

การปฏิวัติประสิทธิภาพ: ผลกระทบขององค์กรเสมือนจริงต่อการเปลี่ยนแปลง

พลศาสตร์การจัดการ

Revolutionizing Efficiency: The Impact of Virtual Organizations
on Transforming Management Dynamics

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ

สัญญา เคนาภูมิ*

พระครูปลัดอำนาจ จิตรมโน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*

Chakkree Sricharumethiyan

Sanya Kenaphoom*

Phrakrupalat Amnat Jitman

Mahamakut Buddhist University Isan Campus

Rajabhat Maha Sarakham University*

E-mail: chakkree.sri@mbu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5522-5117>

E-mail: zumsa_17@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9833-4759>*

E-mail: jitmanss26@gmail.com

วันที่รับบทความ: 27 พฤศจิกายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 6 ธันวาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 7 ธันวาคม 2566

Received: November 27, 2023; Revised: December 6, 2023; Accepted: December 7, 2023

บทคัดย่อ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรเสมือนจริงถือกำเนิดขึ้นในทศวรรษ 1990 เพื่อเป็นโซลูชันในการจัดการกับความท้าทายและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ บทความนี้กล่าวถึงการปฏิวัติประสิทธิภาพและผลกระทบขององค์กรเสมือนจริงในการเปลี่ยนแปลงพลวัตการจัดการ องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวและวางแผนสำหรับอนาคตเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของภูมิทัศน์ทางเทคโนโลยี ในอดีต องค์กรต่างๆ อาศัยกลยุทธ์ต่างๆ เช่น การผูกขาดเพื่อความอยู่รอด แต่ในยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศ จะต้องรวดเร็วและตอบสนองความต้องการของลูกค้า องค์กรเสมือนจริงถูกสร้างขึ้นโดยความร่วมมือของหลายองค์กร โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและความสะดวกสบาย องค์กรเหล่านี้ต้องการความยืดหยุ่น การตอบสนอง และความคุ้มค่าเพื่อการเติบโตในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน

คำสำคัญ: การประยุกต์; องค์กรเสมือนจริง; เพิ่มประสิทธิภาพ

Abstract

The concept of virtual organizations emerged in the 1990s as a solution to address challenges and leverage information technology. The paper discusses the revolutionizing efficiency and impact of virtual organizations on transforming management dynamics. Organizations need to adapt and plan for the future in order to respond to the rapid changes in the technological landscape. In the past, organizations relied on strategies such as monopolies to survive, but in the age of information technology, they need to be fast and responsive to meet customer demands. Virtual organizations are created through the collaboration of multiple organizations, leveraging information technology for efficient communication and convenience. These organizations require flexibility, responsiveness, and cost-effectiveness to thrive in the current business environment.

Keywords: Application; Virtual Organization; Increase Efficiency

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันและต่อเนื่องของสภาพแวดล้อมขององค์กร ทำให้องค์กรต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานประจำวันและจำเป็นต้องเตรียมวางแผนสำหรับอนาคตที่ยังไม่มาถึงเอาไว้ล่วงหน้า ในอดีตที่ผ่านมาองค์กรต่าง ๆ มักจะมีกลยุทธ์ในการรักษาความอยู่รอดในการดำเนินการต่าง ๆ โดยการผูกขาด (Monopoly) แต่ปัจจุบันในโลกเทคโนโลยีสารสนเทศ (Age of Information Technology: AIT) กลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจขององค์กรจะสามารถอยู่รอดได้ต้องมีความรวดเร็วในการผลิต บริการ การตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า และการตัดสินใจ แรงกดดันทั้งด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้องค์กรต้องปรับตัวหันมาจัดการกับโครงสร้างขององค์กรใหม่ เป็นองค์กรที่มีความรวดเร็ว ยืดหยุ่น ค่าใช้จ่ายที่ต่ำ จำนวนพนักงานน้อยลง เปลี่ยนจากการผลิตแบบมวลรวม (Mass production) เป็นการผลิตในจำนวนที่พอเหมาะแต่สามารถตอบสนองความต้องการต่อลูกค้าแต่ละคน บทบาทและหน้าที่บางส่วนของหน่วยงานอาจหมดความจำเป็นในการใช้คนทำหน้าที่ เช่น การส่งจดหมายทางไปรษณีย์สามารถแทนที่ได้โดยการใช้อินเทอร์เน็ตแทน (เรวัต แสงสุริยงค์, 2547; รัตนารักษ์ แวกระโทก, 2555)

องค์กรเสมือนจริง หมายถึง องค์กรที่ก่อตั้งขึ้นผ่านการบูรณาการของหลายองค์กรเพื่อใช้ประโยชน์จากข้อดีของแต่ละองค์กร ก่อตั้งขึ้นโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสารที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ องค์กรเสมือนจริงถูกสร้างขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและความต้องการความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพ พวกเขาพึ่งพาพนักงานที่เน้นความรู้และมุ่งหวังที่จะได้รับความได้เปรียบทางการแข่งขันในตลาด แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรเสมือนจริงถือ

กำเนิดขึ้นในทศวรรษ 1990 และถูกมองว่าเป็นวิธีการแก้ปัญหาความท้าทายที่ทั้งบริษัทขนาดใหญ่และขนาดเล็กต้องเผชิญ เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญในองค์กรเสมือนจริง ช่วยให้สามารถควบคุมพนักงานได้อย่างใกล้ชิด เปลี่ยนแปลงได้ทันที และรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประมวลผลแบบกริดซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประมวลผลแบบกระจาย มักใช้ในองค์กรเสมือนเพื่อแบ่งปันทรัพยากรและดำเนินงานที่ซับซ้อน (Rezazadeh, H., & Molaei, H. 2018; Fomenko, E.V., Luneva, T., & Nikitin, E.V. 2021; Stefan, H., & Fayzullin, R. 2020; Demirel, D. 2017; Prema, J., & Loyd, B.L. 2015)

องค์กรเสมือนจริง (Virtual Organization) จึงเป็นองค์กรที่เสมือนว่ามีการบริหารและดำเนินงานเพื่อผลิตสินค้าและบริการต่างๆ ด้วยตนเอง แต่ด้วยข้อเท็จจริงแล้วกลับมอบให้องค์กรอื่นๆ ดำเนินการผลิตสินค้าและบริการต่างๆ แทนตนเอง โดยองค์กรจะทำหน้าที่เพียงควบคุมคุณภาพเพื่อให้เกิดมาตรฐานเดียวกัน โดยที่องค์กรไม่จำเป็นต้องมีหน่วยงานย่อยภายในองค์กรมาดำเนินการเลย เพราะงานต่างๆ ได้ให้องค์กรอื่นๆ ดำเนินการให้แทนทั้งหมด เพียงแต่มอบหน้าที่ให้แก่หน่วยงานย่อยภายในคอยกำกับดูแลด้านคุณภาพ เช่น มอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กำกับดูแลการให้บริการสวัสดิการที่ว่าจ้างจากบริษัทภายนอก เป็นต้น (เทพศักดิ์ บุญรัตน์, 2553; รัตนภรณ์ แวกระโทก, 2555)

