

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GỐC

Động lực làm việc của bác sĩ và một số yếu tố ảnh hưởng tại một bệnh viện công lập tuyến huyện, tỉnh Bình Thuận năm 2023

Lê Ngọc Đức Việt^{1*}, Nguyễn Đức Thành², Phạm Thị Huyền Chang²

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả động lực làm việc của bác sĩ và phân tích các yếu tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của bác sĩ tại một bệnh viện công lập tuyến huyện tỉnh Bình Thuận năm 2023.

Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang kết hợp định lượng và định tính. Nghiên cứu định lượng được thực hiện trên 51 bác sĩ, sử dụng bộ công cụ gồm 3 yếu tố và 10 tiêu mục, phân định tính gồm 6 cuộc phỏng vấn sâu, 2 cuộc thảo luận nhóm.

Kết quả: Tỷ lệ bác sĩ có động lực làm việc là 96,1%, điểm trung bình động lực làm việc là $3,64 \pm 0,55$ điểm, cho thấy động lực làm việc của bác sĩ ở mức độ khá. Một số yếu tố ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của bác sĩ là sự lãnh đạo, quản lý và giám sát sâu sát của lãnh đạo đơn vị/khoa/phòng và mối quan hệ thân thiện với lãnh đạo, đồng nghiệp. Những yếu tố hạn chế động lực làm việc của bác sĩ là chính sách lương, thưởng, đãi ngộ tại bệnh viện chưa thỏa đáng, điều kiện làm việc, cơ sở hạ tầng còn hạn chế, thiếu máy móc trang thiết bị.

Kết luận: Động lực làm việc của bác sĩ tại bệnh viện ở mức khá, bệnh viện cần phải xây dựng cơ chế chính sách công nhận, khen thưởng, đãi ngộ với bác sĩ. Bệnh viện cần tìm phương án tăng nguồn thu và cải thiện môi trường làm việc, sửa chữa bổ sung thêm trang thiết bị tại các khoa/phòng.

Từ khóa: Động lực làm việc, bác sĩ, bệnh viện tuyến huyện.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân viên y tế (NVYT) được coi là một phần rất quan trọng của hệ thống y tế đặc biệt là đội ngũ bác sĩ (BS). Động lực làm việc (DLLV) của NLYT đóng vai trò quan trọng, có ý nghĩa đặc biệt nhằm tăng hiệu quả thực hiện công việc của tổ chức. Nhiều nghiên cứu đã cho thấy các yếu tố tạo DLLV là khác nhau tùy thuộc vào từng quốc gia cụ thể nhưng ưu đãi về tài chính, phát triển sự nghiệp và các vấn đề quản lý là yếu tố cốt lõi (1).

Bệnh viện công lập tuyến huyện của tỉnh Bình Thuận trong nghiên cứu của chúng tôi là bệnh

viện đa khoa hạng II, trực thuộc Sở Y tế Bình Thuận có chức năng nhiệm vụ cấp cứu, khám và điều trị, chăm sóc sức khỏe cho nhân dân trên địa bàn. Tổng số nhân sự tính đến hết năm 2022 là 307 người, trong đó có 51 bác sĩ (2). Số lượng bệnh nhân đến khám điều trị tăng khiến công suất sử dụng giường bệnh và số người bệnh điều trị nội trú cũng tăng lên nhanh chóng: năm 2019 lần lượt là 88,4 % và 89,5%, năm 2021 là 103,9 % và 102,6%) (2). Tuy nhiên không cùng với xu hướng tăng đó, trong năm 2021 số lượng bác sĩ xin nghỉ việc, chuyển công tác chiếm 7,84%/tổng số bác sĩ. Vậy, câu hỏi đặt ra là DLLV của bác sĩ đang



