

## BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GỐC

# Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Trung tâm y tế Huyện Vạn Ninh, Tỉnh Khánh Hòa năm 2023

Đỗ Thị Diệp Qua <sup>1\*</sup> Nguyễn Đức Thành<sup>2</sup>

### TÓM TẮT

**Mục tiêu:** Mô tả và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của điều dưỡng tại Trung tâm Y tế huyện Vạn Ninh, tỉnh Khánh Hòa năm 2023.

**Phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu cắt ngang, định lượng kết hợp định tính. Số lượng định lượng được thu thập qua phát vấn 86 điều dưỡng. Số liệu định tính được thu thập qua 09 cuộc phỏng vấn sâu và 01 cuộc thảo luận nhóm với đại diện lãnh đạo, đại diện các khoa/phòng.

**Kết quả:** Tỷ lệ ĐD có động lực làm việc chung là 70,9%. Tỷ lệ ĐD có động lực với yếu tố tận tâm, yếu tố hài lòng với công việc, yếu tố cam kết với tổ chức lần lượt là: 86%; 76,7%; 75,6%.

Các yếu tố ảnh hưởng tích cực đến ĐLLV: có thu nhập tăng thêm, mối quan hệ tốt đẹp giữa các đồng nghiệp, bản chất công việc, thăng tiến nghề nghiệp, ghi nhận thành tích, chính sách quản lý điều hành tốt. Các yếu tố vừa ảnh hưởng tiêu cực đến ĐLLV: Lương, điều kiện làm việc, đào tạo chuyên môn, mối quan hệ giữa lãnh đạo với nhân viên.

**Kết luận:** TTYT cần đặc biệt quan tâm nhiều đến vấn đề Lương có đúng thời hạn, cải thiện cơ sở vật chất, tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn của ĐD.

**Từ khoá:** Động lực làm việc, điều dưỡng, yếu tố ảnh hưởng, trung tâm Y tế Vạn Ninh.

## ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong mỗi cơ sở y tế thì nguồn lực luôn chiếm vị trí hết sức quan trọng, là yếu tố đánh giá chất lượng dịch vụ y tế, trong đó có lực lượng điều dưỡng (ĐD). ĐD đóng vai trò quan trọng, then chốt trong chăm sóc và điều trị. Họ là người luôn gần gũi, thấu hiểu người bệnh (NB), nắm bắt được những tâm tư nguyện vọng của NB (1). Từ đó, ĐD biết được sự hài lòng của NB đối với Trung tâm Y tế (TTYT) thế nào. Tuy nhiên, tại đây tầm quan trọng của ĐD chưa được đánh giá cao. Dịch bệnh Covid-19 đã qua nhưng lượng bệnh khám và điều trị tại đây vẫn còn thấp,

nên Lương luôn có trễ, thu nhập tăng thêm không đều như mọi năm, áp lực công việc từ lãnh đạo, quan hệ cấp trên cấp dưới không có sự thấu hiểu, cơ sở vật chất xuống cấp, trang thiết bị (TTB) thiếu thốn. ĐD thường xuyên mệt mỏi, uể oải, chán nản không phát huy hết khả năng của mình. Cho đến nay, TTYT Vạn Ninh chưa có nghiên cứu (NC) nào về động lực làm việc (ĐLLV) của ĐD. Để tìm hiểu ĐLLV và các yếu tố nào làm ảnh hưởng đến ĐLLV của ĐD tại TTYT Vạn Ninh, Khánh Hòa mà chúng tôi tiến hành nghiên cứu (NC) đề tài: “**Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại TTYT Huyện Vạn Ninh, Tỉnh Khánh Hòa năm 2023**”.



