



แนวคิดเกี่ยวกับทุนทางปัญญาเพื่อความได้เปรียบ ในการแข่งขันขององค์กร Intellectual Capital Concepts for Competitive Advantages

- **ดร. ชลธิชา มธุระเมธา**
- อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์
- มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว
-
- **Dr. Chonticha Mathuramaytha**
- Lecturer, Department of Human Resource Management
- Faculty of Science and Social Science
- Burapha University, Sakaeo Campus
- E-mail: Chonticha__m@buu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ได้รวบรวมเอกสารวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดด้านทุนทางปัญญา ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาเชิงวิชาการใน 4 ส่วนดังนี้ (1) ความสำคัญแห่งแนวคิดเกี่ยวกับฐานทรัพยากร เชื่อมโยงสู่แนวคิดทางทุนปัญญา (2) หลักการของทุนทางปัญญา (3) ผลกระทบของทุนทางปัญญา ต่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร และ (4) บทสรุป โดยบทความนี้ได้อภิปรายและเสนอแนะให้องค์กรได้ตระหนักด้านการบริหารองค์กรและการจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

คำสำคัญ: ทุนทางปัญญา แนวคิดฐานทรัพยากร ความได้เปรียบในการแข่งขัน

Abstract

This review paper integrates and reviews literatures of the intellectual capital concepts. The review topics are separated into four parts: (1) the importance of the resource-based view of the firm to the intellectual capital concepts, (2) the principles of intellectual capital, (3) the effects of intellectual capital on the competitive advantage of organizations, and (4) conclusion. In addition, concern of the organization management and resource management to be successful has been discussed and suggested.

Keywords: Intellectual Capital, Resource-Based View of the Firm, Competitive Advantage

ความเป็นมา

ในปัจจุบันการดำเนินธุรกิจด้านเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) เป็นการมุ่งเน้นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันระยะยาวหรืออย่างยั่งยืน ซึ่งการแข่งขันที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยีส่งผลให้ธุรกิจต้องมีการถ่ายทอดความรู้ (Know-how) ที่จะช่วยให้ธุรกิจสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ ความรู้ (Knowledge) ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) โดยความรู้ถือเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) อันได้แก่ ลิขสิทธิ์ (Copyrights) สิทธิบัตร (Patents) แบบผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการจดทะเบียนแล้ว (Registered Designs) และเครื่องหมายการค้า (Trademarks) (Galbreath, 2005: 981) เป็นต้น

องค์กรในปัจจุบันต้องมุ่งเน้นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้เกิดความแตกต่างในผลการดำเนินงานขององค์กรและเกิดประโยชน์ที่แตกต่างกันในด้าน การสร้างสรรค์ การพัฒนา การแพร่หลายของความรู้ ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) เป็นสินทรัพย์หรือทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) ที่มีความสำคัญและล้ำค่า

ในปัจจุบันซึ่งเป็นประโยชน์ในการมีนวัตกรรม (Innovativeness) การสร้างสรรค์ (Creativity) การสร้างสรรค์คุณค่า (Value Creation) รวมไปถึงผลการดำเนินธุรกิจ (Firm Performance) (Abdullah and Sofian, 2012: 537) Edvinsson and Sullivan (1996: 356) ได้กล่าวไว้ว่า ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) ที่สามารถทำให้การดำเนินงานองค์กรสำเร็จได้ ในปัจจุบันแนวคิดฐานทรัพยากรกลายเป็นการจัดการกลยุทธ์ที่ได้รับความนิยมอย่างมาก เนื่องจากองค์กรที่มีทรัพยากร (Resource) และความสามารถ (Capability) จะมีความพิเศษเหนือกว่าคู่แข่งซึ่งสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ

ความสำคัญแห่งแนวคิดเกี่ยวกับฐานทรัพยากรเชื่อมโยงสู่หลักการของทางทฤษฎีปัญญา

แนวคิดมุมมองตามหลักการพื้นฐานของทฤษฎีฐานทรัพยากร (Resource-Based View of the Firm: RBV) อธิบายได้ว่า การเติบโตขององค์กรนั้นมาจากการที่องค์กรจะสามารถใช้ทรัพยากรให้

