

## BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GÓC

# Động lực làm việc và một số yếu tố ảnh hưởng của bác sĩ tại Bệnh viện Đa khoa Trung tâm An Giang năm 2024

Nguyễn Thị Nhiệm<sup>1\*</sup>, Lê Ngọc Quang<sup>2</sup>

### TÓM TẮT

**Mục tiêu:** Mô tả ĐLLV của BS và phân tích một yếu tố ảnh hưởng tới ĐLLV của BS tại BVĐK trung tâm An Giang năm 2024.

**Phương pháp nghiên cứu:** NC kết hợp định lượng và định tính, NC định lượng thực hiện trước NC định tính thực hiện sau.

**Kết quả:** NC cho thấy tỷ lệ BS BVĐK trung tâm An Giang có ĐLLV chiếm 91,9%, trong đó yếu tố “Hài lòng công việc”, “Cam kết tổ chức” và “Sự tận tâm công việc” có tỷ lệ tương ứng 90,3%; 94,6% và 94%. Một số yếu tố ảnh hưởng tích cực gồm lương, thu nhập tăng thêm và chế độ khác, quan hệ với đồng nghiệp, đào tạo và phát triển. Bên cạnh đó, một số yếu tố ảnh hưởng chưa tích cực gồm cơ sở vật chất còn hạn chế, thiếu máy móc và trang thiết bị, quản trị điều hành không có tiêu chí đánh giá thực hiện công việc chuyên môn cụ thể.

**Kết luận:** Tỷ lệ BS có ĐLLV tại BVĐK Trung tâm An Giang tương đối cao. BV cần duy trì các yếu tố ảnh hưởng tích cực và cải thiện dần các yếu tố ảnh hưởng chưa tích cực nhằm ngày càng tăng ĐLLV của các BS tại BVĐK trung tâm An Giang.

**Từ khóa:** Động lực làm việc, BS, Bệnh viện đa khoa.

## ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong quản lý nhân sự, động lực làm việc (ĐLLV) của người lao động là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp, quyết định tới sự thành công hay thất bại của tổ chức (1). ĐLLV của nhân viên y tế (NVYT) là yếu tố chính đảm bảo hiệu quả và chất lượng dịch vụ y tế từ đó quyết định sự phát triển của cơ sở y tế (2). Trên thế giới tỷ lệ BS có ĐLLV dao động 55-60% (3,4), tại Việt Nam có tỷ lệ BS có ĐLLV dao động 60-90% (5-7), nhiều nghiên cứu (NC) đã cho thấy một số yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV như: lương, chế độ đãi ngộ, khen thưởng, cơ sở vật chất, trang thiết bị ... (8-10).

Bệnh viện đa khoa (BVĐK) trung tâm An Giang là bệnh viện hạng I, trực thuộc Sở Y tế tỉnh An Giang là đơn vị sự nghiệp công lập đảm bảo chi thường xuyên nhóm II. Tổng số nhân viên của BV cuối năm 2023 là 1199 người với 41 khoa, phòng, số lượng BS 251 người (193 BC, 58 HĐLĐ). Giai đoạn 2019 - 2022, BV phải tập trung NVYT đối phó đại dịch COVID-19, giảm lượng người bệnh đến khám điều trị dẫn đến giảm sút nguồn thu tự chủ, giảm thu nhập của NVYT nói chung và BS nói riêng. Sau dịch COVID-19 số lượng người bệnh đến khám và điều trị tăng, công suất giường bệnh nội trú cũng tăng lên nhanh chóng: năm 2022 tổng số lượt nội trú là 71211, năm 2023 là 80192 tăng lên 12,61%. Tuy nhiên cùng với xu



**Địa chỉ liên hệ:** Nguyễn Thị Nhiệm

Email: [ckii224031@studenthuph.edu.vn](mailto:ckii224031@studenthuph.edu.vn)