องค์กรเสมือนจริงแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ในโครงสร้างสถานที่ทำงานแบบดั้งเดิม โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อสร้างทีมที่ยืดหยุ่นและกระจายตัวตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรเสมือนจริงเกิดขึ้นพร้อมกับวิวัฒนาการของเทคโนโลยีการสื่อสาร ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันโดยไม่คำนึงถึงความใกล้ชิดทางกายภาพ ในองค์กรเสมือนจริง พนักงานมักจะสื่อสารและทำงานร่วมกันผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งหลุดพ้นจากข้อจำกัดของสถานที่ตั้งทางกายภาพแบบรวมศูนย์ (Mowshowitz, 2002) การออกจากโมเดลในสำนักงานแบบเดิม ๆ นี้มีผลกระทบต่องานจัดระเบียบประสานงาน และดำเนินการงาน การทำความเข้าใจเบื้องหลังขององค์กรเสมือนจริงเกี่ยวข้องกับการสำรวจว่าความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการเพิ่มขึ้นของโครงสร้างเครือข่ายที่ยืดหยุ่นเหล่านี้ได้อย่างไร

การถือกำเนิดของอินเทอร์เน็ตและการพัฒนาเทคโนโลยีการทำงานร่วมกันในเวลาต่อมา ถือเป็นส่วนสำคัญในการจัดตั้งและการทำงานขององค์กรเสมือนจริง ความสามารถในการเชื่อมต่อได้ทันทีและแบ่งปันข้อมูลข้ามพรมแดนได้เปลี่ยนวิธีที่ทีมทำงานร่วมกันและดำเนินธุรกิจ การวิจัยโดย Mowshowitz (2002: 53) เน้นบทบาทของเทคโนโลยีในการเปิดใช้งานองค์กรเสมือนจริง โดยระบุว่า “โครงสร้างพื้นฐานข้อมูลและการสื่อสารของอินเทอร์เน็ตเป็นรากฐานทางเทคนิคสำหรับการสร้างองค์กรเสมือนจริง” องค์กรเสมือนจริงใช้ประโยชน์จากแพลตฟอร์มดิจิทัล การประมวลผลแบบคลาวด์ และเครื่องมือการทำงานร่วมกันอื่นๆ เพื่อเอาชนะอุปสรรคทางภูมิศาสตร์ ช่วยให้มีความยืดหยุ่นในการทำงานแบบไดนามิกและตอบสนองมากขึ้น

นอกจากนี้ พื้นหลังเกี่ยวกับองค์กรเสมือนจริงเกี่ยวข้องกับการตระหนักถึงผลกระทบของโลกาภิวัตน์และลักษณะการเปลี่ยนแปลงของงานในโครงสร้างองค์กร เมื่อธุรกิจขยายตัวไปทั่วโลก ความต้องการความยืดหยุ่นในโครงสร้างทีมจึงมีความสำคัญ องค์กรเสมือนจริงช่วยให้บริษัทต่างๆ สามารถเข้าถึงกลุ่มผู้

ความสามารถที่หลากหลาย โดยไม่คำนึงถึงข้อจำกัดทางภูมิศาสตร์ ส่งเสริมนวัตกรรมและความสามารถในการปรับตัว สิ่งนี้สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าองค์กรเสมือนจริงไม่เพียงแต่ตอบสนองต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังถูกหล่อหลอมจากความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เป็นสากลและเชื่อมโยงถึงกัน (Powell, Piccoli, & Ives, 2004) การทำความเข้าใจภูมิหลังนี้ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรที่ต้องการใช้ประโยชน์จากโครงสร้างเสมือนจริง และจัดการกับความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่นี้

อย่างไรก็ตามองค์กรเสมือนจริงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในธุรกิจสมัยใหม่อยู่ที่ความสามารถในการรับมือกับความท้าทายและใช้ประโยชน์จากโอกาสที่นำเสนอโดยภูมิทัศน์ธุรกิจร่วมสมัย องค์กรเสมือนจริงนำเสนอแนวทางการทำงานที่ยืดหยุ่นและมีพลวัตซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของเศรษฐกิจโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การวิจัยระบุว่าความสามารถในการสร้างทีมเสมือนจริงและทำงานร่วมกันข้ามขอบเขตทางภูมิศาสตร์เป็นข้อได้เปรียบเชิงกลยุทธ์สำหรับองค์กรที่ต้องการเจาะกลุ่มผู้มีความสามารถที่หลากหลาย และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดอย่างมีประสิทธิภาพ (Powell, Piccoli, & Ives, 2004) ในบริบทของธุรกิจยุคใหม่ ซึ่งความคล่องตัวและนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ องค์กรเสมือนจริงเป็นแพลตฟอร์มสำหรับการทำงานร่วมกันและการปรับตัวที่ดีขึ้น

ที่สำคัญยิ่งคือองค์กรเสมือนจริงยังสนับสนุนความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมโดยการลดความจำเป็นในการเดินทางและโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ การใช้โมเดลการทำงานเสมือนจริงสอดคล้องกับเป้าหมายความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่กว้างขึ้นในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ด้วยการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีการสื่อสารแบบดิจิทัล องค์กรต่างๆ สามารถลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์และมีส่วนร่วมในระบบนิเวศทางธุรกิจที่ยั่งยืนมากขึ้น (Jackson & Ruderman, 1999) ความสำคัญขององค์กรเสมือนจริงในธุรกิจยุคใหม่ขยายไปไกลกว่าประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยครอบคลุมถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมของผู้บริโภคและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ใส่ใจต่อสังคม

ลักษณะขององค์กรเสมือนจริง

องค์กรเสมือนจริงโดดเด่นด้วยความยืดหยุ่น การกระจายอำนาจ และการทำงานร่วมกันที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี เป็นตัวแทนของรูปแบบการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างธุรกิจในยุคสมัยใหม่ ต่างจากการตั้งค่าแบบมีหน้าร้านแบบดั้งเดิม องค์กรเสมือนใช้ประโยชน์จากแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อรวบรวมทีมที่กระจายตัวตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ช่วยให้เกิดการสื่อสารและการประสานงานที่ราบรื่น จุดเด่นที่สำคัญขององค์กรเสมือนจริงอยู่ที่ความสามารถในการก้าวข้ามขอบเขตทางกายภาพ ซึ่งอำนวยความสะดวกในการตอบสนองอย่างคล่องตัวต่อสภาวะตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กระบวนทัศน์องค์กรนี้เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงผู้มีความสามารถทั่วโลก ส่งเสริมนวัตกรรม ความคุ้มค่า และความสามารถในการปรับตัว คุณลักษณะขององค์กรเสมือนจริงไม่เพียงแต่กำหนดวิธีการจัดระเบียบการทำงานใหม่เท่านั้น แต่ยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของการใช้