Địa chỉ liên hệ: Đỗ Thị Diệp Qua  
Email: [diepqua123@gmail.com](mailto:diepqua123@gmail.com)

<sup>1</sup>Trung tâm y tế huyện Vạn Ninh, tỉnh Khánh Hoà  
<sup>2</sup>Trường Đại học Y tế Công cộng

Ngày nhận bài: 25/6/2023

Ngày phản biện: 11/8/2023

Ngày đăng bài: 31/10/2023

Mã DOI: <https://doi.org/10.38148/JHDS.0705SKPT23-054>

## PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

**Thiết kế nghiên cứu:** Sử dụng thiết kế nghiên cứu cắt ngang, kết hợp phương pháp định lượng và phương pháp định tính.

**Thời gian và địa điểm nghiên cứu:** TTYT Vạn Ninh từ tháng 3/2023 đến tháng 6/2023.

**Đối tượng nghiên cứu:** ĐD đang công tác tại TTYT Vạn Ninh; Lãnh đạo trung tâm, chủ tịch công đoàn, Trưởng các khoa/phòng, ĐD các khoa.

**Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu:** Mẫu được lựa chọn theo phương pháp chọn mẫu có chủ đích:

*Định lượng:* Chọn toàn bộ ĐD đang công tác tại TTYT. Tổng số ĐD đồng ý tham gia NC: 86 ĐD chiếm tỷ lệ 100%.

*Định tính:* 9 cuộc PVS, 01 cuộc TLN, với lãnh đạo trung tâm, chủ tịch công đoàn, trưởng các khoa/phòng, ĐD các khoa.

**Bộ công cụ và phương pháp thu thập số liệu**

*Định lượng:* Tất cả ĐD tham gia NC, được phát bộ câu hỏi tự điền, bộ câu hỏi xuất phát từ bộ NC của P.Mbindyo (2) xây dựng và kiểm định tại Kenya năm 2009, hiện bộ câu hỏi này được tham khảo từ bộ công cụ NC của Huỳnh Ngọc Tuyết Mai năm 2017 (3); nghiên cứu của Phạm Xuân Anh Đào năm 2018 (4).

*Định tính:* Các nhóm chủ đề: thông tin chung, lương, phúc lợi, điều kiện làm việc, mối quan hệ đồng nghiệp, chính sách quản lý, ghi nhận thành tích, bản chất công việc, đào tạo thăng tiến.

**Các tiêu chuẩn đánh giá:** Bộ công cụ có tổng số 03 yếu tố và 10 tiêu mục: yếu tố HL với công việc (03 tiêu mục), yếu tố cam kết với tổ chức (04 tiêu mục), yếu tố sự tận tâm (03 tiêu mục). Thang đo DLLV đánh giá mức độ của các yếu tố dựa vào thang điểm Likert 5 cấp độ: Từ rất không đồng ý-1 điểm đến rất đồng ý-5 điểm. Mức điểm được coi là “có động lực” ở mỗi tiêu mục  $\geq 4$  điểm. Tổng 10 tiêu mục sẽ có tối thiểu 10 điểm, tối đa 50 điểm. Điểm cắt 40 điểm là điểm phân loại giữa 2 nhóm.

**Xử lý và phân tích số liệu:** Số liệu định lượng được nhập liệu, mã hóa, làm sạch bằng phần mềm Epidata 3.1 và phân tích bằng phần mềm SPSS 20 tính tỷ lệ phần trăm, giá trị trung bình, độ lệch chuẩn.

**Đạo đức nghiên cứu:** NC được Hội đồng Đạo đức trong Nghiên cứu Y Sinh học trường Đại học Y tế Công cộng thông qua theo quyết định số 131/2023/YTCC-HD3 ngày 23/3/2023.

