

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 05 tháng 12 năm 2023

BÁO CÁO
KHẢO SÁT VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC Y KHOA PHẠM NGỌC THẠCH

Căn cứ Thông tư số 12/2017/TT-BGDĐT ngày 19 tháng 5 năm 2017 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy định về kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục đại học;

Căn cứ Công văn số 766/QLCL-KĐCLGD ngày 20 tháng 4 năm 2018 của Cục quản lý chất lượng – Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc hướng dẫn tự đánh giá cơ sở giáo dục đại học;

Căn cứ Quyết định số 2612/QĐ-TĐHYKPNT ngày 19 tháng 4 năm 2022 của Hiệu trưởng về Quy chế tổ chức và hoạt động của Phòng Bảo đảm chất lượng;

Căn cứ Kế hoạch số 1961/KH-TĐHYKPNT ngày 11 tháng 3 năm 2022 của Hiệu trưởng về triển khai thực hiện nhiệm vụ chương trình công tác năm 2022 của Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch;

Căn cứ Kế hoạch số 821/KH- TĐHYKPNT ngày 10 tháng 03 năm 2023 về việc ban hành triển khai Kế hoạch cải tiến, nâng cao chất lượng cơ sở giáo dục giai đoạn 2023 – 2028 của Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch;

Căn cứ Kế hoạch số 970/KH-TĐHYKPNT ngày 29 tháng 3 năm 2023 của Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch về việc ban hành Kế hoạch khảo sát của Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch năm 2023.

Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch đã tổ chức ý kiến phản hồi từ viên chức, người lao động về chế độ chính sách và môi trường làm việc tại đơn vị.

I. MỤC ĐÍCH VÀ YÊU CẦU

1. Mục đích

- Nhằm thu thập thông tin phản hồi của viên chức, người lao động về chế độ chính sách và môi trường làm việc, từ đó có những điều chỉnh cần thiết giúp cải tiến, nâng cao chất lượng hoạt động giáo dục và đào tạo của nhà trường.
- Xây dựng cơ sở dữ liệu phục vụ công tác sau kiểm định.

2. Yêu cầu

- Viên chức, người lao động cho ý kiến phản hồi phải hiểu rõ mục đích, ý nghĩa, và trung thực trong việc cung cấp thông tin theo phiếu khảo sát.
- Bộ công cụ lấy ý kiến phản hồi phản ánh đầy đủ, khách quan.
- Thông tin, kết quả khảo sát xử lý khách quan, trung thực, tin cậy, chính xác, bảo mật, được sử dụng đúng mục đích.

II. THỜI GIAN – ĐỐI TƯỢNG

1. Thời gian: Từ tháng 3/2023 đến tháng 11/2023.

2. Đối tượng tham gia khảo sát: Viên chức, người lao động tại Trường Đại học Y Khoa Phạm Ngọc Thạch.

Bảng 2.1: Phân bố cỡ mẫu thu thập

STT	TÊN ĐƠN VỊ	SỐ LƯỢNG
1.	Phòng Tổ chức Cán bộ	10
2.	Phòng Công nghệ Thông tin	2
3.	Phòng Bảo đảm Chất lượng	6
4.	Phòng Thanh tra - Pháp chế	6
5.	Phòng Nghiên cứu Khoa học	1
6.	Trung tâm Kỹ năng và sáng tạo Mô phỏng Lâm sàng (CECICS)	4
7.	Trung Tâm Nghiên cứu Y sinh	16

STT	TÊN ĐƠN VỊ	SỐ LƯỢNG
8.	Trung Tâm Đào tạo Nhân lực Y tế	1
9.	Trung tâm Đào tạo – Trị liệu Kỹ thuật cao	12
10.	Phòng Quản lý Đào tạo Đại học	14
11.	Trung Tâm Xét nghiệm Y khoa	3
12.	Thư viện	12
13.	Trạm Y tế	2
14.	Đơn vị Phát triển Giảng viên	1
15.	Phòng Khám Đa khoa	40
16.	Văn Phòng Khoa Y	11
17.	Phòng Thiết bị - Dự án	4
18.	Văn Phòng Khoa Dược	5
19.	Văn Phòng Khoa Điều Dưỡng – Kỹ Thuật Y học	11
20.	Phòng Hành chính Quản trị	20
21.	Phòng Quản lý Thực hành Lâm sàng	3
22.	Phòng Tài chính – Kế toán	5
23.	Phòng Khảo thí	9
24.	Phòng Công tác Sinh viên	7
	TỔNG CỘNG	205

