย้ำถึงความจำเป็นสำหรับแนวทางการจัดการ แบบองค์รวม โดยพิจารณาว่าองค์กรเป็นระบบไดนามิกที่เชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมภายนอก (Drucker, 1954) การเปลี่ยนแปลงนี้รับทราบถึงความสำคัญของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ นวัตกรรม และความสามารถในการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อแรงกดดันจากภายนอก บริบท ทางประวัติศาสตร์ของพลวัตการจัดการเผยให้เห็นวิถีจากกลไก แนวทางที่มุ่งเน้นงาน ไปสู่ มุมมองเชิงกลยุทธ์และมนุษย์เป็นศูนย์กลางมากขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงการแสวงหาอย่างต่อเนื่อง สำหรับการจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพในโลกที่มีพลวัตและเชื่อมโยงถึงกัน

1. รูปแบบการจัดการแบบดั้งเดิม

โมเดลการจัดการแบบดั้งเดิมเป็นรากฐานในการกำหนดแนวทางปฏิบัติขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงต้นถึงกลางศตวรรษที่ 20 การจัดการทางวิทยาศาสตร์ของ Frederick Taylor เปิดตัวในช่วงต้นทศวรรษ 1900 ถือเป็น การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ที่สำคัญโดยเน้น การสังเกต การวัดผล และการสร้างมาตรฐานของกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพสูงสุด (Taylor, 1911) โมเดลนี้สนับสนุนโครงสร้างแบบลำดับชั้นด้วยการแบ่งงาน ที่ชัดเจนและการตัดสินใจจากบนลงล่าง แนวคิดของ Taylor มีผลกระทบอย่างมากต่อการผลิต และวางรากฐานสำหรับทฤษฎีการจัดการที่ตามมาซึ่งพยายามเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการ ขององค์กรผ่านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของงานและแนวทางที่ขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพ

รูปแบบการจัดการแบบดั้งเดิมที่มีอิทธิพลอีกรูปแบบหนึ่งคือการจัดการด้านการบริหาร ของ Fayol, Henri (1916) ซึ่งเกิดขึ้นในช่วงเวลาเดียวกับการจัดการทางวิทยาศาสตร์ หลักการ ของ Fayol นำเสนอในงานของเขา "การจัดการทั่วไปและอุตสาหกรรม" (1916) มุ่งเน้นไปที่ หน้าที่ต่างๆ เช่น การวางแผน การจัดระเบียบ การประสานงาน การบังคับบัญชา และการ ควบคุม แบบจำลองของ Fayol เน้นถึงความสำคัญของการบังคับบัญชาที่ชัดเจน

โครงสร้างที่เป็นทางการ และการยึดมั่นต่อกระบวนการที่กำหนดไว้ภายในองค์กร ทั้งการจัดการทางวิทยาศาสตร์ของ Taylor และการจัดการการบริหารของ Fayol มีส่วนช่วยในการกำหนดหลักการที่กำหนดโครงสร้างองค์กรและแนวปฏิบัติด้านการจัดการมานานหลายทศวรรษ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลกระทบที่ยั่งยืนของแบบจำลองการจัดการแบบดั้งเดิมต่อวิวัฒนาการของทฤษฎีการจัดการ

2. ความท้าทายที่องค์กรทั่วไปต้องเผชิญ

องค์กรทั่วไปเผชิญกับความท้าทายมากมายในภูมิภาคที่เศรษฐกิจร่วมสมัย ซึ่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว โลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงของกำลังคนทำให้ต้องปรับตัวเพิ่มขึ้น ความท้าทายที่สำคัญประการหนึ่งคือการก้าวไปข้างหน้าของการหยุดชะงักทางเทคโนโลยี การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ได้ก่อให้เกิดเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลง เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ระบบอัตโนมัติ และบิ๊กดาต้า ก่อให้เกิดความท้าทายสำหรับองค์กรแบบดั้งเดิมในการบูรณาการและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพ (Schwab, 2017) องค์กรที่ดิ้นรนเพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีความเสี่ยงที่จะถูกตามหลังในแง่ของประสิทธิภาพ ความสามารถในการแข่งขัน และความเกี่ยวข้องในตลาด

ความท้าทายที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือลักษณะการพัฒนาของพนักงานและความคาดหวังของพนักงานรุ่นใหม่ การเพิ่มขึ้นของแรงงานคนรุ่น Millennial และ Gen Z นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในค่านิยม โดยเน้นที่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน งานที่ขับเคลื่อนด้วยวัตถุประสงค์ และความปรารถนาในการจัดการทำงานระยะไกลที่ยืดหยุ่น (Twenge, Campbell, & Freeman, 2012) องค์กรทั่วไปที่ยึดมั่นในโครงสร้างการทำงานแบบดั้งเดิมและลำดับขั้นที่เข้มงวดอาจพบว่าการดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถระดับสูงเป็นเรื่องยาก เนื่องจากกลุ่มพนักงานเหล่านี้แสวงหาสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับค่านิยมและความชอบของตน การจัดการกับความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไปเหล่านี้ก่อให้เกิดความท้าทายอย่างมากสำหรับองค์กรทั่วไปที่มุ่งมั่นที่จะรักษาความสามารถในการแข่งขันในตลาดผู้มีความสามารถ

3. ความต้องการแนวทางที่เป็นนวัตกรรม

ความต้องการแนวทางเชิงนวัตกรรมในองค์กรได้รับการเน้นย้ำด้วยภูมิภาคทางธุรกิจที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว โดดเด่นด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความคาดหวังของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป และการแข่งขันระดับโลก ดังที่เน้นโดย Christensen (1997) ในงานสำคัญของเขาเกี่ยวกับนวัตกรรมที่ก้าวไกล องค์กรที่ล้มเหลวในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ความเสี่ยงจะ

กลายเป็นสิ่งล้ำสมัยเมื่อเผชิญกับเทคโนโลยีเกิดใหม่และการเปลี่ยนแปลงของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป ก้าวแห่งการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีจุดยืนเชิงรุกต่อนวัตกรรมเพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรยังคงความคล่องตัวและตอบสนองต่อโอกาสและความท้าทายที่เกิดขึ้นใหม่ แนวทางที่เป็นนวัตกรรมช่วยให้องค์กรก้าวหน้า ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และปรับกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของตลาด

นอกจากนี้ ความจำเป็นสำหรับแนวทางเชิงนวัตกรรมยังปรากฏชัดในการแสวงหาแนวทางปฏิบัติทางธุรกิจที่ยั่งยืนและรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยความตระหนักรู้ที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม ผู้บริโภคและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงเรียกร้องให้องค์กรต่างๆ นำโซลูชันที่เป็นนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการข้อกังวลด้านความยั่งยืนมากขึ้น การวิจัยโดย Elkington (1997) ได้นำเสนอแนวคิดเรื่องผลกำไรสามประการ โดยเน้นความจำเป็นสำหรับองค์กรต่างๆ ในการพิจารณาไม่เพียงแต่ผลการดำเนินงานทางการเงินเท่านั้น แต่ยังรวมถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมด้วย แนวทางที่เป็นนวัตกรรมในการออกแบบผลิตภัณฑ์ การจัดการห่วงโซ่อุปทาน และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรสามารถมีส่วนร่วมในการสร้างโมเดลธุรกิจที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับความคาดหวังของตลาดที่ใส่ใจต่อสังคม

สรุปได้ว่าวิวัฒนาการทางประวัติศาสตร์ของกระบวนการจัดการสะท้อนให้เห็นถึงการเดินทางที่เปลี่ยนแปลงจากหลักการกลไกของการจัดการทางวิทยาศาสตร์ไปจนถึงแนวทางเชิงกลยุทธ์ แบบองค์รวม และคำนึงถึงมนุษย์เป็นศูนย์กลางในปัจจุบัน ต้นศตวรรษที่ 20 ได้เห็นอิทธิพลของ Frederick Taylor และ Henri Fayol ซึ่งกำหนดโครงสร้างองค์กรโดยมุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพและลำดับชั้นที่ชัดเจน ในขณะที่ภูมิทัศน์ทางธุรกิจพัฒนาขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงครึ่งหลังของศตวรรษ นักคิดอย่าง Peter Drucker เน้นย้ำถึงการจัดการแบบองค์รวม โดยถือว่าองค์กรเป็นระบบที่มีพลวัต ในบริบทร่วมสมัย องค์กรเผชิญกับความท้าทายที่เกิดจากการหยุดชะงักทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงด้านประชากรศาสตร์ และความคาดหวังของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงไป ความจำเป็นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่เพียงแต่แสดงให้เห็นความสำเร็จในการดำเนินงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการจัดการความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมด้วย เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมแบบไดนามิกนี้ องค์กรต่างๆ ต้องใช้กลยุทธ์การปรับตัว ส่งเสริมนวัตกรรมและความยั่งยืน เพื่อตอบสนองความต้องการของภูมิทัศน์ระดับโลกที่เชื่อมโยงถึงกัน

