

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของคนหางานที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของคนหางาน และปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของคนหางาน ที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ทำการศึกษาจากคนหางานที่ใช้บริการจัดหางานจากสำนักงานจัดหางานของรัฐ โดยจะศึกษาเฉพาะสำนักงานจัดหางานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีผู้ใช้บริการเฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 900 คนขึ้นไป จำนวน 4 เขต โดยการแจกแบบสอบถามให้แก่คนหางานที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครทั้ง 4 เขต และได้รับแบบสอบถามตอบกลับมารวม 240 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.31 และสถิติที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ T-Test และ F-Test และค่า Chi-square Test วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

คุณลักษณะคนหางาน

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.9 เพศชาย ร้อยละ 42.1 มีอายุเฉลี่ย 27.06 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 89.2 และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 82.9 มีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 4.18 ปี และยังไม่มีประสบการณ์ทำงาน ร้อยละ 28.8 มีรายได้อยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 32.9 และยังไม่มีรายได้ ร้อยละ 51.7 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการเปลี่ยนงานใหม่ ร้อยละ 40.8 และเพิ่งจบการศึกษา ร้อยละ 35.0 ตำแหน่งงานที่สมัครมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ เจ้าหน้าที่สำนักงาน ร้อยละ 27.7 รองลงมาคือ พนักงานขาย ประชาสัมพันธ์ และพนักงานต้อนรับ ร้อยละ 24.1 และงานเสมียน ธุรการ ร้อยละ 21.8 และตำแหน่งงานที่สมัครน้อยที่สุดคือ งานราชการ ร้อยละ 0.4 กลุ่มตัวอย่างที่เคยใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ ร้อยละ 27.1 โดยมีจำนวนครั้งการใช้บริการเฉลี่ย 2.58 ครั้ง และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐมาก่อน ร้อยละ 72.9

เหตุผลที่เลือกใช้สำนักงานจัดหางานของรัฐ ความคาดหวังจากการใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ และช่องทางในการหางาน

กลุ่มตัวอย่างมีเหตุผลในการเลือกใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ เนื่องจากมีตำแหน่งงานให้เลือกหลายตำแหน่งมากที่สุด ร้อยละ 72.1 และรองลงมาคือ ไม่ต้องเสียค่าบริการ ร้อยละ 67.9 ส่วนเหตุผลเรื่องการมีบริการที่ทันสมัยกลุ่มตัวอย่างเลือกน้อยที่สุด ร้อยละ 17.9 และกลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังจากการใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ ในเรื่องการมีตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับความต้องการมากที่สุด ร้อยละ 69.2 รองลงมาคือ หางานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ ร้อยละ 66.7 และมีความคาดหวังด้านมีการบริการที่ทันสมัยน้อยที่สุด ร้อยละ 18.3 ส่วนช่องทางในการหางานที่กลุ่มตัวอย่างเลือกใช้มากที่สุดคือ หางานทางอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 78.3 รองลงมาคือ หางานทางหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 55.4 และการบอกกล่าวจากบุคคลอื่น ร้อยละ 46.3 และช่องทางในการหางานที่กลุ่มตัวอย่างเลือกใช้น้อยที่สุดคือ สำนักงานจัดหางานเอกชน ร้อยละ 10.8

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานด้านชื่อเสียงองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในเรื่องสถานประกอบการเป็นที่รู้จักของคนทั่วไปมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และรองลงมาคือ สถานประกอบการมีความทันสมัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ด้านลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในเรื่องการมีอาชีพที่มั่นคงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และรองลงมาคือ ลักษณะงานตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ด้านระยะทางการเดินทาง กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในเรื่องมีรถประจำทางสะดวกต่อการเดินทางมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และรองลงมาคือการใช้เวลาในการเดินทางไปถึงได้รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในเรื่องโอกาสในการบรรจุเป็นพนักงานประจำมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และรองลงมาคือโอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถให้มากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในเรื่องรายได้เพียงพอต่อค่าครองชีพมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และรองลงมาคือความเหมาะสมระหว่างปริมาณของงานและเงินเดือนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และมีเงินพิเศษเพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ด้านความมั่นคงขององค์กร กลุ่มตัวอย่างมี

ระดับความคิดเห็นในเรื่องสถานประกอบการมีความมั่นคงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และรองลงมาคือสถานประกอบการมีความน่าเชื่อถือในด้านภาพพจน์ที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ด้านสภาพแวดล้อมของงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในเรื่องสถานประกอบการมีความปลอดภัยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และรองลงมาคือสถานประกอบการมีการจัดวางสถานที่อย่างเป็นระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

