TẠP CHÍ KHOA HỌC ĐẠI HỌC CỬU LONG
https://tapchikhdhcl.edu.vn
https://vjol.info.vn/index.php/dhcl
P-ISSN 3093-3196
E-ISSN 3093-3226

NGHIÊN CỨU ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA CÁN BỘ, CÔNG NHÂN VIÊN TẠI XÍ NGHIỆP ĐIỆN NƯỚC TRI TÔN, TỈNH AN GIANG

FACTORS DRIVING EMPLOYEE WORK MOTIVATION AT TRI TON WATER AND ELECTRICITY ENTERPRISE, AN GIANG PROVINCE

Lê Thành Tài, Nguyễn Thị Mỹ Loan*
Trường Đại học Cửu Long
Email: nguyenthimyloan@mku.edu.vn

DOI: https://doi.org/10.65934/mkusj.2026.03-e.862
Ngày nhận bài: 14/01/2026 *Ngày phản biện: 31/01/2026* *Ngày duyệt bài: 28/09/2026*

TÓM TẮT

Nghiên cứu được thực hiện nhằm phân tích thực trạng động lực làm việc của cán bộ, công nhân viên tại Xí nghiệp Điện nước Tri Tôn, tỉnh An Giang. Số liệu sơ cấp được thu thập từ điều tra trực tiếp bằng bảng hỏi 74 cán bộ đang làm việc tại Xí nghiệp điện nước Tri Tôn. Dữ liệu được xử lý bằng các phương pháp phân tích như phương pháp tổng hợp - diễn giải, phương pháp thống kê mô tả. Theo đó, phương pháp thống kê mô tả được sử dụng để đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, công nhân viên tại Xí nghiệp điện nước Tri Tôn như: (1) thu nhập, (2) đào tạo và thăng tiến, (3) đánh giá, (4) lãnh đạo, (5) môi trường và điều kiện làm việc, (6) chính sách và phúc lợi và (7) quan hệ đồng nghiệp. Từ kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đã đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm cải thiện động lực làm việc cho cán bộ, công nhân viên tại Xí nghiệp điện nước Tri Tôn, tỉnh An Giang trong thời gian tới, với mong muốn tạo ra một môi trường làm việc tích cực, qua đó nâng cao hiệu suất làm việc và sự hài lòng của cán bộ, nhân viên.

Từ khóa: *Động lực làm việc; Cán bộ, công nhân viên; Xí nghiệp điện nước; Tri Tôn; An Giang.*

ABSTRACT

This study was conducted to analyze the current state of work motivation among staff and employees at the Tri Ton Water Supply and Electricity Enterprise in An Giang Province. Primary data were collected through a direct survey on 74 staff members currently working at the Tri Ton Water Supply and Electricity Enterprise. The data were processed using analytical methods such as synthesis–interpretation and descriptive statistics. Accordingly, descriptive statistical analysis was employed to evaluate factors influencing employees' work motivation at the enterprise, including: (1) income, (2) training and promotion, (3) performance appraisal, (4) leadership, (5) working environment and conditions, (6) policies and benefits, and (7) coworker relationships. Based on the research findings, the authors propose several managerial implications aimed at improving work motivation among staff and employees at the Tri Ton Water Supply and Electricity Enterprise in An Giang Province in the coming period, with the expectation of fostering a positive working environment, thereby enhancing work performance and employee satisfaction.

Keywords*: Work motivation; Staff and employees; Water supply and electricity enterprise; An Giang.*

ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong thời đại công nghiệp hóa, hiện đại hóa và chuyển đổi số ngày nay thì đội ngũ cán bộ, công nhân viên đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì hoạt động và phát triển của bất kỳ tổ chức nào.Với bối cảnh nền kinh tế hiện nay, không ngừng biến đổi và có sự cạnh tranh ngày càng gay gắt thì các doanh nghiệp không chỉ quan tâm đến việc đầu tư vào công nghệ hay mở rộng thị trường mà còn đặc biệt chú trọng đến yếu tố con người với đội ngũ cán bộ, công nhân viên là yếu tố then chốt vì thế dẫn đến quyết định sự thành công và phát triển bền vững của tổ chức. Đối với các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ công như Xí nghiệp Điện nước Tri Tôn thì việc duy trì và nâng cao động lực làm việc cho cán bộ, công nhân viên ngày càng trở nên quan trọng nhằm đảm bảo hiệu suất lao động chất lượng dịch vụ và sự hài lòng của khách hàng.