## KẾT QUẢ

**Đặc điểm của đối tượng nghiên cứu**

**Bảng 1. Đặc điểm nhân khẩu học của điều dưỡng**

	Thông tin chung	Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	19	22,1
	Nữ	67	77,9
Tuổi	<30 tuổi	8	9,3
	$\geq 30$ tuổi	78	90,7
Tình trạng hôn nhân	Độc thân	11	12,8
	Có gia đình	75	87,2
	Ly hôn/Ly thân	00	00

	Thông tin chung	Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
Trình độ chuyên môn	Sau đại học	1	1,1
	Đại học	32	37,2
	Trung cấp	36	41,9
	Cao đẳng	17	19,8
Thâm niên công tác	< 5 năm	13	15,1
	5-15 năm	38	44,2
	≥15 năm	35	40,7
Chức vụ	Quản lý	10	11,6
	Nhân viên	76	88,4
Đơn vị làm việc	Phòng chức năng	9	10,5
	Lâm sàng	73	84,9
	Cận lâm sàng	4	4,6
Thu nhập hàng tháng	≤5 triệu	23	26,7
	>5 triệu	63	73,3
Loại hợp đồng	Biên chế	67	77,9
	Hợp đồng	19	22,1

Bảng 1 cho thấy, tổng số 86 ĐTNC đa số nữ giới 77,9%, nhóm tuổi trên 30 tuổi chiếm đa số 90,7%. Tỷ lệ ĐD có gia đình 87,2%. Trình độ chuyên môn ĐD chủ yếu CĐ, trung cấp (61,7%), trình độ ĐH 37,2%; ĐD có thâm niên công tác trên 5 năm 84,9%; biên chế

77,9%, hợp đồng 22,1%. ĐD làm việc tại các khoa 84,9%, ĐD CLS, chức năng 15,1%; ĐD làm quản lý 11,6%. Tỷ lệ ĐD có thu nhập trên 5 triệu 73,3%, dưới 5 triệu 26,7%.

### Động lực làm việc của điều dưỡng tại TTYT Vạn Ninh, Khánh Hòa năm 2023

**Bảng 2. Động lực làm việc của điều dưỡng theo từng tiểu mục**

Nội dung	Mức độ đồng ý; n (%)					Điểm trung bình (ĐTB)	Độ lệch chuẩn (ĐLC)
	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý		
<b>Yếu tố hài lòng với công việc</b>						<b>3,83</b>	<b>0,42</b>
Có Động lực làm việc	00	00	20 (23,3)	63 (73,3)	3 (3,5)	3,80	0,48
Hài lòng công việc hiện tại	00	00	18 (20,9)	66 (76,7)	2 (2,3)	3,81	0,45
Hài lòng cơ hội sử dụng khả năng của bản thân	00	00	11 (12,8)	74 (86)	1 (1,2)	3,88	0,36
<b>Yếu tố cam kết với tổ chức</b>						<b>3,86</b>	<b>0,43</b>
Nhận thấy giá trị của bản thân khi làm việc ở TTYT	00	2 (2,3)	9 (10,5)	73 (84,9)	2 (2,3)	3,89	0,46

Nội dung	Mức độ đồng ý; n (%)					Điểm trung bình (ĐTB)	Độ lệch chuẩn (ĐLC)
	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý		
Tự hào khi làm việc ở TTYT	00	00	15 (17,4)	69 (80,2)	2 (2,3)	3,85	0,42
Vui vì làm việc ở TTYT này hơn làm ở những CSYT khác	00	00	15 (17,4)	69 (80,2)	2 (2,3)	3,85	0,42
TTYT đã truyền cảm hứng để làm tốt công việc của mình	00	00	16 (18,6)	66 (76,7)	4 (4,5)	3,86	0,46
<b>Yếu tố sự tận tâm chung</b>						<b>4,00</b>	<b>0,35</b>
Hoàn thành nhiệm vụ của mình hiệu quả	00	00	9 (10,5)	74 (86)	3 (3,5)	3,93	0,37
Bản thân là nhân viên chăm chỉ	00	00	9 (10,5)	75 (87,2)	2 (2,3)	3,92	0,35
Bản thân chấp hành giờ giấc làm việc	00	00	00	72 (83,7)	14 (16,3)	4,16	0,37

Bảng 2 cho thấy, nội dung hài lòng (HL) với cơ hội sử dụng khả năng của bản thân chiếm tỷ lệ cao nhất 87,2%, ĐD HL với công việc 79%; ĐD có ĐLLV 76,8% và ĐTB của mỗi nội dung trên đều <4. ĐTB chung của yếu tố HL với công việc là 3,83±0,42.