เมื่อพิจารณาจากภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในด้านโอกาสก้าวหน้าในงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และรองลงมาคือด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 แต่มีระดับความคิดเห็นในด้านชื่อเสียงองค์กรน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานรวม เท่ากับ 3.91 ซึ่งอยู่ในระดับมาก

คุณลักษณะของคนหางานกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน

ปัจจัยด้านเพศ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานด้านความมั่นคงขององค์กร ด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมของงานมากกว่าเพศชาย ที่ระดับนัยสำคัญ .025, .009 และ .031 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านอายุ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 27 ปีขึ้นไป ด้านชื่อเสียงองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ .043 ด้านระยะทางการเดินทาง ที่ระดับนัยสำคัญ .023 และด้านสภาพแวดล้อมของงาน และที่ระดับนัยสำคัญ .003

ปัจจัยด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน ที่ระดับนัยสำคัญ .040 และด้านสภาพแวดล้อมของงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .026

ปัจจัยด้านรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .013 และด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน ที่ระดับนัยสำคัญ .043

คุณลักษณะของคนหางานที่มีผลต่อเหตุผลที่เลือกใช้สำนักงานจัดหางานของรัฐ ความคาดหวังจากการใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ และช่องทางในการหางาน

ปัจจัยด้านอายุ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 26 ปี (ร้อยละ 50) มีความคาดหวังจากการใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ ด้านการหางานที่มีรายได้ดี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 27 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 29.1) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 26 ปี (ร้อยละ 85.1) มีช่องทางในการหางานทางอินเทอร์เน็ต มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 27 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 66.3)

ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 50.0) มีความคาดหวังจากการใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ ด้านหางานได้รวดเร็วทันใจ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว (ร้อยละ 23.1) ด้านการหางานที่มีรายได้ดี กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 46.3) มีความคาดหวังมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว (ร้อยละ 11.5) และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 82.2) มีช่องทางในการหางานทางอินเทอร์เน็ต มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว (ร้อยละ 46.2) แต่กลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว (ร้อยละ 34.6) มีช่องทางในการหางานกับสำนักงานจัดหางานของรัฐ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 18.2)

ปัจจัยด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป (ร้อยละ 57.9) มีช่องทางในการหางานทางหนังสือพิมพ์ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 38.7) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป (ร้อยละ 82.3) มีช่องทางในการหางานทางอินเทอร์เน็ต มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 51.6) แต่กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 38.9) มีช่องทางในการหางานกับสำนักงานจัดหางานของรัฐ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป (ร้อยละ 17.2)

ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 3 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 15.5) มีช่องทางในการหางานกับสำนักงานจัดหางานของเอกชน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 0-2 ปี (ร้อยละ 6.5)

ปัจจัยด้านรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท (ร้อยละ 56.0) มีเหตุผลที่เลือกใช้สำนักงานจัดหางานของรัฐ ด้านเดินทางสะดวกมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 36.8) และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 17.9) มีช่องทางในการหางานกับสำนักงานจัดหางานของเอกชน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท (ร้อยละ 5.2)

ปัจจัยด้านตำแหน่งที่สมัคร กลุ่มตัวอย่างที่สมัครงานในตำแหน่งพนักงานขาย ประชาสัมพันธ์ และพนักงานต้อนรับ (ร้อยละ 43.4) มีเหตุผลที่เลือกใช้สำนักงานจัดหางานของรัฐ ด้านได้งานทำรวดเร็วมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่สมัครงานในตำแหน่งอื่น และกลุ่มตัวอย่างที่สมัครงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่สำนักงาน (ร้อยละ 52.5) มีช่องทางในการหางานจากตลาดนัดพบแรงงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สมัครงานในตำแหน่งอื่น

ปัจจัยด้านประเภทคนหางาน กลุ่มตัวอย่างที่เพิ่งจบการศึกษาและว่างงาน (ร้อยละ 58.9) มีเหตุผลที่เลือกใช้สำนักงานจัดหางานของรัฐ ด้านเดินทางสะดวก มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เปลี่ยนงานใหม่และหารายได้พิเศษ (ร้อยละ 35.3) และ กลุ่มตัวอย่างที่เปลี่ยนงานใหม่และหารายได้พิเศษ (ร้อยละ 17.2) มีช่องทางในการหางานกับสำนักงานจัดหางานของเอกชน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เพิ่งจบการศึกษาและว่างงาน (ร้อยละ 4.8)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดหางานของสำนักงานจัดหางานของรัฐ