Xí nghiệp điện nước Tri Tôn, tỉnh An Giang đã đạt được nhiều kết quả khả quan trong việc nâng cao động lực làm việc của cán bộ, công nhân viên như cải tiến môi trường làm việc, xây

dựng chế độ đãi ngộ hợp lý và thường xuyên tổ chức các khóa đào tạo nâng cao kỹ năng. Nhờ đó, tỷ lệ hài lòng của nhân viên đã tăng lên đáng kể, góp phần giảm thiểu tỷ lệ nghỉ việc và tăng tính gắn bó của họ với tổ chức và tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển của Xí nghiệp trong giai đoạn tới.

Mặc dù đã đạt được những kết quả tích cực nêu trên nhưng bên cạnh đó Xí nghiệp Điện nước Tri Tôn vẫn đang đối mặt với một số thách thức cần được giải quyết như: cơ hội thăng tiến khó và đặc biệt là tình trạng giảm sút tinh thần làm việc ở một số bộ phận của cán bộ, công nhân viên chưa được ổn định. Những yếu tố này không chỉ làm ảnh hưởng đến năng suất mà còn là tiềm ẩn nguy cơ mất nhân sự có trình độ năng lực và kinh nghiệm từ đó làm suy giảm hiệu quả hoạt động chung của xí nghiệp.

Xuất phát từ những lý do trên, việc nghiên cứu ***"Giải pháp nâng cao động lực làm việc cho cán bộ, công nhân viên tại Xí nghiệp Điện nước Tri Tôn, tỉnh An Giang"*** là hết sức cần thiết vì qua đó không chỉ giúp Ban Lãnh đạo xí nghiệp có cái nhìn toàn diện hơn về thực trạng động lực làm việc hiện nay mà còn đưa ra những định hướng cụ thể thiết thực nhằm cải thiện môi trường làm việc và nâng cao hiệu quả quản lý đội ngũ cán bộ, công nhân viên trong thời gian tới.

1. Cơ sở lý thuyết và động lực làm việc

Mặc dù nghiên cứu về động lực làm việc trong các tổ chức công chỉ mới bắt đầu vào đầu những năm 1960, nhưng từ đó, đã có nhiều cách tiếp cận và diễn giải khác nhau liên quan đến khái niệm này.

Campel và Pritchard (1976) nhấn mạnh rằng động lực làm việc là một mối quan hệ phức tạp giữa các yếu tố phụ thuộc và không phụ thuộc, giúp giải thích các phương hướng, kỹ năng cùng với hiểu biết về nhiệm vụ mà nhân viên cần thực hiện trong môi trường làm việc của họ. Trong khi đó, Robbins (2001) định nghĩa động lực làm việc là sự sẵn lòng thể hiện nỗ lực cao nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức, đồng thời thỏa mãn nhu cầu của cá nhân. Yalokwu (2006) bổ sung thêm, động lực làm việc xuất phát từ nhu cầu bên trong, thường được diễn đạt qua những nỗ lực, khát khao và mong ước, tạo ra động lực làm việc trong con người.

Ở Việt Nam, Nguyễn Ngọc Quân và Nguyễn Văn Điềm (2012) cho rằng động lực làm việc phát sinh từ nguyện vọng và sự tự nguyện của người lao động, nhằm tăng cường nỗ lực để đạt được mục tiêu chung của tổ chức.

Một số lý thuyết nổi bật trong nghiên cứu động lực làm việc như: Lý thuyết nhu cầu của Maslow (1943), Lý thuyết hai nhân tố của Frederick Herzberg (1959), và Thuyết kỳ vọng của Victor Vroom (1964),… Những nghiên cứu này đều khẳng định tầm quan trọng của việc hiểu rõ nhu cầu và mong muốn của nhân viên, nhằm tạo ra một môi trường làm việc động lực, từ đó nâng cao hiệu suất và sự hài lòng trong công việc của họ.

Tóm lại, động lực làm việc phản ánh thái độ và hành vi của cá nhân, bắt nguồn từ các nhu cầu nội tại khác nhau. Khi hiểu rõ về động lực làm việc, không chỉ cá nhân có cơ hội tối ưu hóa hiệu suất mà còn giúp các nhà quản lý xây dựng các chiến lược phát triển nguồn nhân lực một cách hiệu quả.

2. Thực trạng động lực làm việc của cán bộ, công nhân viên tại xí nghiệp điện nước Tri Tôn, tỉnh An Giang

Thu nhập

Thu nhập là một trong những yếu tố có vai trò quan trọng quyết định đến sự tạo động lực làm việc cho cán bộ, công nhân viên.

