

WORK MOTIVATION OF HEALTHCARE STAFF AT SON UYEN GENERAL HOSPITAL, BAC GIANG PROVINCE IN 2025

Nguyen Van Quang^{1*}, Luong Quoc Dai¹, Nguyen Trong Tinh¹, Tran Nhu Nguyen²

¹Son Uyen General Hospital - 34-36 Ly Thuong Kiet, Hiep Hoa Ward, Bac Giang Province, Vietnam

²Thang Long University - Nghiem Xuan Yem Street, Dinh Cong Ward, Hanoi City, Vietnam

Received: 03/06/2025

Revised: 22/06/2025; Accepted: 09/07/2025

ABSTRACT

Objective: Describe the work motivation of medical staff at Son Uyen General Hospital, Bac Giang province in 2025.

Method: Cross-sectional descriptive design of 205 medical staff working at Son Uyen General Hospital from March 2025 to May 2025.

Results: General work motivation of medical staff accounts for 59%. Regarding work motivation factors: training and development factors have the highest work motivation, accounting for 65.9%, achievement recognition factors have the lowest work motivation, accounting for 54.1%. Regarding work maintenance factors: management and supervision factors have the highest motivation, accounting for 63.9%, and income factors have the lowest motivation for work, accounting for 49.8%.

Conclusion: The proportion of medical staff at Son Uyen General Hospital with general work motivation is quite good (59%), in which the work motivation factor is 62%, the work maintenance motivation is 58.5%.

Keywords: Work motivation, motivating factors, maintenance factors.

*Corresponding author

Email: quang29hmu@gmail.com **Phone:** (+84) 964948392 **Https://doi.org/10.52163/yhc.v66i4.2899**

ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA SƠN UYÊN, TỈNH BẮC GIANG NĂM 2025

Nguyễn Văn Quảng^{1*}, Lường Quốc Đại¹, Nguyễn Trọng Tính¹, Trần Như Nguyên²

¹Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên - 34-36 Lý Thường Kiệt, P. Hiệp Hòa, Tỉnh Bắc Giang, Việt Nam

²Đại Học Thăng Long - Đường Nghiêm Xuân Yên, P. Định Công, Tp. Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận: 03/06/2025

Ngày sửa: 22/06/2025; Ngày đăng: 09/07/2025

ABSTRACT

Mục tiêu: Mô tả động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên, tỉnh Bắc Giang năm 2025.

Phương pháp: Thiết kế mô tả cắt ngang 205 nhân viên y tế đang làm việc tại Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên từ tháng 3/2025 đến tháng 5/2025.

Kết quả: Động lực làm việc chung của nhân viên y tế chiếm 59%. Về yếu tố thúc đẩy làm việc: yếu tố đào tạo và phát triển có động lực làm việc cao nhất (65,9%), yếu tố sự ghi nhận thành tích có động lực làm việc thấp nhất (54,1%). Về yếu tố duy trì làm việc: yếu tố quản lý, giám sát có động lực cao nhất (63,9%), yếu tố thu nhập có động lực làm việc thấp (49,8%).

Kết luận: Tỷ lệ nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên có động lực làm việc chung khá tốt (59%), trong đó yếu tố thúc đẩy làm việc là 62%, động lực duy trì làm việc là 58,5%.

Từ khóa: Động lực làm việc, yếu tố thúc đẩy, yếu tố duy trì.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Động lực làm việc là những nhân tố bên trong kích thích con người tích cực làm việc trong điều kiện cho phép tạo ra năng suất, hiệu quả cao. Biểu hiện của động lực là sẵn sàng, nỗ lực, say mê làm việc nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức cũng như bản thân người lao động [1]. Tạo động lực làm việc là dùng các biện pháp kích thích người lao động làm cho họ hăng say làm việc, phát huy tính sáng tạo trong quá trình làm việc [2]. Có 3 nhóm yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc là: đặc điểm cá nhân của nhân viên y tế (nhân khẩu học, kinh tế - xã hội), nguyện vọng của họ (về thu nhập, động viên tinh thần, vật chất, về an toàn lao động) và sự tuân thủ chính sách, chế độ quản trị của đơn vị công tác [3]. Báo cáo này chỉ đưa ra kết quả về một số yếu tố cụ thể: giới, tuổi, học vấn, vị trí công tác, thu nhập và tổng hợp các yếu tố thúc đẩy, yếu tố duy trì động lực làm việc.

Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên thuộc hệ thống y tế tư nhân trên quy mô là phòng khám đa khoa. Từ tháng 3/2016 được Bộ Y tế cấp giấy phép hoạt động là Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên, là bệnh viện hạng 3 với quy mô 140 giường bệnh. Bệnh viện gồm các khoa phòng chức năng, lâm sàng, cận lâm sàng, được với trên 200 cán bộ nhân viên y tế. Để tạo động lực làm

việc cho người lao động tốt hơn nữa, câu hỏi đặt ra là thực trạng động lực làm việc của nhân viên y tế về nghề nghiệp, trách nhiệm với công việc, sự thừa nhận thành tích, cơ hội thăng tiến và sự thành đạt của cá nhân như thế nào? những yếu tố chính có thể liên quan đến động lực làm việc ra sao? Chúng tôi tiến hành nghiên cứu này nhằm mục tiêu mô tả động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên, tỉnh Bắc Giang năm 2025.

2. ĐỐI TƯỢNG, PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Thời gian và địa điểm nghiên cứu

Nghiên cứu thực hiện từ tháng 3/2025 đến tháng 5/2025 tại Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên, tỉnh Bắc Giang.

2.2. Đối tượng nghiên cứu

Nhân viên y tế bao gồm bác sĩ, điều dưỡng và nhân viên y tế khác đang làm việc tại Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên, tỉnh Bắc Giang năm 2025.

*Tác giả liên hệ

Email: quang29hmu@gmail.com Điện thoại: (+84) 964948392 <https://doi.org/10.52163/yhc.v66i4.2899>

2.3. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp nghiên cứu: mô tả cắt ngang.
- Cỡ mẫu xác định dựa trên công thức tính cỡ mẫu ước lượng 1 tỷ lệ trong nghiên cứu mô tả:

$$n = Z^2 \frac{p(1-p)}{d^2}$$

Trong đó:

+ n là cỡ mẫu nghiên cứu;

+ Z = 1,96 ($\alpha = 0,05$);

+ d là sai số ước tính (độ chính xác tuyệt đối), d = 0,05; p = 0,85 (theo nghiên cứu của Nguyễn Thành Nam và cộng sự, 2023 [4]).

Thay các giá trị vào công thức, tính được n = 195. Dự phòng 5%, nên n = 205 tại thời điểm khảo sát nghiên cứu.

2.4. Phương pháp thu thập số liệu

Công cụ thu thập số liệu là bộ câu hỏi được Trường Đại học Y tế Công cộng sử dụng cho luận văn thạc sĩ của Nguyễn Huy Hoàng [8] và một số tác giả khác [4]. Bộ câu hỏi tự điền gồm 3 phần:

- Phần A: thông tin về nhân khẩu học, xã hội của nhân viên y tế (11 câu).

- Phần B: các câu hỏi về động lực làm việc (24 câu), gồm yếu tố công việc được giao, yếu tố sự thừa nhận thành tích làm việc, yếu tố đào tạo và phát triển sự nghiệp và yếu tố giá trị nghề nghiệp.

- Phần C: các câu hỏi về yếu tố duy trì động lực làm việc (từ câu C1-C26), gồm điều kiện làm việc, mối quan hệ với cấp trên và đồng nghiệp, chính sách và chế độ quản trị, quản lý giám sát, thu nhập tiền lương và phụ cấp.

2.5. Xử lý và phân tích số liệu

Các phiếu được trả lời trên Googleform từ phần mềm Excel, soát lỗi, làm sạch, sau đó xử lý thống kê bằng phần mềm SPSS 22.0. Phân tích kết quả bằng các phép tính thống kê mô tả.

Tiêu chí đánh giá sử dụng trong nghiên cứu: thang đo Likert về động lực làm việc đối với từng tiểu mục được áp dụng với thang điểm từ 1-5 điểm.

Đối với động lực làm việc chung được mã hóa thành hai nhóm dựa trên điểm cắt 75% của tổng điểm.