<sup>1</sup>Bệnh viện Đa khoa Trung tâm An Giang

<sup>2</sup>Trường Đại học Y tế công cộng

Ngày nhận bài: 24/9/2024

Ngày phản biện: 15/12/2024

Ngày đăng bài: 30/12/2024

Mã DOI: <https://doi.org/10.38148/JHDS.0806SKPT24-095>

hướng tăng số lượng người bệnh dẫn những căng thẳng, mệt mỏi ảnh hưởng sâu sắc đến sức khỏe, thể chất và tinh thần đối với NVYT tại BV (11). Vậy, câu hỏi đặt ra ĐLLV của BS đang công tác tại BV hiện nay như thế nào? Những yếu tố nào ảnh hưởng đến ĐLLV của BS? Chính vì lý do trên, chúng tôi tiến hành đề tài **“Động lực làm việc và một số yếu tố ảnh hưởng của bác sĩ tại Bệnh viện đa khoa trung tâm An Giang năm 2024”**. Từ đó cung cấp những thông tin khoa học góp phần giúp Ban lãnh đạo BV trong việc ra quyết định, áp dụng những giải pháp phù hợp, kịp thời để duy trì và nâng cao ĐLLV đội ngũ BS, giúp BV ngày càng phát triển và nâng cao sự hài lòng của người bệnh. NC thực hiện nhằm (1) Mô tả ĐLLV của BS và (2) Phân tích một số yếu tố ảnh hưởng ĐLLV của BS tại BVĐK trung tâm An Giang năm 2024.

## PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

**Thiết kế nghiên cứu:** NC kết hợp định lượng và định tính, NC định lượng thực hiện trước NC định tính thực hiện sau.

**Địa điểm và thời gian nghiên cứu:** Từ 01/2024 đến 09/2024 tại BVĐK trung tâm An Giang.

### Đối tượng nghiên cứu

**Định lượng:** BS làm việc tại BVĐK trung tâm An Giang, có thâm niên công tác tại BV từ 6 tháng trở lên, trừ những người từ chối tham gia (NC), đi học, nghỉ hưu sản, vắng mặt trong thời gian thu thập số liệu.

**Định tính:** Ban giám đốc, đại diện lãnh đạo phòng Kế hoạch tổng hợp, lãnh đạo phòng Tổ chức cán bộ, Trưởng/phó khoa LS và CLS, BS tham gia NC định lượng.

### Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

**Định lượng:** Công thức một tỉ lệ:

$$n = Z_{(1-\alpha/2)}^2 \frac{p(1-p)}{(d)^2}$$

Trong đó:

n: Số lượng BS được điều tra

p: Tỷ lệ BS có ĐLLV (chọn p = 90,2%) theo NC Nguyễn Thị Nguyệt (2023) về “ĐLLV của BS và một số giải pháp cải thiện tại BV Phụ Sản Hà Nội tỷ lệ bác sĩ có ĐLLV là 90,2% (12).

$\alpha$ : Chọn mức ý nghĩa thống kê 0,05

$Z_{(1-\alpha/2)}$ : Hệ số tin cậy tại mức ý nghĩa thống kê  $\alpha=5\%$  (tra bảng Z= 1,96)

d: Sai số chấp nhận được, chọn d = 0.05

Dựa vào công thức tính ra 135 BS, hạn chế sai số mẫu không phù hợp chúng tôi tiến hành lấy mẫu thêm 10% làm tròn 150 BS. Nên chọn mẫu thuận tiện 251 BS của BV, thực tế 186 BS đã tham gia NC (65 người vắng mặt tại thời điểm thu thập số liệu).

**Định tính:** Chọn mẫu có chủ đích, thực tế, có 3 cuộc phỏng vấn sâu (PVS): Đại diện Ban giám đốc, lãnh đạo phòng Kế hoạch tổng hợp, lãnh đạo phòng Tổ chức cán bộ và 6 cuộc thảo luận nhóm (TLN): 02 TLN Trưởng/phó khoa các khối (06 BS/cuộc), 02 TLN BS khối LS (06 BS/cuộc), 01 TLN BS CLS, phòng chức năng (06 BS/cuộc).

### Biến số/ chỉ số và chủ đề nghiên cứu

- Nhóm biến số định lượng gồm:

+ Đặc điểm cá nhân: tuổi, giới, học vấn, thu nhập, ...

+ Các biến số đo lường ĐLLV gồm 10 biến tương ứng 10 tiêu mục đánh giá theo 3 nhóm yếu tố.

- Nhóm định tính phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV gồm:

+ Thu nhập và chế độ đãi ngộ: Lương cơ bản, thu nhập tăng thêm, phụ cấp.

+ Điều kiện làm việc: Cơ sở vật chất, trang thiết bị.

+ Đào tạo và phát triển: Đào tạo, đánh giá đào tạo.

+ Quản trị điều hành: Các quy định về chính sách, ghi nhận thành tích, sự thăng tiến trong công việc.