ประโยชน์จากเครื่องมือดิจิทัลเพื่อนำทางความซับซ้อนของภูมิทัศน์ธุรกิจร่วมสมัย ดังนั้นลักษณะขององค์กรเสมือนจริงมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้ (1) ความยืดหยุ่นและการทำงานระยะไกล (2) การบูรณาการเทคโนโลยี และ (3) เครื่องมือการทำงานร่วมกันและการสื่อสาร

1. ความยืดหยุ่นและการทำงานระยะไกล

ความยืดหยุ่นและการทำงานจากระยะไกลกลายเป็นส่วนสำคัญของโครงสร้างการทำงานร่วมสมัย โดยเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานขององค์กรและพนักงานมีส่วนร่วมกับความรับผิดชอบทางวิชาชีพ การเพิ่มขึ้นของการเตรียมการทำงานแบบยืดหยุ่นมักได้รับแรงผลักดันจากการยอมรับที่เพิ่มขึ้นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว การวิจัยโดย Allen, Golden และ Shockley (2015) เน้นย้ำถึงผลกระทบเชิงบวกของความยืดหยุ่นที่มีต่อความพึงพอใจในงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การจัดการงานที่ยืดหยุ่น รวมถึงตัวเลือกสำหรับการทำงานจากระยะไกล ช่วยให้พนักงานมีอิสระและควบคุมตารางเวลาของตนได้ ส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานมากขึ้นและความเป็นอยู่โดยรวมดีขึ้น

2. การบูรณาการเทคโนโลยี

การบูรณาการเทคโนโลยีในสถานที่ทำงานหมายถึงการรวมเครื่องมือและระบบดิจิทัลเข้ากับกระบวนการต่างๆ ขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกัน และประสิทธิภาพโดยรวม การวิจัยระบุว่า การบูรณาการเทคโนโลยีที่ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ปรับปรุงการดำเนินงาน และส่งเสริมนวัตกรรม จากการศึกษาของ Brynjolfsson และ McAfee (2014) องค์กรต่างๆ ที่บูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพจะพบกับประสิทธิภาพการผลิตที่สูงขึ้นและความได้เปรียบทางการแข่งขัน สิ่งนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการจัดตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ระหว่างการนำเทคโนโลยีมาใช้และวัตถุประสงค์ขององค์กรเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

นอกจากนี้ การบูรณาการเทคโนโลยียังขยายไปสู่การจัดการผู้มีความสามารถและกระบวนการทุนมนุษย์ ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRIS) และเครื่องมือวิเคราะห์ขั้นสูงช่วยให้องค์กรต่างๆ เพิ่มประสิทธิภาพการได้มาซึ่งความสามารถ การจัดการประสิทธิภาพ และความคิดริเริ่มด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Rasmussen, Ulrich, & Kaufman, 2011) เทคโนโลยีเหล่านี้ให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าเกี่ยวกับพลวัตของพนักงาน ช่วยให้เกิดการตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลในด้านต่างๆ เช่น กลยุทธ์การสรรหาบุคลากร การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการพัฒนาทักษะ การบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการผู้มีความสามารถสอดคล้องกับลักษณะการพัฒนาของงานและตำแหน่งองค์กรเพื่อนำทางความซับซ้อนของภูมิทัศน์ธุรกิจสมัยใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เครื่องมือการทำงานร่วมกันและการสื่อสาร

เครื่องมือการทำงานร่วมกันและเทคโนโลยีการสื่อสารมีบทบาทสำคัญในพลวัตขององค์กรยุคใหม่ โดยกำหนดรูปแบบวิถีชีวิตที่ทำงานร่วมกันและแบ่งปันข้อมูล เครื่องมือเหล่านี้ครอบคลุมแอปพลิเคชันหลากหลาย ตั้งแต่การส่งข้อความโต้ตอบแบบทันทีและการประชุมทางวิดีโอ ไปจนถึงแพลตฟอร์มการจัดการโครงการ

ส่งเสริมการสื่อสารและการประสานงานที่ราบรื่นระหว่างสมาชิกในทีม จากการศึกษาของ Leonardi, Huysman และ Steinfield (2013) เครื่องมือในการทำงานร่วมกันช่วยเพิ่มความเร็วและความสมบูรณ์ของการสื่อสาร อำนวยความสะดวกในการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม การใช้เครื่องมือเหล่านี้ยังมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของทีมและนวัตกรรมที่ดีขึ้น โดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของเครื่องมือเหล่านี้ในสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมสมัย

การนำเครื่องมือการทำงานร่วมกันมาใช้ยังสอดคล้องกับแนวโน้มที่กว้างขึ้นในการแบ่งปันความรู้และการทำงานร่วมกันในวัฒนธรรมองค์กร การวิจัยโดย Cabrera, Collins และ Salgado (2006) เน้นย้ำว่าเครื่องมือในการทำงานร่วมกันอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนความรู้โดยปริยายในหมู่พนักงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมของการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เมื่อพนักงานสามารถแบ่งปันข้อมูลเชิงลึก แนวปฏิบัติที่ดีที่สุด และการอัปเดตได้อย่างง่ายดาย องค์กรจะได้รับประโยชน์จากความคล่องตัวและความสามารถในการปรับตัวที่เพิ่มขึ้น การศึกษาเน้นย้ำว่าเครื่องมือสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

การประยุกต์ในด้านประสิทธิภาพการจัดการ

ในภูมิทัศน์ร่วมสมัยของการจัดการธุรกิจและองค์กร การบูรณาการเชิงกลยุทธ์ของแอปพลิเคชันได้กลายเป็นรากฐานที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม แอปพลิเคชันซึ่งครอบคลุมตั้งแต่เครื่องมือการจัดการโครงการไปจนถึงแพลตฟอร์มการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอโซลูชันที่หลากหลายเพื่อจัดการกับความซับซ้อนของความท้าทายด้านการจัดการสมัยใหม่ ในขณะที่ยังคงรักษาความสอดคล้องกับสภาพตลาดที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความคาดหวังของบุคลากรที่พัฒนาไป การใช้แอปพลิเคชันอย่างรอบคอบมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการอำนวยความสะดวกในการตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูล และส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างทีมที่หลากหลาย การแนะนำนี้มุ่งไปสู่การสำรวจแอปพลิเคชันที่หลากหลายซึ่งมีส่วนช่วยในประสิทธิภาพการจัดการ โดยตรวจสอบว่าเครื่องมือเหล่านี้ปรับเปลี่ยนวิธีที่องค์กรวางแผน ดำเนินการ และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและความคล่องตัวในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่พัฒนาตลอดเวลา