III. CÔNG CỤ KHẢO SÁT

Công cụ sử dụng trong quá trình khảo sát là bảng câu hỏi cấu trúc và nội dung sau:

1. Cấu trúc bảng hỏi: Phiếu khảo sát bao gồm: chia thành 5 nội dung cơ bản như sau:

- Nội dung 1: Chế độ chính sách.
- Nội dung 2: Cấp quản lý trực tiếp.
- Nội dung 3: Môi trường làm việc tại đơn vị.
- Nội dung 4: Sự thỏa mãn công việc.
- Nội dung 5: Các hoạt động hỗ trợ.

2. Thang đo: Phiếu khảo sát sử dụng thang đo Likert tương ứng với 5 mức độ:

- 1 điểm: Hoàn toàn không đồng ý.
- 2 điểm: Không đồng ý.
- 3 điểm: Không ý kiến.
- 4 điểm: Đồng ý.
- 5 điểm: Hoàn toàn đồng ý.

Đồng ý và Hoàn toàn đồng ý: Được tính là hài lòng.

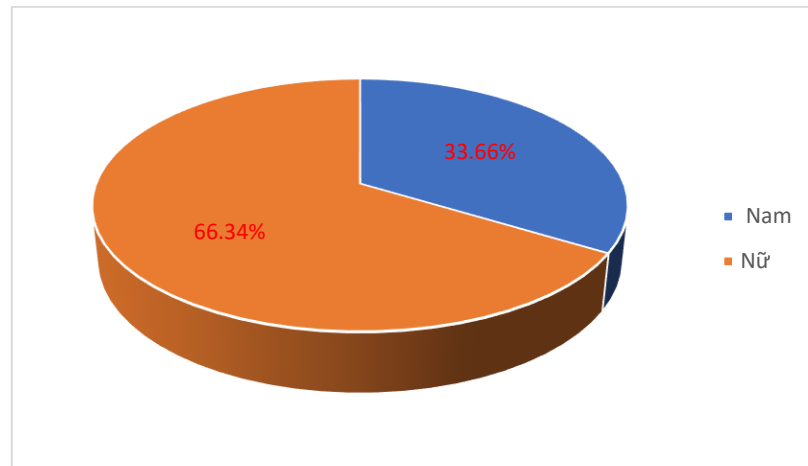
Bảng 3. 1: Cách tính điểm trung bình

TT	Điểm trung bình	Mức ý kiến phản hồi	Mức đánh giá nhận xét
1	4,21-5,0	Tốt	Rất hài lòng về các hoạt động, cần tiếp tục duy trì và phổ biến điểm mạnh.
2	3,41-4,20	Khá	Hài lòng về các hoạt động, cần tiếp tục khắc phục hạn chế và phát huy những điểm mạnh.
3	2,61-3,40	Trung bình	Phân vân về các hoạt động, cần khắc phục những hạn chế và hoàn thiện hơn nữa để đáp ứng tốt các yêu cầu.
4	1,81-2,60	Yếu	Không hài lòng về các hoạt động, phải điều chỉnh để đáp ứng được các yêu cầu.
5	1-1,80	Kém	Rất không hài lòng về hoạt động giảng dạy của giảng viên, phải có giải pháp khắc phục ngay

3. Hình thức thu thập: Viên chức, người lao động sẽ thực hiện khảo sát sau thông qua phiếu khảo sát thông qua Google form.