เกิดประโยชน์ค้ำค่าที่สุด ทรัพยากรประกอบไปด้วยสินทรัพย์ (Asset) ความสามารถ (Ability) กระบวนการ (Process) ความรู้ (Knowledge) ที่องค์กรจะสามารถใช้สร้าง และประยุกต์ใช้ในกลยุทธ์การแข่งขัน นอกจากนี้ Wernerfelt (1984 cited in Dehning and Stratopoulos, 2003: 8) กล่าวถึงการเน้นความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรที่ทำให้ทรัพยากรเกิดคุณค่า ทรัพยากร (Resources) แบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ (1) ทรัพยากรที่จับต้องได้ (Tangible Resources) และ (2) ทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Resources)

Hall (1992: 136) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ทรัพยากรที่จับต้องได้ (Tangible Resources) ประกอบด้วยปัจจัยด้านการเงิน หรือสินทรัพย์ที่มีตัวตน (Physical Asset) ในส่วนของทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Resources) นั้นประกอบไปด้วยปัจจัยที่มีปัจจัยด้านการเงิน หรือสินทรัพย์ที่มีตัวตน (Physical Asset) คือ ทักษะ (Skill หรือ Capability)

Barney (1991 cited in Huang and Liu, 2005: 239) เน้นแนวคิดฐานทรัพยากรที่จะสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) โดยมุ่งความเป็นพิเศษ (Unique) ของทรัพยากร โดยเสนอแนวคิดที่ว่าทรัพยากรนั้นจะต้องมีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ

1. มีคุณค่า (Valuable)
2. หายาก (Rare)
3. ลอกเลียนแบบไม่ได้ (Imitable)
4. ทดแทนไม่ได้ (Non-Substitutable)

อย่างไรก็ตาม การใช้แนวคิดทฤษฎีฐานทรัพยากร (Resource-Based View of the Firm: RBV) เชื่อมโยงสู่แนวคิดด้านทุนทางปัญญาเพื่อสร้างคุณค่าให้กับองค์กร นำไปสู่การพิจารณาในการประยุกต์ใช้

ทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ และทุนทางปัญญาเป็นปัจจัยที่สำคัญของความสำเร็จของธุรกิจ ซึ่งองค์กรในปัจจุบันไม่เพียงแต่จะต้องให้ความสำคัญในสินทรัพย์คงที่ แต่สิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ ทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Resources) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานธุรกิจ ทุนทางปัญญาเป็นทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ที่มีคุณค่าที่อยู่ในองค์กร Sullivan (1999: 132) เสนอแนะว่าบริษัทระดับโลก เช่น Microsoft, Netscape และ 3M สร้างคุณค่าที่เกิดเป็นรายได้อย่างมหาศาลให้กับองค์กรซึ่งได้มาจากพลังของสมอง (Brain Power) ซึ่งก็คือสิ่งที่เรียกว่า ทุนทางปัญญา Sullivan (1999: 134-136) ได้อธิบายหน้าที่ของทุนทางปัญญาที่ทำให้เกิดความรู้ขององค์กรใน 2 แนวทางดังนี้

