

ลายนิ้วมือวิทยา

เครื่องมือของ HR ยุคใหม่



เบื้องหลังความสำเร็จที่ยั่งยืนของธุรกิจนั้นคงหนีไม่พ้นการมีทีมงานที่มีคุณภาพ แต่ปัญหาหนึ่งที่พบบ่อยในทุกองค์กรคือภาวะการทำงานที่ไม่มีความสุขของพนักงาน หรืออัตราการเปลี่ยนงานสูง ซึ่งหากเราวิเคราะห์ถึงสาเหตุนี้ เราจะพบว่าอาจเป็นเพราะคนเหล่านั้นไม่มีโอกาสได้ทำงานที่ตนเองชอบ ถนัด ทำให้ขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน HR Focus ฉบับนี้จึงขอนำเสนอเครื่องมือใหม่ที่กำลังได้รับความนิยมอย่างสูงในแวดวง HR ในฐานะตัวช่วยในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานที่เรียกว่า **“ลายนิ้วมือวิทยา”**

วิทยาศาสตร์ปะทะโหราศาสตร์

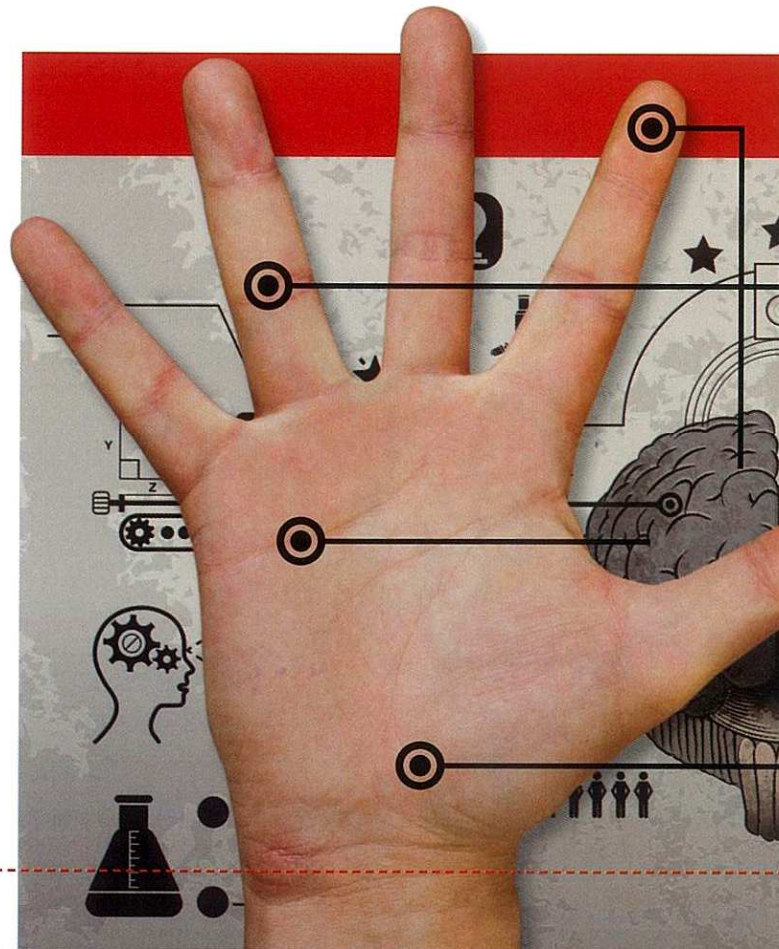
คำว่า “ลายนิ้วมือวิทยา” เปิดพจนานุกรมไทยก็เล่มก็หาไม่เจอ แต่พอค้นหาในพจนานุกรมภาษาอังกฤษคำว่า “Dermatoglyphics” จึงพบความหมาย ซึ่งแปลเป็นภาษาไทยว่า การศึกษาทางวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับลายนิ้วมือ ลายฝ่ามือ และลายฝ่าเท้า ตอนที่อ่านความหมายก็เริ่มตะหงิดว่าน่าจะเป็นแขนงเดียวกับโหราศาสตร์หรือโหราศาสตร์ เมื่อทำการศึกษาลึกลับซึ่งถึงทราบว่าเป็นวิทยาศาสตร์เชิงสถิติที่มีการค้นคว้าวิจัยกันมากกว่า 200 ปี ในหลากหลายด้านมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านพันธุศาสตร์ ด้านจิตวิทยา หรือแม้แต่ด้านสรีรวิทยา โดยมีวัตถุประสงค์ที่หลากหลายมาก อันที่ประทับใจมากคืองานวิจัยที่หน่วยงานเอพีไอของประเทศสหรัฐอเมริกาได้ศึกษาแนวโน้มของฆาตกรต่อเนื่อง¹ ซึ่งมีพฤติกรรมอยู่ในข่ายเดียวกันแทบทั้งสิ้น