Bảng 1. Ý kiến của cán bộ, công nhân viên về thu nhập

Nội dung	Cỡ mẫu	GTNN	GTLN	GTTB	ĐLC	Đánh giá
Các khoản phụ cấp tôi nhận được giải quyết đầy đủ theo quy định	74	3	5	4.32	0.742	Rất đồng ý
Chính sách lương, thưởng được thực hiện công khai, rõ ràng, minh bạch	74	3	5	4.24	0.699	Rất đồng ý

Nội dung	Cỡ mẫu	GTNN	GTLN	GTTB	ĐLC	Đánh giá
Thu nhập từ lương, thưởng trong đơn vị tôi nhận được đảm bảo hoàn toàn cho cuộc sống	74	3	5	4.30	0.656	Rất đồng ý
Thu nhập hiện tại tương xứng với công sức của người cán bộ, công nhân viên	74	3	5	4.42	0.597	Rất đồng ý

(Nguồn: Kết quả khảo sát và xử lý số liệu, 2025)

Kết quả bảng 1 cho thấy mức độ hài lòng chung của người lao động về thu nhập khá tích cực, với giá trị trung bình (GTTB) từ 4.24 đến 4.42. Trong số các tiêu chí, thu nhập hiện tại tương xứng với công sức của người cán bộ, công nhân viên được đánh giá cao nhất với GTTB = 4.42, chứng tỏ người lao động cảm thấy công sức của mình được ghi nhận và xứng đáng. Mặc dù tiêu chí chính sách lương, thưởng được thực hiện công khai, rõ ràng, minh bạch có GTTB thấp nhất (GTTB = 4.24), nhưng vẫn ở mức cao cho thấy chính sách về sự công khai và minh bạch vẫn tương đối tốt. Ngoài ra, độ lệch chuẩn của các tiêu chí chỉ nằm trong khoảng 0.597 - 0.742, cũng cho thấy sự đồng nhất trong nhận thức của nhân viên, ít có sự khác biệt lớn giữa các ý kiến. Từ đó, có thể nhận thấy các chính sách liên quan thu nhập được xây dựng khá tốt và mang lại sự hài lòng cao cho cán bộ, công nhân viên.

Đào tạo và thăng tiến

Trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gia tăng, đào tạo và thăng tiến là yếu tố đóng vai trò then chốt trong việc giữ chân và nâng cao động lực làm việc của cán bộ, công nhân viên tại Xí nghiệp điện nước Tri Tôn, tỉnh An Giang.

Bảng 2. Ý kiến của cán bộ, công nhân viên về đào tạo và thăng tiến

Nội dung	Cỡ mẫu	GTNN	GTLN	GTTB	ĐLC	Đánh giá
Cán bộ luôn được tạo điều kiện tham gia các khóa đào tạo nâng cao kiến thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ tại đơn vị	74	3	5	4.19	0.734	Rất đồng ý
Các chương trình đào tạo tại đơn vị phù hợp với nhu cầu công việc của cán bộ	74	3	5	4.12	0.682	Rất đồng ý
Lãnh đạo thường xuyên khuyến khích cán bộ tham gia học hỏi và phát triển	74	3	5	4.19	0.734	Rất đồng ý
Đơn vị công bằng trong việc xét thăng chức cho cán bộ	74	3	5	4.27	0.727	Rất đồng ý
Người được đào tạo chuyên môn cao được trọng dụng	74	3	5	4.18	0.627	Rất đồng ý

(Nguồn: Kết quả khảo sát và xử lý số liệu, 2025)

Kết quả bảng 2 cho thấy các tiêu chí về công tác đào tạo, thăng tiến tại Xí nghiệp điện nước Tri Tôn có mức độ đánh giá khá cao (với GTTB từ 4.12 đến 4.27), phản ánh sự công nhận nỗ lực của đơn vị trong việc nâng cao kỹ năng và cơ hội phát triển. Tiêu chí đơn vị công bằng trong việc xét thăng chức cho cán bộ đạt GTTB cao nhất (GTTB = 4.27), thể hiện sự hài lòng về tính minh bạch trong quá trình thăng tiến, tuy nhiên, tiêu chí các chương trình đào tạo tại đơn vị phù hợp với nhu cầu công việc của cán bộ với GTTB thấp nhất (GTTB = 4.12) cho thấy nhu cầu điều chỉnh các chương trình này để sát hơn với thực tế công việc cũng rất cần thiết. Độ lệch chuẩn của các tiêu chí cũng khá thấp (0.627 - 0.734) chứng tỏ có sự đồng nhất cao trong đánh giá của nhân viên. Nhìn chung, môi trường làm việc khá tốt, nhưng cần cải thiện để đáp ứng nhu cầu thực

tiễn, đồng thời tiếp tục duy trì sự công bằng và khuyến khích cán bộ tham gia học hỏi và phát triển là những điểm mạnh cần phát triển.