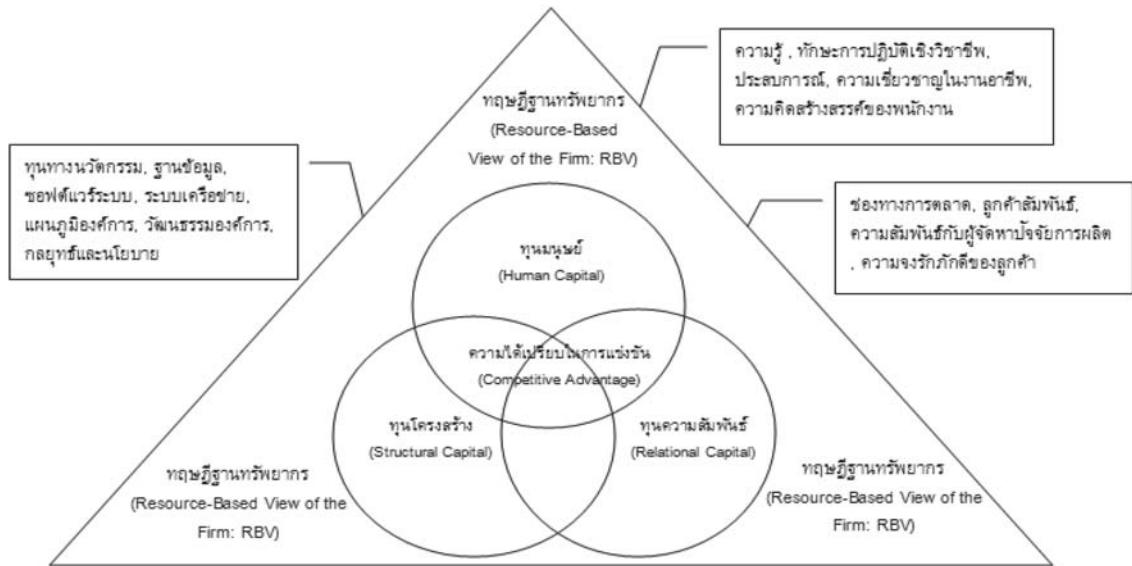
(1) การสร้างคุณค่า (Value Creation) คือ กิจกรรมพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ เป็นกิจกรรมในการสร้างความรู้ใหม่จากการเรียนรู้ หรือ การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)

(2) การดึงคุณค่า (Value Extraction) คือ การแสวงหาวิธีการดึงความรู้ คุณค่าของความรู้เพื่อสามารถบรรลุวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากรูปภาพที่ 1 แสดงถึงความสัมพันธ์ของทฤษฎีฐานทรัพยากร (RBV) และทุนทางปัญญาส่งผลต่อการเกิดความได้เปรียบการแข่งขันขององค์กร โดยเน้นทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ คือ ทุนทางปัญญา ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนโครงสร้าง (Structural Capital) และทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) โดยชี้ให้เห็นว่าทุนทางปัญญาส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร (Corporate Performance) เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันในองค์กร (Competitive

Advantage) ซึ่งเกี่ยวข้องกับทฤษฎีฐานทรัพยากร (Resource-Based View of the Firm: RBV) ที่สนับสนุนส่งเสริมให้องค์กรควรจะต้องระบุหรือ พิสูจน์ (Identify) และบริหารจัดการทรัพยากรทั้งใน

ส่วนที่เป็นทรัพยากรที่จับต้องได้ และทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดีที่สุดขององค์กร



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ของทฤษฎีฐานทรัพยากร (Resource-Based View of the Firm: RBV) และทุนทางปัญญา ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

ที่มา: ปรับจาก Abdullah and Sofian, 2012: 538; Yitmen, 2011: 4

หลักการของทุนทางปัญญา

จากประเด็นความต้องการสร้างทรัพยากร ให้มีความได้เปรียบในการแข่งขันที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้องค์กรยุคใหม่ต้องให้ความสำคัญกับการสร้าง ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) โดยปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ เริ่มให้ความสนใจการบริหารจัดการ ทรัพยากรที่เรียกว่า “ทุนทางปัญญา” (Intellectual Capital)

นักวิชาการหลายคนได้ให้คำนิยามของคำว่า “ทุนทางปัญญา” หลากหลาย เช่น

Bueno, Salmador, and Rodriguez (2004: 559) ได้เสนอความหมายไว้ว่า ทุนทางปัญญา คือ “การรวมกันของสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) ขององค์กร”

Edvinsson and Molane (1997 cited in Rude and Mihalič, 2007: 189) เชื่อว่าทุนทาง ปัญญา คือ “ความรู้ ประสบการณ์ เทคโนโลยีของ องค์กร ลูกค้าสัมพันธ์ ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ที่องค์กรต้องจัดเตรียมความพร้อมต่อการแข่งขัน ทางการตลาด”