2.6. Đạo đức trong nghiên cứu

Đề cương được Hội đồng thông qua đề cương của Trường Đại học Thăng Long duyệt về chuyên môn và các khía cạnh đạo đức nghiên cứu. Đề tài cũng được bệnh viện cho phép thực hiện và công bố kết quả.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Đặc điểm của nhân viên y tế bệnh viện

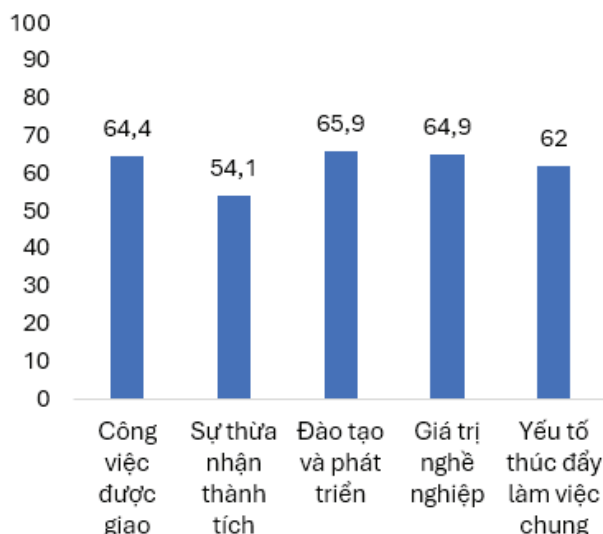
Bảng 1. Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu (n = 205)

Đặc điểm đối tượng		Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	70	34,1
	Nữ	135	65,9
Tuổi	< 35	127	62
	≥ 35	78	38
Tình trạng hôn nhân	Độc thân	46	22,4
	Đã kết hôn	153	74,6
	Đã ly dị/góa	6	3
Trình độ đào tạo	Trung cấp	25	12,2
	Cao đẳng	77	37,6
	Đại học	66	33,7
	Sau đại học	34	16,6
Thời gian công tác	< 1 năm	30	14,6
	Từ 1-3 năm	49	23,9
	> 3 năm	126	61,5
Loại hợp đồng lao động	Không thời hạn	75	36,6
	Có thời hạn	130	63,4
Chức vụ	Trưởng, phó khoa	41	20
	Nhân viên	164	80
Trình độ chuyên môn	Bác sỹ	53	25
	Điều dưỡng	79	39
	Nhân viên y tế khác	73	36
Là người thu nhập chính trong gia đình	Có	135	65,9
	Không	70	34,1
Mức thu nhập trung bình/tháng	< 8 triệu đồng/tháng	80	39
	8-15 triệu đồng/tháng	80	39
	> 15 triệu đồng/tháng	45	22

Nhận xét: Nữ chiếm đa số (65,9%); độ tuổi dưới 35 tuổi chiếm tỷ lệ 62%; đa số nhân viên y tế đã có gia đình (74,6%); hầu hết nhân viên y tế là người tạo ra thu nhập chính cho gia đình (65,9%); đối tượng

nghiên cứu là nhân viên chiếm đa số (80%); loại hình lao động chủ yếu của nhân viên y tế là hợp đồng có thời hạn; nhân viên y tế có trình độ đại học, sau đại học cao chiếm hơn 50%.

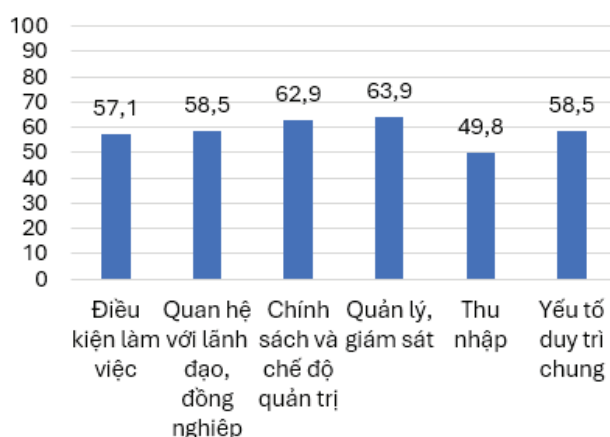
3.2. Các yếu tố thúc đẩy động lực làm việc của nhân viên y tế



Biểu đồ 1. Tỷ lệ có động lực làm việc của các yếu tố thúc đẩy

Nhận xét: Động lực làm việc về yếu tố đào tạo và phát triển có động lực cao nhất chiếm 65,9%, tiếp đến là yếu tố giá trị nghề nghiệp với 64,9%. Tổng chung yếu tố thúc đẩy làm việc là 62%.

