



**อิทธิพลของทุนมนุษย์ต่อความสามารถด้านนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม:
บทบาทของตัวแปรค้ำกลางทุนโครงสร้างและทุนความสัมพันธ์**
(The Influence of Human Capital on Innovation Capabilities of Small and Medium
Enterprises: The Mediating Roles of Structural Capital and Relational Capital)

กุลธีรา ทองใหญ่¹
Kulteera Thongyai¹

Received: June 2, 2025

Revised: November 2, 2025

Accepted: November 24, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยที่ผ่านมาระบุว่า ทุนมนุษย์ส่งผลทางบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในมิติต่างๆ แต่ยังมีงานวิจัยจำนวนน้อยที่ศึกษาอิทธิพลของทุนมนุษย์ที่มีผลต่อความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร อันนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนมนุษย์ต่อความสามารถด้านนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และบทบาทของทุนโครงสร้างและทุนความสัมพันธ์ในฐานะตัวแปรค้ำกลางที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์และความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคการผลิตในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย จำนวน 109 องค์กร เก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าของธุรกิจหรือผู้บริหารระดับสูง จำนวน 109 ราย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์โมเดลการวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง ผลการวิเคราะห์ยืนยันสมมติฐานการวิจัยโดยพบว่า ทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อทุนโครงสร้างและทุนความสัมพันธ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ($\beta=0.736$, $\beta=0.604$, $p<0.001$) และทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กรผ่านอิทธิพลของทุนโครงสร้างและทุนความสัมพันธ์ ($\beta=0.241$, $\beta=0.175$, $p<0.05$) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของทุนมนุษย์ในการเสริมสร้างทุนโครงสร้างและทุนความสัมพันธ์ขององค์กร ดังนั้นผู้นำของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมควรมีการส่งเสริมและพัฒนาทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง และทุนความสัมพันธ์ อันนำไปสู่การพัฒนาความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กรตามมา

คำสำคัญ: ทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง ทุนความสัมพันธ์ ความสามารถในการนวัตกรรม วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคการผลิตของประเทศไทย

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

Assistant Professor, Rajamangala University of Technology Srivijaya, E-mail: Kulteera.th@gmail.com

ABSTRACT

Human capital plays an important role in enhancing firms' innovation capabilities. However, relatively few studies have examined the underlying explanation for this virtuous effect. This research aims to study the influence of human capital on small and medium enterprises' innovation capabilities and to examine the mediating roles of structural capital and relational capital in the relationship between human capital and innovation capabilities. Survey data were collected by mail from 109 business owners or top executives from 109 SMEs in the manufacturing sector in the southern region of Thailand. Structural equation modeling (SEM) was used for the analysis of the proposed mediation model, this comprises two specific procedures: testing a measurement model and testing a structural model. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was used in testing the measurement model. The results confirmed that human capital had a direct positive influence on structural capital and relational capital ($\beta=0.736$, $\beta=0.604$, $p<0.001$). Furthermore, human capital had an indirect positive influence on SMEs' innovation capabilities via the mediating roles of structural capital and relational capital ($\beta=0.241$, $\beta=0.175$, $p<0.05$). The results from this research indicate that the human capital of SMEs plays an important role in fostering their firms' structural and relational capital. Therefore, SME leaders should promote and develop human capital, structural capital, and relational capital, leading to the development of the organization's innovation capabilities.

Keywords: human capital, structural capital, relational capital, innovation capabilities, SMEs in the manufacturing sector of Thailand

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises) มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ เป็นแหล่งการจ้างงานสำคัญของประเทศ และมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลจึงเร่งพัฒนา และยกระดับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยให้มีศักยภาพและมีความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2567) รวมทั้งแนวนโยบาย “ไทยแลนด์ 4.0” ยังให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจจากฐานไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม อย่างไรก็ตามปัจจุบันวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยังมีข้อจำกัดและปัญหาหลายประการ เช่น การขาดทักษะพื้นฐานความเป็นผู้ประกอบการ การขาดการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินธุรกิจ การขาดความสามารถในการประกอบธุรกิจระหว่างประเทศ และการขาดมาตรฐานการบริหารจัดการธุรกิจที่มีมาตรฐานเป็นต้น (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง และ

ขนาดย่อม, 2567) ดังนั้น จากสถานการณ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต้องปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนานวัตกรรมด้านต่างๆ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขันให้กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยช่วยยกระดับประสิทธิภาพการผลิต เพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าและบริการ รวมถึงสร้างโอกาสทางการตลาดใหม่ๆ ทั้งในและต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยนี้ มุ่งศึกษาบทบาทของทุนมนุษย์ขององค์กร (Human Capital) ซึ่งระบุถึง สมรรถนะและความสามารถของบุคคลและกลุ่มบุคคลที่อยู่ในองค์กร (Stewart, 2010) โดยสาเหตุที่ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ เนื่องจากทุนมนุษย์จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร มีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางของธุรกิจ ทั้งนี้ทฤษฎีทุนมนุษย์ ระบุว่า ทุนมนุษย์เป็นความสามารถที่อยู่ในตัวบุคคลทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดหรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถของบุคคล (Schultz, 1961) และทักษะในการทำงานของบุคลากรในองค์กรจะนำมาซึ่งผลประกอบการและผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กร (Becker, 1964; McDowell et al., 2018)