Kết quả định tính cho thấy những ĐD chưa có ĐLLV vì hiện tại lương không đủ chi tiêu mà còn trễ: “Tôi chưa có động lực làm việc lắm vì tháng này nhận lương trễ làm tôi lo lắng đủ chuyện, nào tiền đóng học phí, tiền sửa cho con..., nên giờ phải làm thêm để kiếm thu nhập” (TLN ĐD).

Ở yếu tố cam kết: tỷ lệ đồng ý nội dung nhận thấy giá trị của bản thân khi làm việc tại TTYT chiếm 87,2% (ĐTB: 3,89). Tự hào khi làm việc tại TTYT và vui khi được làm việc tại đây chiếm 82,5% (ĐTB: 3,85). TTYT đã truyền cảm hứng để ĐD làm tốt công việc tỷ lệ đồng ý là 81,2%. ĐD nhận thấy giá trị của

bản thân khi làm việc ở TTYT, có 2,3% ĐD không đồng ý về nội dung này. ĐTB chung của yếu tố cam kết 3,86±0,43.

Kết quả PV định tính ĐD làm việc tại đây rất vui, tuy nhiên lương thường trễ hơn quy định nên không có tinh thần làm việc: “Lương hay có trễ lắm hiếm khi có đúng thời gian quy định, có lúc trễ đến cả tháng, có khi đến vài tháng nên sinh ra tinh thần làm không tập trung được” (TLN ĐD).

Ở yếu tố tận tâm: tỷ lệ ĐD có ĐLLV ở mỗi nội dung đều trên 80%. ĐTB là 4,00±0,35. Kết quả định tính cũng tương đồng: Tại đây, ĐD luôn tận tâm với công việc, chịu thương, chịu khó và đi làm đúng giờ: “Tôi là ĐD chăm chỉ, luôn tận tâm với nghề, làm mọi điều tốt nhất cho NB. Thời gian làm việc quy định nghiêm ngặt nên khi có việc đột xuất mới xin đi trễ, có khi đi làm sớm để kịp giao ban sáng” (TLN ĐD).

**Bảng 3. Động lực làm việc chung của điều dưỡng với yếu tố hài lòng với công việc, cam kết với tổ chức, sự tận tâm**

Nội dung	Động lực làm việc		ĐTB	ĐLC
	Có n (%)	Không n (%)		
Yếu tố HL với công việc chung	66 (76,7)	20 (22,3)	3,83	0,42
Yếu tố cam kết chung	65 (75,6)	21 (24,4)	3,86	0,43
Yếu tố sự tận tâm chung	74 (86,0)	12 (14,0)	4,00	0,35
<b>ĐLLV chung</b>	<b>61 (70,9)</b>	<b>25 (29,1)</b>	<b>3,89</b>	<b>0,30</b>

Bảng 3 cho thấy, tỷ lệ ĐĐ tại TTYT có ĐLLV chung là 70,9%. Yếu tố sự tận tâm đạt cao nhất 86%, yếu tố hài lòng với công việc và yếu tố cam kết tỷ lệ lần lượt 76,7%; 75,6%. ĐTB của ĐLLV là 3,89/5.

#### Một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của điều dưỡng

##### *Các yếu tố ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc*

**Thu nhập tăng thêm:** góp phần không nhỏ vào tạo ĐLLV tích cực cho ĐĐ, giúp ĐĐ có thêm kinh phí để trang trải cuộc sống: “Về thu nhập tăng thêm sau thanh quyết toán hết còn dư ra thì toàn thể nhân viên được nhận bình quân mỗi người 1 triệu/1 tháng, thu nhập tăng thêm chia đều cho tất cả CBVC” (PVS Lãnh đạo).