Địa chỉ liên hệ: Lê Ngọc Đức Việt

Email: mhm2230104@studenthuph.edu.vn

¹Bệnh viện đa khoa Quốc tế Vinmec Nha Trang

²Trường Đại học Y tế công cộng

Ngày nhận bài: 02/10/2023

Ngày phản biện: 24/02/2024

Ngày đăng bài: 29/4/2024

Mã DOI: <https://doi.org/10.38148/JHDS.0802SKPT23-107>

công tác tại Bệnh viện hiện nay như thế nào? Những yếu tố nào ảnh hưởng đến ĐLLV của bác sỹ? Chính vì những lý do đó, chúng tôi tiến hành nghiên cứu đề tài **“Động lực làm việc của bác sỹ và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện công lập tuyến huyện của tỉnh Bình Thuận năm 2023”** nhằm mô tả động lực làm việc và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của bác sỹ.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả cắt ngang, kết hợp nghiên cứu định lượng và nghiên cứu định tính.

Đối tượng nghiên cứu: Bác sỹ có thời gian làm việc tại bệnh viện từ 1 năm trở lên, có mặt tại bệnh viện trong thời gian nghiên cứu, Phó Giám đốc, Trưởng Phòng Tài chính – Kế toán, Trưởng phòng Kế hoạch tổng hợp, Trưởng phòng Tổ chức Hành chính; Trưởng/ Phó khoa Ngoại, khoa Nội; Nhóm các Bác sỹ Khoa Ngoại, khoa Nội.

Địa điểm và thời gian nghiên cứu: Bệnh viện công lập tuyến huyện, Tỉnh Bình Thuận. Từ tháng 9/2022 đến tháng 12/2023.

Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

Định lượng: Chọn toàn bộ 51 bác sỹ đang làm việc tại Bệnh viện theo tiêu chuẩn lựa chọn.

Định tính: Chọn mẫu có chủ đích gồm 1 Phó Giám đốc Bệnh viện, Trưởng Phòng Tài chính – Kế toán, Trưởng Phòng Kế hoạch Tổng hợp, Trưởng phòng Tổ chức cán bộ và 1 Trưởng/Phó khoa Nội, 1 Trưởng/Phó khoa Ngoại; 2 cuộc thảo luận nhóm: 1 cuộc với 05 bác sỹ Khoa Nội, và 1 cuộc với 05 bác sỹ Khoa Ngoại,

Biến số nghiên cứu: (1) Biến số nhân khẩu học

gồm tuổi, giới tính, thời gian công tác, trình độ chuyên môn, thu nhập trung bình/tháng; (2) Biến số ĐLLV gồm 3 yếu tố với 10 tiểu mục; (3) yếu tố hài lòng với công việc (3 tiểu mục); (4) yếu tố cam kết với tổ chức (4 tiểu mục), (4) yếu tố sự tận tâm (3 tiểu mục); (5) Chế độ chính sách tiền lương, chi trả, đãi ngộ; sự lãnh đạo và quản lý/ giám sát; mối quan hệ giữa đồng nghiệp và điều kiện làm việc (cơ sở vật chất, trang thiết bị).

Phương pháp thu thập số liệu và công cụ nghiên cứu

Định lượng: công cụ nghiên cứu xây dựng dựa trên nghiên cứu của Mbindyo (3) về phát triển bộ công cụ để đo lường ĐLLV của NVYT. Bộ câu hỏi định lượng phát vắn cho 51 bác sỹ, các bác sỹ được được giải thích thắc mắc và nhắc nhở để không trao đổi thông tin với nhau.

Định tính: Sau khi được sự đồng ý của đối tượng được phỏng vấn nghiên cứu viên sử dụng bảng hướng dẫn phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm nội dung được ghi chép, thu thập bằng cách ghi âm và biên bản phỏng vấn.

Xử lý và phân tích số liệu: Với số liệu định lượng tiến hành nhập số liệu bằng phần mềm Epidata 3.1, phân tích số liệu bằng phần mềm SPSS 18.0 cho các thông tin mô tả; Với số liệu định tính: Gỡ băng, trích dẫn và phân tích những thông tin liên quan nhằm giải thích, làm rõ thêm kết quả định lượng.

Đạo đức nghiên cứu: Nghiên cứu được thông qua của Hội đồng đạo đức Trường Đại học Y tế công cộng theo Quyết định số 271/2023/YTCC-HD3 ngày 25 tháng 5 năm 2023.