1. เสริมสร้างกระบวนการตัดสินใจที่คล่องตัว

การปรับปรุงกระบวนการตัดสินใจเป็นส่วนสำคัญของการจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการบูรณาการแอปพลิเคชันต่างๆ มีส่วนสำคัญต่อความพยายามนี้ การใช้ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (DSS) และเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลช่วยให้องค์กรต่างๆ สามารถรวบรวม ประมวลผล และตีความข้อมูลจำนวนมากได้อย่างรวดเร็ว ช่วยให้ตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูลครบถ้วนและทันเวลาที่ การวิจัยโดย Sharda, Delen และ Turban (2019) เน้นถึงความสำคัญของระบบสนับสนุนการตัดสินใจในการปรับปรุงคุณภาพการตัดสินใจและประสิทธิภาพขององค์กร ระบบเหล่านี้ช่วยให้ผู้จัดการได้รับข้อมูลเชิงลึกแบบเรียลไทม์ การวิเคราะห์เชิง

คาดการณ์ และความสามารถในการวางแผนสถานการณ์ ซึ่งส่งผลให้กระบวนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ การใช้เครื่องมือการสื่อสารและการทำงานร่วมกันช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการตัดสินใจ โดยจัดให้มีแพลตฟอร์มแบบรวมศูนย์สำหรับการอภิปรายในทีม การแบ่งปันเอกสาร และข้อเสนอแนะแบบเรียลไทม์ แพลตฟอร์มเช่น Slack, Microsoft Teams และ Asana ปรับปรุงการสื่อสาร ลดข้อผิดพลาด และรับรองว่าผู้มีอำนาจตัดสินใจสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องเมื่อจำเป็น การวิจัยโดย Leonardi, Huysman และ Steinfield (2013) เน้นย้ำบทบาทของเครื่องมือการทำงานร่วมกันดังกล่าวในการปรับปรุงการสื่อสารในองค์กรและการแบ่งปันความรู้ ซึ่งท้ายที่สุดแล้วมีส่วนทำให้กระบวนการตัดสินใจมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ปรับปรุงการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีม

การบูรณาการแอปพลิเคชันในการจัดการได้ปรับปรุงการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เชื่อมโยงและทำงานร่วมกันมากขึ้น เครื่องมือในการทำงานร่วมกัน เช่น Microsoft Teams, Slack และ Trello อำนวยความสะดวกในการสื่อสารแบบเรียลไทม์ การแชร์เอกสาร และการติดตามโครงการ ทำลายอุปสรรคทางภูมิศาสตร์ และเปิดใช้งานการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นระหว่างสมาชิกในทีม (Leonardi, Huysman และ Steinfield, 2013) การวิจัยบ่งชี้ว่าการใช้เทคโนโลยีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพช่วยปรับปรุงการประสานงานของทีมน ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของทีมนโดยรวม (Carmeli, Gilat, & Waldman, 2007) แอปพลิเคชันเหล่านี้มีส่วนช่วยสร้างวัฒนธรรมแห่งความโปร่งใสและการแบ่งปันความรู้ ส่งเสริมหลักการทำงานร่วมกันซึ่งจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กร

แอปพลิเคชันการจัดการโครงการมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยการจัดหาแพลตฟอร์มแบบรวมศูนย์สำหรับการมอบหมายงาน การติดตามความคืบหน้า และการตัดสินใจร่วมกัน แพลตฟอร์ม เช่น Asana, Jira และ Monday.com ปรับปรุงเวิร์กโฟลว์ของโครงการ เพื่อให้มั่นใจว่าสมาชิกในทีมสามารถมองเห็นลำดับเวลาของโครงการ เหตุการณ์สำคัญ และความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Schwalbe, 2018) แนวทางแบบรวมศูนย์นี้ช่วยเพิ่มความรับผิดชอบและช่วยให้ทีมทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ การวิจัยโดย Nah และ Lau (2001) เน้นย้ำว่าเครื่องมือการจัดการโครงการที่มีประสิทธิภาพมีส่วนช่วยปรับปรุงผลลัพธ์ของโครงการและความพึงพอใจของทีมน โดยเน้นความสำคัญของแอปพลิเคชันเหล่านี้ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

3. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมที่สุด

การใช้งานในการจัดการมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของประสิทธิภาพและประสิทธิภาพขององค์กร เครื่องมือการจัดการโครงการมีบทบาทสำคัญในโดเมนนี้โดยจัดเตรียมแพลตฟอร์มสำหรับการวางแผน การจัดทำหนดการ และการตรวจสอบทรัพยากรที่มี

ประสิทธิภาพ แอปพลิเคชันต่างๆ เช่น Microsoft Project และ Primavera ช่วยองค์กรในการจัดงานโครงการให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ ปรับปริมาณงานให้เหมาะสม และรับประกันการใช้เวลาและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Schwalbe, 2018) การวิจัยโดย Joslin และ Müller (2015) เน้นถึงความสำคัญของเครื่องมือการจัดการทรัพยากรต่อความสำเร็จของโครงการ โดยระบุว่า การจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผลลัพธ์ของโครงการและประสิทธิภาพขององค์กร

ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากรโดยการบูรณาการและรวมศูนย์กระบวนการต่างๆ ขององค์กร รวมถึงการเงิน ทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการห่วงโซ่อุปทาน ระบบเหล่านี้ให้มุมมองแบบองค์รวมของทรัพยากรขององค์กร ช่วยให้ตัดสินใจได้ดีขึ้นเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรและการใช้ประโยชน์ การวิจัยโดย Nah, Lau และ Kuang (2001) เน้นย้ำถึงบทบาทของระบบ ERP ในการเพิ่มประสิทธิภาพแนวทางการจัดการทรัพยากรและปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร ลักษณะบูรณาการของระบบ ERP ช่วยให้องค์กรปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ลดความซ้ำซ้อน และจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งท้ายที่สุดแล้วมีส่วนทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้น