### Kỹ thuật, công cụ và quy trình thu thập số liệu

**Định lượng:** Phát vấn, phát phiếu điều tra tự điền được thiết kế sẵn dựa vào bộ công cụ của Mbindyo và cộng sự (2009) được việt hóa bộ công cụ đo lường ĐLLV BS, bộ câu hỏi gồm 03 yếu tố và 10 tiêu mục (13) áp dụng Mai Huy Trúc tại BVĐK trung tâm Tiền Giang năm 2021 (6).

**Định tính:** PVS, TLN ( ghi chép, ghi âm).

### Tiêu chuẩn đánh giá

ĐLLV của BS được đánh giá qua 10 tiêu mục theo 3 góc độ: Mức độ hài lòng công việc (03 tiêu mục), cam kết tổ chức (04 tiêu mục), sự tận tâm (03 tiêu mục). Mỗi tiêu mục sử dụng thang đo Likert 5 mức được cho điểm quy đổi từ 1 điểm đến 5 điểm: Rất không đồng ý (1 điểm), không đồng ý (2 điểm), bình thường (3

điểm), đồng ý (4 điểm), rất đồng ý (5 điểm).

Dựa trên điểm sau khi quy đổi: Chưa có ĐLLV (< 4 điểm), có ĐLLV (>= 4 điểm) đối với từng tiêu mục, có động lực ( $\geq 40$  điểm), chưa có động lực (< 40 điểm) áp dụng NC Nguyễn Xuân Thông “ĐLLV và một số yếu tố ảnh hưởng nhân viên y tế tại BVĐK khu vực Bình Thuận 2023” (9).

**Xử lý và phân tích số liệu:** Nhập, kiểm tra và làm sạch số liệu định lượng bằng phần mềm Excel. Xử lý và phân tích bằng phần mềm SPSS 22.0. Kết quả PVS và TLN được gõ bằng, đánh máy lại trên Microsoft Word.

**Đạo đức trong nghiên cứu:** NC được thông qua của Hội đồng đạo đức Trường Đại học Y tế công cộng theo Quyết định số 134/2024 YTCC-HD3 ngày 02 tháng 05 năm 2024 và được sự cho phép của lãnh đạo BVĐK trung tâm An Giang.

## KẾT QUẢ

Qua thu thập từ 186 BS thu được kết quả như sau:

**Bảng 1. Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu**

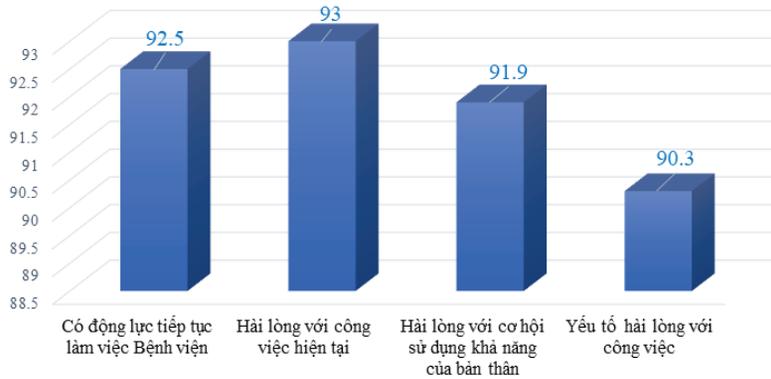
	Thông tin chung	Tần số (n)	Tỉ lệ (%)
Giới tính	Nam	118	63,4
	Nữ	68	36,6
Tuổi	< 30 tuổi	67	36,0
	30 - <40 tuổi	49	26,3
	40 - <60 tuổi	70	37,7
Trình độ chuyên môn	Đại học	99	53,2
	Sau đại học	87	46,8
Thu nhập (VNĐ)	< 11 triệu/tháng	58	31,2
	>= 11 triệu/tháng	128	68,8
	Hợp đồng	35	18,8

Bảng 1 cho thấy 63,4% BS đang công tác tại BVĐK Trung tâm An Giang là BS nam, nhóm tuổi chiếm tỉ lệ cao nhất là từ 40 đến

dưới 60 tuổi (37,7%), có trình độ đại học (53,2%), BS có thu nhập trên hoặc bằng 11 triệu/tháng 68,8%.