KẾT QUẢ

Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu

Thông tin chung		Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	33	64,7
	Nữ	18	35,3
Tuổi	<30 tuổi	5	9,8
	30 -< 40 tuổi	10	19,6
	40 -< 60 tuổi	36	70,6
Trình độ chuyên môn	Bác sỹ	24	47,1
	Chuyên khoa I/Thạc sỹ	27	52,9
Thu nhập (VNĐ)	3.000.000 < 5.000.000	7	13,7
	5.000.000 - 7.000.000	8	15,7
	> 7.000.000	36	70,6
Thâm niên công tác	1 < 5 năm	8	15,7
	5 < 15 năm	8	15,7
	>= 15 năm	35	68,6
Tổng cộng		51	100

Trong tổng số 51 BS tham gia nghiên cứu, BS nam chiếm đa số (64,7%) và chủ yếu là các BS trong nhóm tuổi từ 40-60 tuổi (70,6%). Trên 50% các BS tại Bệnh viện tham gia nghiên cứu có trình độ chuyên môn là CK1/ThS (53%). Hầu hết các BS đang công tác tại Bệnh viện có thu nhập trung bình trên 7 triệu đồng/tháng (70,6%) và thâm niên công tác trên 15 năm (68,6%).

Động lực làm việc của bác sỹ

Mức độ đồng ý; n (%)								
STT	Nội dung	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý	Trung bình	Độ lệch chuẩn
A1	Có động lực làm việc	1 (2,0)	12 (23,5)	19 (37,3)	12 (23,5)	7 (13,7)	3,24	1,03
A2	Rất hài lòng với công việc	1 (2,0)	1 (2,0)	22 (43,1)	21 (41,2)	6 (11,8)	3,59	0,77
A3	Hài lòng với cơ hội sử dụng khả năng của bản thân	0 (0,0)	2 (3,9)	17 (33,3)	27 (52,9)	5 (9,8)	3,69	0,68
Điểm trung bình yếu tố Hài lòng với công việc (A1-A3)							3,50	0,57
B1	Nhận thấy giá trị của bản thân khi làm việc ở BV	0 (0,0)	3 (5,9)	18 (35,3)	26 (51,0)	4 (7,8)	3,61	0,72
B2	Tự hào khi làm việc ở BV	1 (2,0)	1 (2,0)	24 (47,1)	21 (41,2)	4 (7,8)	3,51	0,76

Mức độ đồng ý; n (%)								
STT	Nội dung	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý	Trung bình	Độ lệch chuẩn
B3	Vui vì làm việc ở bệnh viện này hơn là làm ở những BV khác	1 (2,0)	0 (0,0)	25 (49,0)	20 (39,2)	5 (9,8)	3,55	0,76
B4	Bệnh viện đã truyền cảm hứng để làm tốt công việc của mình	1 (2,0)	2 (3,9)	23 (45,1)	21 (41,2)	4 (7,8)	3,49	0,78
Điểm trung bình yếu tố Cam kết với tổ chức (B1-B4)							3,54	0,68
C1	Hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình hiệu quả	1 (2,0)	0 (0,0)	8 (15,7)	35 (68,6)	7 (13,7)	3,92	0,66
C2	Bản thân là nhân viên chăm chỉ	0 (0,0)	1 (2,0)	11 (21,6)	31 (60,8)	8 (15,7)	3,90	0,67
C3	Bản thân chấp hành giờ giấc làm việc	0 (0,0)	2 (3,9)	12 (23,5)	31 (60,8)	6 (11,8)	3,80	0,69
Điểm trung bình yếu tố Sự tận tâm (C1-C3)							3,88	0,54

