

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GỐC

Thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng đào tạo liên tục của cán bộ y tế thuộc Trung tâm Y tế huyện Tân Thạnh, tỉnh Long An giai đoạn 2017-2019

Lê Thị Út Hiền^{1*}, Nguyễn Văn Hoàng², Chu Huyền Xiêm³

TÓM TẮT

Mục tiêu: Nghiên cứu nhằm Mô tả thực trạng đào tạo liên tục và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo liên tục của cán bộ y tế tại Trung tâm Y tế huyện Tân Thạnh giai đoạn 2017-2019.

Phương pháp nghiên cứu: Thiết kế nghiên cứu mô tả kết hợp định lượng và định tính được tiến hành qua phát vấn 113 cán bộ y tế (CBYT), 10 cuộc phỏng vấn sâu và hồi cứu số liệu thứ cấp về đào tạo liên tục (ĐTLT) trong 3 năm từ 2017 – 2019 tại TTYT Tân Thạnh, tỉnh Long An.

Kết quả: Chỉ có 30,1% CBYT tham gia ĐTLT đủ 48 tiết/2 năm liên tục theo quy định của Thông tư 22/2013/TT-BYT. Yếu tố ảnh hưởng tích cực từ công tác tổ chức đào tạo nếu nội dung đào tạo cần thiết và phù hợp và khóa đào tạo được cấp chứng nhận/chứng chỉ. Yếu tố ảnh hưởng tiêu cực công tác ĐTLT là kinh phí chi cho đào tạo liên tục còn hạn chế, khối lượng công việc quá tải nên cán bộ y tế thiếu thời gian dành cho ĐTLT.

Kết luận: Trung tâm cần có kế hoạch phân bổ kinh phí và nhân lực để đảm bảo thực hiện công tác ĐTLT đủ 48 tiết/ 2 năm liên tục và theo nhu cầu của CBYT.

Từ khóa: Đào tạo liên tục, Cán bộ y tế.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Đào tạo liên tục (ĐTLT) là hình thức đào tạo giúp cán bộ y tế (CBYT) thường xuyên được cập nhật các kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ, nâng cao chất lượng nhân lực để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của người bệnh. Từ năm 2017, công tác ĐTLT cho CBYT đã được triển khai theo quy định của Thông tư 22/2013/TT-BYT và ngày càng được quan tâm (1). Nhưng thực tế số liệu thống kê tình hình ĐTLT của CBYT chưa đầy đủ, chỉ khoảng 60 – 67% được đào tạo theo quy định và hiệu quả của ĐTLT còn nhiều hạn chế (2, 3).

Trung tâm Y tế huyện Tân Thạnh là trung tâm y tế 2 chức năng. Hàng năm Trung tâm đều cử

CBYT tham gia các khóa ĐTLT nhưng thực tế qua kiểm tra các năm cho thấy công tác ĐTLT vẫn còn một nhiều hạn chế như nhiều nhân viên chưa đủ tiết ĐTLT, nội dung đào tạo chưa phù hợp... Kết quả nghiên cứu sẽ là cơ sở khoa học giúp lãnh đạo Trung tâm xây dựng kế hoạch ĐTLT cho CBYT, đáp ứng được yêu cầu về quy định và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của trung tâm, phục vụ tốt hơn công tác chăm sóc sức khỏe cho người dân địa phương. Vì vậy chúng tôi tiến hành nghiên cứu này với mục tiêu: 1- Mô tả thực trạng đào tạo liên tục và (2) phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo liên tục của cán bộ y tế tại Trung tâm Y tế huyện Tân Thạnh giai đoạn 2017-2019.



*Địa chỉ liên hệ: Lê Thị Út Hiền
Email: hienle1511@gmail.com

¹Trung tâm Y tế huyện Tân Thạnh, tỉnh Long An

²Bệnh viện đa khoa tỉnh Long An

³Trường Đại học Y tế công cộng

Ngày nhận bài: 11/11/2020

Ngày phản biện: 03/01/2021

Ngày đăng bài: 30/5/2021

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu: Sử dụng thiết kế nghiên cứu cắt ngang, hồi cứu số liệu thứ cấp, kết hợp với phương pháp định tính.

Thời gian và địa điểm nghiên cứu: Từ tháng 3 đến tháng 9 năm 2020 tại trung tâm Y tế huyện Tân Thạnh, tỉnh Long An.

