

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาตนเองเพื่อการมีงานทำของคนหางาน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อการมีงานทำของคนหางานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองเพื่อการมีงานทำของคนหางาน ศึกษาเฉพาะสำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่ 3 จำนวน 60 คน โดยการแจกแบบสอบถามให้แก่คนหางานที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่ 3 สถิติที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

คุณลักษณะคนหางาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.0 เพศชาย ร้อยละ 35.0 ในช่วงอายุ 26-30 ปี ร้อยละ 41.7 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 81.7 และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 68.0 มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 31.0 ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ต้องการเปลี่ยนงานใหม่ ร้อยละ 76.7 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการเปลี่ยนงานใหม่ ร้อยละ 40.8 และต้องการศึกษาต่อ ร้อยละ 3.3 มีผู้สมัครงานเพื่จบการศึกษา ร้อยละ 35.0 โดยตำแหน่งงานที่สมัครมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ พนักงานขาย ร้อยละ 10.3 เจ้าหน้าที่ให้บริการและบัญชี ร้อยละ 8.3 และการตลาด ร้อยละ 6.7 มีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 93.3 เป็นผู้ที่มิใช่สุขภาพแข็งแรง ส่วนคนที่มีโรคประจำตัว มีร้อยละ 3.3 และสาเหตุที่ว่างงานคือ จบการศึกษาไม่ตรงสาขา ร้อยละ 20.0 และขาดทักษะในการทำงาน ความรู้ที่น้อยและค่าตอบแทนน้อยร้อยละ 8.3 มีระยะเวลาในการว่างงาน 1-4 เดือน ร้อยละ 90.0 และว่างงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ร้อยละ 1.7 มีความรู้สึกเฉย ๆ ต่อการว่างงาน ร้อยละ 35.0 และร้อยละ 1.7 ต้องการงานที่ชอบและหาอาชีพเสริม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.3 ไม่เคยใช้บริการจัดหางาน และร้อยละ 10.0 ใช้บริการจากอินเทอร์เน็ต มีการเรียกสัมภาษณ์ ร้อยละ 81.7 เคยถูกเรียกสัมภาษณ์ ร้อยละ 18.3 ไม่เคยถูกเรียกสัมภาษณ์ โดยผู้ที่เคยถูกเรียกสัมภาษณ์นั้นร้อยละ 40.8 ผ่านการคัดเลือก ร้อยละ 42.8 ไม่ผ่านการคัดเลือก และร้อยละ 16.3 รอฟังผลการคัดเลือก สาเหตุที่ทำให้ไม่ผ่านการคัดเลือกแต่ไม่

ระบุเหตุผล ร้อยละ 50.0 และคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการ ร้อยละ 33.3 เห็นว่า ค่าตอบแทนน้อย และร้อยละ 4.8 อายุเกิน สถานที่ทำงานไกล พนักงานเต็มอัตรา คุณสมบัติเกินความต้องการ ตั้งครุฑ์ ประสบการณ์น้อย และประสบการณ์ไม่ตรงกับสายงาน

สำหรับเหตุผลในการใช้บริการสำนักจัดหางาน ร้อยละ 48.3 ให้เหตุผลในการใช้บริการสำนักจัดหางานของรัฐว่ามีตำแหน่งงานมาก และร้อยละ 1.7 ให้เหตุผลว่าเป็นสื่อกลางในการจัดหางาน สามารถใช้อินเทอร์เน็ตได้ เป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการหางาน ได้สมัครงานด้วยตนเอง คาดหวังว่าจะจัดหางานได้เหมาะสมกับความสามารถ และต้องการใช้บริการจากกองทุนประกันสังคม

การพัฒนาตนเองเพื่อการมีงานทำ

ด้านการหาความรู้เพิ่มเติม กลุ่มตัวอย่างมีการหาความรู้เพิ่มเติมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาตนเองด้วยการหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ตอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 ส่วนการหาความรู้เพิ่มเติมจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ที่มีประสบการณ์นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาตนเองในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18 สำหรับการหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการหาโอกาสเข้าร่วมฟังบรรยาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาตนเองในด้านดังกล่าวนี้ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.4

ด้านการสำรวจตนเอง กลุ่มตัวอย่างมีการสำรวจตนเองเพิ่มเติมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13 ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีการสำรวจตนเองเป็นประจำและคิดว่าตนเองมีความมั่นใจในตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 สำหรับการสำรวจตนเองจากการให้บุคคลใกล้ชิดสำรวจจุดเด่นจุดด้อยเพื่อพัฒนาตนเองนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการให้บุคคลใกล้ชิดสำรวจจุดเด่นจุดด้อยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 ส่วนการสำรวจตนเองโดยการมองว่าตนเองมีบุคลิกภาพบางอย่างที่ต้องปรับปรุงนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมองว่าตนเองมีบุคลิกภาพบางอย่างที่ต้องปรับปรุงอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.63

ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างมีมนุษยสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือผู้อื่นอยู่ในระดับมาก

โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 สำหรับความมีมนุษยสัมพันธ์อันเนื่องจากการมีเพื่อนสนิทหลายคนนั้น จากการศึกษพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีเพื่อนสนิทอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30

ด้านการติดตามข่าวสาร กลุ่มตัวอย่างมีการติดตามข่าวสารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีการติดตามความเคลื่อนไหวสถานการณ์ทั่วไปอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 สำหรับการติดตามข่าวสารด้วยการติดตามความเคลื่อนไหวด้านเทคโนโลยีนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการติดตามข่าวสารทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.20

ด้านการหาแหล่งงาน โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีการหาแหล่งงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีการหาแหล่งงานจากอินเทอร์เน็ตอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 สำหรับการหาแหล่งงานด้วยการสอบถามบุคคลใกล้ชิดนั้น กลุ่มตัวอย่างมีการหาแหล่งงานจากการสอบถามบุคคลใกล้ชิดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15 ส่วนการหาแหล่งงานจากวันนัดพบแรงงานนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการหาแหล่งงานจากวันนัดพบแรงงานอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.43

ด้านการหาต้นแบบที่ดี โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการหาต้นแบบที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีการหาต้นแบบที่ดีด้วยการดูแบบอย่างผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 สำหรับการหาต้นแบบที่ดีด้วยการดูแบบอย่างนักประดิษฐ์นั้น กลุ่มตัวอย่างชอบดูแบบอย่างนักประดิษฐ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 ส่วนการหาต้นแบบที่ดีด้วยการดูแบบอย่างนักการเมืองนั้น กลุ่มตัวอย่างชอบดูนักการเมืองเป็นแบบอย่างอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.50

ด้านการดูแลสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างมีการดูแลสุขภาพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีการดูแลสุขภาพตนเองด้วยการเอาใจใส่ตนเรื่องการรักษาความสะอาดอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 สำหรับการดูแลสุขภาพโดยการออกกำลังกายทุกวันนี้ กลุ่มตัวอย่างมีการดูแลสุขภาพตนเองด้วยการออกกำลังกายทุกวันอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยภาพรวมการพัฒนาตนเองของคนหางาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในด้านการหาความรู้มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 รองลงมาเป็นการสำรวจตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 สำหรับการหาต้นแบบที่ดีนั้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 1.78

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองเพื่อการมีงานทำ

ปัจจัยด้านเพศ โดยภาพรวมคนหางานมีการพัฒนาตนเองเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการหาแหล่งงานและการดูแลสุขภาพ ที่มีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.24 และ 0.19 ตามลำดับ โดยเพศหญิงมีการพัฒนาตนเองทั้ง 2 ด้านมากกว่าเพศชาย

ปัจจัยด้านอายุ โดยภาพรวมคนหางานมีการพัฒนาตนเองเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการติดตามข่าวสาร ที่มีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.15 โดยคนหางานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีมีการพัฒนาตนเองมากกว่าคนหางานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี

ปัจจัยด้านระดับการศึกษา โดยภาพรวมคนหางานมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ด้านการสำรวจตนเอง การมีมนุษยสัมพันธ์ การติดตามข่าวสาร และการดูแลสุขภาพ มีความแตกต่างเท่ากับ 0.19, 0.15, 0.24 และ 0.23 ตามลำดับ โดยผู้จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีการสำรวจตนเอง การมีมนุษยสัมพันธ์ และการติดตามข่าวสาร มากกว่าผู้ที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สำหรับในด้านการดูแลสุขภาพนั้น พบว่า ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีนั้นมีการดูแลสุขภาพมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส โดยภาพรวมคนหางานมีการพัฒนาตนเองเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสำรวจตนเองที่มีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.18 โดยคนหางานที่มีสถานภาพโสดมีการพัฒนาตนเองมากกว่าคนหางานที่สมรสแล้ว

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมคนหางานมีการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านมีมนุษยสัมพันธ์ การหาแหล่งงาน และการดูแลสุขภาพที่มีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.38, 0.19 และ 0.20 ตามลำดับ โดยคนหางานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีการพัฒนาตนเองมากกว่าคนหางานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี

ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา โดยภาพรวมคนหางานมีการพัฒนาตนเองเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสำรวจตนเองและการหาแหล่งงานที่มีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.29 และ 0.23 ตามลำดับ โดยคนหางานที่จบจากสถาบันการศึกษาที่อยู่ภายใต้กำกับเอกชนมีการพัฒนาตนเองมากกว่าคนหางานที่จบจากสถาบันการศึกษาที่อยู่ภายใต้กำกับของรัฐบาล