## Động lực làm việc của bác sĩ tại BVĐK trung tâm An Giang

## Động lực làm việc với yếu tố hài lòng hài lòng với công việc

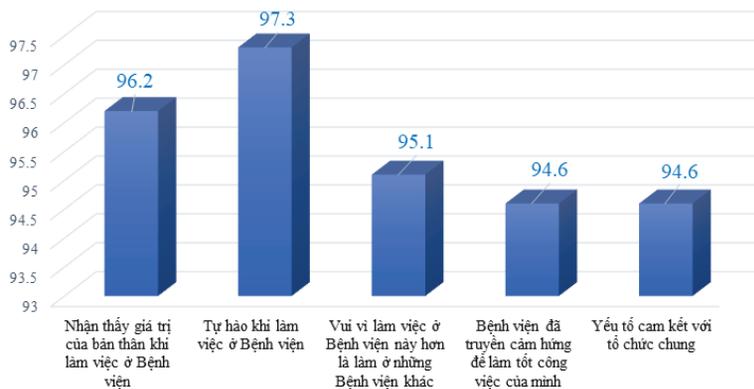


**Biểu đồ 1. Điểm trung bình động lực làm việc với yếu tố hài lòng với công việc**

Biểu đồ 1 cho thấy điểm trung bình chung của BS “hài lòng công việc” cao ( $4,50 \pm 0,57$ ) là 90,3% trong đó BS có ĐLLV tại bệnh viện điểm trung bình ( $4,54 \pm 0,65$ ) là 95,2%, hài lòng với cơ hội sử dụng khả năng bản thân

điểm trung bình ( $4,48 \pm 0,65$ ) là 91,9%, hài lòng với công việc hiện tại điểm trung bình ( $4,48 \pm 0,62$ ) là 93%.

*Động lực làm việc với yếu tố cam kết với tổ chức*

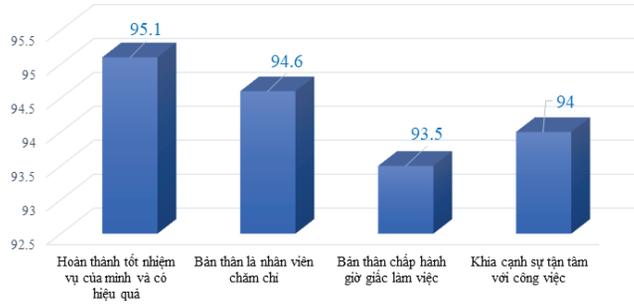


**Biểu đồ 2. Điểm trung bình động lực làm việc với yếu tố cam kết với tổ chức**

Biểu đồ 2 cho thấy điểm trung bình chung của BS “cam kết với tổ chức cao” ( $4,58 \pm 0,52$ ) là 94,6% trong đó BV truyền cảm hứng làm tốt công việc mình điểm trung bình ( $4,55 \pm 0,62$ ) là 94,6%, vui vì làm việc BV này hơn làm BV khác điểm trung bình ( $4,56 \pm 0,58$ ) là 95,1%,

tự hào làm việc BV điểm trung bình ( $3,73 \pm 0,73$ ) là 97,3%, nhận thấy giá trị bản thân khi làm việc BV điểm trung bình ( $4,65 \pm 0,53$ ) là 96,2%.

*Động lực làm việc với yếu tố tâm tâm với công việc.*

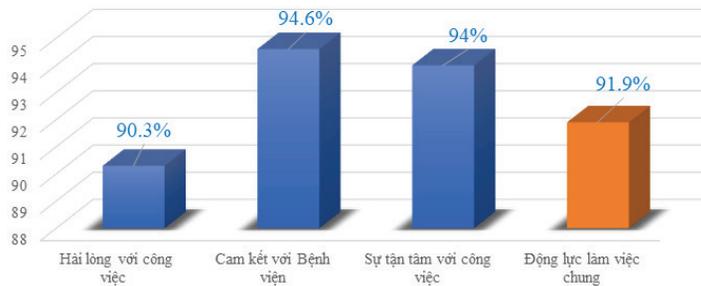


**Biểu đồ 3. Điểm trung bình lực làm việc với yếu tố tận tâm với công việc**

Biểu đồ 2 cho thấy điểm trung bình chung của BS “sự tận tâm trong công việc” đạt cao ( $4,57 \pm 0,63$ ) là 94% trong đó BS hoàn thành tốt nhiệm vụ mình hiệu quả điểm trung bình ( $4,58 \pm 0,58$ ) là 95,1%, bản thân nhân viên

chăm chỉ điểm trung bình ( $4,56 \pm 0,59$ ) là 94,6%, bản thân chấp hành giờ giấc làm việc điểm trung bình ( $4,58 \pm 0,60$ ) là 93,5%.