Đối tượng nghiên cứu

Với nghiên cứu định lượng, chọn mẫu toàn bộ 113 CBYT bao gồm tất cả các chức danh đang làm việc tại Trung tâm. Đồng thời thu thập số liệu thứ cấp từ các báo cáo công tác ĐTLT giai đoạn 2017-2019 và các báo cáo, số liệu khác có liên quan.

Với nghiên cứu định tính, chọn chủ đích để tiến hành 10 cuộc phỏng vấn sâu các đối tượng gồm: Giám đốc Trung tâm y tế, Trưởng phòng Tổ chức Hành chính, Trưởng phòng Kế hoạch Nghiệp vụ, Trưởng phòng Điều dưỡng, CBYT các chức danh bác sĩ, y sĩ, điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y, dược.

Biến số nghiên cứu

Nghiên cứu gồm có 4 nhóm biến số chính là (1) Thông tin chung như tuổi, giới trình độ, chức danh...; (2) Nhóm biến về thực trạng ĐTLT trong 3 năm (2017-2019) gồm tỉ lệ ĐTLT, nội dung, hình thức, cách thức tổ chức ĐTLT; (3) Nhóm biến về nhu cầu tham gia ĐTLT; (4) Nhóm biến về yếu tố ảnh hưởng đến công tác ĐTLT gồm yếu tố cá nhân, yếu tố thuộc về trung tâm, yếu tố về tổ chức ĐTLT.

Quy trình thu thập số liệu

Nghiên cứu tiến hành phát vấn toàn bộ CBYT sử dụng Phiếu khảo sát thực trạng đào tạo liên tục của CBYT. Các báo cáo sẵn có được thu thập và điền thông tin vào phiếu thu thập số liệu thứ cấp. Tiến hành 10 cuộc phỏng vấn sâu dựa trên hướng dẫn phỏng vấn sâu tương ứng trong thời gian từ 30 – 45 phút.

Xử lý và phân tích số liệu

Số liệu được làm sạch, nhập và xử lý bằng phần mềm SPSS 22.0, áp dụng kỹ thuật phân tích thống kê mô tả. Số liệu định tính được gỡ băng, mã hóa và phân tích theo chủ đề.

Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu đã được thông qua Hội đồng đạo đức của Trường Đại học Y tế công cộng theo quyết định số 127/2020/YTCC-HD3 ngày 30/3/2020.

KẾT QUẢ

Thực trạng công tác đào tạo liên tục của cán bộ y tế tại Trung tâm Y tế huyện Tân Thạnh giai đoạn 2017-2019

Trung tâm Y tế huyện Tân Thạnh có tổng số 05 phòng chức năng, 06 khoa lâm sàng, 02 khoa cận lâm sàng và 03 khoa hệ dự phòng. Tỷ lệ CBYT theo cơ cấu bộ phận chưa cân đối giữa bộ phận cận lâm sàng và dược (24,21%) đối với bộ phận quản lý, hành chính (13,68%). CBYT của Trung tâm đa số là nữ giới, chiếm 67,3%, có độ tuổi tương đối trẻ, nhóm tuổi từ 31-40 chiếm 40,7% và trình độ phần lớn là trung cấp, chiếm 50,4%.

Bảng 1. Số khóa và số lượt ĐTLT CBYT đã tham gia đào tạo qua các năm theo địa điểm

		Đào tạo tại chỗ		Cử đi đào tạo		Tổng số	
		Số khóa	Số lượt CBYT được đào tạo	Số khóa	Số lượt CBYT được đào tạo	Số khóa	Số lượt CBYT được đào tạo
Năm 2017	n	10	66	5	8	15	74
	%	66.67	89.19	33.33	10.81	100	100
	Số lượt ĐT/CBYT		0,58		0,07		0,65
	TB số CBYT/ khóa		6,6		1,6		4,8
Năm 2018	n	12	138	8	23	20	161
	%	60.00	85.71	40.00	14.29	100	100
	Số lượt ĐT/CBYT		1,22		0,2		1,4
	TB số CBYT/ khóa		11,5		2,9		8,1
Năm 2019	n	11	112	7	13	18	125
	%	61.11	89.60	38.89	10.40	100	100
	Số lượt ĐT/CBYT		0,99		0,12		1,12
	TB số CBYT/ khóa		10,2		1,9		7,0
Trung bình năm	n	11	105	6,7	14,7	17,7	120
	%	62.15	87.50	37.85	12.25	100	100
	SLTB		0,93		0,13		1,06
	TB số CBYT/ khóa		9,4		2,1		6,6