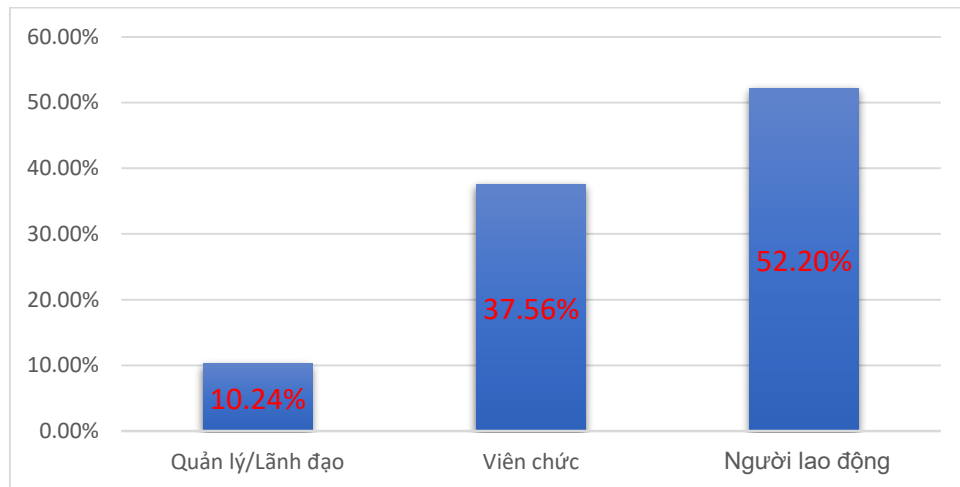
IV. KẾT QUẢ

1. Thông tin chung về các đối tượng tham gia khảo sát



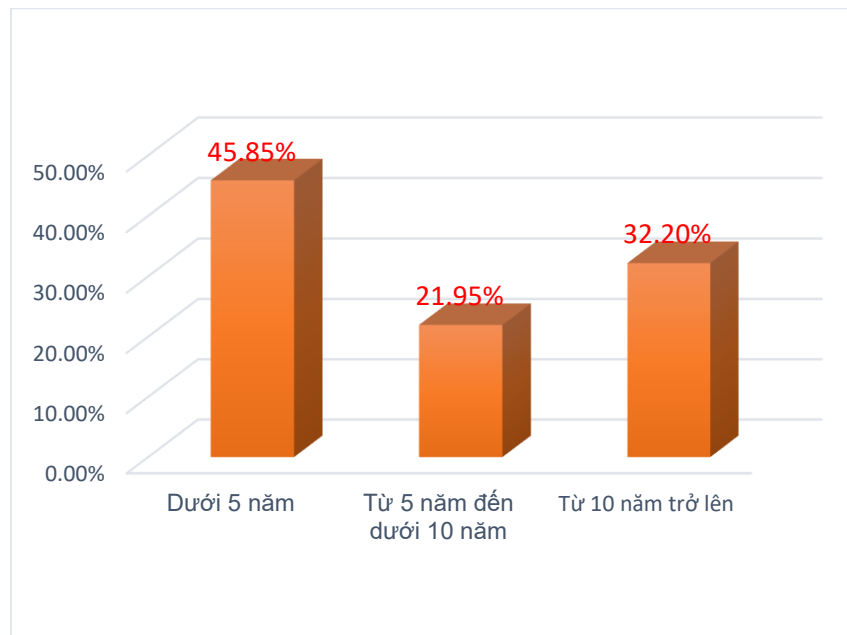
Biểu đồ 4.1: Phân bố tỷ lệ viên chức, người lao động tham gia khảo sát theo giới tính

Nhận xét: Theo giới tính, tỉ lệ nam tham gia khảo sát là 33,66% và nữ tham gia khảo sát là 66,34%.



Biểu đồ 4.2: Phân bố tỷ lệ viên chức, người lao động tham gia khảo sát theo vị trí việc làm

Nhận xét: Về thành phần đối tượng tham gia khảo sát, tỉ lệ quản lý lãnh đạo tham gia là 10,24%; viên chức tham gia khảo sát 37,56%; người lao động tham gia khảo sát là 52,2%.



Biểu đồ 4.3: Phân bố tỷ lệ viên chức, người lao động tham gia khảo sát theo thâm niên công tác

Nhận xét: Theo thâm niên công tác, nhóm có tỉ lệ cao nhất có thâm niên công tác dưới 5 năm, chiếm tỉ lệ 45,85%; nhóm có tỉ lệ cao kế tiếp là 32,2% cho nhóm có thâm niên từ 10 năm trở lên; thấp nhất là nhóm có thâm niên từ 5 năm đến dưới 10 năm, chiếm tỉ lệ 21,95%.