**Tỷ lệ động lực làm việc chung của bác sĩ**



**Biểu đồ 4. Động lực làm việc chung của bác sĩ**

Biểu đồ 4 cho thấy ĐLLV chung của BS điểm trung bình cao ( $4,55/5$ ) là 91,9% trong đó cam kết bệnh viện BS có ĐLLV cao nhất 94,6%, sự tận tâm công việc BS có ĐLLV cao thứ hai 94,0% và hài lòng công việc BS có ĐLLV

thấp hơn các tiêu mục trong NC 90,3%.

**Một số yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của bác sĩ BVĐK trung tâm An Giang năm 2024.**

**Yếu tố cá nhân**

**Bảng 2. Tỷ lệ có động lực làm việc với yếu tố cá nhân**

Đặc điểm nhân khẩu học	Động lực làm việc				OR	95% CI		p*
	Không có ĐLLV		Có ĐLLV			KTC dưới	KTC trên	
	n	%	n	%				
Giới tính	Nam	4	3,9	114	96,1	Tham chiếu		
	Nữ	11	16,2	57	83,8	0,18	0,05	0,59
Nhóm tuổi	< 30 tuổi	11	16,4	56	83,6	Tham chiếu		
	>= 30 tuổi	4	3,4	115	96,6	5,65	1,72	18,52

Đặc điểm nhân khẩu học	Động lực làm việc				OR	95% CI		p*	
	Không có ĐLLV		Có ĐLLV			KTC dưới	KTC trên		
	n	%	n	%					
Thu nhập trung bình/tháng (VNĐ)	< 11 triệu/tháng	8	13,8	50	86,2		Tham chiếu		
	>= 11 triệu/tháng	7	5,5	121	94,5	2,77	0,95	8,03	0,05

Bảng 2 cho thấy tỷ lệ nhóm BS nam là 96,1% có ĐLLV cao nhóm BS nữ là 83,8% (0,18, CL: 0,05 – 0,59), tỷ lệ nhóm BS trên 30 tuổi là 96,6% có ĐLLV nhóm BS < 30 tuổi (5,65, CL: 1,72 – 18,52), nhóm BS thu nhập >= 11 triệu/tháng có ĐLLV cao hơn nhóm BS thu nhập < 11 triệu/tháng (2,77, CL: 0,95 – 8,03).

### ***Yếu tố ảnh hưởng tích cực***

**Lương, thu nhập tăng thêm và chế độ đãi ngộ:** Là một yếu tố ảnh hưởng tích cực tới ĐLLV, BS cho rằng với chế độ lương, thưởng, chế độ đãi ngộ như hiện tại đảm bảo cho cuộc sống bản thân và hỗ trợ cho gia đình.

“Tôi thấy hài lòng với chế độ phụ cấp, lương, thưởng hiện nay của bệnh viện, hàng tháng tôi nhận đủ lương, đúng thời gian, tiền trực và tiền độc hại... Lương ổn định.... Tôi hài lòng về chế độ phụ cấp, phúc lợi, “ (TLN – 07).

**Quan hệ đồng nghiệp:** BVĐK trung tâm An Giang có sự quan tâm của lãnh đạo, cán bộ quản lý trưởng/phó các khoa LS và CLS luôn hỗ trợ, giám sát BS trong khoa trong thực hiện công việc khám chữa bệnh. Trong NC cho thấy BS mong muốn lãnh đạo cấp trên phải trao đổi thẳng thắn, tìm hiểu về điểm yếu, điểm mạnh của nhân viên để đưa ra những chính sách khuyến khích, động viên phù hợp, tạo ĐLLV cho NVYT nói chung và BS nói riêng.

“Lãnh đạo BV rất quan tâm đến đời sống nhân viên, có lắng nghe nhân viên, nhưng sự chia sẻ đôi lúc chưa kịp thời và đồng đều.” (PVS - 01).

“BS trong các khoa LS hay CLS tại BVĐK trung tâm An Giang đều hỗ trợ, giúp đỡ nhau

trong công việc... Nếu có các vấn đề gì thì trưởng khoa cùng các BS đều giải quyết ổn thỏa, không ảnh hưởng đến công tác chăm sóc sức khỏe cho người bệnh” (TLN-05)

**Đào tạo và phát triển:** BV luôn chú trọng việc đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn của các nhân viên đặc biệt là đội ngũ BS, góp phần tạo nên thương hiệu BV.