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาอิทธิพลของทุนมนุษย์ที่มีต่อความสามารถด้านนวัตกรรม (Innovation Capabilities) ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยต้องการสร้างคุณูปการโดยทำการศึกษารoles บทบาทของทุนโครงสร้าง (Structural Capital) และทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) ในฐานะตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์และความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร กล่าวคือตัวแปรคั่นกลางจะทำหน้าที่ส่งผ่านอิทธิพลจากตัวแปรต้นไปยังตัวแปรตาม ทั้งนี้ องค์กรที่มีทุนมนุษย์สูงจะมีบทบาทสำคัญที่ทำให้ความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย (AlQershi, 2024; Huang & Huang, 2020; Kianto et al., 2017) เนื่องจากความรู้และทักษะของพนักงานเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่างๆ ให้กับองค์กร (Subramaniam & Youndt, 2005) ทั้งนี้ ความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร ระบุถึง ความสามารถขององค์กรในการสร้างมูลค่าให้กับลูกค้าโดยการพัฒนาและแนะนำผลิตภัณฑ์และบริการใหม่สู่ตลาด (Kianto et al., 2017) เป็นความสามารถขององค์กรที่สามารถนำข้อมูลหรือความรู้มาพัฒนาเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่หรือความรู้ใหม่ (Cohen & Levinthal, 1990) และส่งผลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ (Jalil et al., 2022; Hanaysha et al., 2022) ทั้งนี้ ทุนโครงสร้างระบุถึง สินทรัพย์ทางความรู้ที่เป็นทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัท กระบวนการและวิธีการ เอกสารและความรู้ต่างๆ ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ เป็นต้น (Stewart, 2010) หากพนักงานในองค์กรมีทุนมนุษย์สูงก็จะสามารถสร้างสรรค์ทรัพย์สินทางปัญญาต่างๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะช่วยยกระดับทุนโครงสร้างขององค์กรให้สูงขึ้น และทุนโครงสร้างขององค์กรจะมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมขององค์กร เนื่องจากการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือการพัฒนากระบวนการใหม่ๆ จำเป็นต้องผสมผสานประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่มีอยู่แล้วขององค์กร (Fleming & Sorenson, 2004) โดยงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าทุนโครงสร้างมีผลเชิงบวกต่อความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร (Huang & Huang, 2020; Kianto et al., 2017; Massaro et al., 2020) และทุนความสัมพันธ์ระบุถึง คุณค่าของความสัมพันธ์กับซัพพลายเออร์ พันธมิตร และลูกค้า ขององค์กร (Stewart, 2010) ดังนั้น หากพนักงานขององค์กรมีทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานสูงก็จะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรได้อย่างเหมาะสม อันส่งผลให้ทุนความสัมพันธ์ขององค์กรให้สูงขึ้นตามไปด้วย และทุนความสัมพันธ์มีส่วน

สนับสนุนความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กรเนื่องจากความรู้ที่จำเป็นต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้น ไม่ได้มีอยู่เพียงในองค์กรเท่านั้น (Kianto et al., 2017) ทุนความสัมพันธ์จึงสามารถส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมผ่านการแบ่งปันผสมผสานความรู้และการสร้างนวัตกรรมร่วมกันระหว่างองค์กรและหน่วยงานภายนอกได้ (Adler & Kwon, 2002) โดยงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าทุนความสัมพันธ์มีผลเชิงบวกต่อความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร (Huang & Huang, 2020; Kianto et al., 2017; Massaro et al., 2020)

ทั้งนี้ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยจะเป็นแนวทางในการอธิบายว่าทุนมนุษย์ขององค์กรสามารถส่งเสริมและยกระดับนวัตกรรมขององค์กรได้อย่างไร รวมทั้งสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายและกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคการผลิตต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของทุนมนุษย์ที่มีต่อความสามารถด้านนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. เพื่อทดสอบบทบาทของทุนโครงสร้างและทุนความสัมพันธ์ในฐานะตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์และความสามารถด้านนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ศึกษาอิทธิพลของทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้างและทุนความสัมพันธ์ที่มีต่อความสามารถด้านนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัวแปร คือ ทุนมนุษย์ และตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร คือ ทุนโครงสร้าง ทุนความสัมพันธ์ และความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ เก็บข้อมูลจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ภาคการผลิต ในพื้นที่ภาคใต้ครอบคลุมทั้ง 3 พื้นที่ คือ ภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ภาคใต้ฝั่งอันดามัน และภาคใต้ชายแดน
4. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง คือ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ภาคการผลิต ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) และทฤษฎีฐานทรัพยากร (Resource-based View Theory: RBV) ดังรายละเอียด

1. บทบาทของทุนมนุษย์ต่อความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร
ทุนมนุษย์ ระบุถึง ทักษะ สมรรถนะ และความสามารถของบุคคลและกลุ่มของบุคคลที่อยู่ในองค์กร โดยที่องค์กรไม่ใช่เจ้าของทุนมนุษย์ โดยสิ่งที่ประกอบขึ้นเป็นทุนมนุษย์มีตั้งแต่ทักษะทางเทคนิคเฉพาะไปจนถึงทักษะทั่วไป เช่น ความสามารถในการขาย หรือความสามารถในการทำงานเป็นทีม (Stewart, 2010) สอดคล้องกับการให้ความหมายของ Edvinsson (1997) ที่ระบุว่า ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ทักษะ นวัตกรรมและ

ความสามารถของพนักงานแต่ละคนในองค์กรเพื่อตอบสนองการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยทุนมนุษย์จะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (AlQershi, 2024; Dwikat et al., 2023)

ความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร ระบุถึง ความสามารถขององค์กรในการสร้างมูลค่าให้กับลูกค้าโดยการพัฒนาและแนะนำผลิตภัณฑ์และบริการใหม่สู่ตลาด หรือการลดต้นทุนที่เกิดจากกระบวนการสร้างมูลค่าให้กับองค์กร (Kianto et al., 2017) เป็นความสามารถขององค์กรที่สามารถนำข้อมูลหรือความรู้มาพัฒนาเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่หรือความรู้ใหม่ (Cohen & Levinthal, 1990) ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กรในมิติของการสร้างนวัตกรรมหรือวิธีการดำเนินงานใหม่เพื่อสินค้าและบริการ เพื่อวิธีการและกระบวนการผลิต เพื่อการบริหารจัดการเพื่อการตลาด และเพื่อโมเดลธุรกิจ (Kianto et al., 2017) โดยความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมด้านบริการจะมีผลเชิงบวกต่อความยั่งยืนของธุรกิจและช่วยให้ผู้ประกอบการในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมพัฒนาและรักษาธุรกิจของตนได้อย่างยั่งยืน (Hanaysha et al., 2022)

ทั้งนี้ ทุนมนุษย์จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร อันนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรด้านต่างๆ สอดคล้องกับทฤษฎีทุนมนุษย์ โดยทักษะการทำงานของบุคลากรในองค์กรอันนำมาซึ่งผลประกอบการ และผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กร (Becker, 1964) ทุนมนุษย์จึงเป็นหนึ่งในสินทรัพย์ที่สำคัญสำหรับองค์กร และความแตกต่างของระดับทุนมนุษย์ในแต่ละองค์กรจะเกี่ยวข้องกับการเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยเช่นกัน (McDowell et al., 2018; Subramaniam & Youndt, 2005) โดย McDowell et al. (2018) ระบุว่าพนักงานที่มีความฉลาดและมีความรู้เฉพาะตัวหรือความรู้ที่ฝังอยู่ในบุคคล (Tacit Knowledge) จะนำพาความคิดและความรู้ใหม่ๆ มาสู่องค์กร สอดคล้องกับ Bontis (1999) ที่ระบุว่า ทุนมนุษย์เป็นแหล่งที่มาของนวัตกรรมและการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ซึ่งอาจเกิดจากการระดมความคิดเห็น การปรับเปลี่ยนกระบวนการใหม่ การปรับปรุงทักษะส่วนบุคคล หรือการพัฒนาโอกาสในการทำงานใหม่ๆ เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Subramaniam และ Youndt (2005) ที่ระบุว่า ความรู้และทักษะของพนักงานเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ให้กับองค์กร นำไปสู่ความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กรที่สูงขึ้น โดยทุนมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรหลักที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการของธุรกิจให้ดียิ่งขึ้น (Youndt and Snell, 2004) และจากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าทุนมนุษย์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร (Huang & Huang, 2020; Kianto et al., 2017; Liu et al., 2020) ดังนั้นหากพนักงานในองค์กรมีทุนมนุษย์สูงก็จะสามารถยกระดับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กรตามมา จึงนำไปสู่การกำหนดสมมติฐานที่ 1 ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1: ทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถด้านนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2. ความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง และความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร

ทุนโครงสร้าง ระบุถึง สินทรัพย์ทางความรู้ (Knowledge Assets) ที่เป็นทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัท รวมถึงกระบวนการและวิธีการ เอกสารและความรู้ต่างๆ ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ และระบบด้านการบริหาร (Stewart, 2010) สอดคล้องกับ Edvinsson (1997) ที่ระบุว่า ทุนโครงสร้าง คือ สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับสมรรถภาพขององค์กรในการสนับสนุนผลิตภาพการทำงาน เช่น ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ฐานข้อมูล

โครงสร้างองค์กร สิทธิบัตร เป็นต้น ดังนั้น หากพนักงานในองค์กรมีทุนมนุษย์สูง นั่นคือ มีทักษะความสามารถในการทำงาน รวมถึงได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมก็จะสามารถสร้างสรรค์ทรัพย์สินทางปัญญาต่างๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการจัดการข้อมูล และเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน อันจะช่วยยกระดับทุนโครงสร้างขององค์กรให้สูงขึ้น โดย Stewart (2010) ระบุว่า กระบวนการจัดการความรู้อย่างหนึ่งคือ การเปลี่ยนทุนมนุษย์ให้เป็นทุนโครงสร้าง เพื่อให้สามารถแบ่งปันความรู้กันได้ สอดคล้องกับ Coder et al. (2017) ที่ระบุว่า ทุนมนุษย์มักจะถูกบันทึกไว้ในคู่มือหรือพัฒนาเป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ และกลายเป็นทุนโครงสร้างขององค์กรในที่สุด ดังนั้น หากพนักงานขององค์กรมีทุนมนุษย์สูงก็จะสามารถปรับปรุงและพัฒนาทุนโครงสร้างขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและดียิ่งขึ้นได้อันนำไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์กรที่สูงขึ้นตามมา สอดคล้องกับทฤษฎีฐานทรัพยากร (RBV) (Barney, 1991) ซึ่งระบุว่า ทรัพยากรขององค์กรเป็นส่วนที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาวมีความได้เปรียบในการแข่งขันและสามารถนำความยั่งยืนมาสู่องค์กร โดยทรัพยากรขององค์กรต้องมีลักษณะ 4 ประการ คือ ทรัพยากรที่มีคุณค่า (Value: V) ทรัพยากรที่หายาก (Rareness: R) ทรัพยากรที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ (Inimitability: I) และ ทรัพยากรที่ไม่สามารถทดแทนได้ (Non-Substitutable: N) รวมทั้งงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ทุนมนุษย์ขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทุนโครงสร้างขององค์กร (Kianto et al., 2017; Oliveira et al., 2020) จึงนำไปสู่การกำหนดสมมติฐานที่ 2 ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 2: ทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อทุนโครงสร้างของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ทุนโครงสร้างสามารถส่งผลกระทบต่อความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร เนื่องจากทุนโครงสร้างเป็นการสะสมองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร เป็นทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กร ซึ่งมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมขององค์กร โดยการผลิตผลิตภัณฑ์ใหม่ การพัฒนากระบวนการ หรือพัฒนาวิธีการใหม่ๆ จำเป็นต้องผสมผสานประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่มีอยู่แล้วขององค์กร (Fleming & Sorenson, 2004) รวมทั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังมีส่วนในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยทำให้สามารถจัดเก็บ ถ่ายโอน วิเคราะห์ และเผยแพร่ข้อมูล (Alavi & Leidner, 2001) ดังนั้นหากองค์กรไม่มีทุนโครงสร้างที่เหมาะสมก็ยากที่จะเกิดนวัตกรรมด้านต่างๆ (Kianto et al., 2017) โดยงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ทุนโครงสร้างขององค์กรมีผลต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ภาคการผลิต (AlQershi, 2021) และพบว่าทุนโครงสร้างมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร (Beltramino et al., 2020; Huang & Huang, 2020; Kianto et al., 2017; Massaro et al., 2020) จึงนำไปสู่การกำหนดสมมติฐานที่ 3-4 ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 3: ทุนโครงสร้างมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถด้านนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สมมติฐานการวิจัยที่ 4: ทุนโครงสร้างเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์และความสามารถด้านนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร

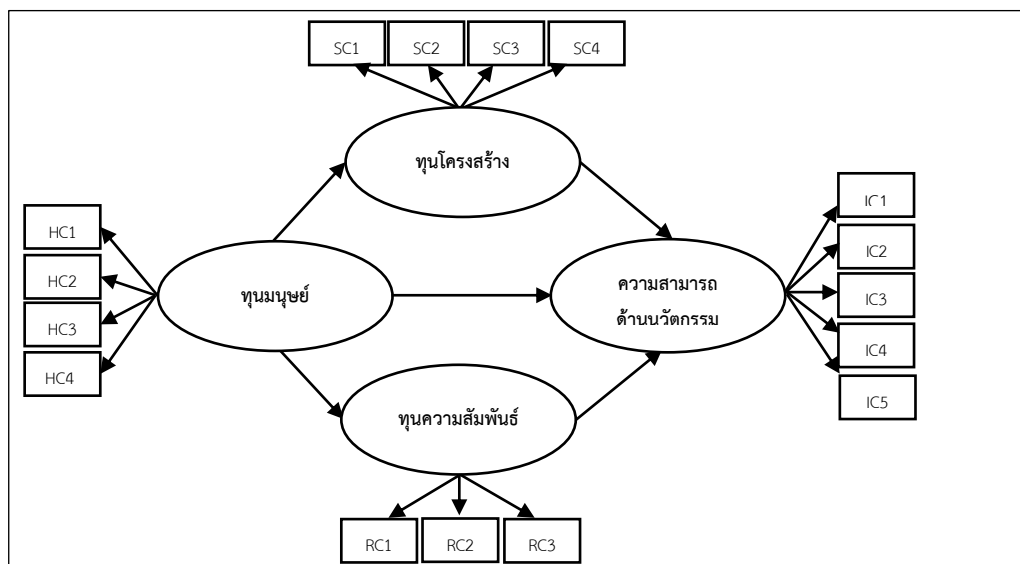
ทุนความสัมพันธ์ ระบุถึง คุณค่าของความสัมพันธ์กับซัพพลายเออร์ พันธมิตร และลูกค้า ซึ่งแสดงได้ด้วยคุณค่าตราสินค้าและความภักดีของลูกค้า ซึ่งองค์กรต้องสร้างความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะจากความรู้ที่มีอยู่ เพื่อเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มหรือเพื่อให้ลูกค้าเกิดการซื้อซ้ำ (Stewart, 2010) โดยทุนความสัมพันธ์จะแสดงถึงความสามารถขององค์กรในการร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ (Sardo et al., 2018) ทั้งนี้ ทุนมนุษย์สามารถใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสร้างความสัมพันธ์และการรักษาความสัมพันธ์ระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักขององค์กร โดยหากพนักงานขององค์กรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ในการติดต่อและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกก็จะสามารถสร้างและพัฒนาทุนความสัมพันธ์ขององค์กร อันนำไปสู่ผลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กรตามมา โดยงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ทุนมนุษย์ขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทุนความสัมพันธ์ขององค์กร (Kianto et al., 2017; Oliveira et al., 2020) จึงนำไปสู่การกำหนดสมมติฐานที่ 5 ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 5: ทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อทุนความสัมพันธ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ทุนความสัมพันธ์มีส่วนสนับสนุนความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร เนื่องจากความรู้ที่จำเป็นต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้นไม่ได้มีอยู่เพียงในองค์กรเท่านั้น (Kianto et al., 2017) ทุนความสัมพันธ์สามารถส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมผ่านการแบ่งปันผสมผสานความรู้และการสร้างนวัตกรรมร่วมกันระหว่างองค์กรและหน่วยงานภายนอกได้ (Adler & Kwon, 2002) โดยทุนความสัมพันธ์จะช่วยพัฒนาฐานข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเพื่อพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรในอนาคต เนื่องจากการที่องค์กรมีความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกจะช่วยให้สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองและสร้างความสัมพันธ์อย่างยั่งยืนระหว่างองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรได้ (Sardo et al., 2018) และงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ทุนความสัมพันธ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร (Huang & Huang, 2020; Kianto et al., 2017; Massaro et al., 2020; Solis et al., 2022; Ryu et al., 2021) จึงนำไปสู่การกำหนดสมมติฐานที่ 6-7 ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 6: ทุนความสัมพันธ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถด้านนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สมมติฐานการวิจัยที่ 7: ทุนความสัมพันธ์เป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์และความสามารถด้านนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) (Hair et al., 2019) มีรายละเอียดดังนี้

1. หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) คือ ระดับองค์กร มีตัวแปรต้น คือ ทุนมนุษย์ ตัวแปรต้นกลาง คือ ทุนมนุษย์และทุนโครงสร้าง และตัวแปรตาม คือ ความสามารถด้านนวัตกรรม โดยเจ้าของหรือผู้บริหารระดับสูงจำนวน 1 คนต่อองค์กร เป็นผู้ประเมิน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ วิศวกรขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคการผลิตที่จดทะเบียนนิติบุคคลในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ครอบคลุม 3 พื้นที่ในภาคใต้ ได้แก่ 1) พื้นที่ภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย 2) พื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน 3) พื้นที่ภาคใต้ชายแดน โดยใช้เกณฑ์การจัดประเภทตามมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย (TSIC) จำนวน 109 องค์กร โดยมีการแบ่งชั้นภูมิมาก่อนเนื่องจากมีประชากรจำนวนมากจึงทำการแบ่งชั้น เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความครบถ้วนและครอบคลุมทั้ง 3 พื้นที่ของภาคใต้ รวมทั้งเพื่อให้ครอบคลุมทั้งวิสาหกิจขนาดย่อม และวิสาหกิจขนาดกลาง โดยมีตัวแปรชั้นภูมิ (Stratified Variables) ในการแบ่ง 2 ลักษณะ คือ 1) พื้นที่ เพื่อจำแนกประชากรเป็น 3 กลุ่มตามพื้นที่ ดังนี้ ภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ภาคใต้ฝั่งอันดามัน และภาคใต้ชายแดน และ 2) ขนาดของวิสาหกิจ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างของวิสาหกิจแต่ละขนาดในแต่ละพื้นที่ จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคัดเลือกแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยองค์กรแต่ละหน่วยมีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และอยู่ภายใต้ของเกณฑ์การเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเช่นเดียวกัน การเลือกจากองค์กรใดจึงไม่แตกต่างกันมาก ทั้งนี้ศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ เนื่องจากการศึกษาถึงปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถด้านนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในพื้นที่ภาคใต้จะเป็นแนวทางหนึ่งในการยกระดับความสามารถของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในพื้นที่ภาคใต้ให้เติบโตเข้มแข็งขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อไปยังการขยายตัวทางเศรษฐกิจของภาคใต้ต่อไป

3. การเก็บข้อมูล (Data Collection) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมจดหมายส่งกลับพร้อมติดแสตมป์ ใช้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล 4 เดือน โดยทำการจัดส่งแบบสอบถามไปยังวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวน 352 แห่ง ได้แบบสอบถามกลับมาจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวน 109 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 30.97 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป และใช้วิธีการรายงานด้วยตัวผู้ให้ข้อมูลเอง (Self-report) โดยเจ้าของหรือผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research Instrument) แบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scales) 5 ระดับ วัดตัวแปรทุนมนุษย์ โดยประยุกต์ใช้แบบวัดของ Subramaniam และ Youndt (2005) วัดตัวแปรทุนโครงสร้างและทุนความสัมพันธ์ โดยประยุกต์ใช้แบบวัดของ Kianto et. Al (2017) โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ โดยที่ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย 3 หมายถึง กลางๆ 4 หมายถึง เห็นด้วย และ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง และวัดตัวแปรความสามารถทางนวัตกรรม โดยประยุกต์ใช้แบบวัดของ Kianto et al. (2017) โดยเปรียบเทียบความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมหรือวิธีการดำเนินงานใหม่ในแต่ละประเด็นว่าอยู่ในระดับใดเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งหลักในภาคธุรกิจเดียวกันกับองค์กร โดยตัวแปรผลการดำเนินงานด้านการเงินและความสามารถทางนวัตกรรมใช้มาตรวัดที่ 1 หมายถึง แย่กว่ามากเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่เป็นคู่แข่งชั้น 2 หมายถึง แย่กว่าเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่เป็นคู่แข่งชั้น 3 หมายถึง พอๆ กัน เมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่เป็นคู่แข่งชั้น 4 หมายถึง ดีกว่าเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่เป็นคู่แข่งชั้น และ 5 หมายถึง ดีกว่ามากเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่เป็นคู่แข่งชั้น โดยมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

1) ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้จริง (Try Out) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวน 40 องค์กร และ ซึ่งไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ทั้งนี้การทดลองใช้จริงได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามออนไลน์ และนำข้อมูลที่ได้ไปตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient: α) มีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ ควรมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จึงยอมรับว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น ทั้งนี้ ตัวแปรทุนมนุษย์ มีค่า $\alpha=0.859$ ตัวแปรทุนโครงสร้าง มีค่า $\alpha=0.857$ ตัวแปรความสัมพันธ์ มีค่า $\alpha=0.895$ และตัวแปรผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม มีค่า $\alpha=0.937$ แสดงว่าเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นมีความคงที่ในการวัด

2) การตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ด้วยวิธีการตรวจสอบจากค่า Item-total Correlation โดยข้อคำถามที่สามารถจำแนกได้ควรมีค่าตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป ทั้งนี้พบว่า ไม่มีข้อคำถามใดมีค่า Item-total Correlation ต่ำกว่า 0.2 แสดงว่า เครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นสามารถจำแนกความคิดเห็นของผู้ตอบออกจากกันได้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และ 2) การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML)

ผลการวิจัย

1. ส่วนที่ 1 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

เจ้าของหรือผู้บริหารระดับสูง จำนวน 109 คน จากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวน 109 องค์กร (วิสาหกิจขนาดย่อมจำนวน 57 องค์กร และวิสาหกิจขนาดกลางจำนวน 52 องค์กร) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.89 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 32.11 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.70 รองลงมา อยู่ในช่วงอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.77 อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.94 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 74.31 รองลงมา คือ โสด คิดเป็นร้อยละ 18.34 และส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.64 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 26.26 ส่วนใหญ่เป็นผู้ก่อตั้งกิจการเอง คิดเป็นร้อยละ 55.66 และส่วนใหญ่ทำหน้าที่บริหารองค์กรมาเป็นระยะเวลาในช่วง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.61 รองลงมา คือ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.17 โดยเคยมีประสบการณ์การทำงานที่องค์กรอื่นมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 55.66 และไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานที่องค์กรอื่นมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 44.34 ทั้งนี้ ส่วนใหญ่องค์กรก่อตั้งมาแล้วอยู่ในช่วง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.04 รองลงมาอยู่ในช่วง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.07 และ อยู่ในช่วง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.37

2. ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์โมเดลการวัด โดยการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง

ตารางที่ 1 ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix)

ตัวแปร	Mean	SD	1	2	3	4
1. ทุนมนุษย์	3.726	0.608	(0.777)			
2. ทุนโครงสร้าง	3.780	0.650	0.612**	(0.778)		
3. ทุนความสัมพันธ์	4.113	0.648	0.489**	0.551**	(0.861)	
4. ความสามารถด้านนวัตกรรม	3.648	0.730	0.441**	0.520**	0.481**	(0.865)

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, ตัวเลขในวงเล็บ คือ รากที่สองของ AVE

1) การประเมินโมเดลรวม: มีค่าดัชนีวัดความกลมกลืน ดังนี้ $\chi^2=153.968$, $df=98$, และ $\chi^2/df=1.571$ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ ควรน้อยกว่า 3 และมีค่า CFI=0.954, TLI=0.944 และ SRMR=0.050 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Hair et al., 2019) และมีค่า RMSEA=0.072 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ทั่วไปที่ยอมรับได้ (อิศรภรณ์ รินโธสง, 2564) แสดงว่าโมเดลการวัดมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงไม่มีการปรับโมเดลอีก

2) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้: จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าน้ำหนักของทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่ามากกว่า 0.5 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Hair et al., 2019) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงนั้น

3) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (Convergence Validity): พิจารณาจากความเชื่อมั่นองค์ประกอบ (Composite Reliability: CR) และความแปรปรวนที่ถูกละทิ้งได้เฉลี่ย (Average Variance Extracted:

AVE) ทั้งนี้ จากตารางที่ 2 จะเห็นว่าตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่า CR มากกว่า 0.7 และมีค่า AVE มากกว่า 0.5 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Hair et al., 2019) แสดงว่าตัวแปรแฝงทุกตัวมีความเชื่อมั่นเพียงพอที่จะทำการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ตารางที่ 2 คำนวณน้ำหนักและค่าความเชื่อมั่นองค์ประกอบ ค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้เฉลี่ย