Striukova, Unerman, and Guthrie (2008: 298) อธิบายว่า ทูทางปัญญา คือ “ปัญญา หรือ ความรู้ หรือทรัพยากรขององค์กร”

ดังนั้นกล่าวเป็นความหมายโดยรวมของทูทางปัญญาได้ว่า ทูทางปัญญาเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) และเป็นทรัพยากรที่อยู่ในองค์กร (Cortini and Benevene, 2010: 124) ซึ่งประกอบไปด้วย กระบวนการ (Process) ความสามารถทางนวัตกรรม (Innovation Capability) และสิทธิบัตร (Patents) ที่ซึ่งเป็นความรู้แฝงเร้นหรือความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) ของพนักงานในองค์กรที่จะต้องทำให้เกิดการสร้างความร่วมมือในองค์กร (Seleim and Khalil, 2011: 589)

ดังนั้นทั้งนักวิชาการ และผู้บริหารต่างชี้ให้เห็นว่าทูทางปัญญาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเกิดความสำเร็จในการแข่งขันในองค์กรได้ Ramezan (2011: 89) กำหนดองค์ประกอบของทูทางปัญญาเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทูมนุษย์ (Human Capital) หมายถึง คุณค่า (Values) และทัศนคติ (Attitudes) ความถนัด (Aptitudes) และ การถ่ายทอดความรู้ (Know-How)

2. ทูโครงสร้าง (Structural Capital) หมายถึง การที่องค์กรมีความพร้อมเกี่ยวกับองค์กรและเทคโนโลยี โดยทูโครงสร้าง (Structural Capital) เป็นองค์ประกอบที่สองของทูทางปัญญา (Intellectual Capital) ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบและโครงสร้างขององค์กร

3. ทูความสัมพันธ์ (Relational Capital) หมายถึง คุณค่าของความสัมพันธ์ที่ซึ่งองค์กรสร้างความสัมพันธ์กับภายนอกองค์กร โดยทูความสัมพันธ์ (Relational Capital) เป็นองค์ประกอบที่

ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณค่าองค์กรและเป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อทูทางปัญญา (Intellectual Capital) องค์กรที่สร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งกับภายนอกจะทำให้เกิดทูทางปัญญาอันดีต่อองค์กร

ผลกระทบทูทางปัญญาต่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

แนวคิดของ Osborne (1998: 37) ที่ชี้ให้เห็นว่า ร้อยละ 80 ของการสร้างคุณค่าให้กับองค์กรนั้นไม่ได้เกิดมาจากสินทรัพย์ที่จับต้องได้ (Tangible Assets) ทูทางปัญญา (Intellectual Capital) ถือว่าเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) ที่เป็นประเด็นที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจในการสร้างประโยชน์ต่อองค์กร Chen and Chen (2007: 14) กล่าวว่า องค์กรที่มุ่งเน้นทูทางปัญญาให้เป็นที่มั่งคั่งและมีประสิทธิภาพจะทำให้องค์กรเกิดความสามารถทางการแข่งขัน (Competitiveness) สอดคล้องกับแนวคิดของ Peng (2011: 21) ที่กล่าวว่า องค์กรที่ใช้และจัดการทรัพยากรทูทางปัญญาจะนำไปสู่การสร้างสรรคคุณค่าอย่างสูงสุดให้กับองค์กร จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยทูทางปัญญา (Intellectual Capital) พบว่า ทูทางปัญญา (Intellectual Capital) ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรด้านนวัตกรรม (Innovation) และด้านผลการดำเนินงานขององค์กร (Firm Performance) ดังนี้ ในส่วนของทูทางปัญญา (Intellectual Capital) ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรด้านนวัตกรรม (Innovation) นั้นคำว่า นวัตกรรม (Innovation) (Leede and Looise, 2005 cited in Intan-Soraya and Chew, 2010: 252) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลันในองค์กร หรือการเกิดผลิตภัณฑ์และกระบวนการ