ความท้าทายและแนวทางการพัฒนา

การสำรวจภูมิทัศน์แบบไดนามิกของธุรกิจและการจัดการร่วมสมัยย่อมเกี่ยวข้องกับการเผชิญกับความท้าทายมากมายที่ต้องการโซลูชันที่เป็นนวัตกรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จากความซับซ้อนของการทำงานร่วมกันเป็นทีมระยะไกลไปจนถึงความซับซ้อนของการรักษาความปลอดภัยข้อมูลในยุคดิจิทัล องค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับปัญหาหลายประการที่ต้องใช้แนวทางเชิงกลยุทธ์ การสำรวจความท้าทายและแนวทางแก้ไขนี้จะเจาะลึกถึงแง่มุมที่หลากหลายของการจัดการสมัยใหม่ โดยมีเป้าหมายเพื่อระบุอุปสรรคสำคัญและนำเสนอกลยุทธ์ที่เป็นไปได้เพื่อเอาชนะสิ่งเหล่านั้น การยอมรับและจัดการกับความท้าทายเหล่านี้ตรงหน้า องค์กรสามารถส่งเสริมความยืดหยุ่น ความคล่องตัว และความสำเร็จที่ยั่งยืนในสภาพแวดล้อมที่ต้องการการปรับตัวอย่างต่อเนื่องและโซลูชันที่มีความคิดก้าวหน้า

1. การเอาชนะอุปสรรคในการสื่อสาร

การเอาชนะอุปสรรคด้านการสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสถานที่ทำงานที่มีความเป็นสากลและมีความหลากหลาย ความท้าทายที่สำคัญประการหนึ่งคือการตีความข้อความผิดที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมและอุปสรรคทางภาษา การใช้โปรแกรมการฝึกอบรมการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมสามารถช่วยให้พนักงานพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม เพิ่มความสามารถในการเข้าใจและนำทางรูปแบบการสื่อสารที่หลากหลาย (Matsumoto, 2017) นอกจากนี้ การส่งเสริมวัฒนธรรมของการไม่แบ่งแยกซึ่งเห็นคุณค่าของมุมมองที่หลากหลายสามารถช่วยลดอุปสรรคในการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่กลมกลืนและร่วมมือกันมากขึ้น

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดช่องทางการสื่อสารใหม่ๆ แต่ก็นำมาซึ่งความท้าทาย เช่น ข้อมูลล้นเกินและการสื่อสารที่ผิดพลาด การใช้ระเบียบวิธีและแนวทางการสื่อสารที่ชัดเจนสามารถช่วยจัดการการไหลเข้าของข้อมูลและปรับปรุงกระบวนการสื่อสารได้ (Daft & Lengel, 1986) นอกจากนี้ องค์กรต่างๆ ยังสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีการสื่อสารขั้นสูง เช่น เครื่องมือแปลภาษาที่ขับเคลื่อนด้วย AI เพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสารที่ราบรื่นระหว่างพนักงานที่พูดภาษาต่างๆ ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีกลยุทธ์ องค์กรต่างๆ สามารถเปลี่ยนความท้าทายด้านการสื่อสารที่อาจเกิดขึ้นให้เป็นโอกาสในการเพิ่มประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกันได้

2. การจัดการกับข้อกังวลด้านความปลอดภัย

การจัดการกับข้อกังวลด้านความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในขอบเขตของเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการองค์กร ภัยคุกคามความปลอดภัยทางไซเบอร์ รวมถึงการละเมิดข้อมูลและการโจมตีที่เป็นอันตราย ก่อให้เกิดความเสี่ยงที่สำคัญต่อความสมบูรณ์และการรักษาความลับของข้อมูลที่ละเอียดอ่อน องค์กรต่างๆ สามารถใช้แนวทางการรักษาความปลอดภัยแบบหลายชั้นซึ่งรวมถึงโปรโตคอลการเข้ารหัสที่แข็งแกร่ง การควบคุมการเข้าถึงที่ปลอดภัย และการตรวจสอบความปลอดภัยเป็นประจำเพื่อระบุและบรรเทาช่องโหว่ (Dhillon & Backhouse, 2001) ด้วยการใช้มาตรการรักษาความปลอดภัยที่ครอบคลุม องค์กรต่างๆ จึงสามารถเสริมสร้างโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลของตนจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ ปกป้องข้อมูลที่สำคัญ และรับประกันความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การตระหนักรู้และการฝึกอบรมพนักงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการกับข้อกังวลด้านความปลอดภัย เนื่องจากข้อผิดพลาดของมนุษย์ยังคงเป็นปัจจัยที่พบบ่อยในการละเมิดความปลอดภัย การวิจัยโดย Anderson และ Moore (2006) เน้นถึงความสำคัญของโปรแกรมการศึกษาด้านความปลอดภัยที่ช่วยให้พนักงานรับรู้และตอบสนองต่อภัยคุกคามด้านความปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้น โครงการริเริ่มด้านการฝึกอบรมสามารถครอบคลุมหัวข้อต่างๆ เช่น การตระหนักรู้เกี่ยวกับฟิชชิง การรักษารหัสผ่าน และความสำคัญของการอัปเดตซอฟต์แวร์รักษาความปลอดภัยเป็นประจำ ด้วยการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่คำนึงถึงความปลอดภัย พนักงานจึงกลายเป็นผู้มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการรักษามาตรการรักษาความปลอดภัยโดยรวมขององค์กร

3. การจัดการทีมเสมือนจริงอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการทีมเสมือนจริงอย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดความท้าทายเฉพาะตัวที่ต้องใช้แนวทางการสื่อสารการทำงานร่วมกัน และความเป็นผู้นำอย่างรอบคอบ การวิจัยชี้ให้เห็นว่าการสร้างช่องทางการสื่อสารและโปรโตคอลที่ชัดเจนเป็นรากฐานสำหรับความสำเร็จของทีมเสมือนจริง แพลตฟอร์ม เช่น การประชุมทางวิดีโอ การส่งข้อความโต้ตอบแบบทันที และเครื่องมือการจัดการโครงการที่ทำงานร่วมกัน ช่วยอำนวยความสะดวกในการสื่อสารแบบเรียลไทม์ และช่วยลดระยะห่างทางกายภาพระหว่างสมาชิกในทีม (Powell et al., 2004) นอกจากนี้ งานวิจัยของ Hinds and Mortensen (2005) เน้นถึงความสำคัญของการสร้างความเข้าใจร่วมกัน

ระหว่างสมาชิกในทีมเสมือนโดยส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิด ซึ่งเพิ่มความคาดหวัง และจัดการกับความเข้าใจผิดที่อาจเกิดขึ้นตั้งแต่เนิ่นๆ กลยุทธ์การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีส่วนช่วยในการพัฒนาความไว้วางใจภายในทีมเสมือน และส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน

ความเป็นผู้นำมีบทบาทสำคัญในการจัดการทีมเสมือนจริง และแนวทางดังกล่าวจำเป็นต้องปรับให้เข้ากับไดนามิกเฉพาะของการทำงานร่วมกันจากระยะไกล การวิจัยโดย Gibson และ Cohen (2003) เน้นย้ำถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทของทีมเสมือนจริง โดยที่ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจสมาชิกในทีม ส่งเสริมความรู้สึกร่วมกันของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน และให้การสนับสนุนและคำแนะนำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทีมเสมือนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันกับสมาชิกในทีม ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมวัฒนธรรมทีมเชิงบวก ด้วยการนำหลักการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ องค์กรต่างๆ จึงสามารถปรับปรุงการทำงานร่วมกันและประสิทธิภาพของทีมเสมือนจริงได้