##### *Mối quan hệ giữa các nhân viên với nhau:*

Tại TTYT Vạn Ninh, mối quan hệ giữa các ĐN tốt đẹp, vui vẻ, mọi người giúp đỡ lẫn nhau: “Quan hệ ĐĐ của chúng tôi rất tốt không chỉ ở cùng cùng khoa mà ở các khoa khác cũng vậy” (TLN ĐĐ).

**Sự thăng tiến:** Tại đây ĐĐ có cơ hội thăng tiến: “Bản thân Tôi sau khi học xong đại học về thì được bổ nhiệm làm ĐDT khoa Cấp cứu HSTC-CĐ” (PVS ĐDT).

**Bản chất công việc:** Công việc được bố trí phù hợp với mỗi ĐĐ giúp họ có thêm động

lực làm việc: “Tôi rất vui và phấn khởi khi được làm đúng nghề mà mình yêu thích, dù lương hiện tại thấp nhưng e vẫn rất vui” (PVS ĐĐ).

**Chính sách quản lý:** TTYT vẫn đang thực hiện các chế độ, chính sách theo đúng quy định của pháp luật. Hằng năm, TT có tổ chức hội nghị CBVC vào đầu năm: “Đầu năm là TTYT có tổ chức hội nghị CBVC cấp khoa, phòng rồi trung tâm để lãnh đạo biết được tâm tư, nguyện vọng của CBVC và thống nhất các khoản thu, chi. Từ đó đưa ra quy chế chi tiêu nội bộ để hoạt động trong năm đó” (PVS ĐDT).

**Ghi nhận thành tích:** Tại TTYT việc đánh giá và ghi nhận thành tích được thực hiện công khai, rõ ràng, dân chủ dựa trên thành tích thực tế mà cá nhân đó đạt được: “Tại TTYT thành tích của CBVC được đánh giá minh bạch, dân chủ. Thành tích được ghi nhận, đánh giá thông qua bình xét thi đua hàng tháng” (PVS Chủ tịch CĐ).

##### *Các yếu tố ảnh hưởng tiêu cực đến động lực làm việc*

**Yếu tố lương:** TTYT Vạn Ninh tại thời điểm NC chưa đảm bảo thời gian chi trả Lương theo quy định: “Hiện nay, 15 hằng tháng thì chúng tôi được nhận lương theo đúng quy định, nhưng hiện nay lương có khi trễ vài ngày, có khi vài tháng mới thanh toán 1 lần” (TLN điều dưỡng).

**Yếu tố điều kiện làm việc:** Cơ sở hạ tầng một số khoa, phòng bị xuống cấp, máy móc ở các khoa hư hỏng chưa được thay thế và bảo dưỡng định kỳ: “*Cơ sở vật chất, trang thiết bị xuống cấp trầm trọng mà vẫn chưa được thay thế*” (PVS ĐDT).

**Yếu tố đào tạo:** Lãnh đạo có quan tâm đến công tác đào tạo tuy nhiên chưa đầu tư kinh phí cho đào tạo chuyên sâu và hỗ trợ nhân lực khi ĐD đi đào tạo: “*BGD có quan tâm đến vấn đề đào tạo, đào tạo lại cho ĐD nhưng chiều sâu chưa có vì kinh phí cơ quan còn nhiều hạn chế, tụt sắp xếp thời gian để học*” (PVS lãnh đạo).

**Mối quan hệ giữa lãnh đạo với nhân viên:** quan hệ giữa cấp trên với cấp dưới chưa được sự gần gũi và thấu hiểu: “*Trong quá trình quản lý BGD nên thấu hiểu, cảm thông hơn nhân viên của mình, hỗ trợ, giúp đỡ, chứ không phải cứ khăng khăng vào mục tiêu của TT mà áp đặt với nhân viên*” (TLN ĐD).