ที่ทำให้มีความได้เปรียบในการแข่งขันกว่าคู่แข่งชั้น
ดั่งนั้นองค์กรที่มีความสามารถทางนวัตกรรม
(Innovation Capability) (Lall, 1992 cited in Intan-
Soraya and Chew, 2010: 253) คือ องค์กรที่
สามารถใช้ประโยชน์จากทักษะและความรู้ เพื่อให้
เกิดความสำเร็จและเทคโนโลยีที่ดีขึ้นและการสร้าง
สิ่งใหม่ ๆ Montes, Moreno, and Fernandez
(2004: 167-168) กล่าวว่าองค์กรที่มีนวัตกรรม
(Innovativeness) จะทำให้องค์กรประสบผล
สำเร็จสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของ
สภาพแวดล้อม และยังเป็นการพัฒนาความสามารถ
ใหม่ๆ นักวิชาการ Ross, Beath, and Goodhue
(1996: 31-40) ได้อธิบายว่า ทุนทางปัญญา
(Intellectual Capital) ที่มีการบริหารจัดการอย่าง
มีประสิทธิภาพนั้นเป็นปัจจัยจำเป็นของการมี
นวัตกรรมในองค์กร เนื่องจากทุนทางปัญญา
(Intellectual Capital) เป็นทรัพยากรความรู้ใน
องค์การที่เชื่อมโยงไปสู่การเกิดความสามารถทาง
นวัตกรรม (Innovation Capability) สอดคล้องกับ
การศึกษาของ Mathuramaytha (2012: 455) ซึ่ง
ให้เห็นถึงการที่องค์กรมีศักยภาพความพร้อมของ
ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) จะส่งผลให้
องค์กรเกิดความสามารถทางนวัตกรรม (Innovation
Capability) และนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน
อย่างยั่งยืน (Sustain Competitive Advantage)
และการศึกษาวิจัยของ Chen, Zhu, and Xie (2004:
198) ได้กล่าวว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็น
ปัจจัยหลักในการพัฒนาทุนทางปัญญา (Intellectual
Capital) ในองค์กรอย่างแท้จริง ทุนมนุษย์ (Human
Capital) นั้นถือได้ว่าเป็นแหล่งสำคัญของการสร้าง
นวัตกรรมซึ่งองค์กรสามารถสร้างคุณค่าเศรษฐกิจ
ฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ได้
เพราะถือว่า ทุนมนุษย์เป็นแรงขับเคลื่อนหลักใน

การพัฒนาในระยะยาวและอย่างยั่งยืน ดังนั้นความ
สามารถของบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญใน
ด้านทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) เพราะ
บุคลากรสามารถสร้างสรรค์ความรู้ที่มีความยืดหยุ่น
อยู่ตลอดเวลาและเพื่อสร้างนวัตกรรมองค์กรได้อย่าง
ต่อเนื่อง

สำหรับทุนทางปัญญา (Intellectual Capital)
ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร
ด้านผลการดำเนินงานองค์กร (Firm Performance)
นั้น Hsu and Fang (2009: 664) ได้กล่าวว่า ทุน
ทางปัญญา (Intellectual Capital) ได้กลายเป็น
ปัจจัยสำคัญสำหรับผลกำไรในระยะยาวและผลการ
ดำเนินงานภายใต้เศรษฐกิจฐานความรู้ในปัจจุบัน
ที่องค์กรจะใช้สร้างความสามารถหลัก (Core
Competence) Boedker, et al. (2005 cited in
Striukova, Unerman, and Guthrie, 2008: 297)
อธิบายว่าทรัพยากรด้านทุนทางปัญญา (Intellectual
Resources) เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรได้รับ
ผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์องค์กร สอดคล้องกับ
แนวคิดของ Huang and Liu (2005: 238-239)
เสนอแนวคิดที่ว่า ทุนทางปัญญา (Intellectual
Capital) ซึ่งเป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่ช่วย
ขับเคลื่อนการเติบโตขององค์กรได้ มีการศึกษาองค์
ประกอบที่สามของทุนทางปัญญา คือ ทุนความ
สัมพันธ์ (Relational Capital) พบว่าหากองค์กร
สร้างทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) จะส่งผล
ให้องค์กรเกิดความสำเร็จในด้านนวัตกรรมและ
เศรษฐกิจขององค์กร เช่น การศึกษาของ Bontis,
Keow, and Richardson (2000: 90-95) กล่าวว่าทุน
ทางปัญญา (Intellectual Capital) ส่งผลเชิงบวกกับ
ผลการดำเนินงานขององค์กร (Firm Performance)
โดยอธิบายว่าหากองค์กรมุ่งมั่น ส่งเสริม ตระหนัก
ในทุนโครงสร้าง (Structural Capital) จะทำให้องค์กร