กลุ่มตัวอย่างได้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดหางานของสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นดังต่อไปนี้

1. คนหางานมีความต้องการให้มีข้อมูลข่าวสารด้านตำแหน่งงานที่ประกาศรับสมัครให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในระบบการจัดหางานและทำให้การจัดหางานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. คนหางานมีความต้องการให้มีตำแหน่งงานที่รับสมัครมากกว่านี้และให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพ เพื่อให้การจัดหางานสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่คนหางานได้อย่างทั่วถึงทุกสาขาวิชาชีพ
3. คนหางานมีความต้องการให้มีการจัดหางานนอกสถานที่ หรือตลาดนัดพบแรงงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสามารถช่วยเหลือกลุ่มคนหางานที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการหางาน ให้ได้มีโอกาสในการหางานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น
4. คนหางานที่กำลังว่างงาน มีความต้องการให้สำนักงานจัดหางานของรัฐให้ความช่วยเหลือในการหางานอย่างรวดเร็ว เนื่องจากผู้ว่างงานส่วนใหญ่ขาดรายได้ในการดำรงชีพ จึงต้องการมีงานทำให้เร็วที่สุด เพื่อให้สามารถดำรงชีพต่อไปได้
5. คนหางานต้องการให้สำนักงานจัดหางานมีการประชาสัมพันธ์ถึงกิจกรรมในการจัดหางานเพื่อให้รับทราบกันอย่างทั่วถึง และมีความต้องการให้ทางสำนักงานจัดหางานแจ้งข้อมูล

ข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างผ่านทางโทรศัพท์ จดหมาย หรือ e-mail เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่คนหางานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ และช่วยให้ได้งานทำรวดเร็วยิ่งขึ้น

6. การให้บริการจัดหางานของรัฐ ทำให้ผู้สมัครได้รับความสะดวกในการหางาน และได้รับโอกาสในการหางานทำได้เพิ่มมากขึ้น จึงทำให้ผู้สมัครหลายคนมีความพึงพอใจ และชื่นชมบริการการจัดหางานของรัฐ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีกำลังใจในการทำงานต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

1. สำนักงานจัดหางานของรัฐควรปรับปรุงการประชาสัมพันธ์ด้านการให้บริการต่าง ๆ ของสำนักงานจัดหางาน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปได้ทราบกันอย่างทั่วถึงมากขึ้น เช่น การประชาสัมพันธ์ทางรายการโทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต หนังสือพิมพ์ ซึ่งเป็นสื่อที่เข้าถึงประชาชนได้มาก เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า คนหางานบางคนยังไม่ทราบถึงข่าวสารหรือบริการจัดหางานที่รัฐจัดให้อย่างแท้จริง จึงทำให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากการให้บริการของสำนักงานจัดหางานของรัฐได้อย่างเต็มที่ตามที่รัฐจัดให้ เช่น การค้นหาตำแหน่งงานว่างทางอินเทอร์เน็ต การจัดตลาดนัดพบแรงงาน ซึ่งบริการเหล่านี้หากมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบกันอย่างทั่วถึง และใช้สื่อที่เข้าถึงคนหางาน อย่างแท้จริง ก็จะทำให้เป็นประโยชน์ต่อคนหางานได้มาก

2. จัดหาตำแหน่งงานว่างเพิ่มในสาขาวิชาที่เฉพาะทางให้มากขึ้น เนื่องจากคนหางานที่จบการศึกษาในสาขาเหล่านี้หางานได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากตำแหน่งงานเหล่านี้มีน้อย ทำให้เมื่อเข้ามาใช้บริการจัดหางานของรัฐก็ต้องผิดหวัง เนื่องจากไม่มีตำแหน่งงานในสาขาที่ตนเรียนจบมาโดยตรง เช่น งานในสาขาเกี่ยวกับสื่อทางด้านวิทยุโทรทัศน์ งานเกี่ยวกับด้านโบราณคดี เป็นต้น ทำให้คนหางานกลุ่มนี้ยังขาดความช่วยเหลือในการหางาน ซึ่งสำนักงานจัดหางานของรัฐควรจะเป็นผู้ที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในด้านการจัดหางานในทุกสาขาวิชาที่พมาเป็นเวลานาน จึงควรที่จะสามารถช่วยเหลือคนหางานกลุ่มนี้ได้เป็นอย่างดี จากการใช้ประสบการณ์ในการจัดหางานที่ผ่านมาในการเข้าถึงกลุ่มนายจ้าง สถานประกอบการ หรือองค์กรที่ต้องการคนหางานที่มีคุณสมบัติเฉพาะสาขาเหล่านี้ เพื่อหาตำแหน่งงานว่างให้แก่คนหางานได้อย่างต่อเนื่องและหลากหลายสาขาวิชาที่พมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการศึกษาที่พบว่า คนหางานประสบกับปัญหาการจัดหางานของสำนักงานจัดหางานของรัฐที่มีความล่าช้า ทำให้ไม่สามารถจัดหางานให้ได้ทันตามความต้องการของคนหางานได้ จึงทำให้คนหางานอาจขาดความเชื่อถือในอนาคต และใช้บริการจัดหางานในช่องทางอื่น ดังนั้น สำนักงานจัดหางานของรัฐควรเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดหางานให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น เช่น การให้ข้อมูลด้านตำแหน่งงานว่างที่ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้คนหางานได้ทราบข้อมูลที่เป็นปัจจุบันมากที่สุด