2. Kết quả theo từng nội dung khảo sát

2.1. Kết quả phản hồi của viên chức, người lao động về chế độ chính sách

Bảng 4.2.1: Kết quả phản hồi của viên chức, người lao động về chế độ chính sách (n = 205)

Nội dung	Tỉ lệ (%)						
	Trung bình	Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Không ý kiến	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Hài lòng
Chính sách lương thưởng, phúc lợi và thể hiện rõ ràng, công khai, minh bạch	3,88	0,98	4,88	19,02	55,12	20	75,12
Chế độ phụ cấp, khen thưởng, phúc lợi và an sinh được triển khai đúng quy định	3,78	0,98	6,34	23,9	51,22	17,56	68,78
Thu nhập tăng thêm phù hợp với năng lực và sự đóng góp trong hoàn thành công việc	3,66	1,46	8,78	24,39	53,17	12,2	65,37

Nội dung	Tỉ lệ (%)						
	Trung bình	Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Không ý kiến	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Hài lòng
Hài lòng về mức độ khen thưởng trong các ngày lễ, tết, thành tích cá nhân	3,85	0,49	3,9	22,44	56,1	17,07	73,17
Tham gia và thực hiện đầy đủ các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và khám sức khỏe định kỳ	4,24	0,49	0	11,22	51,22	37,07	88,29
Chính sách dành cho công tác đào tạo/bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu chuyên môn của công việc	3,80	0,49	4,39	26,83	50,73	17,56	68,29
Tạo điều kiện học tập, nâng cao kiến thức, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để phục vụ công việc	3,93	0	2,93	23,9	50,73	22,44	73,17
Các tiêu chí, quy trình bổ nhiệm được công bố rõ ràng, công khai, minh bạch	3,74	0,98	6,83	26,34	48,78	17,07	65,85

Nhận xét: Kết quả phản hồi của viên chức, người lao động về chế độ chính sách. Nhìn chung, viên chức-người lao động hài lòng về chế độ chính sách ở mức khá (3,41-4,20, theo Bảng 3.1). Tuy nhiên, có một yếu tố được đánh giá ở mức Tốt đạt điểm 4,24 (trong khoảng 4,21-5,0, theo Bảng 4.2.1) là *Tham gia và thực hiện đầy đủ các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và khám sức khỏe định kỳ*. Điều này phản ánh chính sách chăm lo sức khỏe và các chế độ bảo hiểm (y tế, xã hội) được nhà trường quan tâm và đầu tư, người lao động luôn yên tâm về các chính sách này. Chế độ chính sách này cũng đạt tỉ lệ hài lòng cao nhất, đến 88,29%. Thấp nhất là 3,66 điểm, tương ứng với nội dung chính sách *Thu nhập tăng thêm phù hợp với năng lực và sự đóng góp trong hoàn thành công việc*, và cũng tương ứng với tỉ lệ hài lòng thấp nhất là 65,37%. Cho thấy cần cải thiện việc đánh giá năng lực và sự đóng góp trong công việc.

2.2. Kết quả phản hồi của viên chức, người lao động về cấp quản lý trực tiếp

Bảng 4.2.2: Kết quả phản hồi của viên chức, người lao động về cấp quản lý trực tiếp (n = 205)

Nội dung	Trung bình	Tỉ lệ (%)					
		Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Không ý kiến	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Hài lòng
Giao việc hợp lý và có các tiêu chí đánh giá cụ thể về thời hạn và chất lượng	3,76	0,98	4,88	26,83	51,71	15,61	67,32
Tạo điều kiện hoàn thành công việc	3,91	0	3,9	21,46	54,15	20,49	74,64
Đánh giá kết quả công việc khách quan, công bằng và hợp lý	3,81	0,49	3,9	26,34	52,2	17,07	69,27
Có phản hồi kịp thời để cải tiến chất lượng công việc	3,84	0,49	3,41	25,37	53,17	17,56	70,73

Nhận xét: Kết quả phản hồi của viên chức, người lao động về cấp quản lý trực tiếp cho thấy mức độ hài lòng (3,76) và tỉ lệ hài lòng (67,32%) thấp nhất cho nội dung *Giao việc hợp lý và có các tiêu chí đánh giá cụ thể về thời hạn và chất lượng*. Phối hợp với kết quả của bảng phản hồi của viên chức, người lao động về chế độ chính sách, cho thấy việc có các chỉ số KPI để đánh giá người lao động và chi trả thu nhập theo đóng góp đang trở nên cần thiết. Nhà quản lý cần giao việc hợp lý và có các tiêu chí đánh giá cụ thể về thời hạn và chất lượng. Tuy nhiên, viên chức-người lao động đánh giá cao việc được quản lý lãnh đạo *Tạo điều kiện hoàn thành công việc*. Tiêu chí này đạt mức hài lòng cao nhất, 3,91 điểm và đạt tỉ lệ hài lòng cao nhất, 74,64%.