Công tác đánh giá

Công tác đánh giá đóng vai trò quan trọng trong việc xác định các yếu tố tác động đến sự hăng say và hiệu quả công việc của cán bộ, công nhân viên. Tại Xí nghiệp điện nước Tri Tôn, công tác đánh giá này gồm 4 tiêu chí: Việc đánh giá được thực hiện thường xuyên, công tâm; Kết quả đánh giá tốt được sử dụng xét khen thưởng, quy hoạch, đào tạo; Việc đánh giá giúp cá nhân hoàn thiện năng lực chuyên môn, kinh nghiệm; Đánh giá sát nội dung, kết quả công việc đề ra (% mức độ hoàn thành).

Bảng 3. Ý kiến của cán bộ, công nhân viên về công tác đánh giá

Nội dung	Cỡ mẫu	GTNN	GTLN	GTTB	ĐLC	Đánh giá
Việc đánh giá được thực hiện thường xuyên, công tâm	74	3	5	4.26	0.723	Rất đồng ý
Kết quả đánh giá tốt được sử dụng xét khen thưởng, quy hoạch, đào tạo	74	3	5	4.23	0.750	Rất đồng ý
Việc đánh giá giúp cá nhân hoàn thiện năng lực chuyên môn, kinh nghiệm	74	3	5	4.15	0.655	Rất đồng ý
Đánh giá sát nội dung, kết quả công việc đề ra (% mức độ hoàn thành)	74	3	5	4.14	0.746	Rất đồng ý

(Nguồn: Kết quả khảo sát và xử lý số liệu, 2025)

Kết quả bảng 3 cho thấy hệ thống đánh giá được thực hiện tương đối công bằng với giá trị trung bình dao động từ 4,14 đến 4,26. Yếu tố được đánh giá cao nhất là Việc đánh giá được thực hiện thường xuyên, công tâm, với GTTB = 4.26, cho thấy cán bộ, nhân viên tin tưởng vào tính minh bạch và chính xác của hệ thống. Mặt khác, kết quả đánh giá không chỉ mang ý nghĩa lý thuyết mà còn được ứng dụng thực tiễn trong các hoạt động khen thưởng, quy hoạch và đào tạo, với GTTB = 4.23. Tuy nhiên, mặc dù cán bộ, nhân viên cảm nhận rằng Việc đánh giá giúp cá nhân hoàn thiện năng lực chuyên môn, kinh nghiệm (GTTB = 4.15); Đánh giá sát nội dung, kết quả công việc đề ra (% mức độ hoàn thành) có GTTB = 4.14 vẫn còn là điểm cần cải thiện, khi một số cán bộ, nhân viên cho rằng kết quả đánh giá chưa hoàn toàn phản ánh thực tế công việc. Độ lệch chuẩn cũng dao động khá thấp (0.655–0.750), cho thấy không có sự phân hóa lớn trong ý kiến. Từ những phân tích trên, có thể khẳng định mặc dù quy trình đánh giá hiện tại được đánh giá tích cực, nhưng đơn vị vẫn cần tiếp tục hoàn thiện và điều chỉnh để đáp ứng tốt hơn kỳ vọng của cán bộ, nhân viên, nhằm qua đó tạo động lực làm việc tốt hơn cho họ.

Phong cách lãnh đạo

Trong bối cảnh kinh tế ngày càng cạnh tranh như hiện nay, phong cách lãnh đạo đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra động lực làm việc cho cán bộ, công nhân viên tại các tổ chức.

Bảng 4. Ý kiến của cán bộ, công nhân viên về phong cách lãnh đạo

Nội dung	Cỡ mẫu	GTNN	GTLN	GTTB	ĐLC	Đánh giá
Lãnh đạo của tôi có năng lực quản lý tốt	74	3	5	4.23	0.653	Rất đồng ý
Lãnh đạo của tôi luôn phản hồi kịp thời và hiệu quả nhu cầu cấp dưới	74	3	5	4.26	0.684	Rất đồng ý
Lãnh đạo luôn lắng nghe, thấu hiểu, xem xét nghiêm túc ý kiến của cấp dưới	74	3	5	4.34	0.688	Rất đồng ý