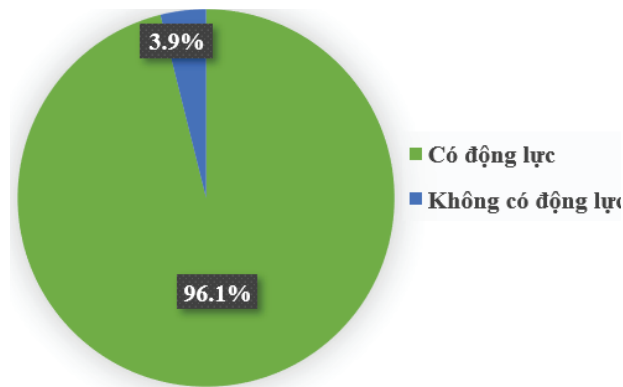
Bảng 2 cho thấy ĐLLV của BS với yếu tố “Hài lòng với công việc” được BS đánh giá mức độ đồng ý và rất đồng ý tại 03 nội dung dao động từ 25,5% - 62,7%. Tiêu mục có sự đồng ý và rất đồng ý cao nhất là “Hài lòng với cơ hội sử dụng khả năng của bản thân” (62,7%). Điểm trung bình các tiêu mục đánh giá ĐLLV với yếu tố “Hài lòng với công việc” được BS đánh giá ở mức thấp ($3,5 \pm 0,57$ điểm).

Điểm trung bình ĐLLV của BS với yếu tố “Cam kết với tổ chức” có tỷ lệ BS tham gia nghiên cứu đồng ý và rất đồng ý là tương đối thấp, xấp xỉ 50%. Trong tổng số 51 BS tham gia nghiên cứu, chỉ có 58,8% BS đồng ý và rất đồng ý với tiêu mục “Nhận thấy giá trị

của bản thân khi làm việc ở bệnh viện”. Điểm trung bình các tiêu mục đánh giá ĐLLV với yếu tố “Cam kết với tổ chức” ở mức trung bình là $3,54 \pm 0,68$ điểm.

Yếu tố “Sự tận tâm” có tỷ lệ BS đồng ý và rất đồng ý cao nhất trong 3 yếu tố của ĐLLV, dao động từ 72,5% đến 82,4%. Trong 3 tiêu mục thuộc yếu tố này, tỷ lệ BS đồng ý và rất đồng ý với tiêu mục “Hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình hiệu quả” chiếm tỷ lệ cao nhất và cũng là cao nhất trong tất cả 10 tiêu mục đo lường ĐLLV của BS (82,4%). Điểm trung bình với yếu tố “Sự tận tâm” ở mức khá là $3,88 \pm 0,54$ điểm.

Động lực làm việc chung



Biểu đồ 1. Động lực làm việc chung của các BS

Điểm trung bình động lực làm việc của các BS tại bệnh viện là $3,64 \pm 0,55$ điểm. Ngoài ra, biểu đồ 1 cho thấy tỷ lệ BS có động lực làm việc tại bệnh viện là 96,1%.

Một số yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của bác sĩ tại một Bệnh viện công lập Tỉnh Bình Thuận năm 2023

Chế độ chính sách tiền lương, thưởng, đãi ngộ

Chính sách tiền lương của Bệnh viện được thực hiện theo các quy định của nhà nước, bệnh viện không xây dựng hệ thống chi trả riêng nào cho các BS và các BS không có thu nhập tăng thêm hàng tháng, điều này phần nào ảnh hưởng tiêu cực tới ĐLLV của các BS tại bệnh viện. “Chế độ tiền lương theo quy định của nhà nước, không có khoản tăng thêm hàng tháng” - (PVS - 1) “Chế độ trực gác của bác sĩ chưa phù hợp với mức độ, chế độ bảo hiểm lao động còn thấp.” (PVS – 6). Một số BS cho rằng thu nhập này chưa đảm bảo các trang trải cho bản thân các BS, cho gia đình: “Thu nhập của BS tại bệnh viện chưa đảm bảo để các BS trang trải cho bản thân và gia đình và đáp ứng được nhu cầu trong cuộc sống.” – (TNL - 2).

Về chế độ đãi ngộ, bệnh viện không có chế độ đãi ngộ cho BS đặc biệt là các BS mới. Mặc dù trước đây BV có đãi ngộ cho bác sĩ và thạc sĩ (CKI) về bệnh viện làm tuy nhiên

hiện không còn chính sách đó do điều kiện nguồn kinh phí không còn.