4. ควรเพิ่มสำนักงานจัดหางานของรัฐให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกเขตในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากในปัจจุบันมีสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครเพียง 10 เขตเท่านั้น ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของคนหางาน ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึงกับจำนวนคนหางานที่เข้ามาใช้บริการ นอกจากนี้คนหางานที่อาศัยอยู่นอกเขตพื้นที่ของสำนักงานจัดหางานของรัฐอาจจะเดินทางมาใช้บริการได้ไม่สะดวกเท่าที่ควร และบางแห่งก็อาจจะหายากเกินไป หากเพิ่มจำนวนของสำนักงานจัดหางานของรัฐให้มากขึ้นครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานคร ก็จะทำให้สามารถเข้าถึงกลุ่มคนหางานได้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากสามารถจัดตั้งสำนักงานจัดหางานของรัฐให้ตั้งอยู่ในสถานที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากยิ่งขึ้น เช่น ในห้างสรรพสินค้า ย่านธุรกิจ หรือสถานที่ที่บุคคลทั่วไปสามารถพบเห็นได้ง่าย ก็จะทำให้คนหางานสามารถเดินทาง มาได้สะดวก สามารถเลือกใช้บริการตามสถานที่ ที่ตนมีความสะดวกมากที่สุด และหาที่ตั้งได้ง่าย ขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการประชาสัมพันธ์ภาพพจน์ขององค์กร รวมถึงบริการต่าง ๆ ให้คนหางาน ได้รับรู้และมีความเข้าใจด้านการจัดหางานมากยิ่งขึ้น ก็จะช่วยส่งเสริมให้คนหางานสามารถเข้า มาใช้บริการจัดหางานได้มากยิ่งขึ้น

5. ควรเผยแพร่เอกสารคู่มือการจัดหางานให้แก่สถานศึกษาทุกสถาบันเพื่อให้นักเรียน นิสิต นักศึกษา ที่ใกล้จบการศึกษา หรือต้องการหารายได้พิเศษระหว่างเรียน ได้ทราบข้อมูลที่จำเป็นในการหางานทำต่อไปในอนาคต เนื่องจากคนหางานที่เป็นกลุ่มเพิ่งจบการศึกษานั้น ยังไม่มีประสบการณ์ในการหางานทำ หากคนหางานกลุ่มนี้ได้รับคู่มือในการจัดหางานและทราบถึงการให้บริการของสำนักงานจัดหางาน ก็จะทำให้สามารถช่วยเหลือคนหางานกลุ่มที่เพิ่งจบการศึกษานี้ให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดหางานของสำนักงานจัดหางานของรัฐมากยิ่งขึ้น ทำให้สามารถหางานทำได้รวดเร็วยิ่งขึ้น และเป็นการรองรับความต้องการแรงงานในอนาคตของนายจ้างได้

6. เนื่องจากปัจจุบันสำนักงานจัดหางานของรัฐเป็นเพียงสื่อกลางในการติดต่อและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดหางานระหว่างคนหางานกับนายจ้างเท่านั้น ซึ่งคนหางานและนายจ้างจะต้องดำเนินการติดต่อสื่อสารกันต่อไป ทำให้เป็นการเสียเวลาต่อทั้งคนหางานและนายจ้างใน