รายงานผลการวิเคราะห์จากลายนิ้วมือยังบอกหลายอย่างที่เกี่ยวกับการทำงานของสมอง โดยเมื่อย้อนกลับไปดูงานวิจัยที่มีความเชื่อมโยงกับสมองโดยตรง คืองานวิจัยของเด็กที่มีความบกพร่องทางสมอง เช่น โรคดาวน์ซินโดรม² ซึ่งมีงานวิจัยกว่า 20,000 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลายนิ้วมือของเด็กมีความบกพร่องทางสมอง ในเชิงวิชาการแล้วอาจจะสรุปได้ว่า เด็กที่มีความบกพร่องทุกคนมีลายนิ้วพิเศษ แต่ทุกคนที่มีลายนิ้วพิเศษอาจไม่ใช่เด็กพิเศษ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยมากมายเกี่ยวกับเรื่องของการคาดการณ์โรคทางพันธุกรรม³ อื่นๆ โดยใช้ศาสตร์ของลายนิ้วมืออีกด้วย

มาถึงจุดนี้ สิ่งที่คุณเหมือนจะเห็นได้เด่นชัดคือลายนิ้วมือวิทยาเป็นการศึกษาที่เป็นวิทยาศาสตร์ และมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับพันธุกรรมที่เราเกิดมาตั้งแต่เกิด ดังนั้นหากลายนิ้วของเราสามารถสะท้อนได้ถึงความเป็นตัวตนที่แท้จริงของเราแล้ว มันคงเป็นสิ่งมหัศจรรย์ถ้าเราจะสามารถรู้ได้ถึงศักยภาพ และบุคลิกภาพที่แท้จริงของเรา

ลายนิ้วมือวิทยากับทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง

สำหรับทฤษฎีที่คุณเหมือนจะอยู่คู่กับแวดวง HR มาเกือบครึ่งศตวรรษคือทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งของ Mr. David McClelland ซึ่งกล่าวถึงสิ่งที่อยู่ลึกซึ้งในตัวของเราแต่ละคน และตรงกับคำโบราณที่เรามักจะได้ยินเสมอ นั่นก็คือ “มนุษย์นั้นไซ้ร่ ยากแท้หยั่งถึง” ส่วนที่ลึกที่สุดของภูเขาน้ำแข็งคือแรงผลักดันเบื้องลึก (Motives) หรือหากจะคิดง่ายๆ ก็คือคำตอบของคำถามที่คนทำงานทุกคนควรจะต้องหาคำตอบ นั่นคือ “อะไรที่ทำให้คุณตื่นนอนมาตอนเช้าเพื่อที่จะมาทำงานทุกวัน” หลายคนตอบทันทีว่าเงินเดือน แต่หากเราตัดประเด็นเรื่องของเงินออกไป อะไรคือคำตอบของคุณ



ในความเป็นจริงคำตอบของแต่ละคนนั้นแตกต่างกัน เนื่องมาจากสิ่งที่เป็นตัวตนของคุณหรือแม้แต่สภาวะแวดล้อมที่อยู่รอบตัวคุณ ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารท่านหนึ่งซึ่งมีความมั่นคงในเรื่องของการเงินค่อนข้างมาก ถึงขั้นที่เขาสามารถที่จะเกษียณตั้งแต่อายุ 40 ปี แต่เขายังตื่นนอนไปทำงานทุกเช้าอย่างกระฉับกระเฉง เพราะว่าสิ่งที่แสวงหานั้นคือการได้รับการยอมรับ ในขณะที่อีกท่านหนึ่งเป็นเพราะต้องการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรืออีกท่านอาจจะเป็นเพราะต้องการได้ช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น ในบางทฤษฎีอาจจะเรียกสิ่งนี้ว่าเป็น **ความเชื่อหลัก (Core Value)**

ยิ่งกว่าประสิทธิภาพ คือ หัวใจ

ปัจจุบันสิ่งที่ HR ส่วนใหญ่มองหาเป็นเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะดูเหมือนว่ามันจะเป็นสิ่งที่จับต้องได้ง่าย และมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน อย่างไรก็ตามทฤษฎีของหลายมหาวิทยาลัยได้เปิดโลกทัศน์ใหม่ เพราะหาก HR สามารถเข้าถึงแรงผลักดันเบื้องต้นของพนักงานแต่ละคน และใช้สิ่งนั้นในการวางแผนพัฒนา และวางแผนอาชีพให้กับพนักงานเป็นรายบุคคลได้อย่างเป็นรูปธรรม เราก็คงไม่ต้องเสียเวลาหวนล้อมหรือคิดโครงการพิเศษมากมาย เพื่อกระตุ้นให้พนักงานของเราทำงานด้วยใจ