Trong giai đoạn 2017 - 2019, trung bình 1 năm có 17,7 khóa ĐTLT được tổ chức cho khoảng 120 lượt CBYT, tức là mỗi CBYT được tham gia đào tạo 1,06 lượt/năm. Có 62% các khóa

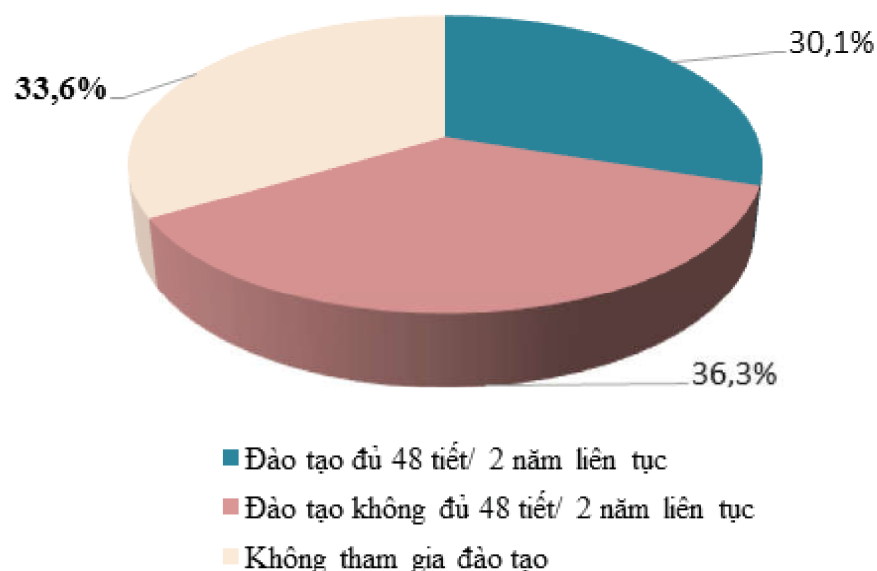
đào tạo được tổ chức tại chỗ với 87,5% CBYT tham gia. Tuy nhiên trong tất cả các khóa học thì chỉ có 47,78% CBYT là tham gia các khóa được cấp chứng chỉ/chứng nhận.

Bảng 2. Tỷ lệ khóa đào tạo và lượt CBYT được ĐTLT phân theo nội dung

Năm	Chuyên môn		Quản lý		Kỹ năng mềm		Tổng	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Khóa đào tạo								
2017	13	86,67	1	6,67	1	6,67	15	100
2018	17	85,00	1	5,00	2	10,00	20	100
2019	14	77,78	2	11,11	2	11,11	18	100
Trung bình năm	14,7	83,15	1,3	7,59	1,7	9,26	17,7	100
Lượt CBYT được tham gia								
2017	63	85,14	1	1,35	10	13,51	74	100
2018	145	90,06	1	0,62	15	9,32	161	100
2019	106	84,80	2	1,60	17	13,60	125	100
Trung bình năm	104,7	86,67	1,3	1,19	14	12,14	120	100

Các khóa ĐTLT chủ yếu đào tạo về chuyên môn 83,15%, đào tạo liên tục về quản lý chỉ đạt 7,59% và kỹ năng mềm đạt 9,26%. Tỷ lệ CBYT tham gia đào tạo liên tục theo chuyên môn đạt

tỷ lệ cao nhất 86,67%, về quản lý đạt thấp nhất 1,19%. Các tỷ lệ này gần như tương đương qua các năm trong giai đoạn 2017 – 2019



Biểu đồ 1. Tỷ lệ CBYT đã tham gia ĐTLT giai đoạn 2017 - 2019

Về mức độ tham gia đào tạo liên tục của CBYT, có đến 33,6% chưa tham gia một lớp học nào; 36,3% CBYT tham gia đào tạo nhưng không đủ 48 tiết/ 2 năm liên tục và 30,1% CBYT tham gia đào tạo đủ 48 tiết/ 2 năm liên tục.