ตัวแปร	Factor Loading
ทุนมนุษย์ (CR = 0.858, AVE = 0.603)	
1. พนักงานในองค์กรของฉันทักขะการทำงานในระดับสูง	0.746***
2. พนักงานในองค์กรของฉันทักขะความคิดสร้างสรรค์และฉลาดหลักแหลม	0.802***
3. พนักงานในองค์กรของฉันทักขะเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายงาน	0.721***
4. พนักงานในองค์กรของฉันทักขะมีการพัฒนาแนวคิดและความรู้ใหม่ๆ เสมอ	0.832***
ทุนโครงสร้าง (CR = 0.860, AVE = 0.606)	
1. องค์กรของฉันทักขะมีระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมเพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจ	0.721***
2. องค์กรของฉันทักขะมีเครื่องมือและสื่ออำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนการสร้างความร่วมมือระหว่างพนักงาน	0.759***
3. องค์กรของฉันทักขะมีการบรรจุองค์ความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ลงในระบบเอกสารและฐานข้อมูล	0.838***
4. องค์กรของฉันทักขะมีระบบการจัดเก็บเอกสารและองค์ความรู้ที่เข้าถึงได้ง่าย	0.792***
ทุนความสัมพันธ์ (CR = 0.896, AVE = 0.742)	
1. องค์กรของฉันทักขะและผู้มีส่วนได้เสียภายนอก คือ ลูกค้า ซัพพลายเออร์ และพันธมิตรทางธุรกิจ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	0.872***
2. องค์กรของฉันทักขะและผู้มีส่วนได้เสียภายนอก คือ ลูกค้า ซัพพลายเออร์ และพันธมิตรทางธุรกิจ มักจะมีการร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหา	0.892***
3. ความร่วมมือระหว่างองค์กรของฉันทักขะและผู้มีส่วนได้เสียภายนอก คือ ลูกค้า ซัพพลายเออร์ และพันธมิตรทางธุรกิจ เป็นไปอย่างราบรื่น	0.818***
ความสามารถด้านนวัตกรรม (CR =0.937, AVE = 0.748)	
ผลการดำเนินงานขององค์กรของท่านในประเด็นต่อไปนี้ อยู่ในระดับใดเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งหลักในภาคธุรกิจเดียวกันกับองค์กรของท่าน	
1. ความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมหรือวิธีการดำเนินงานใหม่เพื่อ สินค้าและบริการสำหรับลูกค้า	0.879***
2. ความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมหรือวิธีการดำเนินงานใหม่เพื่อ วิธีการและกระบวนการผลิต	0.783***
3. ความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมหรือวิธีการดำเนินงานใหม่เพื่อ แนวปฏิบัติด้านการบริหารจัดการ	0.876***
4. ความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมหรือวิธีการดำเนินงานใหม่เพื่อ แนวปฏิบัติด้านการตลาด	0.872***
5. ความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมหรือวิธีการดำเนินงานใหม่เพื่อ โมเดลธุรกิจ (Business Models)	0.910***

*** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง

1) การประเมินโมเดลรวม: มีค่าดัชนีวัดความกลมกลืน ดังนี้ $\chi^2=162.678$, $df=99$, และ $\chi^2/df=1.643$ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ ควรน้อยกว่า 3 และมีค่า CFI=0.948, TLI=0.937, SRMR=0.063 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Hair et al., 2019) และมีค่า RMSEA=0.077 ซึ่งยังอยู่ในเกณฑ์ทั่วไปที่ยอมรับได้ (อิศรัฎฐ์ รินโรสง, 2564) ดังนั้นแสดงว่า โมเดลโครงสร้างมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

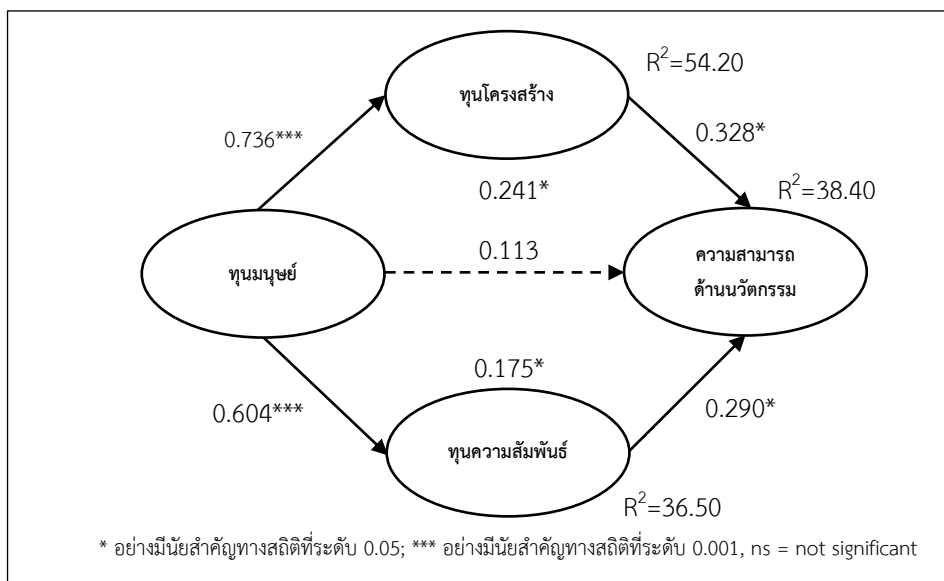
2) การอธิบายอิทธิพลทางตรง: จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อทุนโครงสร้างของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.736$, $p<0.001$) ตรงตามสมมติฐานการวิจัยที่ 2 และทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อทุนความสัมพันธ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.604$, $p<0.001$) ตรงตามสมมติฐานการวิจัยที่ 5 และพบว่า ทุนโครงสร้างมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถด้านนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.328$, $p<0.05$) ตรงตามสมมติฐานการวิจัยที่ 3 และทุนความสัมพันธ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถด้านนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.290$, $p<0.05$) ตรงตามสมมติฐานการวิจัยที่ 6

3) การอธิบายอิทธิพลทางอ้อม: จากตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบบทบาทของทุนโครงสร้างและทุนความสัมพันธ์ในฐานะตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์และความสามารถด้านนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า ทุนโครงสร้างเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์และความสามารถด้านนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.241$, $p<0.05$) ตรงตามสมมติฐานการวิจัยที่ 4 และพบว่าทุนความสัมพันธ์เป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์และความสามารถด้านนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.175$, $p<0.05$) ตรงตามสมมติฐานการวิจัยที่ 7 อธิบายได้ว่า ทุนมนุษย์จะมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความสามารถด้านนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยผ่านทุนโครงสร้างและทุนความสัมพันธ์ ดังนั้นแม้ว่าผลการศึกษาค้างนี้พบว่าทุนมนุษย์ไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถด้านนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างไรก็ตามพบว่าทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความสามารถด้านนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมผ่านทุนโครงสร้างและทุนความสัมพันธ์ กล่าวคือหากองค์กรมีทุนมนุษย์สูงขึ้นก็จะส่งผลเชิงบวกต่อทุนโครงสร้างและทุนความสัมพันธ์ อันส่งผลเชิงบวกต่อไปยังความสามารถด้านนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อไป

ตารางที่ 3 ค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

เส้นความสัมพันธ์	β	Z	P-value	95% CLs	
				Lower	Upper
1. ทุนมนุษย์ --> ความสามารถด้านนวัตกรรม	0.113	0.714	0.475	-0.239	0.394
2. ทุนมนุษย์ --> ทุนโครงสร้าง	0.736***	9.343	0.000	0.564	0.870
3. ทุนมนุษย์ --> ทุนความสัมพันธ์	0.604***	7.170	0.000	0.421	0.748
4. ทุนโครงสร้าง --> ความสามารถด้านนวัตกรรม	0.328*	2.086	0.037	0.060	0.685
5. ทุนความสัมพันธ์ --> ความสามารถด้านนวัตกรรม	0.290*	2.214	0.027	0.001	0.512
6. ทุนมนุษย์ --> ทุนโครงสร้าง --> ความสามารถด้านนวัตกรรม	0.241*	1.826	0.034	0.044	0.566
7. ทุนมนุษย์ --> ทุนความสัมพันธ์ --> ความสามารถด้านนวัตกรรม	0.175*	2.147	0.032	0.000	0.323

*** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001, * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งในการเติมเต็มองค์ความรู้ในศาสตร์ทางด้านการจัดการ ให้ผู้ประกอบการทางทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีฐานทรัพยากร โดยผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ทุนมนุษย์ขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กรผ่านทุนโครงสร้างและทุนความสัมพันธ์ขององค์กร เนื่องจากความรู้และทักษะของพนักงานเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่างๆ ให้กับองค์กร นำไปสู่ความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กรที่สูงขึ้น (Subramaniam & Youndt, 2005; Youndt and Snell, 2004) โดยความสามารถด้านนวัตกรรมจะมีผลเชิงบวกต่อความยั่งยืนของธุรกิจและช่วยให้ผู้ประกอบการในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมพัฒนาและรักษาธุรกิจของตนได้อย่างยั่งยืน (Hanaysha et al., 2022) ดังนั้นการยกระดับทุนมนุษย์จะส่งผลเชิงบวกต่อองค์กร (AlQershi, 2024; Huang & Huang, 2020; Kianto et al., 2017) โดยสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่าทุนมนุษย์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร (Huang & Huang, 2020; Kianto et al., 2017; Liu et al., 2020)

ดังนั้น จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าทุนโครงสร้างและทุนความสัมพันธ์จึงเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์และความสามารถด้านนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อธิบายได้ว่า ทุนมนุษย์จะมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อทุนโครงสร้าง หากพนักงานขององค์กรมีทุนมนุษย์สูงจะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทุนโครงสร้างขององค์กร เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางธุรกิจที่เกิดขึ้น นำพาไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์กรที่สูงขึ้นตามมา เนื่องจากทุนโครงสร้างเป็นการสะสมองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเป็นทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กรซึ่งมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมขององค์กร (Fleming & Sorenson, 2004) รวมทั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนในการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยทำให้สามารถจัดเก็บ ถ่ายโอน วิเคราะห์และเผยแพร่ข้อมูลได้ (Alavi &

Leidner, 2001) สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่า ทุนโครงสร้างมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร (Beltramino et al., 2020; Huang & Huang, 2020; Kianto et al., 2017; Massaro et al., 2020) และทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อทุนความสัมพันธ์ เนื่องจากทุนมนุษย์สามารถใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสร้างความสัมพันธ์และการรักษาความสัมพันธ์ระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักขององค์กร โดยหากพนักงานขององค์กรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่เหมาะสมก็จะนำไปสู่การสร้างและการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกขององค์กร อันนำไปสู่ผลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ตามมา เนื่องจากทุนความสัมพันธ์สามารถส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมผ่านการแบ่งปันผสมผสานความรู้และการสร้างนวัตกรรมร่วมกันระหว่างองค์กรและหน่วยงานภายนอกได้ (Adler & Kwon, 2002) สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ทุนความสัมพันธ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร (Huang & Huang, 2020; Kianto et al., 2017; Massaro et al., 2020; Ramirez-Solis et al., 2022; Ryu et al., 2021)

ดังนั้น หากองค์กรต้องการยกระดับความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร เจ้าของหรือผู้นำขององค์กรควรต้องมุ่งเน้นในการเตรียมความพร้อมให้กับทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง และทุนความสัมพันธ์ขององค์กรอย่างเหมาะสม อันก่อให้เกิดความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กรต่อไป อย่างไรก็ตามการวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดคือ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวัดค่าผ่านความคิดเห็นและเก็บข้อมูลจากแหล่งเดียว รวมทั้งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ภาคใต้เพียงพื้นที่เดียว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ทางทฤษฎี (Theoretical Implications)

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งในการเติมเต็มองค์ความรู้ในศาสตร์ทางการจัดการให้คุณภาพทางทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีฐานทรัพยากร อธิบายได้ดังนี้ 1) ผลการวิจัยแสดงถึงบทบาทของทุนมนุษย์ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร โดยคุณภาพที่สำคัญที่พบในการศึกษาครั้งนี้ คือ การสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยการอธิบายกลไกการส่งผ่านอิทธิพลของทุนมนุษย์ที่มีต่อความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กรผ่านทุนโครงสร้างและทุนความสัมพันธ์ สอดคล้องกับทฤษฎีทุนมนุษย์ โดยทักษะในการทำงานของบุคลากรในองค์กรนำมาซึ่งผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กร (Becker, 1964) และ 2) ผลการวิจัยแสดงถึงบทบาทเชิงบวกของทุนโครงสร้างและทุนความสัมพันธ์ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์และความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับทฤษฎีฐานทรัพยากร (Barney, 1991) ที่ระบุว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จมีความได้เปรียบในการแข่งขันและสามารถนำความยั่งยืนมาสู่องค์กรได้จากทรัพยากรและความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร ดังนั้นจากผลการวิจัย ทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้างและทุนความสัมพันธ์จึงถือเป็นทรัพยากรที่ช่วยเสริมสร้างให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันและบรรลุผลสำเร็จ

1.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ทางปฏิบัติ (Practical Implications)

1) ผู้นำของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมควรมีการส่งเสริมและพัฒนาทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง และทุนความสัมพันธ์ อันนำไปสู่การพัฒนาความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร เช่น ผู้นำ

องค์กรอาจช่วยกระตุ้นและผลักดันให้พนักงานทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง เพื่อยกระดับทุนมนุษย์ขององค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดกระบวนการในการพัฒนาและปรับปรุงงานตามมา รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับทุนโครงสร้างโดยการพัฒนาระบบบริหารจัดการ ยุกระดับทรัพยากรทางปัญญาและระบบข้อมูลให้มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจ การฝึกอบรมแรงงาน หรือส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ในกลุ่มแรงงาน เป็นต้น ซึ่งจะมีส่วนช่วยสนับสนุนกระบวนการทำงานด้านต่างๆ ขององค์กร รวมทั้งควรพัฒนาทุนความสัมพันธ์ขององค์กร โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับลูกค้า ซัพพลายเออร์และพันธมิตรทางธุรกิจ ทั้งในมิติของการดำเนินงานร่วมกันและการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ซึ่งจะมีส่วนสำคัญยิ่งในการยกระดับความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กรต่อไป