Sự lãnh đạo và sự quản lý/giám sát

Việc giám sát công việc và hiệu quả công việc của các BS được thực hiện thông qua đánh giá kết quả làm việc, phiếu thăm dò nhân viên y tế tại khoa phòng hoặc thông qua các nhóm giám sát kiểm tra tại bệnh viện do lãnh đạo bệnh viện điều phối. Các cách thức này nhận được phản hồi tích cực của các BS, đã giúp các BS được hỗ trợ công việc một cách kịp thời, giải quyết các khó khăn vướng mắc về chuyên môn.

“Tại bệnh viện, việc quản lý BS được thực hiện bằng cách phân chia công việc và đánh giá dựa trên kết quả thu được hướng dẫn trực tiếp, cầm tay chỉ việc đối với bác sĩ mới.” – (TLN - 2)

Mối quan hệ giữa đồng nghiệp

Hầu hết các BS tham gia phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm đều hài lòng về mối quan hệ với các đồng nghiệp. Các BS luôn nhận được sự giúp đỡ của các đồng nghiệp khi cần, có sự tôn trọng và tin tưởng đồng nghiệp, điều này giúp các BS được làm việc trong môi trường thoải mái, không chịu nhiều áp lực.

“Chúng tôi luôn được làm việc trong môi trường làm việc thoải mái, không chịu nhiều

áp lực. Đồng nghiệp giúp đỡ nhau hoàn thành công việc, cùng nhau thư giãn vào giờ nghỉ, không có chuyện nói xấu đồng nghiệp mà luôn tôn trọng và tin tưởng đồng nghiệp” (TLN-2)

Điều kiện làm việc, trang thiết bị và cơ sở vật chất

Là bệnh viện hạng 3 của tuyến huyện, điều kiện làm việc và trang thiết bị, cơ sở vật chất còn nghèo nàn, còn thiếu và chưa đầy đủ là yếu tố tác động tiêu cực đến ĐLLV của bác sĩ. “*Trang thiết bị và cơ sở vật chất của bệnh viện còn hạn chế. Điều kiện làm việc chưa phù hợp, đặc biệt là với các bác sĩ mới*” – (TLN – 2). “*Bệnh viện là bệnh viện huyện nên còn thiếu một số khoa, cơ sở vật chất xây dựng lâu nay đã xuống cấp. Một số trang thiết bị y tế còn thiếu, không đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh của nhân dân trên địa bàn*” – (PVS – 1)

Tuy nhiên, bệnh viện đã có nhiều cố gắng và nỗ lực để cải thiện điều kiện làm việc, cơ sở vật chất và trang thiết bị trong thời gian gần đây. “*Bệnh viện đã cố gắng đầu tư trang thiết bị y tế mới và hiện đại để hỗ trợ thực hiện công tác chuyên môn cho các BS.*” – (PVS – 1).

BÀN LUẬN

Động lực làm việc của Bác sĩ

Yếu tố hài lòng với công việc

Kết quả nghiên cứu tại bệnh viện cho thấy điểm trung bình về hài lòng với công việc của 51 BS tham gia nghiên cứu là $3,5 \pm 0,57$ điểm. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Phạm Xuân Anh Đào tại bệnh viện Tân Phú, TP.HCM năm 2018 (3,53 điểm) (4) và thấp hơn nghiên cứu và Đỗ Huy Lượng (2019) tại bệnh viện Quận 11, TP.HCM năm 2019 ($3,98 \pm 0,61$ điểm) (5). Các nguyên nhân có thể dẫn đến việc điểm trung bình hài lòng chưa thực

sự cao do bệnh viện tuyến huyện còn hạn chế về trang thiết bị, cơ sở vật chất và điều kiện làm việc cũng như chưa có đầy đủ các dịch vụ kỹ thuật chuyên sâu và còn ít mặt bệnh khiến cho việc phát triển chuyên môn của các BS khó khăn hơn.