Nội dung	Cỡ mẫu	GTNN	GTLN	GTTB	ĐLC	Đánh giá
Lãnh đạo nắm vững các chính sách về chế độ, về quy định nhà nước đối với cán bộ, công nhân viên	74	3	5	4.27	0.727	Rất đồng ý
Lãnh đạo có khả năng động viên cán bộ, công nhân viên đạt được mục tiêu	74	3	5	4.09	0.762	Rất đồng ý

(Nguồn: Kết quả khảo sát và xử lý số liệu, 2025)

Kết quả bảng 4 cho thấy yếu tố phong cách lãnh đạo có Giá trị trung bình cao, dao động từ 4.09 đến 4.34, chứng tỏ cán bộ, nhân viên có sự hài lòng cao đối với lãnh đạo. Đặc biệt, tiêu chí "Lãnh đạo luôn lắng nghe, thấu hiểu, xem xét nghiêm túc ý kiến của cấp dưới" cao nhất với GTTB = 4.34, cho thấy hiệu quả trong phong cách lãnh đạo cởi mở. Bên cạnh đó, tiêu chí "Lãnh đạo của tôi luôn phản hồi kịp thời và hiệu quả nhu cầu cấp dưới" cùng với tiêu chí "Lãnh đạo nắm vững các chính sách về chế độ, về quy định nhà nước đối với cán bộ, công nhân viên" đều nhận được điểm số cao (4.26 và 4.27), khẳng định sự chú trọng của lãnh đạo đối với nhu cầu của cán bộ, nhân viên. Tuy nhiên, tiêu chí "Lãnh đạo có khả năng động viên cán bộ, công nhân viên đạt được mục tiêu" đạt GTTB thấp nhất (GTTB = 4.09), phản ánh mặc dù mức độ đánh giá vẫn ở mức cao, nhưng khả năng khích lệ cán bộ, nhân viên cần được cải thiện thêm. Độ lệch chuẩn các tiêu chí đều ở mức thấp (0.653 đến 0.762), cho thấy sự đồng nhất cao trong ý kiến của nhân viên về năng lực lãnh đạo.

Môi trường và điều kiện làm việc

Môi trường và điều kiện làm việc đóng vai trò quan trọng trong việc tạo động lực cho cán bộ, công nhân viên tại Xí nghiệp điện nước Tri Tôn, tỉnh An Giang. Những tiêu chí như cơ sở vật chất, trang thiết bị, môi trường làm việc không chỉ ảnh hưởng đến hiệu suất lao động mà còn tác động đến sự hài lòng và gắn bó của cán bộ, nhân viên với công việc.

Bảng 5. Ý kiến của cán bộ, công nhân viên về môi trường và điều kiện làm việc

Nội dung	Cỡ mẫu	GTNN	GTLN	GTTB	ĐLC	Đánh giá
Đơn vị luôn tạo điều kiện làm việc tốt nhất cho cán bộ, công nhân viên	74	3	5	4.22	0.763	Rất đồng ý
Nơi làm việc của tôi đảm bảo thoải mái, thân thiện, hài hòa	74	3	5	4.45	0.724	Rất đồng ý
Trang thiết bị làm việc tại Xí nghiệp được trang bị đầy đủ, hiện đại và đáp ứng yêu cầu công việc của cán bộ	74	3	5	4.12	0.721	Rất đồng ý
Môi trường làm việc sạch sẽ và an toàn	74	3	5	4.20	0.740	Rất đồng ý

(Nguồn: Kết quả khảo sát và xử lý số liệu, 2025)

Kết quả bảng 5 cho thấy điều kiện và môi trường làm việc của đơn vị được đánh giá khá tích cực, với giá trị trung bình cao, dao động từ 4.12 đến 4.45. Tiêu chí "Nơi làm việc của tôi đảm bảo thoải mái, thân thiện, hài hòa" đạt GTTB cao nhất (GTTB = 4.45), phản ánh sự ủng hộ rất cao từ cán bộ, nhân viên về không khí làm việc thân thiện và hòa nhã của đơn vị. Các yếu tố liên quan đến điều kiện làm việc như "Đơn vị luôn tạo điều kiện làm việc tốt nhất cho cán bộ, công nhân viên" và "Môi trường làm việc sạch sẽ và an toàn" cũng nhận được điểm tích cực (GTTB = 4.22 và GTTB = 4.20), cho thấy đơn vị đã nỗ lực tạo ra một môi trường làm việc sạch sẽ và an toàn cho nhân viên. Tuy nhiên, tiêu chí "Trang thiết bị làm việc tại Xí nghiệp được trang bị đầy đủ, hiện đại và đáp ứng yêu cầu công việc của cán bộ" có GTTB thấp nhất (GTTB = 4.12), nên đơn vị cần phải cải thiện và nâng cấp thiết bị để đáp ứng tốt hơn yêu cầu công việc ngày càng cao.