## BÀN LUẬN

### Động lực làm việc của điều dưỡng tại Trung tâm Y tế

Kết quả NC cho thấy ĐLLV của ĐD tại TTYT là 70,9%. Tỷ lệ này tương đối cao và tương đồng với NC của Nguyễn Trọng Hiếu (2019) (5). Ở yếu tố sự tận tâm được đánh giá cao nhất 86%, ĐD rất yêu thích, tận tâm công việc CSNB, họ luôn lấy NB là trung tâm chăm sóc. Với Yếu tố HL chung với CV của ĐD thì có 76,7% ĐD có ĐLLV, tương đương với NC của Huỳnh Ngọc Tuyết Mai (2017) (3). Khi ĐD hài lòng với công việc hiện tại họ sẽ gắn bó lâu dài với cơ quan. Yếu tố cam kết có ĐTB 3,86 điểm (75,6%), tương đồng với NC của Dương Ngọc Phương Trang (1). Đây là điều mà CSYT nào cũng mong muốn, sự cạnh tranh giữa cơ sở công, tư ngày càng cao, nếu người quản lý không tạo được cho NV sự gắn kết lâu dài sẽ dẫn đến tình trạng chảy máu chất xám trong CSYT công lập.

### Một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của điều dưỡng

**Yếu tố lương và phúc lợi:** Lương và khoản thu nhập tăng thêm hiện tại không đủ chi tiêu. Lương nhận không đúng thời hạn, có khi đến vài tháng mới nhận. Để đảm bảo cuộc sống nhiều ĐD phải làm thêm ngoài giờ. Vấn đề này cũng được ghi nhận tại các NC của Huỳnh Ngọc Tuyết Mai (2017) (3). Thu nhập tăng thêm còn mang tính cào bằng, làm nhiều hay làm ít đều nhận tiền thu nhập như nhau, chưa áp dụng chi trả theo khối lượng, năng suất lao động nên tìm hãm ĐD trong công việc.

Vừa qua, NQ 69/2022/QH15 ban hành về nâng mức lương cơ sở của CBVC phần nào đã động viên họ (5). NĐ 05/2023 của Chính phủ đã sửa đổi một số điều về chế độ phụ cấp ưu đãi nghề cho CBVC ngành Y. Tất cả được hưởng chế độ ưu đãi nghề 100% trong 2 năm. Tuy ngắn nhưng cũng thấy được sự quan tâm của Chính Phủ. Vì từ 2011 đến nay mới có sự chuyển đổi, nhất là sau đại dịch Covid-19 đời sống của NVYT bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Đã không ít CBYT không chịu nổi áp lực từ CV, từ gia đình, từ thu nhập mà rời bỏ Y tế công sang tư (6). Hết thời gian nhận được ưu đãi liệu tình trạng “chảy máu chất xám” còn xảy ra không? Nên LĐ phải tìm ra giải pháp khắc phục để CBVC nhận lương đúng thời hạn; thu nhập tăng thêm nên được phân chia theo bản chất, hiệu suất CV để tạo sự HL cho ĐD.

**Quan hệ trong công việc:** Tại đây quan hệ được ĐD đánh giá là yếu tố tích cực ảnh hưởng đến ĐLLV của họ. Giữa các NV với nhau hòa đồng, vui vẻ, giúp đỡ lẫn nhau. Ngoài quan hệ giữa các NV thì quan hệ giữa LĐ với NV cũng rất quan trọng. Người LĐ cần gần gũi, động viên, thấu hiểu NV chứ không nên nhắm vào mục tiêu cần phải đạt, mà không biết tình hình thực tế NV đang gặp phải. Đừng thờ ơ rằng họ chỉ là ĐD, họ chào ta cũng chẳng thèm nhìn, muốn gặp LĐ để trao đổi khó khăn cũng không được. Dần dần

tạo khoảng cách, từ đó NV thấy không được tôn trọng, không có ý chí phấn đấu. Trong NC này, LĐ ít có sự gắn gũi, thấu hiểu NV. Vì vậy, người LĐ tốt cần duy trì sự vui vẻ, thân thiện trong mối quan hệ làm việc để tạo ĐL tích cực cho ĐD.