แนวโน้มและนวัตกรรมในอนาคต

1. เทคโนโลยีใหม่ในการจัดการองค์กรเสมือนจริง

เทคโนโลยีเกิดใหม่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดภูมิทัศน์ของการจัดการองค์กรเสมือนจริง ปฏิวัติวิธีที่ทีมทำงานร่วมกัน สื่อสาร และดำเนินการ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ถือเป็นเทคโนโลยีหนึ่งที่มีศักยภาพอย่างมากในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรเสมือนจริง เครื่องมือที่ขับเคลื่อนด้วย AI เช่น การประมวลผลภาษาธรรมชาติและอัลกอริธึมการเรียนรู้ของเครื่องจักร สามารถทำงานที่ซ้ำกันเป็นอัตโนมัติ วิเคราะห์ชุดข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่นำไปใช้ได้จริง และแม้แต่อำนวยความสะดวกในกระบวนการตัดสินใจอันชาญฉลาดภายในทีมเสมือน (Davenport & Ronanki, 2018) การรวม AI เข้ากับการจัดการองค์กรเสมือนสามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น ขั้นตอนการทำงานที่คล่องตัว และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่มีข้อมูลมากขึ้น

เทคโนโลยีบล็อกเชนถือเป็นนวัตกรรมใหม่อีกประการหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสำหรับองค์กรเสมือนจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขอบเขตของการรักษาความปลอดภัยและความโปร่งใส ลักษณะการกระจายอำนาจและป้องกันการฉ้อโกงของบล็อกเชนทำให้มั่นใจในความสมบูรณ์ของธุรกรรมดิจิทัลและการแบ่งปันข้อมูลระหว่างสมาชิกในทีมระยะไกล สิ่งนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความปลอดภัยของการจัดการองค์กรเสมือนจริง แต่ยังอำนวยความสะดวกในความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสภาพแวดล้อมแบบกระจาย (Swan, 2015) การใช้บล็อกเชนสามารถนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างปลอดภัย การเก็บบันทึกที่โปร่งใส และการจัดตั้งสัญญาอัจฉริยะ ดังนั้นจึงเป็นการปฏิวัติวิธีที่องค์กรเสมือนจัดการธุรกรรมและข้อมูล

ดังนั้น Virtual Reality (VR) และ Augmented Reality (AR) เป็นเทคโนโลยีที่รับประกันการทำงานร่วมกันอย่างดื่มด่ำภายในทีมเสมือนจริง VR สร้างสภาพแวดล้อมจำลองที่ช่วยให้สมาชิกในทีมโต้ตอบในพื้นที่ที่ใช้ร่วมกัน ส่งเสริมความรู้สึกร่วมกันของการปรากฏตัวและปรับปรุงการสื่อสาร ในทางกลับกัน AR จะซ้อนทับข้อมูล

ดิจิทัลโลกทางกายภาพ โดยให้ข้อมูลและบริบทแบบเรียลไทม์ระหว่างการทำงานร่วมกัน (Milgram และ Kishino, 1994) ด้วยการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี VR และ AR องค์กรเสมือนจริงสามารถก้าวข้ามขีดจำกัดของระยะห่างทางกายภาพ ช่วยให้การทำงานเป็นทีม การฝึกอบรม และการแก้ปัญหามีส่วนร่วมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินธุรกิจในอนาคต

ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากเทคโนโลยีเกิดใหม่ต่อการดำเนินธุรกิจในอนาคตนั้นมีผลกระทบอย่างลึกซึ้ง ซึ่งส่งผลต่อวิธีการดำเนินงาน สร้างสรรค์ และความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ปัญญาประดิษฐ์ (AI) คาดว่าจะเปลี่ยนแปลงการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ

เทคโนโลยีบล็อกเชนมีศักยภาพในการปฏิรูปการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมที่ต้องอาศัยธุรกรรมที่ปลอดภัยและโปร่งใส ลักษณะการกระจายอำนาจของบล็อกเชนช่วยให้มั่นใจในความสมบูรณ์ของข้อมูล ลดความเสี่ยงของการฉ้อโกง และเพิ่มความไว้วางใจในธุรกรรมทางธุรกิจ (Tapscott & Tapscott, 2016) เนื่องจากบล็อกเชนยังคงเติบโตอย่างต่อเนื่อง อาจปฏิวัติการจัดการห่วงโซ่อุปทาน ธุรกรรมทางการเงิน และการดำเนินการตามสัญญา ส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การบูรณาการเทคโนโลยีความเป็นจริงเสมือน (VR) และความเป็นจริงเสริม (AR) พร้อมที่จะปฏิวัติวิธีที่ธุรกิจมีส่วนร่วมกับผู้บริโภค ฝึกอบรมพนักงาน และดำเนินการทำงานร่วมกันทางไกล VR และ AR มีศักยภาพในการสร้างประสบการณ์ที่ดื่มด่ำและโต้ตอบได้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การตลาด โปรแกรมการฝึกอบรมพนักงาน และการโต้ตอบเสมือนจริงในทีม (Choi & Varian, 2012) เมื่อเทคโนโลยีเหล่านี้ก้าวหน้าไป ธุรกิจต่างๆ อาจนำแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้บริโภค การจำลองการฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันมาใช้มากขึ้น ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานการดำเนินธุรกิจแบบดั้งเดิม