ปัจจัยด้านสุขภาพ โดยภาพรวมคนหางานมีการพัฒนาตนเองเกือบทุกด้านมีความแตกต่างกัน ในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม การสำรวจตนเอง การมีมนุษยสัมพันธ์ การติดตามข่าวสาร การหาแหล่งงาน และการดูแลสุขภาพ ที่มีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.20, 0.24, 0.23,

0.25, 0.21 และ 0.23 ตามลำดับ โดยคนหางานที่มีสุขภาพแข็งแรงมีการพัฒนาตนเองในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม การสำรวจตนเอง การมีมนุษยสัมพันธ์ การติดตามข่าวสาร และการดูแลสุขภาพมากกว่าคนหางานที่มีอาการเจ็บป่วยหรือมีโรค สำหรับการหาแหล่งงานนั้น คนหางานที่มีอาการเจ็บป่วยหรือมีโรค มีการพัฒนาตนเองในด้านการหาต้นแบบที่ดีมากกว่าคนหางานที่มีสุขภาพแข็งแรง

สรุปโดยภาพรวมแล้วปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน การพัฒนาตนเองในแต่ละด้านมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะปัจจัยด้านสุขภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากคนหางานที่ใช้บริการจัดหางาน ณ สำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่ 3

1. นายจ้างไม่ควรพิจารณาจากประสบการณ์การทำงานของคนหางานแต่เพียงอย่างเดียว ควรเปิดโอกาสให้คนหางานได้มีโอกาสทำงานในสายงานที่ตนอยากทำเพื่อจะได้เป็นการเพิ่มประสบการณ์และทักษะในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ นายจ้างควรมีการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้แก่พนักงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ต้องการให้ภาครัฐตรวจสอบบริษัท ห้างหุ้นส่วน โรงงาน ให้มีความเข้มงวดและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างด้วยการเรียกเก็บเงินประกันกับพนักงาน เงินค่าประกันสังคมและเงินชดเชยต่าง ๆ นอกจากนี้ ภาครัฐควรหาทางช่วยเหลือคนที่มีประสบการณ์มากให้มียางมือทำเพื่อประโยชน์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

3. การว่างงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ไม่ใช่เพียงเพราะแรงงานขาดทักษะแต่เพียงอย่างเดียว แต่อาจมาจากความต้องการหางานที่ตรงกับความต้องการเพื่อป้องกันการเปลี่ยนงานบ่อย ดังนั้นจึงต้องใช้เวลาในการคัดกรองหรือคัดเลือกงานที่เหมาะสมกับความต้องการ

4. ต้องการให้เปิดโอกาสให้แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

5. การทำงานแบบเดิม ๆ หรืองานที่เป็นกิจวัตรนั้น เป็นเรื่องที่น่าเบื่อสำหรับลูกจ้าง แต่จะทำให้พนักงานเกิดความเชี่ยวชาญในสายงานนั้น ๆ

6. ต้องการพัฒนาตนเองให้มากกว่าเดิม หากมีค่าตอบแทนเป็นองค์ประกอบสำคัญ หรือมีการให้ความช่วยเหลือที่ตรงกับความต้องการของลูกจ้าง

ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษาดังนี้

คนหางาน

1. คนหางานควรพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เป็นการเตรียมความพร้อมในการทำงานให้กับตนเองและเป็นการเพิ่มโอกาสในการได้งานทำ เนื่องจากทุกหน่วยงาน นายจ้างต้องการคนที่มีคุณสมบัติเพียบพร้อมมาร่วมงาน ซึ่งหากไม่มีการพัฒนาตนเอง โอกาสที่จะได้รับการคัดเลือกย่อมน้อยลงไปด้วย นอกจากนี้ คนหางานไม่ควรเลือกงานมากเกินไป เพราะนอกจากจะทำให้เสียเวลาแล้ว ยังทำให้เสียโอกาสในการได้งานทำ เช่น ถ้านายจ้างต้องการรับคนเข้าทำงานด่วน แต่คนหางานกลับเลือกงาน เพราะไม่ต้องการเปลี่ยนงานบ่อย อาจทำให้เสียโอกาสในการได้งานทำ

2. คนหางานไม่ควรออกจากงานก่อนได้งานใหม่ แม้ว่าจะรู้สึกเบื่อหน่ายหรือไม่มีกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากจะทำให้เสียทั้งเวลาและโอกาสในการได้รับค่าจ้าง เพราะหากลาออกจากที่ทำงานเดิมแล้วจะได้ทำงานที่ใหม่เมื่อไหร่ บางคนอาจว่างงานในระยะสั้น ความเสียหายที่เกิดขึ้นจากไม่ได้รับค่าจ้างก็จะมีน้อย แต่ถ้าบางคนว่างงานนานเป็นเดือนหรือหลายเดือน ย่อมส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต เนื่องจากไม่มีรายได้มาเพิ่มเติม ทำให้เงินเก็บที่มีต้องร่อยหรอลง แต่ถ้ามีความอดทนทำงานที่เดิมไปก่อนจนกว่าจะได้งานใหม่ อย่างน้อยยังทำให้มีรายได้มาจบบ้างใช้สอยบ้าง