“Mỗi năm BV có kế hoạch đào tạo cho BS, có hơn 20 BS học các lớp đào tạo sau đại học để nâng cao trình độ chuyên môn, nhiều lớp đào tạo ngắn hạn để cập nhật kiến thức liên tục”. (PVS\_02).

“Hầu như tất cả BS nếu công tác từ 3 năm trở lên đều được đi học sau đại học hết ngoại trừ các khoa thiếu nhân lực thì chậm hơn 1 đến 2 năm”. (TLN- 06).

### ***Yếu tố ảnh hưởng chưa tích cực***

**Trang thiết bị và cơ sở vật chất** còn hạn chế chưa đảm bảo tốt điều kiện làm việc cho các BS.

“Vấn đề nổi cộm nhất là cơ chế đấu thầu mua thuốc và trang thiết bị, vật tư tế tại bệnh viện có quy trình rất phức tạp, thời gian thực hiện chậm trễ dẫn đến việc BS không có đủ thuốc và phương tiện để điều trị bệnh nhân. Điều này làm cho BS không phát huy được năng lực của họ, từ đó dẫn đến sự chán nản và thiếu ĐLLV”. (PVS-01).

**Quản trị điều hành:** BS cho rằng vừa mang tính tích cực, nhưng cũng có những điểm hạn chế. Dù tại BV đã xây dựng các tiêu chí đánh giá dựa theo văn bản của Nhà nước, tiêu chí

đánh giá thực hiện công việc chuyên môn cũng chưa được xây dựng một cách rõ ràng mà chỉ đánh giá qua việc đi làm đủ số ngày công của BS.

*“Các BS đều được đánh giá dựa vào số ngày công đi làm chứ chưa thật sự có tiêu chí đánh giá thực hiện công việc chuyên môn một cách cụ thể, rõ ràng nên chưa kích thích tinh thần làm việc của BS”.* (TLN-06).

## BÀN LUẬN

### **Động lực làm việc của bác sĩ tại bệnh viện**

Kết quả nghiên cứu BS có ĐLLV tại BVĐK trung tâm An Giang là 91,9%. ĐLLV với yếu tố “hài lòng công việc”, “cam kết tổ chức” và “sự tận tâm” tỷ lệ tương ứng là 90,3%; 94,6% và 94%. Tỷ lệ này cao hơn Khúc Thanh Vân ĐLLV BS tại BVĐK Thụy Điển Uông Bí năm 2019 là 91,2% (5), thấp hơn Nguyễn Xuân Thống tại BVĐK Bình Thuận (2023) là 96,1% (9).

### **Yếu tố hài lòng với công việc**

Kết quả NC tại BV cho thấy điểm trung bình hài lòng công việc của 186 BS tham gia NC 90,3% (4,5 ± 0,57 điểm). Kết quả cao hơn Phạm Xuân Anh Đào tại BV Tân Phú, TP.HCM năm 2018 (3,53 điểm) (7) thấp Nguyễn Xuân Thống tại BV Đa khoa khu vực bắc Bình Thuận 2023 ( 3,90 ± 0,55) chiếm 96,1%. Nguyên nhân có thể dẫn đến do cơ sở vật chất còn hạn chế, trang thiết bị còn thiếu việc đấu thầu mua thuốc và trang thiết bị, quy trình rất phức tạp, thời gian thực hiện chậm trễ dẫn đến BS không có đủ thuốc và phương tiện làm cho việc phát triển chuyên môn khó khăn hơn dẫn đến không hài lòng.

### **Yếu tố cam kết với tổ chức**

Điểm trung bình ĐLLV yếu tố “Cam kết tổ chức” của BV là 94,6% (4,58 ± 0,52 điểm) cao hơn Đỗ Huy Lượng (4,08 điểm) (10), Phạm Xuân Anh Đào (3,65 điểm) (7). Do BV có rất nhiều mặt bệnh hơn giúp việc phát triển

chuyên môn BS thuận lợi hơn, lãnh đạo rất quan tâm truyền cảm hứng cho BS để làm tốt công việc của mình, giúp BS tự hào khi làm việc BV cảm thấy có niềm vui khi làm ở BVĐK Trung tâm An Giang so với BV khác, chính những điều này giúp BS có sự cam kết công hiến với BV hơn.