Yếu tố cam kết với tổ chức

Điểm trung bình động lực làm việc với yếu tố “Cam kết với tổ chức” của bệnh viện là $3,5 \pm 0,67$ điểm. Kết quả này thấp hơn kết quả nghiên cứu của Đỗ Huy Lượng (4,08 điểm) (5) và tương đương với kết quả tác giả Phạm Xuân Anh Đào (3,65 điểm) (4). Dù là bệnh viện tuyến huyện còn nhiều khó khăn và thu nhập cũng chưa cao, nhưng bệnh viện đã truyền được cảm hứng cho các BS, giúp các BS tự hào khi làm việc ở bệnh viện và cảm thấy có niềm vui khi làm ở bệnh viện.

Yếu tố sự tận tâm

Nghiên cứu cho kết quả điểm trung bình của động lực làm việc với yếu tố “Sự tận tâm” cao nhất trong 3 yếu tố là $3,88 \pm 0,54$ điểm, thấp hơn nghiên cứu của Đỗ Huy Lượng (4,08 điểm) (5). Điểm trung bình các tiêu mục thuộc Sự tận tâm đạt từ 3,8-3,9 điểm thấp hơn so với các nghiên cứu khác, cụ thể Điểm trung bình ở tiêu mục “Hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình hiệu quả” điểm trong nghiên cứu Đỗ Huy Lượng (2019) là $4,16 \pm 0,59$ điểm (5), của Phạm Xuân Anh Đào (2018) là 4,01 (4); tiêu mục “bản thân là nhân viên chăm chỉ” trong nghiên cứu của Đỗ Huy Lượng (2019) là $4,13 \pm 0,57$ điểm (5), Phạm Xuân Anh Đào (2018) là 4,04 điểm (4); Tiêu mục “bản thân chấp hành giờ giấc làm việc” của Đỗ Huy Lượng (2019) đạt $4,17 \pm 0,59$ điểm (5), Phạm Xuân Anh Đào (4,04 điểm) (4).

Động lực làm việc chung của các BS

Tỷ lệ BS có động lực làm việc tại bệnh viện tương đối cao (96,1%), tuy nhiên điểm trung bình ở mức độ khá là $3,64 \pm 0,55$ điểm. Tỷ

lệ này cao hơn kết quả tại các nghiên cứu khác: Đỗ Huy Lượng năm 2019 là 73,3% (5); Huỳnh Ngọc Tuyết Mai tại bệnh viện Bệnh nhiệt đới thành phố Hồ Chí Minh (2017) là 65,87% (6). Ngoài ra, một số nhóm BS chưa có động lực làm việc bao gồm BS có thu nhập từ 3-5 triệu đồng/tháng (8,3%); BS có thâm niên từ 5-15 năm (8,3%).

Các yếu tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của Bác sỹ

Chế độ chính sách tiền lương, thưởng, đãi ngộ

Chế độ chính sách tiền lương, thưởng, đãi ngộ là một yếu tố gần như quan trọng nhất ảnh hưởng tới ĐLLV của các BS tại các bệnh viện (7, 8). Chế độ đãi ngộ không thỏa đáng đã góp phần làm thiếu động lực của cả bác sĩ (9, 10). Tại bệnh viện công lập tuyến huyện, tỉnh Bình Thuận này, kết quả về ảnh hưởng của chế độ chính sách, tiền lương, thưởng và đãi ngộ cũng tương tự như các nghiên cứu nêu trên. Vì vậy, bệnh viện cần quan tâm, xây dựng chính sách đãi ngộ tốt hơn cho các BS tại bệnh, cân nhắc phát triển các dịch vụ kỹ thuật chuyên môn sâu, các dịch vụ điều trị mới để thu hút và đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh của nhân dân.

Sự lãnh đạo và sự quản lý/giám sát

Trong một cơ quan/tổ chức, người lãnh đạo có vai trò hết sức quan trọng, việc quản lý, giám sát để có thể kịp thời hỗ trợ, động viên, khuyến khích nhân sự cấp dưới của mình là yếu tố tạo động lực chính cho NVYT (11, 12). Tại bệnh viện thuộc tỉnh Bình Thuận trong nghiên cứu, lãnh đạo bệnh viện luôn sâu sát công việc của các khoa/phòng, kịp thời giải quyết các khó khăn vướng mắc về chuyên môn cho các BS cũng như tìm hiểu tâm tư nguyện vọng của các BS trong công việc. Chính vì vậy, các BS đã cảm thấy tự hào khi làm việc ở bệnh viện. Đó là yếu tố có tác động tích cực và việc này nên được tiếp tục duy trì thực hiện một cách tích cực tại bệnh viện.