ลักษณะขององค์กรเสมือนจริง

1. ความยืดหยุ่นและการทำงานร่วมกันระยะไกล

ความยืดหยุ่นและการทำงานร่วมกันทางไกลกลายเป็นสิ่งสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายหลังความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและลักษณะการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป การวิจัยเน้นย้ำถึงความสำคัญของความยืดหยุ่นในการจัดการงาน เนื่องจากมีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และประสิทธิภาพขององค์กร (Bloom et al., 2015) ความสามารถในการเสนอทางเลือกการทำงานที่ยืดหยุ่น รวมถึงการทำงานร่วมกันทางไกล ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถระดับสูง เนื่องจากองค์กรต่างๆ ตระหนักถึงความต้องการที่หลากหลายของพนักงาน การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความยืดหยุ่นจึงช่วยให้สามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของแต่ละบุคคลได้ดีขึ้น และเพิ่มความคล่องตัวขององค์กรโดยรวม

การทำงานร่วมกันทางไกลซึ่งอำนวยความสะดวกด้วยเครื่องมือดิจิทัลและเทคโนโลยีการสื่อสาร ได้กลายเป็นแนวปฏิบัติที่เปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงานสมัยใหม่ การเกิดขึ้นของแพลตฟอร์มการทำงานร่วมกันเสมือน เครื่องมือการประชุมทางวิดีโอ และระบบการจัดการโครงการบนคลาวด์ ทำให้ทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นข้ามขอบเขตทางภูมิศาสตร์ การวิจัยโดย Hinds and Cramton (2014) เน้นย้ำถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันระยะไกลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นความจำเป็นในการสื่อสารที่ชัดเจน เป้าหมายร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เนื่องจากองค์กรต่างๆ นำแนวปฏิบัติในการทำงานร่วมกันจากรยะไกลมาใช้มากขึ้น พวกเขาไม่เพียงแต่ได้รับประโยชน์จากการเข้าถึงกลุ่มผู้มีความสามารถระดับโลกเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมการไม่แบ่งแยกและความหลากหลายภายในทีมของพวกเขา ซึ่งมีส่วนทำให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไดนามิกและสร้างสรรค์มากขึ้น

2. การบูรณาการเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล

การบูรณาการเทคโนโลยีและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่แข็งแกร่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับองค์กรที่มุ่งมั่นที่จะรักษาความสามารถในการแข่งขันในยุคดิจิทัล ตามที่ระบุไว้โดย Brynjolfsson และ McAfee (2014) การบูรณาการเทคโนโลยีเกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์จากเครื่องมือและระบบดิจิทัลเชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ปรับปรุงกระบวนการตัดสินใจ และขับเคลื่อนนวัตกรรม การบูรณาการเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีความเข้าใจอย่างครอบคลุมเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานและเป้าหมาย

ขององค์กร โดยปรับโซลูชันทางเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการทางธุรกิจที่เฉพาะเจาะจง นอกจากนี้ โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่มีการบูรณาการอย่างดีช่วยให้การสื่อสารการทำงานร่วมกัน และการจัดการข้อมูลราบรื่น ส่งเสริมสภาพแวดล้อมขององค์กรที่คล่องตัว และตอบสนองมากขึ้น

วรรณกรรมทางวิชาการเน้นถึงผลกระทบเชิงการเปลี่ยนแปลงของการบูรณาการเทคโนโลยีในด้านต่างๆ ของประสิทธิภาพขององค์กร การวิจัยโดย Choudhury และ Sabherwal (2014) เจาะลึกแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล โดยเน้นบทบาทพื้นฐานที่พวกเขามีในการสนับสนุนกระบวนการขององค์กร โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประกอบด้วย ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ เครือข่าย และที่เก็บข้อมูลที่ช่วยให้สามารถไหลเวียนของข้อมูลภายในองค์กรได้ โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่ได้รับการออกแบบมาอย่างดีช่วยอำนวยความสะดวกในการบูรณาการเทคโนโลยีเกิดใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์และอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things) โดยวางตำแหน่งองค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับสถานะตลาดที่มีพลวัตและใช้ประโยชน์จากโอกาสใหม่ ๆ ในขณะที่องค์กรต่างๆ ยังคงนำทางภูมิทัศน์ดิจิทัล การบูรณาการเชิงกลยุทธ์ของเทคโนโลยีและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่ยืดหยุ่นยังคงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จที่ยั่งยืน

3. การตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ

การตัดสินใจแบบกระจายอำนาจหมายถึงการกระจายอำนาจในการตัดสินใจในระดับต่างๆ และบุคคลภายในองค์กร โดยเปลี่ยนจากแนวทางจากบนลงล่างแบบรวมศูนย์ ปรัชญาองค์กรนี้ได้รับการสำรวจในเอกสารการบริหารจัดการเกี่ยวกับศักยภาพในการปรับปรุงความสามารถในการปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมของพนักงาน การศึกษาโดย Nielsen และ Nielsen (2014) เน้นถึงผลกระทบเชิงบวกของการกระจายอำนาจต่อนวัตกรรมขององค์กร ผู้เขียนโต้แย้งว่ากระบวนการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจส่งเสริมวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในความคิดและเป็นเจ้าของผลงานของตน แนวทางการกระจายอำนาจนี้ช่วยให้องค์กรต่างๆ ใช้ประโยชน์จากข้อมูลรวมของพนักงาน ซึ่งนำไปสู่โซลูชันที่เป็นนวัตกรรมมากขึ้น และความสามารถที่เพิ่มขึ้นในการตอบสนองต่อความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป

นอกจากนี้ การตัดสินใจแบบกระจายอำนาจยังเกี่ยวข้องกับความคล่องตัวขององค์กรที่เพิ่มขึ้นอีกด้วย การวิจัยโดย O'Reilly และ Tushman (2004) เสนอแนะว่าโครงสร้างแบบกระจายอำนาจช่วยให้องค์กรสามารถนำทางในสภาพแวดล้อมที่ปั่นป่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มากขึ้น ด้วยการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ องค์กรต่างๆ สามารถตอบสนองต่อสภาพ
ท้องถิ่นและโอกาสใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้รวดเร็วยิ่งขึ้น และอำนวยความสะดวกในการปรับตัวให้เข้า
กับการเปลี่ยนแปลงในภูมิภาคทางธุรกิจได้เร็วขึ้น ความสามารถในการปรับตัวนี้มีความสำคัญ
อย่างยิ่งในอุตสาหกรรมที่มีพลวัตซึ่งการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดอย่างรวดเร็ว
ถือเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขัน

สรุปได้ว่าภูมิภาคองค์กรสมัยใหม่ถูกกำหนดโดยองค์ประกอบสำคัญของความยืดหยุ่น
การทำงานร่วมกันจากระยะไกล การบูรณาการทางเทคโนโลยี และการตัดสินใจแบบกระจาย
อำนาจ การตระหนักถึงผลกระทบด้านการเปลี่ยนแปลงของเสาหลักเหล่านี้ถือเป็นสิ่งสำคัญ
สำหรับองค์กรที่มุ่งหวังที่จะเติบโตในยุคดิจิทัลที่มีพลวัตและมีการแข่งขันสูง การเน้นที่ความ
ยืดหยุ่นทั้งในการจัดเตรียมงานและการทำงานร่วมกันทางไกล พิสูจน์ให้เห็นถึงความสำคัญใน
การดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถระดับสูง ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่ง
ความสามารถในการปรับตัว การบูรณาการทางเทคโนโลยีซึ่งได้รับการสนับสนุนโดยโครงสร้าง
พื้นฐานดิจิทัลที่แข็งแกร่ง กลายเป็นความจำเป็นเชิงกลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน
และส่งเสริมนวัตกรรม ในขณะเดียวกัน การตัดสินใจแบบกระจายอำนาจก็ช่วยเพิ่มศักยภาพ
ให้กับพนักงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความคิดสร้างสรรค์และการตอบสนองต่อการ
เปลี่ยนแปลงของตลาด องค์ประกอบที่เชื่อมโยงถึงกันเหล่านี้ก่อให้เกิดรากฐานสำหรับ
ความสำเร็จขององค์กร ช่วยให้เกิดความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม และความสามารถ
ในการแข่งขันที่ยั่งยืนในภูมิภาคทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ข้อดีขององค์กรเสมือนจริง

1. เพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิต

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้นเป็นเป้าหมายหลักสำหรับองค์กรที่ต้องการเพิ่ม
ประสิทธิภาพการดำเนินงานมานานแล้ว การวิจัยโดย Brynjolfsson และ McAfee (2014)
เน้นบทบาทของเทคโนโลยีในการขับเคลื่อนการปรับปรุงประสิทธิภาพ การศึกษานี้กล่าวถึงวิธีที่
เทคโนโลยีดิจิทัลเมื่อบูรณาการอย่างมีกลยุทธ์ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการ ทำให้
งานประจำเป็นอัตโนมัติ และอำนวยความสะดวกในการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ความ
สอดคล้องกับเทคโนโลยีนี้ถือเป็นหัวใจสำคัญในการบรรลุประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ช่วย
ให้องค์กรต่างๆ ปรับปรุงขั้นตอนการทำงานและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก

ขึ้น นอกจากนี้ ในขณะที่องค์กรต่างๆหันมาใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์มากขึ้นพวกเขาก็มีความสามารถในการดึงข้อมูลเชิงลึกที่นำไปใช้ได้จริงจากชุดข้อมูลขนาดใหญ่ซึ่งมีส่วนช่วยในการตัดสินใจด้วยข้อมูลและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต

นอกจากนี้ โครงสร้างองค์กรและแนวปฏิบัติด้านการจัดการมีบทบาทสำคัญในการกำหนดระดับประสิทธิภาพ การศึกษาโดย Davenport (1993) สำรวจแนวคิดของการรื้อปรับระบบกระบวนการทางธุรกิจ โดยเน้นถึงความสำคัญของการออกแบบกระบวนการและโครงสร้างใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การวิจัยชี้ให้เห็นว่าองค์กรต่างๆสามารถบรรลุผลสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญในด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยการประเมินใหม่และกำหนดค่ากระบวนการทางธุรกิจขึ้นพื้นฐานใหม่ สิ่งนี้ไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังต้องคิดใหม่เกี่ยวกับขั้นตอนการทำงาน บทบาท และช่องทางการสื่อสารเพื่อขจัดความซ้ำซ้อนและปรับปรุงการทำงานร่วมกัน การบูรณาการเทคโนโลยีและการออกแบบองค์กรเชิงกลยุทธ์ตามที่ระบุโดยการศึกษาเหล่านี้ กลายเป็นการผสมผสานที่ทรงพลังสำหรับการส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้นภายในองค์กรสมัยใหม่

2. การประหยัดต้นทุนและการเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากร

การประหยัดต้นทุนและการเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรเป็นความจำเป็นที่สำคัญสำหรับองค์กรที่มุ่งหวังที่จะบรรลุความยั่งยืนทางการเงินและรายได้เปรียบทางการแข่งขัน การศึกษาแบบครอบคลุมโดย Mankins และ Garton (2005) เน้นย้ำถึงความสำคัญของความคุ้มค่าโดยการระบุและกำจัดกิจกรรมที่ไม่จำเป็น การวิจัยเน้นแนวคิดเรื่อง "การคิดต้นทุนตามกิจกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยเวลา" ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประเมินความคุ้มค่าของกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร การระบุจุดที่ไม่มีประสิทธิภาพช่วยให้องค์กรสามารถปรับการจัดการทรัพยากรให้เหมาะสม ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น และปรับปรุงความคุ้มค่าโดยรวม แนวทางนี้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กว้างขึ้นของการจัดการต้นทุนเชิงกลยุทธ์ ซึ่งช่วยให้องค์กรต่างๆ มีพื้นที่ว่างสำหรับการลงทุนเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

นอกจากนี้ การบูรณาการเทคโนโลยียังมีบทบาทสำคัญในการประหยัดต้นทุนและการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การศึกษาโดย Laudon และ Laudon (2016) กล่าวถึงบทบาทของระบบข้อมูลในกระบวนการอัตโนมัติและปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน ซึ่งนำไปสู่การลดต้นทุนในที่สุด ด้วยการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) และโซลูชันเทคโนโลยีอื่นๆ องค์กรต่างๆ จึงสามารถปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ปรับปรุงการสื่อสาร และรวมศูนย์การจัดการข้อมูลได้ การบูรณาการนี้ไม่เพียงแต่อำนวยความสะดวกในการตัดสินใจโดย

ใช้ข้อมูลมากขึ้นเท่านั้น แต่ยังคงช่วยประหยัดต้นทุนได้อย่างมากด้วยการกำจัดความซ้ำซ้อนและปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร การแสวงหาการประหยัดต้นทุนและการเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากร ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากการศึกษาเหล่านี้ กลายเป็นความจำเป็นเชิงกลยุทธ์สำหรับองค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการแข่งขันและมีพลวัต

3. เพิ่มความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสำหรับพนักงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่เพิ่มขึ้นสำหรับพนักงานได้รับความสนใจในวรรณกรรมเชิงวิชาการว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและความสำเร็จขององค์กร การศึกษาของ Kelliher และ Anderson (2010) เจาะลึกแนวคิดของการจัดการการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยเน้นถึงผลกระทบเชิงบวกต่อความพึงพอใจของพนักงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการวิจัยระบุว่าพนักงานที่มีความยืดหยุ่นในการจัดการตารางการทำงานและสภาพแวดล้อมจะมีระดับความเครียดที่ลดลง ความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น และเพิ่มความมุ่งมั่นต่อองค์กร ด้วยการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่จัดลำดับความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน องค์กรต่างๆ ไม่เพียงแต่มีส่วนช่วยให้ความเป็นอยู่โดยรวมของพนักงานของตนดีขึ้นเท่านั้น แต่ยังวางตำแหน่งตนเองเป็นนายจ้างที่น่าดึงดูดในตลาดที่มีพรสวรรค์ในการแข่งขันอีกด้วย

บทบาทของเทคโนโลยีในการอำนวยความสะดวกให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้รับการเน้นย้ำในงานวิจัยนี้เช่นกัน การวิจัยโดย Golden และ Gajendran (2019) สรรวจว่าเทคโนโลยีช่วยให้ทำงานจากระยะไกลและกำหนดเวลาที่ยืดหยุ่นได้อย่างไร ช่วยให้พนักงานมีเครื่องมือในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาเน้นย้ำว่าเมื่อนำเทคโนโลยีไปใช้อย่างรอบคอบ จะสามารถปรับปรุงการเชื่อมต่อและการทำงานร่วมกันได้โดยไม่กระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน องค์กรที่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนทางเลือกการทำงานจากระยะไกล และจัดเตรียมเครื่องมือสำหรับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถบรรลุการบูรณาการงานและความรับผิดชอบส่วนบุคคลของตนได้อย่างกลมกลืน การจัดแนวทางปฏิบัติขององค์กรให้สอดคล้องกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานนี้ สะท้อนถึงแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการจัดการผู้มีความสามารถ และเชื่อมโยงกับผลลัพธ์เชิงบวกสำหรับทั้งบุคคลและองค์กร

สรุปได้ว่าการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลกลายเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน ทำให้งานเป็นอัตโนมัติ และให้ข้อมูลในการตัดสินใจ ต่อยุ่บทบาทหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในขณะเดียวกัน การจัดการต้นทุนเชิงกลยุทธ์ซึ่งได้รับคำแนะนำจากหลักการคิดต้นทุนตามกิจกรรม ช่วยให้องค์กรสามารถระบุความไร้ประสิทธิภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากร และสร้างพื้นที่สำหรับนวัตกรรม นอกจากนี้ การรับรู้ถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในสถานที่ทำงานสมัยใหม่ ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากการจัดการงานที่ยืดหยุ่นและตัวเลือกระยะไกลที่ใช้เทคโนโลยี แสดงถึงแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการจัดการผู้มีความสามารถ องค์กรที่ให้ความสำคัญกับทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานไม่เพียงแต่เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แต่ยังเป็นนายจ้างที่น่าดึงดูดในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขัน การทำงานร่วมกันระหว่างประสิทธิภาพที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี กลยุทธ์ที่คำนึงถึงต้นทุน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุน ถือเป็นสูตรสำเร็จอันทรงพลังสำหรับความสำเร็จขององค์กรในภูมิภาคนี้

ความท้าทายและความเสี่ยง

1. อุปสรรคในการสื่อสาร

ความท้าทายและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับอุปสรรคในการสื่อสารได้รับการบันทึกไว้อย่างดีในเอกสารทางวิชาการ โดยเน้นถึงผลกระทบที่เป็นอันตรายต่อประสิทธิผลขององค์กรและการมีส่วนร่วมของพนักงาน การวิจัยโดย Men and Stacks (2014) สำรวจความซับซ้อนของอุปสรรคในการสื่อสารภายในองค์กร โดยเน้นปัจจัยต่างๆ เช่น ความแตกต่างทางภาษา ความแตกต่างทางวัฒนธรรม และโครงสร้างแบบลำดับชั้นที่ทำให้เกิดอุปสรรคในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาเน้นย้ำว่าอุปสรรคเหล่านี้สามารถนำไปสู่ความเข้าใจผิด ข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง และลดการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมได้อย่างไร การจัดการกับอุปสรรคในการสื่อสารถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรที่ต้องการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหนียวแน่นและครอบคลุม เนื่องจากการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นพื้นฐานของการทำงานเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กร