### **Yếu tố sự tận tâm với công việc**

NC cho kết quả điểm trung bình ĐLLV yếu tố “Sự tận tâm” cao nhất trong 3 yếu tố là 94% (4,57 ± 0,63 điểm) cao hơn Đỗ Huy Lượng (4,08 điểm) (10). Điểm trung bình Sự tận tâm đạt từ 4,56 - 4,58 cao hơn so với các NC khác, cụ thể Đỗ Huy Lượng (2019) là 4,16± 0,59 điểm (10), của Phạm Xuân Anh Đào (2018) là 4,01 (7), tiêu mục “bản thân là nhân viên chăm chỉ” trong NC Đỗ Huy Lượng (2019) là 4,13 ± 0,57 điểm (10), Phạm Xuân Anh Đào (2018) là 4,04 điểm (7); Tiêu mục “bản thân chấp hành giờ giấc làm việc” của Đỗ Huy Lượng (2019) đạt 4,17 ± 0,59 điểm (10), Phạm Xuân Anh Đào (4,04 điểm) (7). Các khác biệt có thể do cỡ mẫu của NC này thấp hơn NC khác và thời gian gần đây các BV bắt đầu có những cải cách hỗ trợ các BS nhiều hơn do đó khiến BS được được đãi ngộ tương xứng hơn và tận tâm hơn với công việc nhiều hơn nữa.

### **Một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của bác sĩ tại bệnh viện.**

Yếu tố ảnh hưởng tích cực gồm lương, thu nhập tăng thêm, chế độ khác, đào tạo và phát triển, quan hệ với đồng nghiệp. Kết quả này tương tự Mai Huy Trúc, Nguyễn Xuân Thống (6,7,9). NC của chúng tôi chỉ ra rằng BS tại BVĐK trung tâm An Giang được hưởng lương và thu nhập tăng thêm theo qui định của Nhà nước, lương được chỉ trả đều đặn và đúng qui định. Ngoài lương, thu nhập lương tăng thêm thì BVĐK trung tâm An Giang thực hiện đúng các chế độ chính sách khác, về đào tạo và phát triển cho người lao động rất cần thiết, cơ hội thăng tiến trong công việc được học tập nâng cao trình độ chuyên môn là một yếu tố thúc

đầy ĐLLV. Việc thực hiện các chế độ chính sách này của BVĐK Trung Tâm An Giang cũng tương tự các cơ sở y tế khác trên cả nước và BV cũng cần tiếp tục duy trì. Quan hệ trong công việc cũng là yếu tố ảnh hưởng tới ĐLLV của BS tại BVĐK trung tâm An Giang.

Bên cạnh đó, một số yếu tố ảnh hưởng chưa tích cực bao gồm cơ sở vật chất còn hạn chế, trang thiết bị còn thiếu việc đầu thầu mua thuốc và trang thiết bị, quy trình rất phức tạp, thời gian thực hiện chậm trễ dẫn đến việc BS không đủ thuốc và phương tiện làm cho BS không phát huy được năng lực của họ, từ đó dẫn đến sự chán nản thiếu ĐLLV. Kết quả này tương đồng Phạm Xuân Anh Đào (2018), Lã Ngọc Quang (2019) (7, 8).

NC hạn chế: ĐLLV vấn đề nhạy cảm, câu trả lời không phản ánh đúng nhận thức và kinh nghiệm của người tham gia NC. Kết quả NC tại BVĐK trung tâm An Giang phân tích về các yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV chủ yếu thông qua PVS và TLN nên có thể mang tính chủ quan.

Tuy còn một số hạn chế nêu trên nhưng NC đầu tiên đánh giá ĐLLV của BS tại BVĐK trung tâm An Giang sau dịch COVID-19, những kết quả NC thu được góp phần bổ sung thông tin, bằng chứng khoa học làm cơ sở cho các NC về ĐLLV của BS nói riêng và NVYT nói chung trong tương lai, cũng như làm cơ sở cho các nhà quản lý, nhà hoạch định chính sách đưa ra các định hướng cải thiện, củng cố ĐLLV cho NVYT trong giai đoạn tới.

## KẾT LUẬN

Kết quả NC thấy tỷ lệ BS có ĐLLV tương đối cao, chiếm 91,9%; cao nhất yếu tố “cam kết tổ chức” (94,6%) và thấp nhất yếu tố “hài lòng với công việc” (90,3%). Yếu tố ảnh hưởng tích cực tới ĐLLV bao gồm lương, thu nhập tăng thêm và chế độ khác; đào tạo và phát triển; quan hệ với đồng nghiệp. Trong

khi đó, yếu tố ảnh hưởng chưa tích cực tới ĐLLV là điều kiện cơ sở vật chất trang thiết bị, quản trị và điều hành.