Mối quan hệ giữa đồng nghiệp và sự ảnh hưởng tới ĐLLV

Yếu tố môi trường trong đó bao gồm mối quan hệ giữa các đồng nghiệp thân thiện giúp cho nhân viên có động lực khi làm việc (8) (13) (14). Tại bệnh viện của tỉnh Bình Thuận này, đa số các BS cảm thấy rất tin tưởng đồng nghiệp, thấy môi trường làm việc vui vẻ và có sự hỗ trợ, tôn trọng giữa đồng nghiệp với nhau. Chính điều đó dẫn tới việc đa số các BS nhận định họ vui vì làm việc ở bệnh viện này hơn những bệnh viện khác.

Điều kiện làm việc, trang thiết bị và cơ sở vật chất

Điều kiện làm việc và trang thiết bị, cơ sở vật chất là yếu tố đóng vai trò quan trọng trong việc thực hiện các công tác chuyên môn của các NVYT. Cơ sở vật chất hạn chế, thiếu trang thiết bị y tế làm giảm ĐLLV của NVYT tại các bệnh viện (6), (14). Bệnh viện huyện này của tỉnh Bình Thuận cũng gặp phải tình trạng tương tự tại nhiều bệnh viện tuyến huyện trên cả nước, cơ sở vật chất cũng còn hạn hẹp, nhiều khu vực có tình trạng xuống cấp, điều này cũng tác động tới tinh thần và động lực làm việc của các BS. Tuy nhiên, các BS đều ghi nhận sự nỗ lực và cố gắng của bệnh viện trong thời gian qua về việc cải tạo, nâng cấp một số khu vực khoa/phòng xuống cấp, đầu tư một số trang thiết bị hiện đại.

Hạn chế của nghiên cứu: Cỡ mẫu chưa đủ lớn để có thể thực hiện các thống kê phân tích để xác định sự mối liên quan giữa yếu tố cá nhân với động lực làm việc của BS mà chỉ dừng lại ở thống kê mô tả.

KẾT LUẬN

Tỷ lệ bác sĩ có ĐLLV tại một bệnh viện công lập tuyến huyện của tỉnh Bình Thuận năm 2023 là 96,1%. Điểm trung bình ĐLLV của bác sĩ là $3,64 \pm 0,55$ điểm, cho thấy ĐLLV

của bác sĩ ở mức độ khá. Một số yếu tố ảnh hưởng tích cực đến ĐLLV của bác sĩ là sự lãnh đạo, quản lý và giám sát sâu sát của lãnh đạo đơn vị/khoa/phòng và mối quan hệ thân thiện với lãnh đạo, đồng nghiệp. Những yếu tố hạn chế ĐLLV của bác sĩ là chính sách lương, thưởng, đãi ngộ tại bệnh viện chưa thỏa đáng; yếu tố điều kiện làm việc, cơ sở hạ tầng còn hạn chế, thiếu máy móc trang thiết bị.