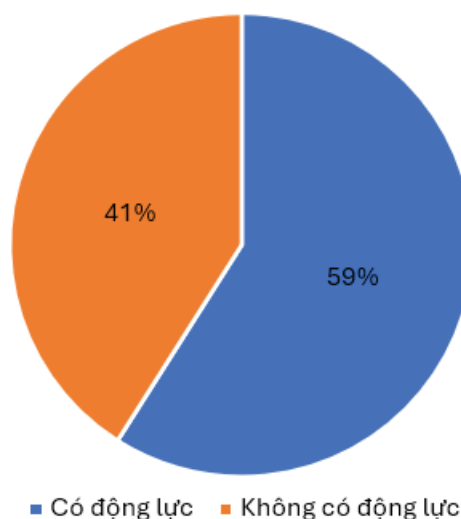
3.3. Các yếu tố duy trì động lực làm việc của nhân viên y tế



Biểu đồ 2. Tỷ lệ có động lực làm việc của các yếu tố duy trì

Nhận xét: Động lực làm việc về yếu tố quản lý, giám sát có động lực cao nhất chiếm 63,9%, tiếp đến là yếu tố chính sách và chế độ quản lý với 62,9%. Tổng chung yếu tố duy trì làm việc là 58,5%.

3.4. Động lực làm việc chung của nhân viên y tế tại bệnh viện



Biểu đồ 3. Kết quả động lực làm việc chung của nhân viên y tế

Nhận xét: Động lực làm việc của nhân viên y tế Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên tương đối cao với 59% so với nhóm chưa có động lực 41%.

4. BÀN LUẬN

4.1. Đặc điểm của đối tượng nghiên cứu

Mẫu nghiên cứu có 205 đối tượng là nhân viên y tế hiện đang làm việc tại Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên, trong đó nam là 34,1%, nữ là 65,9%. Độ tuổi dưới 35 tuổi chiếm tỷ lệ 62%. Đa số nhân viên y tế đã có gia đình (74,6%). Hầu hết nhân viên y tế là người tạo ra thu nhập chính cho gia đình (65,9%). Đối tượng nghiên cứu là nhân viên chiếm đa số (80%). Loại hình lao động của nhân viên y tế chủ yếu là hợp đồng có thời hạn. Khi xét đến bằng cấp chuyên môn, số nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên có trình độ đại học, sau đại học cao chiếm hơn 50%. Có thể thấy được rằng trình độ chuyên môn của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên khá cao.

4.2. Yếu tố thúc đẩy động lực làm việc của nhân viên y tế

Kết quả nghiên cứu cho thấy yếu tố thúc đẩy động lực làm việc của nhân viên dao động từ 54,1-65,9%. Nhân viên yêu thích công việc, luôn chủ động, nỗ lực trong công việc sẽ đóng góp và nâng cao hiệu suất lao động, trong đó yếu tố công việc được giao có động lực làm việc từ 59,9-74,1%. Kết quả nghiên cứu về công việc được giao của chúng tôi về động lực làm việc với yếu tố công việc được giao thấp hơn nghiên cứu của Nguyễn Thành Nam tại Bệnh viện Đa khoa Quốc tế Vinmec Times City năm 2023 [4].

Yếu tố động lực về sự thừa nhận thành tích của nhân viên y tế, kết quả nghiên cứu cho thấy tỷ lệ từ 50,7-

70,7%, trong đó động lực tốt nhất về đồng nghiệp sẵn sàng đón nhận những sáng kiến, cải tiến chiếm tỷ lệ cao (70,7%) cho thấy có sự gắn kết, thấu hiểu nhau giữa các đồng nghiệp với nhau, nhưng tỷ lệ này thấp hơn nghiên cứu của Nguyễn Thành Nam tại Bệnh viện Đa khoa Quốc tế Vinmec Times City năm 2023. Yếu tố động lực thấp là tham gia vào việc ra quyết định quan trọng của bệnh viện (50,7%), tỷ lệ này cao hơn kết quả của Nguyễn Thành Nam cho thấy nhân viên được coi trọng và tham gia vào nhiều quyết định của bệnh viện [4].

Yếu tố động lực về cơ hội phát triển của nhân viên y tế có tỷ lệ từ 62-73,7% với động lực cao ở mục “tôi thấy mình làm việc tốt hơn khi được học tập nâng cao năng lực chuyên môn cho công việc đang thực hiện” với 73,7%; ngược lại, mục “có cơ hội được quy hoạch/bổ nhiệm” thấp nhất là 62%. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Nguyễn Văn Khải tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang năm 2020 [7]. Từ kết quả trên, Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên cần xem xét xây dựng cơ chế phát triển quy hoạch, bổ nhiệm các vị trí lãnh đạo, quản lý các khoa phòng chuyên ngành của bệnh viện.