นอกจากนี้ การเกิดขึ้นของสภาพแวดล้อมการทำงานเสมือนจริงได้นำเสนอมิติใหม่ให้กับความท้าทายในการสื่อสาร การศึกษาโดย Hertel และคณะ (2017) เจาะลึกความท้าทายในการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับทีมเสมือนจริง โดยเน้นประเด็นต่างๆ เช่น การพึ่งพาการสื่อสารแบบอะซิงโครนัส ลดสัญญาณที่ไม่ใช่คำพูด และความรู้สึกโดดเดี่ยวระหว่างสมาชิกในทีม การวิจัยชี้ให้เห็นว่าการเอาชนะอุปสรรคในการสื่อสารในสภาพแวดล้อมเสมือนจริงนั้นต้องใช้ความพยายามอย่างตั้งใจเพื่อสร้างโปรโตคอลการสื่อสารที่ชัดเจน ส่งเสริมความรู้สึกของความสามัคคีในทีม และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรที่ไม่สามารถจัดการกับความท้าทายเหล่านี้อาจเสี่ยงต่อประสิทธิภาพของทีมเสมือนจริง ขัดขวางการทำงานร่วมกัน และขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ข้อกังวลด้านความปลอดภัย

ความท้าทายและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับข้อกังวลด้านความปลอดภัยในบริบทขององค์กรเป็นหัวข้อที่แพร่หลายในการวิจัยเชิงวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่ยุทธศาสตร์ต่างๆ พึ่งพาเทคโนโลยีดิจิทัลและกระบวนการที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลมากขึ้น การศึกษาที่ครอบคลุมโดย Dhillon และ Moores (2001) สำรวจธรรมชาติของความปลอดภัยของข้อมูลในหลากหลายแง่มุม โดยเน้นถึงภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้น เช่น การเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต การละเมิดข้อมูล และการโจมตีทางไซเบอร์ การวิจัยเน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนามาตรการรักษาความปลอดภัยที่แข็งแกร่ง และการปลูกฝังวัฒนธรรมการตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ภายในองค์กร ความล้มเหลวในการจัดการข้อกังวลด้านความปลอดภัยก่อให้เกิดความเสี่ยงที่สำคัญ รวมถึงข้อมูลที่ละเอียดอ่อนที่ถูกบุกรุก ความเสียหายต่อชื่อเสียง และความสูญเสียทางการเงิน ซึ่งจำเป็นต้องมีการลงทุนเชิงกลยุทธ์ในโครงสร้างพื้นฐานด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ และความพยายามในการลดความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง

การเกิดขึ้นของการทำงานจากระยะไกลและการใช้เทคโนโลยีบนคลาวด์อย่างแพร่หลายได้นำเสนอมิติใหม่ให้กับความท้าทายด้านความปลอดภัย การวิจัยโดย Dark and Harris (2018) ตรวจสอบผลกระทบด้านความปลอดภัยของการทำงานจากระยะไกล โดยเน้นความจำเป็นสำหรับองค์กรในการนำทางสมดุลที่ละเอียดอ่อนระหว่างการอำนวยความสะดวกในการจัดการงานที่ยืดหยุ่นและการปกป้องข้อมูลที่ละเอียดอ่อน การศึกษาเน้นถึงความสำคัญของการใช้ช่องทางการสื่อสารที่ปลอดภัย การบังคับใช้แนวทางปฏิบัติในการตรวจสอบสิทธิ์ที่เข้มงวด และการจัดการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์แก่พนักงาน ในขณะที่องค์กรต่างๆ

ต้องต่อสู้กับภูมิทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปของงานดิจิทัล การทำความเข้าใจและการบรรเทาข้อกังวลด้านความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการรักษาความไว้วางใจ การปกป้องทรัพย์สินขององค์กร และการรับรองความยืดหยุ่นของการดำเนินธุรกิจ

3. การสร้างทีมและความผูกพันของพนักงาน

การสร้างทีมและการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกและเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวม การวิจัยโดย Salas, Tannenbaum, Kraiger และ Smith-Jentsch (2012) เจาะลึกถึงความสำคัญของการสร้างทีมในการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมและการปฏิบัติงานส่วนบุคคลภายในองค์กร การศึกษาเน้นย้ำว่าการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาเป้าหมาย บทบาท และกลยุทธ์การสื่อสารที่ใช้ร่วมกันด้วย ด้วยการลงทุนในกิจกรรมการสร้างทีมและส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน องค์กรต่างๆ จะสามารถสร้างทีมที่เหนียวแน่นที่มีส่วนร่วม มีนวัตกรรม และมีความยืดหยุ่นมากขึ้นเมื่อเผชิญกับความท้าทาย การสร้างทีมไม่เพียงแต่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคลเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสำเร็จโดยรวมขององค์กรด้วยผ่านการทำงานร่วมกันที่เพิ่มขึ้นและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ

การมีส่วนร่วมของพนักงาน ตามที่ Bakker และ Albrecht (2018) อภิปรายไว้ เป็นแนวคิดหลายมิติที่ครอบคลุมแง่มุมทางอารมณ์ ความรู้ความเข้าใจ และพฤติกรรมของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร การวิจัยเน้นย้ำถึงบทบาทของความเป็นผู้นำในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน และเน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ให้คุณค่าและสนับสนุนพนักงาน พนักงานที่มีส่วนร่วมมีแนวโน้มที่จะมุ่งมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการตัดสินใจในระดับที่สูงขึ้น และมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก การลงทุนในกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการสร้างทีมและการมีส่วนร่วมของพนักงาน องค์กรต่างๆ สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เจริญรุ่งเรืองซึ่งไม่เพียงแต่ดึงดูดผู้มีความสามารถระดับสูงเท่านั้น แต่ยังรักษาและเพิ่มศักยภาพสูงสุดของพนักงานที่มีอยู่ด้วย

สรุปได้ว่าความซับซ้อนของการสื่อสารในองค์กร ความกังวลเรื่องความปลอดภัย และความจำเป็นในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมของพนักงาน ถือเป็นส่วนสำคัญของการสำรวจภูมิทัศน์แบบไดนามิกของสถานที่ทำงานร่วมสมัย การวิจัยเชิงวิชาการให้ความกระจ่างถึงลักษณะที่หลากหลายของความท้าทายเหล่านี้ โดยเน้นย้ำถึงความจำเป็นสำหรับองค์กรในการ

ใช้โปรโตคอลการสื่อสารที่ชัดเจน มาตรการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ที่แข็งแกร่ง และโครงการริเริ่มที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของพนักงาน การจัดการความท้าทายเหล่านี้ที่ประสบความสำเร็จไม่เพียงแต่รับประกันสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังมีส่วนช่วยในการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกอีกด้วย องค์กรที่ลงทุนอย่างมีกลยุทธ์ในการเอาชนะอุปสรรคเหล่านี้ อยู่ในตำแหน่งที่ดีที่จะดึงดูด รักษา และเพิ่มศักยภาพของพนักงานของตนในสภาพแวดล้อมดิจิทัลและการทำงานร่วมกันที่พัฒนาอยู่ตลอดเวลา

ผู้ขับเคลื่อนเทคโนโลยี

1. คลาวด์คอมพิวติ้ง

การประมวลผลแบบคลาวด์เป็นตัวขับเคลื่อนเทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรและโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษาที่ครอบคลุมโดย Armbrust และคณะ (2010) สรุปคุณลักษณะพื้นฐานและประโยชน์ของการประมวลผลแบบคลาวด์ งานวิจัยนี้กำหนดให้การประมวลผลแบบคลาวด์เป็นกระบวนทัศน์ที่ให้การเข้าถึงทรัพยากรการประมวลผลที่ใช้ร่วมกันผ่านทางอินเทอร์เน็ตตามความต้องการ โมเดลนี้อำนวยความสะดวกให้กับโซลูชันที่คุ้มค่าและปรับขนาดได้ ช่วยให้องค์กรสามารถเข้าถึงพลังการประมวลผล พื้นที่เก็บข้อมูล และแอปพลิเคชันโดยไม่จำเป็นต้องใช้โครงสร้างพื้นฐานภายในองค์กรที่กว้างขวาง การประมวลผลแบบคลาวด์กลายเป็นรากฐานที่สำคัญสำหรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล โดยนำเสนอความคล่องตัว ความยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับขนาดทรัพยากรอย่างรวดเร็วตามความต้องการขององค์กร

นอกจากนี้ การนำระบบคลาวด์คอมพิวติ้งมาใช้ยังเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพและนวัตกรรมขององค์กรที่ได้รับการปรับปรุงอีกด้วย การศึกษาโดย Brynjolfsson, Hitt และ Kim (2011) สัมผัสผลกระทบของการประมวลผลแบบคลาวด์ต่อกระบวนการทางธุรกิจ โดยเน้นบทบาทในการทำให้การปรับใช้โซลูชันเทคโนโลยีเร็วขึ้นและสนับสนุนนวัตกรรม การวิจัยชี้ให้เห็นว่าการประมวลผลแบบคลาวด์ช่วยให้องค์กรต่างๆ สามารถทดลองใช้แนวคิดใหม่ๆ ลดเวลาในการนำผลิตภัณฑ์และบริการออกสู่ตลาด และขับเคลื่อนความคล่องตัวทางธุรกิจโดยรวมด้วยการใช้ประโยชน์จากบริการบนคลาวด์ องค์กรต่างๆ สามารถมุ่งเน้นไปที่กิจกรรมทางธุรกิจ