Một số yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động đào tạo liên tục cán bộ y tế

Nhóm yếu tố thuộc về cá nhân

Bảng 3. Mối liên quan giữa tình trạng CBYT được ĐTLT đáp ứng theo TT22/2013/TT-BYT với một số yếu tố cá nhân

Một số yếu tố		Đủ 48 tiết/ 2 năm liên tục		p
		Có	Không	
Giới tính	Nam	11 (29,7%)	26 (70,3%)	p > 0,05
	Nữ	23 (30,3%)	53 (69,7%)	
Tuổi	Dưới 40 tuổi	20 (28,7%)	52 (72,2%)	p > 0,05
	Từ 40 tuổi trở lên	14 (34,1%)	27 (65,9%)	
Tình trạng hôn nhân	Kết hôn	30 (31,2%)	66 (68,6%)	p > 0,05
	Độc thân/Ly dị, góa	4 (23,5%)	13 (76,5%)	
Chức danh chuyên môn	Bác sĩ/ Y sĩ	21 (36,2%)	37 (63,8%)	p > 0,05
	Điều dưỡng/ hộ sinh/ kỹ thuật y, dược	13 (23,6%)	42 (76,4%)	
Trình độ chuyên môn	CKI/ Thạc sĩ/ Đại học	18 (36%)	32 (64%)	p > 0,05
	Cao đẳng/ Trung cấp	16 (25,4%)	47 (74,6%)	
Thâm niên công tác	Dưới 10 năm	16 (29,1%)	39 (70,9%)	p > 0,05
	Từ 10 năm trở lên	18 (31%)	40 (69%)	
Bộ phận công tác	Hành chính và dự phòng	15 (48,4%)	16 (51,6%)	p< 0,05 OR=3,1
	Lâm sàng, Cận lâm sàng	19 (23,2%)	63 (76,8%)	

Nghiên cứu cho thấy tính trạng ĐTLT đủ 48 tiết/2 năm liên tục không có mối liên quan gì với các yếu tố tuổi, giới, chức danh, trình độ, thâm niên công tác. Tuy nhiên những CBYT thuộc bộ phận hành chính và dự phòng có tỉ lệ ĐTLT đạt yêu cầu cao gấp 3 lần so với CBYT thuộc bộ phận lâm sàng và cận lâm sàng một cách có ý nghĩa thống kê (OR = 3,1; p<0,05; CI 95%= {1,301-7,430})

Nhóm yếu tố thuộc về đơn vị

Kinh phí đào tạo còn hạn chế ảnh hưởng tiêu cực tới công tác ĐTLT: Trung bình 1 năm TT YT Tân Thạnh chỉ dành có 69 triệu đồng cho công tác ĐTLT, trong đó kinh phí dành cho đào tạo chuyên môn chiếm 76,5%. Các lớp đào tạo liên tục đa số CBYT phải tự lực (25,3%) hoặc chỉ được hỗ trợ một phần kinh phí (38,7%). Kinh phí đơn vị còn hạn chế do chưa có cơ chế

chi cho ĐTLT: “... *Sở Y tế không giao về đơn vị là phải trích bao nhiêu % kinh phí, mà hiện nay đơn vị cũng chưa có cơ chế chính sách để chi cho ĐTLT.*” (PVS1).

Khối lượng công việc quá tải làm CBYT thiếu thời gian dành cho ĐTLT: Biên chế hiện có tại Trung tâm hiện tại còn thiếu rất nhiều (tỷ lệ 32,2%) so với biên chế được UBND tỉnh giao cho. Bên cạnh đó, do chính sách tiền lương trong hệ thống bệnh viện công

lập còn thấp, nên một số bác sĩ được đào tạo đã bỏ bệnh viện công sang bệnh viện tư nhân. Điều này gây áp lực về nhân sự của nhà quản lý, “... *nhân lực mới thì chưa bổ sung kịp, trong khi đó, có một vài cán bộ được cử đào tạo liên thông lên Bác sĩ, ra trường về không bao lâu đã xin nghỉ việc, có trường hợp bỏ việc sang bệnh viện tư nhân, vì vậy, nhân lực đã thiếu còn thiếu thêm....*” (PVS2).