ลองคิดง่ายๆ ว่าถ้าเราสามารถรู้ว่าพนักงานท่านหนึ่งมีแรงผลักดันคือ “การช่วยเหลือผู้อื่น” และสมมติว่าปัจจุบันพนักงานท่านนี้ทำงานเป็นผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ และมีโอกาสที่บริษัทสามารถที่จะโอนย้ายให้ท่านมาทำงานในส่วนงาน Corporate Social Responsibility ได้ ท่านคงยินดีที่จะเดินทางไปต่างจังหวัดในวันเสาร์อาทิตย์เพื่อทำกิจกรรมเพื่อสังคมด้วยความเต็มใจ และหากมองไปไกลกว่านั้น

แนวโน้มที่ผู้บริหารท่านนี้จะอยู่กับองค์กรของเราไปจนเกษียณหรือแม้แต่เป็นที่ปรึกษาให้กับองค์กรหลังจากที่เกษียณไปแล้วก็ตาม น่าจะมีความเป็นไปได้สูงมาก

ยิ่งไปกว่านั้นแล้ว ในระหว่างการทำงานบริษัทจะเชื่อได้ว่าเขาจะทำงานด้วยใจที่เกินร้อย โครงการพิเศษที่จะพัฒนาหน่วยงานหรือเนื้องานที่เขารับผิดชอบคงเกิดขึ้นโดยไม่ต้องมีตัวกระตุ้นหรือตัวชี้วัดใดๆ ทั้งสิ้น HR หลายท่านอาจจะเคยได้ยินสิ่งที่เรียกกันว่า **Beyond Performance** ซึ่งไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะนำกลับมาพูดคุยกันอีกครั้งหน้าว่าลายฉวิวิทยาจะช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร

วางคนให้เหมาะสมกับงาน

คำพูดนี้อาจจะกล่าวได้ว่าพูดกันมานานมากในแวดวง HR แต่การที่จะปฏิบัติได้จริงนั้นมันช่างยากแสนยาก เพราะบางครั้งคนที่เรามีอาจจะไม่เหมาะกับงานก็ได้ แต่หากเราคิดให้ดีกว่าที่องค์กรมีบุคลากรอยู่แล้วนับเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี ดังนั้นในทางกลับกัน ทำไมเราไม่คิดว่าเราจะวางงานอะไรให้เหมาะสมกับคนที่เรามีอยู่บ้างล่ะ ด้วยผลการวิเคราะห์ของศาสตร์ลายฉวิ ทุกอย่างได้ถูกเปลี่ยนไปแล้ว เราสามารถเข้าถึงข้อมูลส่วนที่ลึก และเป็นสิ่งที่จะช่วยให้เราและพนักงานของเราทำในสิ่งที่เป้าหมายเดียวกัน โดยอาจจะมียุติที่แตกต่างกันก็เป็นไปได้ คำว่า **Paradigm Shift** เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่รวมถึงหน่วยงานที่มีผลกระทบอย่างยิ่งต่อองค์กร เช่น HR ควรจะต้องหันกลับมาพิจารณากันใหม่ โลกของเราได้เปลี่ยนไปแล้วอย่างสิ้นเชิง ทุกอย่างจะไม่มีวันเหมือนเดิม และหากคุณยังยืนอยู่ที่เดิม คุณอาจเป็นคนสุดท้ายที่ยังหาคำถามไม่เจอ ■

ขอขอบคุณบทความดีๆ จากคุณยวีระพรศักดิ์ภักย์ภิญโญธธา (P-PAC) สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับบริการวิเคราะห์ศักยภาพสำหรับบุคคลทั่วไป หรือองค์กร โทร. 0 2648 2999 หรือเยี่ยมชมเว็บไซต์ที่ www.facebook.com/P-PAC.CPALL

ข้อมูลอ้างอิง

- 1 "Serial Murder" Multi-Disciplinary Perspectives for Investigators, Critical Incident Response Group, Federal Bureau of Investigation, Robert J. Morton, Editor
- 2 Using Dermatoglyphics from Down Syndrome and Class Populations to Study the Genetics of a Complex Trait, Thomas Fogle, Department of Biology, Saint Mary's College, Notre Dame, Indiana 46556
- 3 Genetic Determinants of 22 Quantitative Dermatoglyphic Traits in the Chuvashian Population of Russia: Complex Segregation Analysis, B. Karmakar*,1, I. Malkin2 and E. Kobylansky*,2