หลัก ในขณะที่เดียวกันก็พึ่งพาผู้ให้บริการภายนอกสำหรับโซลูชันเทคโนโลยีที่ปรับขนาดได้และมีประสิทธิภาพ โดยวางตำแหน่งคลาวด์คอมพิวติ้งเป็นตัวขับเคลื่อนเทคโนโลยีที่สำคัญสำหรับธุรกิจร่วมสมัย

2. เครื่องมือการทำงานร่วมกันเสมือน

เครื่องมือการทำงานร่วมกันแบบเสมือนได้กลายมาเป็นปัจจัยส่งเสริมทางเทคโนโลยีที่ขาดไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการทำงานระยะไกลและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจแบบโลกาภิวัตน์ การศึกษาโดย Martins, Gilson และ Maynard (2004) ตรวจสอบผลกระทบของเครื่องมือการทำงานร่วมกันแบบเสมือนต่อการสื่อสารในทีมและประสิทธิภาพ การวิจัยเน้นย้ำว่าเครื่องมือเหล่านี้ ตั้งแต่การประชุมทางวิดีโอไปจนถึงแพลตฟอร์มการจัดการโครงการ มีบทบาทสำคัญในการเอาชนะอุปสรรคทางภูมิศาสตร์ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นระหว่างทีมที่กระจายตัวกัน เครื่องมือการทำงานร่วมกันแบบเสมือนอำนวยความสะดวกในการสื่อสารแบบเรียลไทม์ การแชร์เอกสาร และการประสานงานโครงการ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของทีมโดยรวม เนื่องจากองค์กรพึ่งพาการทำงานร่วมกันแบบเสมือนมากขึ้น ประสิทธิภาพของเครื่องมือเหล่านี้จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืน

วรรณกรรมทางวิชาการยังเน้นบทบาทของเครื่องมือการทำงานร่วมกันเสมือนในการส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และนวัตกรรม การศึกษาโดย Hertel, Geister และ Konradt (2005) ศึกษาอิทธิพลของการทำงานร่วมกันเสมือนจริงต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในทีม การวิจัยเน้นย้ำว่าเครื่องมือเหล่านี้มีส่วนช่วยในการสร้างพื้นที่ทำงานดิจิทัลที่ใช้ร่วมกัน ซึ่งพนักงานสามารถร่วมมือกันสร้างและเผยแพร่ความรู้ได้ ด้วยการจัดหาแพลตฟอร์มสำหรับการสื่อสารอย่างต่อเนื่องและแบ่งปันความคิด เครื่องมือการทำงานร่วมกันเสมือนมีส่วนช่วยในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมภายในองค์กร ในขณะที่องค์กรต่างๆ พยายามที่จะใช้ประโยชน์จากข้อมูลรวมของทีม การปรับใช้เชิงกลยุทธ์ของเครื่องมือการทำงานร่วมกันแบบเสมือนกลายเป็นตัวขับเคลื่อนทางเทคโนโลยีที่สำคัญสำหรับการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน นวัตกรรม และการสร้างองค์ความรู้

3. แพลตฟอร์มการจัดการโครงการ

แพลตฟอร์มการจัดการโครงการกลายเป็นตัวขับเคลื่อนเทคโนโลยีที่สำคัญ โดยปฏิบัติวิธีที่องค์กรวางแผน ดำเนินการ และติดตามโครงการ การศึกษาโดย Jugdev และ Müller (2005) สำรวจผลกระทบของเครื่องมือการจัดการโครงการต่อความสำเร็จของโครงการ การ

วิจัยเน้นย้ำถึงบทบาทของแพลตฟอร์มเหล่านี้ในการจัดหาพื้นที่รวมศูนย์สำหรับการวางแผนโครงการ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีส่วนช่วยให้การดำเนินโครงการมีประสิทธิภาพมากขึ้น แพลตฟอร์มการจัดการโครงการนำเสนอคุณสมบัติต่างๆ เช่น การติดตามงาน การแชร์เอกสาร และการสื่อสารแบบเรียลไทม์ ซึ่งอำนวยความสะดวกในการประสานงานระหว่างสมาชิกในทีมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยการใช้ประโยชน์จากเครื่องมือทางเทคโนโลยีเหล่านี้ องค์กรต่างๆ สามารถเพิ่มความโปร่งใสของโครงการ ลดความเสี่ยง และรับประกันว่าโครงการจะได้รับการส่งมอบตรงเวลาและอยู่ในขอบเขต

นอกจากนี้ วรรณกรรมทางวิชาการยังเน้นย้ำถึงความหมายที่กว้างขึ้นของแพลตฟอร์มการจัดการโครงการในผลการดำเนินงานขององค์กรและการดำเนินการเชิงกลยุทธ์ การศึกษาโดย Schwalbe (2018) เจาะลึกเรื่องการบูรณาการเครื่องมือการจัดการโครงการเข้ากับกลยุทธ์องค์กร การวิจัยเน้นย้ำว่าการปรับแพลตฟอร์มการจัดการโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์จะช่วยเพิ่มการตัดสินใจ การจัดสรรทรัพยากร และประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร การบูรณาการแพลตฟอร์มเหล่านี้ช่วยให้องค์กรจัดลำดับความสำคัญของโครงการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร และรักษาภาพรวมที่ชัดเจนของพอร์ตโฟลิโอของโครงการ ในขณะที่องค์กรต่างๆ ดำเนินธุรกิจในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ซับซ้อนและมีพลวัต แพลตฟอร์มการจัดการโครงการจึงโดดเด่นในฐานะเครื่องมือที่ขาดไม่ได้ในการบรรลุการจัดตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ ปรับปรุงผลลัพธ์ของโครงการ และขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่าภูมิทัศน์แบบไดนามิกของการเปลี่ยนแปลงที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีในองค์กรได้รับการตอกย้ำโดยบทบาทสำคัญที่มีในการประมวลผลแบบคลาวด์ เครื่องมือการทำงานร่วมกันเสมือน และแพลตฟอร์มการจัดการโครงการ การประมวลผลแบบคลาวด์ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานของวิวัฒนาการทางดิจิทัล โดยนำเสนอความยืดหยุ่นและความสามารถในการขยายขนาด ในขณะเดียวกันก็ลดความต้องการโครงสร้างพื้นฐานภายในที่กว้างขวางให้เหลือน้อยที่สุด เครื่องมือการทำงานร่วมกันแบบเสมือนกลายเป็นสิ่งจำเป็นในการส่งเสริมการสื่อสารและการแบ่งปันความรู้ที่ราบรื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสภาพแวดล้อมการทำงานระยะไกลและระดับโลก เครื่องมือเหล่านี้ไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพของทีมเท่านั้น แต่ยังมีส่วนช่วยในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องอีกด้วย นอกจากนี้ แพลตฟอร์มการจัดการโครงการได้ปฏิวัติการวางแผนและการดำเนินโครงการ โดยจัดให้มีพื้นที่รวมศูนย์สำหรับ

การประสานงานและการสื่อสาร ซึ่งจะช่วยเพิ่มความโปร่งใสและความสำเร็จของโครงการ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเหล่านี้ร่วมกันเป็นตัวอย่างองค์ประกอบที่สำคัญในกลยุทธ์องค์กร ส่งเสริมความคล่องตัว นวัตกรรม และความสำเร็จโดยรวมในภูมิทัศน์การแข่งขันในปัจจุบัน

ผลกระทบเชิงเปลี่ยนแปลงต่อการเป็นผู้นำและแนวทางการจัดการ

1. การปรับรูปแบบความเป็นผู้นำ

ผลกระทบด้านการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่มีต่อความเป็นผู้นำและแนวทางการจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปรับรูปแบบความเป็นผู้นำ เป็นเรื่องที่ต้องได้รับการตรวจสอบทางวิชาการ การศึกษาโดย Avolio, Walumbwa และ Weber (2009) สำรวจแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้ติดตาม อยู่ในตำแหน่งที่ดีในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสำหรับนวัตกรรมขององค์กรและการปรับปรุงประสิทธิภาพ การศึกษาเน้นย้ำว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพปรับรูปแบบความเป็นผู้นำของตนเพื่อใช้ประโยชน์จากเครื่องมือทางเทคโนโลยี ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายในองค์กร ในขณะที่เทคโนโลยียังคงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่ยอมรับรูปแบบความเป็นผู้นำที่ปรับเปลี่ยนได้จะมีความพร้อมที่ดีกว่าในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงบันดาลใจให้กับทีม และขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร

นอกจากนี้ งานวิจัยของ Bass และ Riggio (2006) ยังได้กล่าวถึงวิวัฒนาการของรูปแบบความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล โดยเน้นถึงความสำคัญของผู้นำที่ปรับตัวเข้ากับความต้องการของสถานที่ทำงานสมัยใหม่ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการเพิ่มขึ้นของการสื่อสารดิจิทัลและการทำงานร่วมกันแบบเสมือนทำให้ผู้นำต้องรวมองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเข้าไว้ในแนวทางปฏิบัติของตน ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนซึ่งมีลักษณะเฉพาะด้วยแนวทางที่มุ่งเน้นงานและการสื่อสารที่ชัดเจน ถูกมองว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดการความซับซ้อนของเวิร์กโฟลว์ดิจิทัล การปรับตัวนี้ต่อภัยความสัมพันธ์แบบไดนามิกระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเน้นย้ำถึงความจำเป็นที่ผู้นำจะต้องปลูกฝังแนวทางที่หลากหลายและมีความเกี่ยวข้องตามบริบทเพื่อตอบสนองต่อภูมิทัศน์การทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

2. ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ในสภาพแวดล้อมเสมือนจริง

ผลกระทบด้านการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่มีต่อความเป็นผู้นำและแนวทางการจัดการแสดงให้เห็นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรับรู้ถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมการทำงานเสมือนจริง การศึกษาของ Goleman (1998) ได้นำเสนอแนวคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ความฉลาดทางอารมณ์เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และจัดการอารมณ์ของตนเอง รวมถึงการเอาใจใส่และมีอิทธิพลต่ออารมณ์ของผู้อื่น ในสภาพแวดล้อมการทำงานเสมือนจริง ซึ่งมีการโต้ตอบแบบเห็นหน้ากันอย่างจำกัด บทบาทของความฉลาดทางอารมณ์จะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงสามารถรับมือกับความท้าทายของการสื่อสารทางไกล ส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทีม และจัดการกับความกังวลทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำความเข้าใจและการจัดการอารมณ์ในสภาพแวดล้อมเสมือนจริงมีส่วนช่วยปรับปรุงพลวัตของทีม การมีส่วนร่วมของพนักงาน และความสำเร็จโดยรวมขององค์กร

นอกจากนี้ งานวิจัยของ Côté และ Miners (2006) ยังเจาะลึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิผลของความเป็นผู้นำ การศึกษาเน้นย้ำถึงผลกระทบของความฉลาดทางอารมณ์ต่อผลลัพธ์ของความเป็นผู้นำต่างๆ รวมถึงประสิทธิภาพของทีมงาน พึงพอใจของพนักงาน และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ในสภาพแวดล้อมเสมือนจริง ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องพึ่งพาเครื่องมือสื่อสารแบบดิจิทัล ความฉลาดทางอารมณ์มีบทบาทสำคัญในการตีความสัญญาณที่ไม่ใช่คำพูด การจัดการความขัดแย้ง และสร้างความไว้วางใจ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์จะมีความพร้อมที่ดีกว่าในการรับมือกับความซับซ้อนของการเป็นผู้นำเสมือนจริง ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก และเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมของทีมงานเสมือนจริง

3. บทบาทของผู้จัดการในฐานะผู้อำนวยความสะดวก

ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อแนวทางปฏิบัติด้านความเป็นผู้นำและการจัดการตอกย้ำถึงการเปลี่ยนแปลงไปสู่บทบาทที่อำนวยความสะดวกมากขึ้นสำหรับผู้จัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน นวัตกรรม และการเสริมสร้างศักยภาพของพนักงาน การศึกษาโดย Bennis และ Nanus (1985) แนะนำแนวคิดของ "ผู้จัดการอำนวยความสะดวก" โดยเน้นความสำคัญของผู้จัดการในฐานะผู้อำนวยความสะดวกที่เอื้ออำนวยและ

สนับสนุนทีมของตน ในบริบทของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของสถานที่ทำงาน บทบาทการอำนวยความสะดวกนี้มีความสำคัญยิ่ง ผู้จัดการฝ่ายอำนวยความสะดวกมุ่งเน้นไปที่การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิด เห็นคุณค่าของมุมมองที่หลากหลาย และมอบอำนาจให้พนักงานมีส่วนร่วมในทักษะและแนวคิดที่เป็นเอกลักษณ์ของตน ด้วยการทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้จัดการจะส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการปรับตัว โดยปรับแนวทางการเป็นผู้นำให้สอดคล้องกับลักษณะการทำงานร่วมกันและไดนามิกของสภาพแวดล้อมการทำงานสมัยใหม่

นอกจากนี้ งานเขียนทางวิชาการ เช่นงานของ Mintzberg (1973) แสดงให้เห็นว่ามุมมองแบบดั้งเดิมของผู้จัดการในฐานะผู้ควบคุมคำสั่งกำลังพัฒนาไปสู่รูปแบบการทำงานร่วมกันและอำนวยความสะดวกมากขึ้น ในขณะที่องค์กรต่างๆ ต้องต่อสู้กับความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและความซับซ้อนของพนักงานในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้จัดการก็ถูกมองว่าเป็นผู้อำนวยความสะดวกมากขึ้นเรื่อยๆ ที่ช่วยให้เกิดการดำเนินงานร่วมกันข้ามสายงาน การแบ่งปันความรู้ และนวัตกรรม บทบาทอำนวยความสะดวกนี้เกี่ยวข้องกับการสร้างแพลตฟอร์มสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิด ส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของในหมู่สมาชิกในทีม และส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ด้วยวิธีนี้ ผู้จัดการมีส่วนทำให้เกิดความคล่องตัวและประสิทธิผลขององค์กรโดยการนำรูปแบบความเป็นผู้นำที่อำนวยความสะดวกซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของแนวทางปฏิบัติในการทำงานร่วมสมัย

สรุปการนำทางภูมิทัศน์แบบไดนามิกของความเป็นผู้นำในการเผชิญกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต้องใช้ความเข้าใจที่เหมาะสมยิ่งและแนวทางการปรับตัว การวิจัยเน้นย้ำถึงบทบาทสำคัญของผู้หน้าที่สามารถเปลี่ยนรูปแบบความเป็นผู้นำของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประโยชน์จากเครื่องมือทางเทคโนโลยีเพื่อนวัตกรรมและความสำเร็จขององค์กร ความฉลาดทางอารมณ์ปรากฏเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมเสมือนจริง ซึ่งผู้นำต้องตีความสัญญาณที่ไม่ใช่คำพูด จัดการความขัดแย้ง และสร้างความไว้วางใจ นอกจากนี้ บทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้จัดการในฐานะผู้อำนวยความสะดวกเน้นถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การสื่อสารแบบเปิด และการเสริมสร้างศักยภาพของพนักงาน ในขณะที่องค์กรต้องต่อสู้กับความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ผู้นำและผู้จัดการจำเป็นต้องนำรูปแบบที่ปรับเปลี่ยนได้และอำนวยความสะดวกมาใช้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม และนวัตกรรม โดยปรับแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของภูมิทัศน์การทำงานร่วมสมัย

แนวโน้มและผลกระทบในอนาคต

1. การบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ในองค์กรเสมือนจริง

แนวโน้มในอนาคตในองค์กรเสมือนจริงซึ่งไปที่การบูรณาการที่สำคัญของปัญญาประดิษฐ์ (AI) ซึ่งเป็นการกำหนดวิธีการดำเนินงานและการตัดสินใจของหน่วยงานเหล่านี้ การวิจัยโดย Brynjolfsson และ McAfee (2017) สำรวจผลกระทบของ AI ที่มีต่ออนาคตของการทำงาน โดยเน้นศักยภาพของ AI ในการเพิ่มผลผลิต ทำให้งานประจำเป็นแบบอัตโนมัติ และเพิ่มขีดความสามารถของมนุษย์ ในบริบทขององค์กรเสมือนจริง การบูรณาการของ AI สามารถปรับปรุงการดำเนินงาน เพิ่มประสิทธิภาพเวิร์กโฟลว์ และมีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ผู้ช่วยเสมือนอัจฉริยะ อัลกอริธึมการเรียนรู้ของเครื่อง และกระบวนการอัตโนมัติมีแนวโน้มที่จะกลายเป็นองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกัน การจัดการข้อมูล และการปรับตัวขององค์กรภายในสภาพแวดล้อมเสมือนจริงที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ การบูรณาการ AI ในองค์กรเสมือนจริงยังส่งผลต่อความเป็นผู้นำและแนวปฏิบัติด้านการจัดการอีกด้วย การศึกษาโดย Van den Heuvel และ Bondarouk (2017) กล่าวถึงบทบาทของ AI ในการเปลี่ยนแปลงฟังก์ชันดั้งเดิมของผู้จัดการ โดยแนะนำแนวคิดต่างๆ เช่น "ผู้นำหุ่นยนต์" และ "การจัดการอัลกอริทึม" การวิจัยชี้ให้เห็นว่าระบบ AI สามารถช่วยในการตัดสินใจ การติดตามประสิทธิภาพ และการจัดการผู้มีความสามารถ ในขณะที่องค์กรเสมือนจริงยังคงใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสำหรับการทำงานร่วมกันจากระยะไกลและการจัดการโครงการ AI จึงพร้อมที่จะมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพฟังก์ชันการจัดการ นำเสนอข้อมูลเชิงลึก และมีส่วนร่วมในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผลกระทบของการรวม AI ในองค์กรเสมือนจริงขยายไปไกลกว่าประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพื่อกำหนดลักษณะของความเป็นผู้นำใหม่ ทำให้เกิดความท้าทายและโอกาสใหม่ๆ ในการจัดการทีมเสมือนจริงที่ปรับปรุงด้วย AI