2.3. Kết quả phản hồi của viên chức, người lao động về môi trường làm việc tại đơn vị

Bảng 4.2.3: Kết quả phản hồi của viên chức, người lao động về môi trường làm việc tại đơn vị (n = 205)

Nội dung	Trung bình	Tỉ lệ (%)					Hài lòng
		Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Không ý kiến	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	
Đồng nghiệp sẵn sàng chia sẻ thông tin, kinh nghiệm, giúp đỡ lẫn nhau	4,09	0,49	1,95	13,66	56,1	27,8	83,9
Đồng nghiệp hòa đồng, thân thiện	4,05	1,46	1,46	15,12	54,63	27,32	81,95
Nơi làm việc được trang bị đầy đủ thiết bị	3,74	2,93	7,32	20,98	50,24	18,54	68,78
Môi trường làm việc mang tính thử thách, giúp phát triển chuyên môn	3,79	2,44	3,41	24,39	52,68	17,07	69,75

Nhận xét: Kết quả phản hồi của viên chức, người lao động về môi trường làm việc tại đơn vị. Viên chức-người lao động có tỉ lệ hài lòng trên mức 4,0 cho các mối quan hệ với đồng nghiệp, trong đó có hai nội dung được viên chức-người lao động đánh giá cao là *Đồng nghiệp sẵn sàng chia sẻ thông tin, kinh nghiệm, giúp đỡ lẫn nhau* và *Đồng nghiệp hòa đồng, thân thiện*. Điều này là rất tốt và hoàn toàn phù hợp với các giá trị cốt lõi của nhà trường “Y đức – Chất lượng – Đoàn kết”. Thấp nhất về hài lòng là nội dung *Nơi làm việc được trang bị đầy đủ thiết bị* với mức hài lòng là 3,74 và tỉ lệ hài lòng là 68,78%.

2.4. Kết quả phản hồi của viên chức, người lao động về sự hài lòng trong công việc

Bảng 4.2.4: Kết quả phản hồi của viên chức, người lao động về sự hài lòng trong công việc (n = 205)

Nội dung	Trung bình	Tỉ lệ (%)					
		Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Không ý kiến	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Hài lòng
Công việc hiện tại	3,84	0	3,41	22,93	59,51	14,15	73,66
Sự công bằng của lãnh đạo đơn vị	3,77	1,46	6,34	23,9	50,24	18,05	68,29
Sự dân chủ trong đơn vị	3,81	0,98	4,39	22,93	55,61	16,1	71,71
Sự đoàn kết trong đơn vị	3,88	1,95	1,46	23,9	52,2	20,49	72,69
Vị trí việc làm được giao phù hợp với năng lực	3,90	0,98	1,95	21,46	57,56	18,05	75,61
Gắn bó công tác lâu dài tại đơn vị	4,00	0,49	2,44	19,51	52,2	25,37	77,57

Nhận xét: Kết quả phản hồi của viên chức, người lao động về sự hài lòng trong công việc, các mức hài lòng đều đạt khá (3,41-4,2, theo bảng 3.1) và cao ở mức gần 4,0, với thấp nhất là 3,77 cho nội dung *Sự công bằng của lãnh đạo đơn vị*. Đây cũng là nội dung có tỉ lệ hài lòng thấp nhất với 68,29%. Còn lại sự hài lòng đều đạt từ 3,8 trở lên, trong đó mức hài lòng cao nhất là 4,0 và tỉ lệ cao nhất (77,57%) với mong muốn *Gắn bó công tác lâu dài tại đơn vị*. Đạt mức 3,9 là *Vị trí việc làm được giao phù hợp với năng lực* và gần mức 3,9 là *Sự đoàn kết trong đơn vị* (3,88) và *Sự dân chủ trong đơn vị* (3,81).

V. KẾT LUẬN

Kết quả khảo sát viên chức-người lao động trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch năm 2023 thu thập được tổng số là 205 phiếu khảo sát. Cỡ mẫu này chưa đủ đại diện cho toàn bộ ý kiến của viên chức-người lao động trong toàn trường, nhưng có thể sử dụng để tham khảo các góp ý và ý kiến của viên chức-người lao động nhằm thay đổi trong công tác quản lý giúp cải tiến, nâng cao chất lượng hoạt động giáo dục và đào tạo của nhà trường.