2) องค์ความรู้ที่ได้รับสามารถเป็นแนวทางในการวางนโยบายและกำหนดยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ภาคผลิต เพื่อให้องค์กรมีความสามารถด้านนวัตกรรมที่สูงขึ้น เช่น การจัดโครงการระยะยาวเพื่อฝึกอบรมแรงงาน การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือการสร้างพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ ให้กับกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในอนาคตอาจตรวจสอบผลกระทบของทุนมนุษย์ขององค์กรต่อผลการดำเนินงานขององค์กรด้านต่างๆ เพิ่มเติม เช่น ผลการดำเนินงานด้านการเงิน การเติบโตของยอดขาย การเติบโตของส่วนแบ่งตลาด เป็นต้น

2.2 การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาบทบาทการคั่นกลางของของทุนโครงสร้างและทุนความสัมพันธ์ซึ่งเป็นเพียงกลไกหนึ่งเท่านั้น ในอนาคตอาจพิจารณาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีบทบาทต่อความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์กับความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร

2.3 ในอนาคตอาจพิจารณาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีบทบาทต่อความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร เช่น พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน (Innovative Work Behavior) เป็นต้น

2.4 การวิจัยครั้งนี้ใช้ข้อมูลปฐมภูมิ ในอนาคตอาจตรวจสอบผลกระทบของทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง และทุนความสัมพันธ์ ที่มีต่อความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กรโดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เช่น จำนวนสิทธิบัตร รายได้ของธุรกิจ เป็นต้น

2.5 ในอนาคตอาจเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 3 แหล่งข้อมูล คือ เจ้าของหรือผู้บริหารระดับสูง พนักงาน และลูกค้า เพื่อป้องกันความลำเอียงวิธีร่วม (Common Method Bias: CMB)

2.6 ในอนาคตอาจตรวจสอบผลกระทบของทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง และทุนความสัมพันธ์ที่มีต่อความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กรในภูมิภาคอื่นของประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.). (2567). *Dashboard SME Big Data*.

<https://sme.go.th/th/page.php?modulekey=348>

อิศรัฏฐ์ รินไธสง. (2564). *การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างสำหรับการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และ*

สังคมศาสตร์. บริษัท นีโอพ้อยท์ (1995) จำกัด.

- Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of management review*, 27(1), 17-40.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS quarterly*, 25(1), 107-136.
- AlQershi, N. (2024). Strategic thinking, strategic planning, strategic innovation and the performance of SMEs: The mediating role of human capital. *Management Science and Education Innovations*, 11, 1003-1012. doi: 10.5267/j.msl.2020.9.042
- AlQershi, N., Abas, Z., & Mokhtar, S. (2021). The intervening effect of structural capital on the relationship between strategic innovation and manufacturing SMEs' performance in Yemen. *Management Science Letters*, 11(1), 21-30.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99-120.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago press.
- Beltramino, N. S., García-Perez-de-Lema, D., & Valdez-Juárez, L. E. (2020). The structural capital, the innovation and the performance of the industrial SMES. *Journal of Intellectual Capital*, 21(6), 913-945.
- Bontis, N. (1999). Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: Framing and advancing the state of the filed. *International Journal of Technology Management*, 18(5-8), 433-462
- Coder, L., Peake, W. O., & Spiller, M. S. (2017). Do high performance work systems pay for small firms? An intellectual capital building perspective. *Journal of Small Business Strategy*, 27(2), 13-35.
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative science quarterly*, 35(1), 128-152.
- Dwikat, S. Y., Arshad, D., & Mohd Shariff, M. N. (2023). Effect of competent human capital, strategic flexibility and turbulent environment on sustainable performance of SMEs in manufacturing industries in palestine. *Sustainability*, 15(6), 4781.
- Edvinsson, L. (1997). Developing intellectual capital at Skandia. *Long range planning*, 30(3), 366-373.
- Fleming, L., & Sorenson, O. (2004). Science as a map in technological search. *Strategic management journal*, 25(8-9), 909-928.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis: Pearson new international (8th ed.)*. Cengage Learning EMEA.

- Huang, C. C., & Huang, S. M. (2020). External and internal capabilities and organizational performance: Does intellectual capital matter?. *Asia Pacific Management Review*, 25(2), 111-120.
- Hanaysha, J. R., Al-Shaikh, M. E., Joghee, S., & Alzoubi, H. M. (2022). Impact of innovation capabilities on business sustainability in small and medium enterprises. *FIB Business Review*, 11(1), 67-78.
- Jalil, M. F., Ali, A., & Kamarulzaman, R. (2022). Does innovation capability improve SME performance in Malaysia? The mediating effect of technology adoption. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 23(4), 253-267.
- Kianto, A., Sáenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, 81, 11-20.
- Liu, C. H., Chang, A. Y. P., & Fang, Y. P. (2020). Network activities as critical sources of creating capability and competitive advantage: The mediating role of innovation capability and human capital. *Management Decision*, 58(3), 544-568.
- Massaro, M., Bagnoli, C., & Dal Mas, F. (2020). The role of human sustainability in professional service firms. Evidence from Italy. *Business Strategy and the Environment*, 29(6), 2668-2678.
- McDowell, W. C., Peake, W. O., Coder, L., & Harris, M. L. (2018). Building small firm performance through intellectual capital development: Exploring innovation as the “black box”. *Journal of business research*, 88, 321-327.
- Oliveira, M., Curado, C., Balle, A. R., & Kianto, A. (2020). Knowledge sharing, intellectual capital and organizational results in SMES: are they related?. *Journal of Intellectual Capital*. 21(6): 893–911. <https://doi.org/10.1108/JIC-04-2019-0077>
- Ramírez-Solis, E. R., Llonch-Andreu, J., & Malpica-Romero, A. D. (2022). How beneficial are relational capital and technology orientation for innovation? Evidence from Mexican SMEs. *International Journal of Innovation Studies*, 6(1), 1-10.
- Ryu, D., Baek, K. H., & Yoon, J. (2021). Open innovation with relational capital, technological innovation capital, and international performance in SMEs. *Sustainability*, 13(6), 3418.
- Sardo, F., Serrasqueiro, Z., & Alves, H. (2018). On the relationship between intellectual capital and financial performance: A panel data analysis on SME hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 75, 67-74.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 51(1), 1-17.
- Stewart, T. A. (2010). *Intellectual Capital: The new wealth of organization*. Currency.
- Subramaniam, M., & Youndt, M. A. (2005). The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *Academy of Management journal*, 48(3), 450-463.
- Youndt, M. A., & Snell, S. A. (2004). Human resource configurations, intellectual capital, and organizational performance. *Journal of managerial issues*, 16(3), 337-360.