2. การกำหนดอนาคตแรงงาน

แนวโน้มในอนาคตในการกำหนดรูปแบบกำลังคนบ่งบอกถึงวิวัฒนาการแบบไดนามิกที่ได้รับอิทธิพลจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงด้านประชากรศาสตร์ และกระบวนการที่การทำงานที่เปลี่ยนไป การศึกษาโดย Carnevale, Smith และ Melton (2011) สำรวจผลกระทบของแนวโน้มเหล่านี้ต่อกำลังแรงงานในอนาคต โดยเน้นความต้องการที่เพิ่มขึ้น

สำหรับแรงงานที่มีทักษะสูงและปรับตัวได้ การวิจัยเน้นย้ำถึงบทบาทที่สำคัญของการศึกษาและการฝึกอบรมในการเตรียมบุคคลให้พร้อมสำหรับลักษณะการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากพนักงานมีความเป็นสากลมากขึ้นและขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี บุคคลจำเป็นต้องพัฒนาชุดทักษะที่หลากหลายซึ่งรวมถึงทักษะด้านดิจิทัล การแก้ปัญหา และการสื่อสาร นายจ้างและสถาบันการศึกษาจะมีบทบาทสำคัญในการจัดโอกาสในการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของตลาดงาน เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรในอนาคตจะเพียงพอพร้อมไปด้วยความสามารถที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จในภูมิภาคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้ คาดว่าพนักงานในอนาคตจะเห็นความสำคัญที่เพิ่มขึ้นในการจัดการการทำงานระยะไกลและยืดหยุ่น การวิจัยโดย Parker, Wall และ Jackson (2017) กล่าวถึงการเพิ่มขึ้นของ "gig Economy" และผลกระทบต่อธรรมชาติของงาน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าองค์กรต่างๆ มีแนวโน้มที่จะปรับใช้โมเดลการจ้างงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น โดยผสมผสานระหว่างพนักงานแบบดั้งเดิม คนทำงานอิสระ และพนักงานที่ทำงานนอกสถานที่ การเปลี่ยนแปลงนี้มีผลกระทบต่อการจัดการบุคลากร เนื่องจากผู้นำจะต้องรับมือกับความท้าทายในการประสานงานและนำทีมที่กระจายตัวตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ นอกจากนี้ยังนำเสนอโอกาสสำหรับบุคคลในการมีส่วนร่วมในโครงการที่หลากหลายและพัฒนาอาชีพในพอร์ตโฟลิโอ เนื่องจากภาพรวมของบุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การทำความเข้าใจและการปรับตัวให้เข้ากับแนวโน้มเหล่านี้จึงมีความจำเป็นสำหรับองค์กรและบุคคล

3. ข้อพิจารณาด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

แนวโน้มในอนาคตในองค์กรเสมือนจริงนำมาซึ่งข้อพิจารณาด้านกฎระเบียบและกฎหมายที่เป็นส่วนสำคัญในการรับรองหลักปฏิบัติด้านจริยธรรมและการปฏิบัติตามข้อกำหนดการศึกษาโดย Zohar (2010) เน้นถึงความสำคัญของการจัดการข้อกังวลทางกฎหมายและจริยธรรมในบริบทของการเตรียมงานเสมือนจริง การวิจัยกล่าวถึงประเด็นต่างๆ เช่น ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา และกฎระเบียบในการจ้างงานในพื้นที่ทำงานเสมือนจริง เนื่องจากองค์กรต่างๆ พึ่งพาทีมเสมือนจริงและการทำงานร่วมกันจากระยะไกลมากขึ้น การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่บังคับใช้จึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นในการลดความเสี่ยงทางกฎหมายและรับรองสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยุติธรรมและปลอดภัย กรอบการกำกับดูแลในอนาคตมีแนวโน้มที่จะต้องปรับให้เข้ากับลักษณะของการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยให้แนวทางที่ชัดเจนสำหรับองค์กรเสมือนในการจัดการกับความซับซ้อนทางกฎหมาย

นอกจากนี้ ลักษณะขององค์กรเสมือนระดับโลกยังทำให้เกิดข้อพิจารณาทางกฎหมายข้ามพรมแดนซึ่งต้องได้รับการดูแลอย่างระมัดระวัง การวิจัยโดย De Wispelaere และ Vos (2016) สำรวจความท้าทายในการควบคุมการจัดการการทำงานเสมือนจริงข้ามพรมแดน การศึกษานี้กล่าวถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภาษี เขตอำนาจศาล และการปฏิบัติตามกรอบกฎหมายที่หลากหลาย เนื่องจากองค์กรเสมือนจริงดำเนินงานข้ามเขตอำนาจศาลที่แตกต่างกัน แนวโน้มด้านกฎระเบียบในอนาคตอาจเกี่ยวข้องกับความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อสร้างบรรทัดฐานทางกฎหมายที่เป็นมาตรฐานสำหรับงานเสมือนจริง การทำความเข้าใจและจัดการกับข้อพิจารณาด้านกฎระเบียบและกฎหมายเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเติบโตที่ยั่งยืนขององค์กรเสมือนจริง โดยรับประกันว่าองค์กรจะดำเนินงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมายและรักษามาตรฐานทางจริยธรรมในการมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ

สรุปแนวโน้มที่คาดการณ์ไว้ในองค์กรเสมือนจริงเน้นย้ำถึงผลกระทบด้านการเปลี่ยนแปลงของปัญญาประดิษฐ์ (AI) การเปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนแปลงไปของพนักงานในอนาคต และข้อพิจารณาที่สำคัญในด้านกฎระเบียบและกฎหมาย การบูรณาการของ AI พร้อมทั้งจะปรับโฉมภูมิทัศน์การดำเนินงานขององค์กรเสมือนจริง เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การทำงานอัตโนมัติ และมีอิทธิพลต่อแนวทางปฏิบัติของผู้นำ เมื่อทีมเสมือนจริงแพร่หลายมากขึ้น พนักงานก็ถูกคาดหวังให้ปรับตัวเข้ากับโครงสร้างการทำงานระยะไกลที่ยืดหยุ่น ซึ่งต้องใช้ชุดทักษะที่หลากหลาย นายจ้างและสถาบันการศึกษามีบทบาทสำคัญในการเตรียมบุคคลให้พร้อมสำหรับภูมิทัศน์การทำงานในอนาคต ข้อพิจารณาด้านกฎระเบียบและกฎหมายทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับโลกเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับองค์กรเสมือนในการรับมือกับความท้าทายด้านจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันแบบเสมือน การปรับตัวให้เข้ากับแนวโน้มเหล่านี้จะไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรเท่านั้น แต่ยังสามารถนำเสนอโอกาสใหม่ๆ สำหรับนวัตกรรมและการเติบโตภายในขอบเขตแบบไดนามิกของการทำงานเสมือนจริง



แผนภาพ 1 การสังเคราะห์ความเชื่อมโยงขององค์กรเสมือนจริง

บทสรุป

การสำรวจพลวัตของการจัดการได้เผยให้เห็นวิวัฒนาการทางประวัติศาสตร์จากแบบจำลองแบบดั้งเดิมไปจนถึงความต้องการที่จำเป็นสำหรับแนวทางที่เป็นนวัตกรรมใหม่เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดจากการหยุดชะงักทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงความคาดหวังของพนักงาน การทบทวนโมเดลการจัดการแบบดั้งเดิม ความท้าทายที่องค์กรทั่วไปต้องเผชิญ และการเรียกร้องให้มีความยืดหยุ่นและการทำงานร่วมกันทางไกล เน้นย้ำถึงความจำเป็นสำหรับองค์กรในการปรับตัวและยอมรับกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม การอภิปรายยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของการบูรณาการเทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล และการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการนำทางความซับซ้อนของภูมิทัศน์ธุรกิจร่วมสมัย

ผลกระทบต่ออนาคตของพลวัตการจัดการมีความชัดเจน: องค์กรต่างๆ จะต้องเปิดรับความยืดหยุ่น นวัตกรรม และการบูรณาการเทคโนโลยีในเชิงรุก เพื่อให้เจริญเติบโตในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาที่คาดการณ์ไว้ในเทคโนโลยีเกิดใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ บล็อกเชน และความเป็นจริงเสมือน เน้นย้ำถึงความจำเป็นที่องค์กรต่างๆ จะต้องปรับตัวให้เข้ากับแนวโน้มเหล่านี้ และรวมเข้ากับการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลงไปสู่การตัดสินใจแบบกระจายอำนาจและการรับรู้ถึงความสำคัญของการดำเนิน

ธุรกิจที่ยั่งยืนและรับผิดชอบต่อสังคม ยังส่งสัญญาณการเปลี่ยนแปลงในค่านิยมและลำดับความสำคัญขององค์กรอีกด้วย