เกิดผลการดำเนินงานที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Pena (2002: 191-194) ได้อธิบายไว้ว่าทุนโครงสร้าง (Structural Capital) ส่งผลต่อความเจริญเติบโตและความอยู่รอดขององค์กร

บทสรุป

อย่างไรก็ตามแนวคิดของทฤษฎีฐานทรัพยากร (Resource-Based View of the Firm: RBV) ตามแนวคิดของ Barney (1991 cited in Huang and Liu, 2005: 239) ที่เสนอแนวคิดการสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) โดยทรัพยากรขององค์กรจะต้องมี 4 คุณลักษณะคือ มีคุณค่า หายาก ลอกเลียนแบบไม่ได้ และทดแทนไม่ได้ นั่น หากองค์กรได้มีการสร้าง ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) อันประกอบไปด้วย ปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนโครงสร้าง (Structure Capital) และ ทุนความสัมพันธ์ (Relationship Capital) นั้น องค์กรจะเกิดความสามารถทางนวัตกรรม (Innovation Capability) และเกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่จะทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Sustain Competitive Advantage) อย่างแน่นอน

สำหรับประโยชน์เชิงการบริหารจัดการในด้าน ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) นั้นผู้บริหารองค์กรต้องจัดเตรียมความพร้อมทุนปัญญาทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ทุนมนุษย์ (Human Capital) โดยองค์กรต้องส่งเสริมความสามารถ ความรู้ เทคนิค และประสบการณ์ของบุคลากรเพื่อเป็นฐานที่ดีสำหรับการสร้างแนวคิดทางนวัตกรรม ในส่วนของทุนโครงสร้าง (Structure Capital) องค์กรจะต้องลงทุนโครงสร้าง

พื้นฐานที่ช่วยพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร ได้แก่ ฐานข้อมูล โครงสร้างองค์กร เป็นต้น ส่วนองค์ประกอบสุดท้าย คือ ทุนความสัมพันธ์ (Relationship Capital) เป็นการมุ่งเน้นสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และลูกค้าเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อการสร้างนวัตกรรมขององค์กร

บรรณานุกรม

- Abdullah, D.F., and Sofian, S. 2012. "The Relationship Intellectual Capital and Corporate Performance." **Procedia Social and Behavioral Sciences** 40: 537-541.
- Bontis, N., Keow, W.C.C., and Richardson, S. 2000. "Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries." **Journal Intellectual Capital** 1, 1: 85-100.
- Bueno, E., Salmador, M.P., and Rodriguez, O. 2004. "The Role of Social Capital in Today's Economy." **Journal of Intellectual Capital** 5, 4: 556-574.
- Chen, A., and Chen, R. 2007. "Design Patent Map: An Innovative Measure for Corporate Design Strategies." **Engineering Management Journal** 19, 3: 14-29.
- Chen, J., Zhu, Z., and Xie, H.Y. 2004. "Measuring Intellectual Capital: A New Model and Empirical Study." **Journal of Intellectual Capital** 5, 1: 195-212.
- Cortini, M., and Benevene, P. 2010. "Interaction Between Structural and Human Capital