Ngoài ra, độ lệch chuẩn của các tiêu chí cũng khá thấp (0.721 đến 0.763), phản ánh sự đồng nhất cao trong các ý kiến đánh giá. Từ các phân tích trên, có thể kết luận nhân viên hài lòng với điều kiện và môi trường làm việc tại đơn vị, nhưng việc đầu tư vào trang thiết bị hiện đại hơn là điều cần thiết để nâng cao thêm hiệu suất và sức cạnh tranh của đơn vị trong thời gian tới.

Chính sách và phúc lợi

Chế độ đãi ngộ và chương trình phúc lợi hợp lý không chỉ giúp cải thiện đời sống cán bộ, công nhân viên mà còn thúc đẩy tinh thần làm việc và sự cống hiến của họ.

Bảng 6. Ý kiến của cán bộ, công nhân viên về chính sách và phúc lợi

Nội dung	Cỡ mẫu	GTNN	GTLN	GTTB	ĐLC	Đánh giá
Chính sách phúc lợi tại đơn vị rõ ràng, hiếu hỉ, chúc mừng, thăm hỏi đầy đủ	74	3	5	4.26	0.723	Rất đồng ý
Cán bộ, công nhân viên trong đơn vị được tham gia và thực hiện đầy đủ các chế độ BHXH, BHYT, BH thất nghiệp	74	3	5	4.36	0.694	Rất đồng ý
Cán bộ, công nhân viên biết rõ về quyền lợi và nghĩa vụ của mình liên quan đến các phúc lợi xã hội	74	3	5	4.28	0.693	Rất đồng ý
Cán bộ, công nhân viên trong đơn vị được tổ chức đi vui chơi, du lịch, giải trí hàng năm theo chế độ	74	3	5	4.14	0.728	Rất đồng ý
Công đoàn của đơn vị xây dựng được quỹ tiết kiệm dự phòng hỗ trợ cho các cá nhân khi có khó khăn	74	3	5	4.32	0.685	Rất đồng ý
Phong trào thể dục thể thao được hoạt động thường xuyên cho toàn đơn vị	74	3	5	4.20	0.662	Rất đồng ý

(Nguồn: Kết quả khảo sát và xử lý số liệu, 2025)

Kết quả bảng 6 với giá trị trung bình dao động từ 4.14 đến 4.36, cho thấy sự nhận thức tích cực về chính sách phúc lợi của cán bộ, nhân viên. Tiêu chí "Cán bộ, công nhân viên trong đơn vị được tham gia và thực hiện đầy đủ các chế độ Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp" có GTTB cao nhất (GTTB = 4.36), khẳng định sự tuân thủ nghiêm túc các chế độ bảo hiểm bắt buộc là điểm mạnh nổi bật của đơn vị, mang lại sự an tâm cho người lao động. Bên cạnh đó, các tiêu chí như "Công đoàn của đơn vị xây dựng được quỹ tiết kiệm dự phòng hỗ trợ cho các cá nhân khi có khó khăn" đạt GTTB = 4.32 và "Cán bộ, công nhân viên biết rõ về quyền lợi và nghĩa vụ của mình liên quan đến các phúc lợi xã hội" (GTTB = 4.28) cũng được đánh giá rất cao, cho thấy sự hài lòng của cán bộ, nhân viên với các hỗ trợ của đơn vị. Tuy nhiên, tiêu chí "Cán bộ, công nhân viên trong đơn vị được tổ chức đi vui chơi, du lịch, giải trí hàng năm theo chế độ" lại có GTTB thấp nhất (GTTB = 4.14), cho thấy đây là khía cạnh cần được cải thiện để đáp ứng nhu cầu giải trí của nhân viên. Độ lệch chuẩn thấp (0.662 đến 0.728) chứng tỏ sự đồng nhất cao trong ý kiến đánh giá của phần lớn nhân viên. Tóm lại, mặc dù các chính sách phúc lợi được đánh giá cao về mặt bảo hiểm và hỗ trợ, nhưng cần chú trọng cải thiện các hoạt động giải trí hằng năm để nâng cao sự hài lòng của cán bộ, nhân viên hơn.