3. คนหางานไม่ควรหางานจากอินเทอร์เน็ตเพียงทางเดียว ควรหางานจากแหล่งงานอื่น ๆ ด้วย เช่น หนังสือพิมพ์ สอบถามบุคคลใกล้ชิด หรือการ walk-in เพราะการหางานจากอินเทอร์เน็ตแต่เพียงทางเดียวนั้นจะเป็นการปิดกั้นโอกาสในการได้งานทำ เนื่องจากบางหน่วยงานหรือบางบริษัทอาจไม่ได้ประกาศตำแหน่งงานว่างผ่านทางอินเทอร์เน็ต แต่อาจประกาศผ่านทางหนังสือพิมพ์หรือบอกกล่าวกันเป็นการภายใน ดังนั้น การหางานจากอินเทอร์เน็ตทางเดียวอาจจะทำให้เราไม่ทราบว่าตำแหน่งงานอื่นที่เราต้องการจะสมัครกำลังเปิดรับสมัครหรือไม่ และอาจทำให้พลาดโอกาสในการที่จะได้ทำงานที่ต้องการ ดังนั้น คนหางานจึงควรที่จะมีการค้นคว้าหรือติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการรับสมัครจากหลาย ๆ แหล่ง จะเป็นการช่วยเพิ่มโอกาสในการได้งานทำมากขึ้น

4. คนงานควรใส่ใจในการดูแลสุขภาพตนเองให้แข็งแรงอยู่ตลอดเวลา เช่น ออกกำลังกายเป็นประจำ พักผ่อนให้เพียงพอ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย เป็นต้น เนื่องจากคนที่มีแข็งแรงย่อมมีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมงานมากกว่าคนที่อ่อนแอ เพราะนายจ้างต้องการคนแข็งแรงมาร่วมงาน นอกจากนี้จะเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายแล้วยังทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพอีกด้วย แต่ถ้านายจ้างรับคนที่อ่อนแอเข้ามาปฏิบัติงาน นอกจากนายจ้างจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพพยาบาลแล้ว อาจจะทำให้ไม่ได้รับผลผลิตตามที่คาดไว้ นอกจากนี้คนงานยังควรสำรวจตนเองอยู่เสมอ โดยอาจให้คนใกล้ชิดช่วยสำรวจจุดเด่น จุดด้อยว่ามีที่ใดบ้าง เพื่อที่จะได้ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ภาครัฐ

1. สถาบันการศึกษาควรมีการฝึกอบรมทักษะที่ใช้ในการทำงานหรือทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร เช่น คอมพิวเตอร์หรือภาษาต่างประเทศให้กับนักศึกษาที่กำลังเรียนอยู่หรือใกล้จบการศึกษา รวมทั้งประชาชนทั่วไป เนื่องจากคอมพิวเตอร์และภาษาต่างประเทศล้วนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการติดต่อสื่อสารในปัจจุบัน ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่มีเจ้าของเป็นชาวไทยหรือชาวต่างชาติ ล้วนต้องการพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสิ่งหนึ่งที่องค์กรนำเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ทดสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากรนั้น นอกจากความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ ระดับการศึกษาแล้ว ยังวัดความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์และภาษาต่างประเทศอีกด้วย หากผู้สมัครสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และภาษาต่างประเทศได้เป็นอย่างดี จะทำให้มีโอกาสในการได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานในองค์กรนั้น ๆ มากขึ้น

2. ควรตั้งสำนักงานจัดหางานกระจายให้ครอบคลุมกรุงเทพฯ เนื่องจากพื้นที่ใดที่มีผู้ขอรับบริการมาใช้บริการเป็นจำนวนมาก ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถดูแลหรือให้บริการได้อย่างทั่วถึงและอาจแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งทำให้เกิดความไม่ประทับใจต่อผู้ขอรับบริการ

3. ควรขยายเวลาในการให้บริการ เนื่องจาก ผู้ใช้บริการบางคนอาจไม่สะดวกที่จะมาติดต่อในเวลาดังกล่าวได้ หรือบางคนอาจเดินทางไม่สะดวกและต้องเสียเวลาในการเดินทางทำให้มาไม่ทันใช้บริการ

4. ควรพัฒนาระบบการให้บริการมีความรวดเร็วมากขึ้น และควรฝึกอบรมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ เช่น บุคลิกภาพ ความรู้ในงาน การให้ลูกค้าหรือผู้ขอรับบริการด้วยความเต็มใจ อันจะส่งผลให้ผู้ขอรับบริการเกิดความประทับใจ