ผลการวิจัยเรียกร้องให้องค์กรต่างๆ เรียกร้องให้ดำเนินการโดยให้ความสำคัญกับความสามารถในการปรับตัว การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และกรอบความคิดแบบก้าวหน้า การยอมรับการจัดการการทำงานที่ยืดหยุ่น การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี และการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมถือเป็นสิ่งจำเป็น องค์กรควรแสวงหาการบูรณาการเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ ใช้ประโยชน์จากโซลูชันดิจิทัล และมอบอำนาจให้กับพนักงานผ่านการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ นอกจากนี้ ความมุ่งมั่นต่อความยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคมควรถูกถักทอเป็นโครงสร้างของกลยุทธ์องค์กร ด้วยการเอาใจใส่คำกระตุ้นการตัดสินใจนี้ องค์กรต่างๆ จึงสามารถวางตำแหน่งตนเองในฐานะองค์กรที่มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น และตอบสนองได้ดี ซึ่งพร้อมสำหรับความสำเร็จในภูมิภาคที่เปลี่ยนแปลงไปของพลวัตการจัดการ

ดังนั้นอนาคตของพลวัตการจัดการขึ้นอยู่กับความเต็มใจขององค์กรที่จะพัฒนาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และนำทางเชิงกลยุทธ์ในจุดบรรจบของเทคโนโลยี พลวัตของพนักงาน และความคาดหวังของสังคม ในขณะที่องค์กรต่างๆ เริ่มต้นการเดินทางครั้งนี้ พวกเขาไม่เพียงแต่ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง แต่ยังกำหนดโครงร่างของภูมิภาคธุรกิจในอนาคตอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- Armbrust, M., Fox, A., Griffith, R., Joseph, A.D., Katz, R., Konwinski, A., & Zaharia, M. (2010). A View of Cloud Computing. *Communications of the ACM*, 53(4), 50–58. doi:10.1145/1721654.1721672
- Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., & Weber, T.J. (2009). Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421–449. doi:10.1146/annurev.psych.60.110707.163621
- Bakker, A.B., & Albrecht, S.L. (2018). Work Engagement: Current Trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. doi:10.1108/cdi-10-2017-0198.
- Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Psychology Press.

- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: Strategies for Taking Charge*. Harper & Row.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z.J. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. doi:10.1093/qje/qju032
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2017). The Business of Artificial Intelligence: What It Can — and Cannot — Do for Your Organization. *Harvard Business Review*, 95(1), 105–113.
- Brynjolfsson, E., Hitt, L.M., & Kim, H.H. (2011). Strength in Numbers: How Does Data-Driven Decisionmaking Affect Firm Performance? *SSRN Electronic Journal*. doi:10.2139/ssrn.1819486.
- Carnevale, A.P., Smith, N., & Melton, M. (2011). *STEM*. Washington, DC: Georgetown University Center on Education and the Workforce.
- Choudhury, V., & Sabherwal, R. (2014). Information System Infrastructure and Digitalization within Business Networks: A Review and Agenda for Future Research. *Information Systems Research*, 25(3), 733–756. doi:10.1287/isre.2014.0531.
- Christensen, C.M. (1997). *The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail*. Harvard Business Review Press.
- Côté, S., & Miners, C. T. H. (2006). Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence, and Job Performance. *Administrative Science Quarterly*, 51(1), 1–28. doi:10.2189/asqu.51.1.1.

- Dark, N., & Harris, L. (2018). Information Security and Privacy in the Networked Workplace: An Exploration of Factors That Impact Employee Compliance. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 5(2), 160–184. doi:10.1108/joepp-11-2017-0073.
- Davenport, T.H. (1993). Process Innovation: Reengineering Work Through Information Technology. *Harvard Business Review*, 71(5), 86–93.
- De Wispelaere, R.D., & Vos, D.S. (2016). Regulating Cross-Border Telework: An Impossible Task? *International Labour Review*, 155(2), 203–225. doi:10.1111/ilr.12016.
- Dhillon, G., & Moores, T.T. (2001). *Internet Security: Cryptographic Principles, Algorithms, and Protocols*. John Wiley & Sons.
- Drucker, P.F. (1954). *The Practice of Management*. Harper & Brothers.
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. New Society Publishers.
- Fayol, H. (1916). *General and Industrial Management*. Pitman.
- Fomenko, E.V., Luneva, T., & Nikitin, E.V. (2021). Role and functions of virtual organizations in context of COVID-19 pandemic. 2021(3):37-43. doi: 10.24143/2073-5537-2021-3-37-43
- Golden, T. D., & Gajendran, R. S. (2019). Unpacking the Role of a Telecommuting Orientation for Organizational Telecommuting Success: An Empirical Investigation. *The Journal of Applied Psychology*, 104(4), 541–556. doi:10.1037/apl0000367.
- Goleman, D. (1998). What Makes a Leader? *Harvard Business Review*, 76(6), 93–102.
- Hertel, G., Geister, S., & Konradt, U. (2005). Managing Virtual Teams: A Review of Current Empirical Research. *Human Resource Management Review*, 15(1), 69–95. doi:10.1016/j.hrmmr.2005.01.002.

- Hertel, G., Geister, S., & Konradt, U. (2017). Managing Virtual Teams: A Review of Current Empirical Research. *Human Resource Management Review*, 27(3), 478–490. doi:10.1016/j.hrmr.2016.10.006.
- Hinds, P.J., & Cramton, C.D. (2014). Collaborative Technologies and the Changing Nature of Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 315–343. doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091228.
- Jugdev, K., & Müller, R. (2005). A Retrospective Look at Our Evolving Understanding of Project Success. *Project Management Journal*, 36(4), 19–31. doi:10.1177/875697280503600404
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing More with Less? Flexible Working Practices and the Intensification of Work. *Human Relations*, 63(1), 83–106. doi:10.1177/0018726709349194
- Laudon, K.C., & Laudon, J.P. (2016). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*. Pearson.
- Lipnack, J., & Stamps, J. (1997). *Virtual Teams: Reaching Across Space, Time, and Organizations with Technology*. John Wiley & Sons.
- Mankins, M., & Garton, E. (2005). Stop Wasting Valuable Time. *Harvard Business Review*, 83(4), 62–71.
- Martins, L.L., Gilson, L.L., & Maynard, M.T. (2004). Virtual Teams: What Do We Know and Where Do We Go From Here? *Journal of Management*, 30(6), 805–835. doi:10.1016/j.jm.2004.05.001
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrialized Civilization*. Macmillan.
- Men, R.L., & Stacks, D.W. (2014). The Impact of Communication Effectiveness and Service Quality on Relationship Commitment in Consumer, Professional Services. *Journal of Professional Services Marketing*, 32(2), 130–148. doi:10.1080/15332752.2014.922431
- Mintzberg, H. (1973). *The Nature of Managerial Work*. Harper & Row.

- Nielsen, J.F., & Nielsen, S. (2014). Decentralization, Autonomy, and Innovation: An Inquiry into the Innovation Effects of Decentralization and Employee Participation. *Industry and Innovation*, 21(6), 455–474. doi:10.1080/13662716.2014.959348
- O'Reilly, C.A., & Tushman, M.L. (2004). The Ambidextrous Organization. *Harvard Business Review*, 82(4), 74–83.
- Parker, S.K., Wall, T.D., & Jackson, P.R. (2017). That's Not My Job: Developing Flexible Employee Work Orientations. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 291–313. doi:10.1002/job.2116.
- Powell, A., Piccoli, G., & Ives, B. (2004). Virtual Teams: A Review of Current Literature and Directions for Future Research. *ACM SIGMIS Database*, 35(1), 6–36. doi:10.1145/974491.974495.
- Rezazadeh, H., & Molaei, H. (2018). The relationship between the degree of organization's virtualization and the organizational ability. *Management Science Letters*, 8(6):619-630. doi: 10.5267/J.MSL.2018.4.029
- Salas, E., Tannenbaum, S.I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K.A. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101. doi:10.1177/1529100612436661
- Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. Crown Business.
- Schwalbe, K. (2018). *Information Technology Project Management*. Cengage Learning.
- Stefan, H., & Fayzullin, R. (2020). The organizational concept of the virtual corporation and its integration into Industry 4.0. *5(3):132-137*.
- Taylor, F.W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers.
- Twenge, J.M., Campbell, S.M., & Freeman, E.C. (2012). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic

Values Decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117–1142.
doi:10.1177/0149206311419687.

Van den Heuvel, M., & Bondarouk, T. (2017). From "Old" to "New" Governance: The Need for Digital Literacy in the Boardroom. In *Handbook of Research on Board Governance* (pp. 327–347). Edward Elgar Publishing.
doi:10.4337/9781783475892.00023.

Vrba, J. (2023). Unleashing the Potential in Virtual World: Opportunities and Challenges for Non-profit and Education. *International Journal of Culture and Education*, 1(2). <https://doi.org/10.59600/ijcae.v1i2.8>

Zohar, D. (2010). Ten Essential Areas of Responsibility That Most HR Practitioners Neglect: A Review. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 1109–1130.
doi:10.1080/09585191003778888