- in Italian NPO: Leadership, Organizational Culture and Human Resource Management.” **Journal of Intellectual Capital** 11, 2: 123-139.
- Dehning, B., and Stratopoulos, T. 2003. “Determinants of a Sustainable Competitive Advantage Due to an IT-Enabled Strategy.” **Strategic Information Systems** 12: 7-28.
- Edvinsson, L., and Sullivan, P. 1996. “Developing a Model for Managing Intellectual Capital.” **European Management Journal** 14, 4: 356-364.
- Galbreath, J. 2005. “Which Resources Matter the Most to Firm Success? An Exploratory Study of Resource-Based Theory.” **Technovation** 25: 979-987.
- Hall, R. 1992. “The Strategic Analysis of Intangible Resources.” **Strategic Management Journal** 13, 2: 135-144.
- Hsu, Y.H., and Fang, W. 2009. “Intellectual Capital and New Product Development Performance: The Mediating Role of Organizational Learning Capability.” **Technological Forecasting & Social Change** 76: 664-677.
- Huang, C.J., and Liu, C.I. 2005. “Exploration for the Relationship Between Innovation, IT and Performance.” **Journal of Intellectual Capital** 13, 2: 237-252.
- Intan-Soraya, R., and Chew, K.W. 2010. “A Framework for Human Resources Management in the Knowledge Economy: Building Intellectual Capital and Innovative Capability.” **Human Resources Management in the Knowledge Economy** 3, 2: 251-273.
- Mathuramaytha, C. 2012. “The Impact of Intellectual Capital on Innovative Capability: Building the Sustainable Competitive Advantage on a Resource-Based Perspective of Thailand Industrials.” **International Business Management** 6, 4: 451-457.
- Montes, F., Moreno, A., and Fernandez, L. 2004. “Assessing the Organizational Climate and Contractual Relationship for Perceptions of Support for Innovation.” **International Journal of Manpower** 25, 2: 167-180.
- Osborne, A. 1998. “Measuring Intellectual Capital: The Real Value of Company.” **Ohio CPA Journal** 57, 4: 37-38.
- Pena, I. 2002. “Intellectual Capital and Business Start-Up Success.” **Journal of Intellectual Capital** 3, 2: 180-198.
- Peng, T.A. 2011. “Resource Fit in Inter-Firm Partnership: Intellectual Capital Perspective.” **Journal of Intellectual Capital** 12, 3: 20-42.
- Ramezan, M. 2011. “Intellectual Capital and Organizational Organic Structure in Knowledge Society: How are These Concepts Related?” **International Journal of Information Management** 31: 88-95.

- Ross, J.W., Beath, C.M., and Goodhue, D.L. 1996. "Developing Long-Term Competitiveness through IT Assets." **Sloan Management Review** 38, 1: 31-42.
- Rude, H.N., and Mihalič, T. 2007. "Intellectual Capital in the Hotel Industry: A Case Study from Slovenia." **Hospitality Management** 26: 188-199
- Seleim, A.A.S., and Khalil, O.E.M. 2011. "Understanding the Knowledge Management-Intellectual Capital Relationship: A Two-Way Analysis." **Journal of Intellectual Capital** 12, 4: 586-614.
- Striukova, L., Unerman, J., and Guthrie, J. 2008. "Corporate Reporting of Intellectual Capital: Evidence from UK companies." **The British Accounting Review** 40: 297-313.
- Sullivan, H.P. 1999 "Profiting from Intellectual Capital." **Journal of Knowledge Management** 3, 2: 132-143.
- Yitmen, I. 2011. "Intellectual Capital: A Competitive Asset for Driving Innovation in Engineering Design Firms." **Engineering Management Journal** 23, 2: 3-19.



Dr. Chonticha Mathuramaytha is a lecturer in the Faculty of Science and Social Science, Burapha University. She received her Doctoral Degree in Management from Mahasarakham Business School, Mahasarakham University. Her main interests are innovation, strategic management, intellectual capital, e-commerce, knowledge management, and supply chain management.