Về thành phần đối tượng tham gia khảo sát, tỉ lệ quản lý lãnh đạo tham gia là 10,24%; viên chức tham gia khảo sát 37,56%; người lao động tham gia khảo sát là 52,2%.

Theo thâm niên công tác, nhóm có tỉ lệ cao nhất có thâm niên công tác dưới 5 năm, chiếm tỉ lệ 45,85%; nhóm có tỉ lệ cao kế tiếp là 32,2% cho nhóm có thâm niên từ 10 năm trở lên; thấp nhất là nhóm có thâm niên từ 5 năm đến dưới 10 năm, chiếm tỉ lệ 21,95%.

1). Kết quả phản hồi của viên chức, người lao động về chế độ chính sách. Viên chức-người lao động khá hài lòng về chế độ chính sách. Cao nhất đạt điểm 4,24 (và đạt tỉ lệ cao nhất 88,29%) là *Tham gia và thực hiện đầy đủ các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và khám sức khỏe định kỳ*. Thấp nhất là 3,66 điểm, tương ứng với nội dung chính sách *Thu nhập tăng thêm phù hợp với năng lực và sự đóng góp trong hoàn thành công việc*, và cũng tương ứng với tỉ lệ hài lòng thấp nhất là 65,37%.

2). Kết quả phản hồi của viên chức, người lao động về cấp quản lý trực tiếp. Mức độ hài lòng (3,76) và tỉ lệ hài lòng (67,32%) thấp nhất cho nội dung *Giao việc hợp lý và có các tiêu chí đánh giá cụ thể về thời hạn và chất lượng*. Tuy nhiên, viên chức-người lao động đánh giá cao việc được quản lý lãnh đạo *Tạo điều kiện hoàn thành công việc*. Tiêu chí này đạt mức hài lòng cao nhất, 3,91 điểm và đạt tỉ lệ hài lòng cao nhất, 74,64%.

3). Kết quả phản hồi của viên chức, người lao động về môi trường làm việc tại đơn vị. Viên chức-người lao động có tỉ lệ hài lòng trên mức 4,0 cho các mối quan hệ với đồng nghiệp. *Đồng nghiệp sẵn sàng chia sẻ thông tin, kinh nghiệm, giúp đỡ lẫn nhau* (đạt mức 4,09) và *Đồng nghiệp hòa đồng, thân thiện* (4,05). Thấp nhất về hài lòng là nội dung *Nơi làm việc được trang bị đầy đủ thiết bị* với mức hài lòng là 3,74 và tỉ lệ hài lòng là 68,78%.

4). Kết quả phản hồi của viên chức, người lao động về sự hài lòng trong công việc. Các mức hài lòng đều đạt khá và cao ở mức gần 4,0, với thấp nhất là 3,77 cho nội dung *Sự công bằng của lãnh đạo đơn vị*. Đây cũng là nội dung có tỉ lệ hài lòng thấp nhất với 68,29%.

Còn lại sự hài lòng đều đạt từ 3,8 trở lên, trong đó mức hài lòng cao nhất là 4,0 và tỉ lệ cao nhất (77,57%) với mong muốn *Gắn bó công tác lâu dài tại đơn vị*. Đạt mức 3,9 là *Vị trí việc làm được giao phù hợp với năng lực* và gần mức 3,9 là *Sự đoàn kết trong đơn vị* (3,88) và *Sự dân chủ trong đơn vị* (3,81).

Kết quả nêu trên giúp lãnh đạo, quản lý đơn vị định hướng cho sự thay đổi trong quản lý nhằm giúp đơn vị ngày càng phát triển theo tầm nhìn: Phát triển thành một trong những đại học khoa học sức khỏe hàng đầu trong cả nước, hội nhập quốc tế./.

Nơi nhận:

- Ban Giám hiệu (để báo cáo);
- Các đơn vị trong toàn Trường;
- Lưu: VT, P.BĐCL (Tâm_02b).

**KT. TRƯỞNG PHÒNG
PHÓ TRƯỞNG PHÒNG**

(Đã ký)

TS.BS. Phùng Đức Nhật