การค้นหาข้อมูล และติดต่อสื่อสารกัน ดังนั้นเพื่อเป็นการลดขั้นตอนในส่วนนี้ สำนักงานจัดหางานของรัฐควรที่จะเพิ่มการให้บริการด้านการคัดเลือกคนหางานในเบื้องต้นด้วย เช่น การทดสอบความรู้ความสามารถของคนหางานโดยใช้แบบทดสอบที่มีมาตรฐานสามารถวัดความรู้ได้อย่างชัดเจน เพื่อวัดความรู้ความสามารถของคนหางานเบื้องต้น และคัดกรองและส่งตัวบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เป็นที่ต้องการให้แก่นายจ้าง ทำให้นายจ้างลดขั้นตอนในการคัดเลือกไปได้ส่วนหนึ่ง และผู้สมัครเองก็สามารถลดขั้นตอนในการที่จะต้องเดินทางไปสมัครงานด้วยตนเองได้ เนื่องจากเมื่อเข้ามาทดสอบ เบื้องต้นแล้วก็เพียงแค่ออกการติดต่อกลับจากสำนักงานจัดหางานของรัฐ เพื่อแจ้งให้สามารถทำการ คัดเลือกต่อนายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีความสนใจในการคัดเลือกรับเข้าทำงานต่อไป

7. เพื่อให้ขั้นตอนการคัดเลือกคนหางานในเบื้องต้นของสำนักงานจัดหางานของรัฐมีประสิทธิภาพ ควรที่จะจัดให้มีการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรของสำนักงานจัดหางานของรัฐให้มีความรู้ความชำนาญในเรื่องการสรรหาและคัดเลือกบุคคล เพื่อให้สามารถดำเนินการคัดเลือกบุคคลในเบื้องต้นให้แก่นายจ้างต่อไปได้ และแบบทดสอบที่ใช้จะต้องมีความน่าเชื่อถือ สามารถวัดความรู้ความสามารถของคนหางานได้อย่างถูกต้องและเป็นกลาง

ข้อเสนอแนะต่อคนหางานที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

1. คนหางานควรพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะของตนเองอยู่เสมอ เช่น การฝึกงาน การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้เหมาะสม ฝึกฝนทักษะพิเศษเพิ่มเติม ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้มีคุณสมบัติโดดเด่นเป็นที่ต้องการของนายจ้างและเพิ่มโอกาสการได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานต่อไป

2. คนหางานไม่ควรเลือกงานมากเกินไปจะทำให้ได้งานล่าช้า และเสียโอกาสการได้งานที่ดี เนื่องจากหากคนหางานใช้เวลาในการเลือกงานมากเกินไปก็อาจจะทำให้คนหางานเสียเวลาในการหางานใหม่ และเมื่อคนหางานเลือกงานมากเกินไป ทำให้ฝ่ายนายจ้างไม่ได้รับคนเข้าทำงานได้ทันเวลา ก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจและไม่มาใช้บริการกับสำนักงานจัดหางานของรัฐอีก ทำให้จำนวนตำแหน่งงานว่างลดน้อยลงไป จนในที่สุดก็จะส่งผลต่อคนหางานที่จะมีงานให้เลือกได้น้อยลงไปกว่าเดิม

3. คนหางานควรเตรียมตนเองให้พร้อมสำหรับการสมัครงานทุกครั้ง เช่น การเตรียมเอกสารการสมัครงานให้ถูกต้องและครบถ้วน การเตรียมตัวสำหรับการสัมภาษณ์งาน การให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อเป็นประโยชน์ในการสมัครงานให้สามารถจัดหางานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลได้เหมาะสมที่สุด

4. ก่อนการสมัครงานทุกครั้ง คนหางานควรมีการวางแผนให้ดีก่อนที่จะสมัครงานว่าตนเองมีความรู้ความสามารถในด้านใด และต้องการที่จะสมัครงานในตำแหน่งใด กับสถานประกอบการประเภทใดบ้าง เพื่อให้สามารถตัดสินใจในการเลือกงานได้อย่างถูกต้อง และตรงกับความถนัดและความต้องการของตนมากที่สุด ทำให้ไม่ต้องเสียเวลาในการตัดสินใจเลือกงานมากเกินไปก็จะได้รับงานทำรวดเร็วยิ่งขึ้น

5. สำหรับคนหางานที่ใช้เวลาหางานทำนาน และได้รับการตอบรับล่าช้า ควรกระตือรือร้นในการหางานให้มากกว่าเดิม ใช้ความพยายามในการหางานอย่างเต็มที่ และสมัครไว้หลายตำแหน่ง เพื่อเพิ่มโอกาสการตอบรับเข้าทำงาน