**Điều kiện làm việc:** Tại TTYT điều kiện làm việc là yếu tố tiêu cực ảnh hưởng đến công việc của ĐD. Cơ sở vật chất ngày càng xuống cấp, trang thiết bị đã cũ lạc hậu, thuốc, TTB thiếu thốn...những vấn đề này ảnh hưởng đến chất lượng công việc của ĐD. TTYT chỉ mới tự chủ một phần chưa có quyền tự quyết trong việc mua sắm, sửa chữa...mà phải thông qua SYT, qua đấu thầu. Kết quả này tương đồng với NC của Phạm Thị Xuân Đào (2018) (4). Với tình hình đó sẽ ảnh hưởng đến công việc ĐD, đến chất lượng, uy tín của cơ quan. Cần tăng cường xây dựng kế hoạch sửa chữa, dự trù kinh phí đầu tư.

**Chính sách quản lý:** Các chính sách quản lý, điều hành được thực hiện đúng quy định pháp luật, quy chế, quy định chuyên môn được thực hiện nghiêm chỉnh, thống nhất từ trên xuống tại hội nghị CBVC từ đầu năm. Vấn đề này cần được duy trì và phát triển.

**Bản chất công việc:** Tại đây ĐD rất vui vẻ, tận tâm với nghề, TTYT công lập thuộc hệ thống nhà nước nên công việc ổn định, lâu dài phù hợp với người có gia đình, được hưởng đầy đủ các chế độ theo quy định, lại được sự quan tâm, động viên từ đồng nghiệp nên ĐLLV được nâng lên. Vấn đề này cũng được các NC khác ghi nhận: NC của Nguyễn Văn Mạnh (2019) (7).

**Đào tạo, thăng tiến:** Hiện tại chưa có chính sách hỗ trợ cho ĐD tham gia đào tạo dài hạn. Chỉ hỗ trợ cho các ĐD trưởng học để phù hợp với vị trí việc làm. Đa số ĐD muốn nâng cao trình độ phải tự bỏ chi phí để học tự sắp xếp thời gian để học. Tại đây sự thăng tiến luôn gắn liền với trình độ, năng lực thực tế để xem xét. Đây là tiêu chí đặt lên đầu tiên trong việc bổ nhiệm.

**Ghi nhận thành tích:** Hằng năm, TTYT xây dựng kế hoạch, quy định thi đua khen thưởng. TTYT cũng đang có kế hoạch đưa ra các tiêu chuẩn đánh giá cụ thể. Kết quả này cũng được ghi nhận tại NC của Dương Ngọc Phương Trang (2020) (1); vấn đề này tạo ĐLLV tích cực cho ĐD.

**Hạn chế trong nghiên cứu:** Hiện tại NC tiến hành với quy mô nhỏ tại TTYT cỡ mẫu không đủ lớn nên chưa phản ánh hết được ĐLLV của toàn NV. Thời gian NC ngắn nên chưa thể hiện hết được các vấn đề ảnh hưởng đến ĐLLV của ĐD. Đồng thời, NC này là vấn đề nhạy cảm và ĐTNC tự điền nên ngại nói hết những suy nghĩ của mình.

## KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu ĐLLV trên 86 ĐD, tỷ lệ ĐD có ĐLLV tương đối cao là 70,9%, ĐTB: 3,89/5.

Các yếu tố ảnh hưởng tích cực đến ĐLLV: có thu nhập tăng thêm, quan hệ tốt đẹp giữa các đồng nghiệp, bản chất công việc (môi trường làm việc thân thiện), thăng tiến nghề nghiệp, ghi nhận thành tích (được lãnh đạo công nhận, khen thưởng), chính sách quản lý điều hành tốt.