Mối quan hệ với đồng nghiệp

Tại Xí nghiệp điện nước Tri Tôn, tỉnh An Giang, sự tương tác và hợp tác giữa các thành viên không chỉ ảnh hưởng đến hiệu suất công việc mà còn tác động đến tinh thần làm việc chung. Do đó, yếu tố mối quan hệ với đồng nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc tạo dựng một môi trường làm việc tích cực và nâng cao động lực làm việc của cán bộ, công nhân viên của Xí nghiệp.

Bảng 7. Ý kiến của cán bộ, công nhân viên về quan hệ với đồng nghiệp

Nội dung	Cỡ mẫu	GTNN	GTLN	GTTB	ĐLC	Đánh giá
Đồng nghiệp luôn sẵn sàng giúp đỡ và hỗ trợ tôi khi cần thiết	74	3	5	4.35	0.671	Rất đồng ý
Đồng nghiệp của tôi luôn thân thiện, cởi mở, hòa đồng	74	3	5	4.18	0.783	Rất đồng ý
Đồng nghiệp của tôi luôn quan tâm, chia sẻ công việc với nhau	74	3	5	4.19	0.676	Rất đồng ý
Đồng nghiệp của tôi đáng tin cậy	74	3	5	4.27	0.727	Rất đồng ý

(Nguồn: Kết quả khảo sát và xử lý số liệu, 2025)

Kết quả bảng 7 về mối quan hệ giữa các đồng nghiệp tại đơn vị cho thấy nhân viên có sự hài lòng cao, với giá trị trung bình dao động từ 4.18 đến 4.35. Qua đó, chứng tỏ nhân viên đánh giá rất tích cực về sự tương tác và hỗ trợ lẫn nhau trong môi trường làm việc. Cụ thể, tiêu chí "Đồng nghiệp luôn sẵn sàng giúp đỡ và hỗ trợ tôi khi cần thiết" với GTTB cao nhất (GTTB = 4.35), thể hiện rõ việc nhân viên cảm thấy được chia sẻ gánh nặng công việc. Tuy nhiên, tiêu chí "Đồng nghiệp của tôi luôn thân thiện, cởi mở, hòa đồng" có GTTB thấp nhất (GTTB = 4.18), cho thấy đây là khía cạnh cần cải thiện, mặc dù vẫn ở mức tốt. Độ lệch chuẩn nói chung đều thấp (0.671 đến 0.727), cho thấy sự đồng nhất trong đánh giá của nhân viên về các tiêu chí.

Tóm lại, mặc dù mức độ hài lòng về các mối quan hệ đồng nghiệp rất cao, đặc biệt là về hỗ trợ và tin cậy, nhưng đơn vị cần chú trọng phát triển tính thân thiện, cởi mở hơn nữa để tạo ra một môi trường làm việc hòa đồng hơn.

3. Hàm ý quản trị

Để nâng cao động lực làm việc của cán bộ, công nhân viên tại Xí nghiệp điện nước Tri Tôn, tỉnh An Giang, cần triển khai thực hiện tốt một số nội dung sau:

Thứ nhất, tiến hành cải cách chính sách về lương bằng cách nâng cao mức lương tối thiểu cùng với việc điều chỉnh các khoản phụ cấp cho phù hợp. Nên áp dụng chính sách thưởng theo hiệu suất làm việc để khuyến khích sự cống hiến của cán bộ, nhân viên. Bên cạnh đó, xem xét bổ sung các phúc lợi khác như hỗ trợ chi phí đi lại, ăn ở, và các loại phụ cấp khác, nhằm cải thiện đời sống của cán bộ, nhân viên và tạo động lực cho họ.

Thứ hai, triển khai những chính sách rõ ràng hơn về đào tạo và phát triển cán bộ, nhân viên. Cần quan tâm tới việc hỗ trợ tài chính cho cán bộ đi học, đồng thời tạo điều kiện linh hoạt về thời gian để họ có thể vừa học vừa làm. Tạo cơ hội thăng tiến công bằng cho những người có năng lực, khuyến khích sự cạnh tranh lành mạnh trong từng vị trí. Quy hoạch cán bộ cũng cần dựa trên các tiêu chí như sự năng động, sáng tạo và gắn bó với công việc, được sự tín nhiệm cao từ tập thể.

Thứ ba, thiết lập các tiêu chí đánh giá hiệu suất công việc một cách minh bạch và rõ ràng. Quá trình đánh giá cũng cần chính xác, kịp thời và phải khách quan, giúp xây dựng lòng tin của cán bộ, nhân viên. Lãnh đạo cần đánh giá công việc một cách công tâm, cân nhắc đến điều kiện làm việc để đưa ra đánh giá khách quan, minh bạch và hợp lý.