4.3. Yếu tố duy trì động lực làm việc của nhân viên y tế

Nghiên cứu cho thấy tỷ lệ các mục về yếu tố duy trì động lực làm việc dao động từ 49,8-63,9%, trong đó yếu tố quản lý, giám sát có động lực cao nhất (63,9%), ngược lại yếu tố thu nhập thấp nhất (49,8%). Khoảng hơn 50% nhân viên y tế chưa hài lòng về mức thu nhập, phụ cấp hay tần suất tăng lương của bệnh viện. Kết quả này cho thấy thấp hơn so với nghiên cứu của Nguyễn Thành Nam tại Bệnh viện Đa khoa Quốc tế Vinmec Times City năm 2023 với kết quả 65,8% hài lòng với mức độ tăng lương và tần suất tăng lương [4]. Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên cần xây dựng các cơ chế, chính sách để duy trì động lực làm việc và cải thiện nguồn thu nhập của nhân viên. Chính những yếu tố duy trì như lương thưởng, phụ cấp, sự ghi nhận thành tích là những yếu tố để nhân viên y tế gắn bó lâu dài với bệnh viện, bệnh viện sẽ giữ được các nhân viên có tay nghề và phù hợp với các vị trí công việc của bệnh viện.

4.4. Động lực làm việc chung của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên, tỉnh Bắc Giang

Thực trạng động lực làm việc có 59% nhân viên y tế có động lực làm việc chung, động lực thúc đẩy làm việc là 62%, động lực duy trì làm việc là 58,5%, thấp hơn nghiên cứu của Nguyễn Trung Thành và cộng sự tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang năm 2020 và một số yếu tố liên quan. Tạp chí Y học Việt Nam, 2022, 513 (tháng 4/2022), tr. 49-64.

5. KẾT LUẬN

Tỷ lệ nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên có động lực làm việc chung khá tốt là 59%, trong đó yếu tố thúc đẩy làm việc là 62%, động lực duy trì làm việc là 58,5%.

Cơ hội thăng tiến trong công việc; cơ hội được học tập nâng cao trình độ chuyên môn; bản chất, đặc điểm công việc, đặc thù của ngành, nghề nghiệp đòi hỏi trách nhiệm cao là những yếu tố thúc đẩy động lực làm việc của nhân viên y tế.

Nhóm yếu tố duy trì: động lực làm việc của nhân viên y tế có chiều hướng thay đổi cùng chiều với các yếu tố này, gồm: lương và các khoản thu nhập, chế độ đãi ngộ khác; các nội quy, quy chế, chế độ khen thưởng, kỷ luật của đơn vị. Bệnh viện cần xây dựng các cơ chế, chính sách để duy trì động lực làm việc và cải thiện nguồn thu nhập của nhân viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bùi Anh Tuấn. Giáo trình Hành vi tổ chức. Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội, 2003.
- [2] Trần Kim Dung. Quản trị nguồn nhân lực. Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội, 2006.
- [3] Daneshkohan A et al. Factors affecting job motivation among health workers: a study from Iran. Global journal of health science, 2015. 7 (3): p. 153.
- [4] Nguyễn Thành Nam và cộng sự. Động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Quốc tế Vinmec Times City năm 2023. Tạp chí Khoa học Điều dưỡng, tập 6, số 6, 2023, tr. 25-33.
- [5] Nguyễn Trung Thành, Nguyễn Đức Thành. Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Đa Liễu thành phố Hồ Chí Minh năm 2021. Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển, 2021, 05, tr. 25-32.
- [6] Lê Hoàng Duy Anh. Động lực làm việc của nhân viên y tế hợp đồng tại Bệnh viện An Bình thành phố Hồ Chí Minh năm 2021 và một số yếu tố ảnh hưởng, Luận văn thạc sĩ y tế công cộng, Trường Đại học Y tế Công cộng. 2021.
- [7] Nguyễn Văn Khải, Trần Quang Huy, Trương Việt Dũng. Động lực làm việc của nhân viên y tế tại khối nội, Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang năm 2020 và một số yếu tố liên quan. Tạp chí Y học Việt Nam, 2022, 513 (tháng 4/2022), tr. 49-64.
- [8] Nguyễn Huy Hoàng, Đánh giá sự hài lòng và ảnh hưởng của một số chính sách y tế đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên y tế dự phòng tuyến cơ sở tỉnh Vĩnh Phúc năm 2011, Luận văn thạc sĩ y tế công cộng, Trường Đại học Y tế Công cộng, 2011.