Các yếu tố vừa ảnh hưởng tiêu cực đến ĐLLV: Lương (chi trả trễ hơn quy định), điều kiện làm việc (cơ sở vật chất xuống cấp, trang thiết bị cũ), đào tạo chuyên môn (chưa được hỗ trợ phù hợp, kinh phí đào tạo), mối quan hệ giữa LĐ với NV chưa được gắn gũi, thấu hiểu.

**Khuyến nghị:** TTYT cần quan tâm nhiều hơn đến vấn đề Lương có đúng thời hạn, cải thiện cơ sở vật chất, tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn của ĐD.

**Lời cảm ơn:** Chúng tôi xin cảm ơn Trường Đại học Y tế Công cộng, Ban lãnh đạo cùng toàn bộ tập thể TTYT Vạn Ninh đã ủng hộ, tạo điều kiện để chúng tôi thực hiện NC này.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Dương Ngọc Phương Trang, “Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Truyền máu huyết học, thành Phố Hồ Chí Minh”. Luận văn thạc sĩ quản lý bệnh viện-Trường Đại học Y tế Công cộng. 2020.
2. P. M. Mbindyo et al, “Developing a tool to measure health worker motivation in district hospital in Kenya”, Human Resources for health. 2009:(25).
3. Huỳnh Ngọc Tuyết Mai, “Động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện Đa khoa Tây Ninh». Luận văn Thạc sĩ quản lý bệnh viện- Trường Đại học y tế Công cộng. 2019.
4. Phạm Xuân Anh Đào. “Động lực làm việc của bác sĩ và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện quận Tân Phú Thành phố Hồ Chí Minh năm 2018”: Luận văn thạc sĩ Quản lý bệnh viện, Trường Đại học Y tế Công cộng. 2018.
5. Quốc hội, Nghị quyết 69/2022/QH15 về dự toán ngân sách nhà nước năm 2023.
6. Chính phủ, Nghị định 05/2023/NĐ-CP sửa đổi Nghị định 56/2011/NĐ-CP phụ cấp ưu đãi theo nghề y tế công lập mới nhất.2023.
7. Nguyễn Văn Mạnh, “Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện Huyện Krông Pác tỉnh Đắk Lắk, Luận Văn Thạc sĩ Quản lý bệnh viện”-Trường Đại Học Y Tế Công cộng.2020.

## **Working motivation of nurses and some influencing factors at Van Ninh District Medical Center, Khanh Hoa Province in 2023**

*Do Thi Diep Qua<sup>1</sup>, Nguyen Duc Thanh<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>Medical Center in Van Ninh district, Khanh Hoa province*

*<sup>2</sup>University of Public Health*

**Objective:** Describe and analyze some factors affecting the working motivation of nurses at the Medical Center of Van Ninh district, Khanh Hoa province in 2023. **Methods:** Cross-sectional study, quantitative combined with qualitative. Quantitative data were collected through interviews with 86 nurses. Qualitative data were collected through 09 in-depth interviews and 01 group discussion with representatives of leaders and representatives of faculties/departments. **Results:** The percentage of nurses who are motivated to work together is 70.9%. Percentage of motivated nurses with conscientiousness factor, job satisfaction factor, and organizational commitment factor are: 86%; 76.7%; 75.6%. Factors that positively affect the staff of the nurse: increased income, good relationship between colleagues, nature of work, career advancement, recognition of achievements, good management policy. Factors that both negatively affect work motivation: Salary, working conditions, professional training, relationship between leaders and employees. **Recommendations:** Medical centers need to pay special attention to the issue of salary on time, improve facilities, create opportunities to improve the professional qualifications of nurses.

**Keywords:** Working motivation, nursing, influencing factors, Van Ninh Medical Center.