Thứ tư, giữ mối quan hệ mật thiết đối với cán bộ, nếu cấp dưới làm việc sai thì góp ý nhẹ nhàng, khéo léo, tránh tình trạng bức xúc, quát mắng… tạo nên khoảng cách giữa lãnh đạo và cấp dưới; Luôn ứng xử công bằng, không thiên vị, thưởng phạt công bằng, minh bạch; Phân công công việc theo đúng chuyên môn và năng lực của từng cán bộ để phát huy tối đa năng lực của từng người; Biết lắng nghe ý kiến đóng góp của cấp dưới và nhiệt tình hỗ trợ, giúp đỡ cấp dưới trong công việc khi họ gặp khó khăn.

Thứ năm, nâng cấp cơ sở vật chất, trang bị đầy đủ thiết bị và công cụ làm việc cần thiết. Không gian làm việc cũng nên được bố trí phù hợp, tạo điều kiện thuận lợi và thoải mái cho cán bộ, nhân viên trong quá trình làm việc. Đảm bảo môi trường làm việc tốt sẽ góp phần nâng cao hiệu suất lao động của cán bộ, nhân viên.

Thứ sáu, xem xét việc tăng lương và các khoản phụ cấp cho cán bộ, đặc biệt ở những vị trí làm việc trong điều kiện khó khăn hoặc yêu cầu chuyên môn cao. Thực hiện tốt chính sách an sinh xã hội, đồng thời tạo điều kiện cho cán bộ tham gia đầy đủ bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội. Hàng năm, Xí nghiệp nên tổ chức cho cán bộ, nhân viên đi du lịch, nghỉ dưỡng, tham quan những danh lam thắng cảnh nhằm tái tạo lại năng lượng, bồi dưỡng tinh thần, tạo động lực cho họ lao động hiệu quả nhất.

Thứ bảy, xây dựng một môi trường làm việc thân thiện và vui vẻ, tập thể có sự kết nối chặt chẽ, hài hòa với nhau. Mỗi thành viên cần nâng cao tinh thần trách nhiệm với công việc, đồng nghiệp và lãnh đạo. Đảm bảo cán bộ, nhân viên làm việc với tinh thần hợp tác và trung thực. Tổ chức các buổi gặp gỡ, giao lưu để tạo sự thân thiện, hòa đồng giữa các thành viên trong Xí nghiệp.

KẾT LUẬN

Tạo động lực làm việc đóng vai trò quan trọng trong việc quản lý nhân sự. Vì vậy, việc thúc đẩy động lực làm việc sẽ giúp cán bộ, công nhân viên làm việc chăm chỉ hơn, cống hiến nhiều hơn, từ đó góp phần vào việc phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Thời gian qua, để tạo động lực làm việc cho cán bộ, công nhân viên, Xí nghiệp điện nước Tri Tôn đã triển khai các chương trình đào tạo, phát triển kỹ năng cũng như chính sách đãi ngộ hợp lý. Sự đầu tư vào con người sẽ giúp không chỉ tăng cường động lực làm việc mà còn giúp giữ chân nhân tài, đóng góp vào sự phát triển bền vững của Xí nghiệp trong tương lai.

Về mặt khoa học, nghiên cứu đã hệ thống hóa và kiểm chứng thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, công nhân viên trong bối cảnh một đơn vị sự nghiệp công lập hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ công tại địa phương. Kết quả nghiên cứu góp phần bổ sung bằng chứng thực nghiệm cho các nghiên cứu về động lực làm việc trong khu vực công ở Việt Nam.

Về mặt thực tiễn, nghiên cứu cung cấp cơ sở dữ liệu và luận cứ khoa học giúp Ban lãnh đạo Xí nghiệp Điện nước Tri Tôn nhận diện rõ những yếu tố tạo động lực cũng như những hạn chế còn tồn tại, từ đó đề xuất các giải pháp quản trị phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực và chất lượng cung ứng dịch vụ công.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Campbell, D. J., & Pritchard, R. D. (1976). Motivation theory in industrial and organizational psychology. Trong M. D. Dunnette (Biên tập), *Handbook of industrial and organizational psychology* (tr. 63–130). Rand McNally.

Điềm, N. V., & Quân, N. N. (2012). *Giáo trình Quản trị nhân lực*. Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, *50*(4), 370–396. https://doi.org/10.1037/h0054346

Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior* (In lần thứ 9). Prentice Hall.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

Yalokwu, P. O. (2006). *Fundamentals of management* (In lần thứ 2). Akangbe.