NC khuyến nghị cần duy trì các yếu tố ảnh hưởng tích cực và khắc phục dần các yếu tố ảnh hưởng không tích cực nhằm ngày càng tăng động lực làm việc của các BS tại BVĐK trung tâm An Giang.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thị Phương Lan. Hoàn thiện hệ thống công cụ tạo động lực cho công chức ở cơ quan hành chính Nhà nước. Học viện Hành chính Quốc gia: 2015.
2. Bộ Y tế. Báo cáo chung tổng quan ngành y tế năm 2009: Nhân lực y tế ở Việt Nam. Hà Nội: Bộ Y tế : 2009.
3. Atif K, Khan HU, Maqbool S. Job satisfaction among doctors, a multi-faceted subject studied at a tertiary care hospital in Lahore. Pakistan journal of medical sciences: 2015.
4. Asmaryadi A et al. The effects of public service motivation to Medical Specialist Organizational Citizenship behavior at Haji Makassar Hospital and Kota Makassar Hospital. J Med Sci. 2020.
5. Khúc Thị Thanh Vân, Vũ Văn Tân Dương Minh Đức. Động lực làm việc của bác sĩ và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Việt Nam. Thụỵ Điển Uông Bì năm 2019 Tạp chí Y học cộng đồng: 2020.
6. Mai Huy Trúc, Lê Bảo Châu. Thực trạng động lực làm việc của bác sĩ tại Bệnh viện đa khoa trung tâm Tiền Giang năm 2021 Tạp chí Y học Việt Nam: 2021.
7. Phạm Xuân Anh Đào, Nguyễn Đức Thành, Phùng Thanh Hàng, Bùi Thị Mỹ Anh. Động lực làm việc của bác sĩ và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Quận Tân Phú,.
8. Lã Ngọc Quang, Phạm Thanh Tuyên, Đặng Đức Nhu. Động lực làm việc và một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của các bác sĩ tại bệnh viện đa khoa tỉnh Kiên Giang, năm 2018. Tạp chí Y học dự phòng. 2019.
9. Nguyễn Xuân Thống. Động lực làm việc và một số yếu tố ảnh hưởng y tế tại Bệnh viện đa khoa khu vực Bình Thuận 2023. Hà Nội Đại học Y tế công cộng: 2023.
10. Đỗ Huy Lương. Động lực làm việc của bác sĩ và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Quận

11. thành phố Hồ Chí Minh năm 2019 [Luận văn CK2 TCQLYT]. Hà Nội. Trường Đại học YTCC; 2019.
11. Bệnh viện Đa khoa Trung tâm An Giang. Báo cáo tổng kết công tác điều trị nội trú bệnh nhân nhiễm Covid-19 tại Bệnh viện Đa khoa Trung tâm An Giang 2022.
12. Nguyễn Thị Nguyệt, Động lực làm việc của bác sĩ và một số giải pháp cải thiện tại Bệnh viện Phụ Sản Hà Nội, 2023.
13. Mbindyo PM, Blaauw D. Gilson L. English M. Developing a tool to measure health worker motivation in district hospitals in Kenya. Human resources for health: Trong 2009.

## Job motivation of doctors and some influencing factors at An Giang Central General Hospital 2024

Nguyễn Thị Nhiệm<sup>1</sup>, La Ngọc Quang<sup>2</sup>  
<sup>1</sup>An Giang Central General Hospital  
<sup>2</sup>Hanoi University of Public Health

### ABSTRACT

Objectives: (1) to describe the job motivation of doctors, and (2) to analyze some factors affecting the job motivation of doctors at An Giang central general hospital, in 2024. Methods: The study combines quantitative and qualitative methods, quantitative research is done first, qualitative research is done later. Main findings: The research results show that the average job motivation proportion of doctors at An Giang central general hospital, in 2024 is 91.9%, in which the “Satisfaction with the job”, “Commitment to organizations” and “Dedication to work” are at 90.3%; 94.6% and 94% respectively. Some of the factors positively influence job motivation including salary, additional income and other benefits; relationship with colleagues. Besides, some negative influencing factors include facilities and equipments; operating administration. Conclusions: The results of the study showed that the rate of doctors with work motivation is relatively high. The study recommends maintaining positive influencing factors and gradually overcoming negative influencing factors to increase the working motivation of doctors at An Giang Central General Hospital.

**Keywords:** Work motivation, doctor, An Giang Central General Hospital.