3. การพัฒนาที่คาดหวังในภาคสนาม

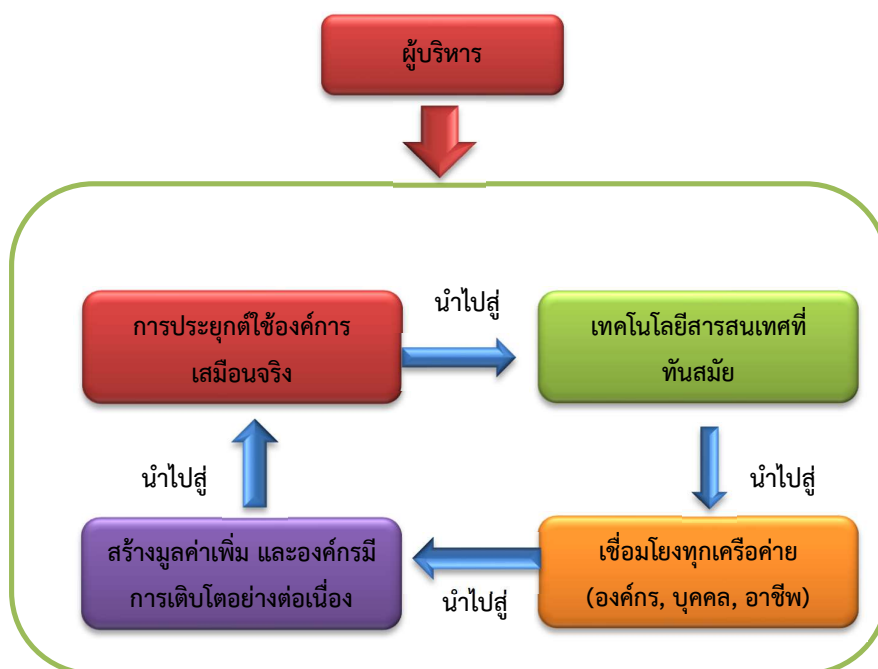
การพัฒนาที่คาดการณ์ไว้ในด้านเทคโนโลยีเกิดใหม่ชี้ไปที่อนาคตแห่งการเปลี่ยนแปลงที่โดดเด่นด้วยความก้าวหน้าในด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) บล็อกเชน และความเป็นจริงเสมือน/เสริม (VR/AR) AI คาดว่าจะได้เห็นความก้าวหน้าเพิ่มเติมในการประมวลผลภาษาธรรมชาติ การเรียนรู้ของเครื่อง และอัลกอริธึมการเรียนรู้เชิงลึก ซึ่งช่วยให้แอปพลิเคชันที่ซับซ้อนมากขึ้นในอุตสาหกรรมต่างๆ การวิจัยโดย Etzioni และคณะ (2017) เน้นย้ำถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นของ AI ในด้านต่างๆ เช่น การดูแลสุขภาพ การเงิน และการศึกษา โดยเน้นย้ำถึงลักษณะการเปลี่ยนแปลงของ AI ในการทำงานอัตโนมัติ การคาดการณ์ และการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการตัดสินใจ ในขณะที่ AI มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ธุรกิจต่างๆ มีแนวโน้มที่จะใช้ประโยชน์จากความสามารถของตนเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม ประสิทธิภาพ และความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ในขอบเขตของ VR/AR การพัฒนาที่คาดหวังมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงประสบการณ์ผู้ใช้ การขยายแอปพลิเคชัน และการเพิ่มประสิทธิภาพความสามารถของฮาร์ดแวร์ การวิจัยโดย Kaur และ Chhikara (2020) เน้นย้ำถึงศักยภาพของเทคโนโลยี VR/AR ในการปฏิวัติอุตสาหกรรม เช่น การดูแลสุขภาพ การศึกษา และการ

ผลิต ความก้าวหน้าที่น่าทึ่ง ได้แก่ การพัฒนาการจำลองที่สมจริงและสมจริงยิ่งขึ้น อินเทอร์เน็ตผู้ใช้ที่ได้รับ การปรับปรุง และการบูรณาการ AR เข้ากับกิจกรรมประจำวันผ่านอุปกรณ์สวมใส่ได้ การพัฒนาเหล่านี้พร้อมที่จะกำหนดวิธีที่ธุรกิจต่างๆ มีส่วนร่วมกับลูกค้า ฝึกอบรมพนักงาน และสร้างโซลูชันที่เป็นนวัตกรรม ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ประสบการณ์ดิจิทัลที่มีการโต้ตอบและดื่มด่ำมากขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้รับ

การประยุกต์ใช้องค์กรเสมือนจริงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มาการช่วยเชื่อมโยงเครือข่าย หรือหน่วยงานเข้าด้วยกันในการทำงานอย่างมีระบบ ในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เป็นพันธมิตร พนักงานบริษัท และลูกค้า ช่วยเพิ่มโอกาสในการที่ธุรกิจขนาดเล็กสามารถแข่งขันกับธุรกิจขนาดใหญ่อย่างมีประสิทธิภาพ ที่ได้แสดงไว้ในแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การประยุกต์ใช้องค์กรเสมือนจริงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรที่พิจารณาโมเดลเสมือนจริง

องค์กรที่กำลังพิจารณาการเปลี่ยนไปใช้โมเดลเสมือนจริงควรมุ่งเน้นที่การสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งซึ่งสนับสนุนการทำงานจากระยะไกล ซึ่งรวมถึงการลงทุนในเทคโนโลยีการสื่อสารที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ เครื่องมือการทำงานร่วมกัน และมาตรการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ นอกจากนี้ การ

ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรแบบเสมือนจริงถือเป็นสิ่งสำคัญ โดยส่งเสริมความยืดหยุ่น ความไว้วางใจ และการสื่อสารที่ชัดเจน การสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมที่ครอบคลุมสำหรับพนักงานเพื่อสำรวจสภาพแวดล้อมการทำงานเสมือนจริง และการให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องสามารถช่วยเพิ่มความสำเร็จในการนำโมเดลเสมือนจริงไปใช้

2. ประโยชน์และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

การเปลี่ยนไปใช้โมเดลเสมือนจริงจริงให้ประโยชน์มากมาย รวมถึงความยืดหยุ่นที่เพิ่มขึ้น การเข้าถึงกลุ่มผู้มีความสามารถระดับโลก และอาจลดต้นทุนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่สำนักงานจริง อย่างไรก็ตาม ธุรกิจยังต้องจัดการกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เช่น ข้อกังวลด้านความปลอดภัยของข้อมูล การทำงานร่วมกันในทีมลดลง และความท้าทายในการติดตามและจัดการพนักงานที่อยู่ห่างไกล การสร้างสมดุลให้กับปัจจัยเหล่านี้จำเป็นต้องมีการประเมินความเสี่ยงอย่างละเอียดและการนำกลยุทธ์การบรรเทาไปใช้ โดยเน้นความสำคัญของโปรโตคอลความปลอดภัยทางไซเบอร์ การประเมินประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ และมาตรการเพื่อรักษาความเชื่อมโยงและขวัญกำลังใจของทีม

3. ข้อเสนอแนะในการวางแผนเชิงกลยุทธ์สำหรับการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรเสมือนจริง

การวางแผนเชิงกลยุทธ์สำหรับการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรเสมือนเกี่ยวข้องกับแนวทางแบบเป็นขั้นตอน องค์กรควรเริ่มต้นด้วยการประเมินความพร้อมสำหรับการจำลองเสมือน โดยพิจารณาแง่มุมทางเทคโนโลยี วัฒนธรรม และลอจิสติกส์ การพัฒนาแผนงานที่ชัดเจนซึ่งสรุปกระบวนการเปลี่ยนแปลง จัดการกับความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น และกำหนดเป้าหมายที่วัดผลได้ถือเป็นสิ่งสำคัญ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ควรเกี่ยวข้องกับการติดตามและปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป การจัดลำดับความสำคัญของการสื่อสาร การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะเป็นหัวใจสำคัญความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ไปสู่โมเดลองค์กรเสมือนจริง