Khuyến nghị: Từ những kết luận trên chúng tôi đưa ra khuyến nghị như sau: Xây dựng cơ chế chính sách công nhận, khen thưởng, đãi ngộ với bác sĩ. Tìm phương án tăng nguồn thu bằng cách tăng số lượng, chất lượng dịch vụ kỹ thuật, tập trung phát triển chuyên khoa sâu. Xây dựng môi trường làm việc khang trang, có kế hoạch sửa chữa các khoa phòng xuống cấp và mở rộng cơ sở vật chất và bổ sung trang thiết bị tại khoa phòng để hỗ trợ công việc tốt hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Mischa Willis-Shattuck, Posy Bidwell, Steve Thomas. Motivation and retention of health workers in developing countries: a system review. BMC Health Serv Res. 2008;8:247.
2. Bệnh viện công lập tuyến huyện tỉnh Bình Thuận. Báo cáo tổng kết hoạt động bệnh viện năm 2021 và phương hướng nhiệm vụ và giải pháp trọng tâm năm 2022. 2022.
3. Mbindyo PM, Blaauw D, Gilson L, English MJHrfh. Developing a tool to measure health worker motivation in district hospitals in Kenya. 2009;7(1):1-11.
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: Đại học Y tế công cộng; 2018.
5. Đỗ Huy Lượng. 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: Trường Đại học Y tế công cộng; 2019.
6. Huỳnh Ngọc Tuyết Mai. Động lực làm việc và một số yếu tố ảnh hưởng của điều dưỡng tại các khoa Lâm sàng Bệnh viện Bệnh Nhiệt đới Thành phố Hồ Chí Minh năm 2017. Luận văn Thạc sĩ Quản lý Bệnh viện, Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội. 2017.
7. Nguyễn Đình Toàn. Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại bệnh viện đa khoa huyện Lạng Giang, tỉnh Bắc Giang năm 2013: Luận văn Thạc sĩ Quản lý bệnh viện, Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội; 2013.
8. Hồ Ngọc Thành. Động lực làm việc của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng, Bệnh viện đa khoa huyện Tam Nông, Đồng Tháp năm 2016: Luận văn Chuyên khoa II - Tổ chức Quản lý Y tế, Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội; 2016.
9. Shah SM, Zaidi S, Ahmed J, Rehman SUJjohp, management. Motivation and retention of physicians in primary healthcare facilities: a qualitative study from Abbottabad, Pakistan. 2016;5(8):467.
10. Nguyễn Văn Khải, Trần Quang Huy, Trương Viễn 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. 2022;513(1).
11. Daneshkohan A, Zarei E, Mansouri T, Maajani K, Ghasemi MS, Rezaeian MJGjohs. Factors affecting job motivation among health workers: a study from Iran. 2015;7(3):153.
12. Rabbani F, Shipton L, Aftab W, Sangrasi K, Perveen S, Zahidie AJBhsh. Inspiring health worker motivation with supportive supervision: a survey of lady health supervisor motivating factors in rural Pakistan. 2016;16(1):1-8.
13. Kitsios F, Kamariotou MJH. Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. 2021;7(4):e06857.
14. Phạm Văn Hòa. Động lực làm việc của NVYT tại bệnh viện Lao và bệnh Phổi tỉnh Đắk Lak năm 2021: Luận văn Chuyên khoa II Tổ chức quản lý y tế, Trường Đại học Y tế công cộng; 2021.

Job motivation of doctors and some influencing factors at a district public hospital in Binh Thuan province, in 2023

Le Ngoc Duc Viet¹, Nguyen Duc Thanh², Pham Thi Huyen Chang²

¹Vinmec Nha Trang International Hospital

²Hanoi University of Public Health

Human resource for health plays a vital role and has special meaning in improving effectiveness for the organization. This is cross-sectional study, combining quantitative and qualitative aims to fulfill two objectives: (1) to describe the job motivation of doctors, and (2) to analyze some factors affecting the job motivation of doctors at a district public hospital in Binh Thuan province, in 2023. Quantitative data was conducted via self-administered questionnaire among 51 doctors. Qualitative data was collected from 6 in-dept interviews and 2 focus groups discussion. Main findings: mean of motivation score of doctors is low (3.64/5); the proportion of doctors being motivated is 96.1%. Some of the factors positively influence job motivation include strong leadership, management; friendly relationships with colleagues. Besides, some negative influencing factors including inadequate salary policies, additional income and other benefits, subpar working conditions and limited equipments;

Conclusion: The work motivation of doctors at the hospital is at a moderate level. The hospital needs to establish mechanisms for recognition, rewards, and benefits for doctors. The hospital should explore ways to increase revenue and improve the working environment, as well as repair and supplement equipment in departments/rooms.

Keywords: *Job motivation, doctors, distric hospitals.*