ดังนั้นการใช้โมเดลเสมือนจริงต้องใช้แนวทางที่ครอบคลุมและคิดมาอย่างดี โดยคำนึงถึงทั้งด้านบวกและความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าธุรกิจจะสามารถควบคุมประโยชน์ของการจำลองเสมือนไปพร้อมๆ กับการจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทสรุป

ข้อค้นพบหลักและข้อมูลเชิงลึกที่รวบรวมไว้ในบทความทบทวน เน้นประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบขององค์กรเสมือนจริงต่อประสิทธิภาพการจัดการ รวมถึงประโยชน์ที่ระบุ ความท้าทาย และกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการ การพิจารณาถึงผลกระทบที่กว้างขึ้นของการศึกษาและนำเสนอข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางในอนาคตขององค์กรเสมือนจริงในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการ พุดคุยเกี่ยวกับความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น เทคโนโลยีที่กำลังพัฒนา และแนวโน้มที่คาดการณ์ไว้ซึ่งอาจกำหนดภูมิทัศน์ของ

องค์กรเสมือนจริง ปิดท้ายโดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของการนำโมเดลเสมือนจริงมาใช้ในการบริหารจัดการธุรกิจที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัลที่กำลังพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

- เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์. (2553). **องค์กรเสมือนจริง (Virtual Organization)**. ออนไลน์. แหล่งที่มา : <http://www.drmanage.com/index.php?lay=show&ac=article&id=538632228>
- เรวัต แสงสุริยงค์. (2547). **การบริการอิเล็กทรอนิกส์: ตัวแบบสำหรับการให้บริการสาธารณะของ ไทย**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์:กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รัตนารณณ์ แววกระโทก. (2555). **องค์กรเสมือนจริง (Virtual Organization)**.สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2566 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/451681>.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. **Psychological Science in the Public Interest**, 16(2), 40–68. doi:10.1177/1529100615593273.
- Anderson, R., & Moore, T. (2006). The Economics of Information Security. **Science**, 314(5799), 610–613. doi:10.1126/science.1130995.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). **The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies**. W. W. Norton & Company.
- Cabrera, A., Collins, W. C., & Salgado, J. F. (2006). Determinants of Individual Engagement in Knowledge Sharing. **The International Journal of Human Resource Management**, 17(2), 245–264. doi:10.1080/09585190500386642.
- Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D. A. (2007). The Role of Perceived Organizational Performance in Organizational Identification, Adjustment and Job Performance. **Journal of Management Studies**, 44(6), 972–992. doi:10.1111/j.1467-6486.2007.00723.x.
- Choi, J. H., & Varian, H. (2012). Predicting the Present with Google Trends. **Economic Record**, 88(s1), 2–9. doi:10.1111/j.1475-4932.2012.00809.x
- Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1986). Organizational Information Requirements, Media Richness and Structural Design. **Management Science**, 32(5), 554–571. doi:10.1287/mnsc.32.5.554.
- Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial Intelligence for the Real World. **Harvard Business Review**, 96(1), 108–116.

- Demirel, D. (2017). The instrumental use of information technology: the increasing importance of virtual organizations. **International Conference on Science and Education**, 8(8),93-102.
- Dhillon, G., & Backhouse, J. (2001). Information System Security Management in the New Millennium. **Communications of the ACM**, 44(7), 125–128. doi:10.1145/379300.379332.
- Etzioni, O., Etzioni, O., Etzioni, O., Etzioni, O., Etzioni, O., Etzioni, O., & Etzioni, O. (2017). AI for the Common Good: A Framework for Ethical AI. **Communications of the ACM**, 60(1), 34–37. doi:10.1145/2977602.2977611.
- 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.
- Gibson, C. B., & Cohen, S. G. (2003). **Virtual Teams that Work: Creating Conditions for Virtual Team Effectiveness**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hinds, P. J., & Mortensen, M. (2005). Understanding Conflict in Geographically Distributed Teams: The Moderating Effects of Shared Identity, Shared Context, and Spontaneous Communication. **Organization Science**, 16(3), 290–307. doi:10.1287/orsc.1050.0139.
- Jackson, S. E., & Ruderman, M. (1999). Diversity in Work Teams: Research Paradigms for a Changing Workplace. **American Psychologist**, 54(4), 17–63. doi:10.1037/0003-066x.54.4.17.
- Joslin, R., & Müller, R. (2015). Relationships between a Project Management Methodology and Project Success in Different Project Governance Contexts. **International Journal of Project Management**, 33(6), 1377–1392. doi:10.1016/j.ijproman.2015.02.002.
- Kaur, R., & Chhikara, N. (2020). Applications of Virtual Reality and Augmented Reality in Enterprises. In R. Rautaray & A. Agrawal (Eds.), **Emerging Technologies in Data Mining and Information Security**,113–132) Springer. doi:10.1007/978-981-15-4990-3_7.
- Leonardi, P. M., Huysman, M., & Steinfield, C. (2013). Enterprise Social Media: Definition, History, and Prospects for the Study of Social Technologies in Organizations. **Journal of Computer-Mediated Communication**, 19(1), 1–19. doi:10.1111/jcc4.12029.
- Matsumoto, D. (2017). **The Handbook of Culture and Psychology**. Oxford University Press.
- Milgram, P., & Kishino, F. (1994). A Taxonomy of Mixed Reality Visual Displays. **IEICE Transactions on Information and Systems**, E77-D(12), 1321–1329.

- Mowshowitz, A. (2002). Virtual Organization. In *Encyclopedia of Information Systems*, (4),53–66. Elsevier.
- Nah, F. F. H., & Lau, J. L. S. (2001). Critical Factors for Successful Implementation of Enterprise Systems. *Business Process Management Journal*, 7(3), 285–296. doi:10.1108/14637150110392773.
- 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.
- Prema, J., & Loyd, B.L. (2015). Virtual Organization of Grid – Pipeline Virtual Organization (PVO) Approach. *International Journal of Computer Applications Technology and Research*, 4(4):312-317. doi: 10.7753/IJCATR0404.1019.
- Rasmussen, T., Ulrich, D., & Kaufman, S. (2011). Learning from Practice: How HR Connects the Dots between People and Performance. *Organizational Dynamics*, 40(4), 236–244. doi:10.1016/j.orgdyn.2011.06.005.
- 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.
- 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 5(3):132-137.
- Swan, M. (2015). *Blockchain: Blueprint for a New Economy*. O'Reilly Media.
- Tapscott, D., & Tapscott, A. (2016). *Blockchain Revolution: How the Technology Behind Bitcoin and Other Cryptocurrencies is Changing the World*. Penguin.