Công tác quản lý ĐTLT

Bảng 5. Những yếu tố tác động tích cực đến việc tham gia ĐTLT

Nội dung	Số lượng	Tỉ lệ %
Sự cần thiết và phù hợp của nội dung đào tạo	44	58,67
Được cấp chứng nhận/chứng chỉ	29	40,00
Được hỗ trợ công việc trong khi tham gia học tập	30	38,67
Sự ủng hộ của Lãnh đạo, khoa phòng	25	33,33
Phương pháp giảng bài của giảng viên	05	6,67
Kết quả học tập được tính vào thành tích thi đua	03	4,00

Về những yếu tố tích cực tác động đến việc tham gia ĐTLT của cán bộ y tế thì các yếu tố ảnh hưởng là sự cần thiết và phù hợp của nội dung đào tạo đạt tỷ lệ cao nhất 58,67%, được cấp chứng chỉ/chứng nhận là 40%, được hỗ trợ công việc khi tham gia học tập 38,67%, sự ủng hộ của lãnh đạo khoa phòng 33,3%, phương pháp giảng bài của giảng viên 6,67% và thấp nhất 4,00% cho rằng kết quả học tập được tính vào thành tích thi đua.

BÀN LUẬN

Theo quy định của Bộ Y tế, việc tham gia công tác ĐTLT là một trong những nhiệm vụ của người CBYT. Nhìn chung từ năm 2017-2019 Trung tâm đã thực hiện ĐTLT cho CBYT theo quy định tại Thông tư 22/2013/TT-BYT nhưng kết quả đạt được vẫn còn nhiều hạn chế. Tính trung bình mỗi CBYT được tham gia đào tạo 1,06 lượt/ CBYT/ năm. Kết quả này thấp hơn kết quả trong nghiên cứu của Trần Thanh Sơn tại các bệnh viện trong

tỉnh Hậu Giang kết quả số lượt trung bình đào tạo từ 2,9 đến > 10 lượt/ ĐD/năm (2). Tại TTYT Tân Thạnh, trong 3 năm mà số lượt CBYT tham gia ít, vậy nên sự tham gia của CBYT là chưa được đầy đủ. Điều này cũng được khẳng định qua kết quả khảo sát sự tham gia của CBYT có tới 33,6% người chưa được tham gia một khóa học nào. Vì các khóa ĐTLT chủ yếu trong giờ hành chính, người đi học vẫn phải đảm nhiệm công việc tại khoa thì khó có thể tách rời công việc để tham gia học. Với các khóa học trong giai đoạn 2017 – 2019 thì chỉ có gần 50% CBYT được cấp chứng chỉ/chứng nhận. Kết quả này cũng tương đồng với kết quả nghiên cứu của Lưu Thị Nguyệt Minh tiến hành tại Bệnh viện Tai mũi họng Trung ương năm 2017 cho tỷ lệ CBYT tham gia ĐTLT không được cấp chứng chỉ chiếm tỷ lệ 57,1% (5).

Số lượt CBYT tham gia ĐTLT về chuyên môn chiếm tỷ lệ cao nhất 86,67%, về kỹ năng mềm đạt 12,14% và thấp nhất là đào tạo về kỹ năng quản lý. Điều này có thể lý giải do tính chất đặc thù

công việc của TTYT tuyến huyện phải thực hiện nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe cho người dân vì vậy CBYT phải thường xuyên, liên tục được cập nhật kiến thức về chuyên môn. Kết quả phỏng vấn sâu của CBQL phòng Kế hoạch nghiệp vụ cũng thể hiện sự quan tâm của Trung tâm với đào tạo các lĩnh vực về chuyên môn y tế. Số lượt tham gia đào tạo về kỹ năng quản lý, rất thấp 1,3 lượt/1 năm thấp hơn nhiều so với kết quả nghiên cứu của Trần Thanh Sơn với 9 lượt đào tạo/năm ở BVĐK Hậu Giang và 11 lượt/năm tại BVĐK huyện Phụng Hiệp (2). Tỷ lệ này đạt thấp là do thời gian qua, Ban lãnh đạo chưa thật sự quan tâm, chưa cử viên chức đi đào tạo về nâng cao năng lực quản lý bệnh viện, quản lý chất lượng, ...

Xét theo quy định của Thông tư 22/2013/TT-BYT, trong giai đoạn 2017 – 2019, TTYT Tân Thạnh chỉ có 30,1% CBYT đạt yêu cầu được ĐTLT 48 tiết trong 2 năm liên tục. Kết quả này thấp hơn nhiều so với nghiên cứu của Lê Thị Hồng tiến hành tại trạm y tế xã, huyện Mê Linh, thành phố Hà Nội năm 2018 với tỉ lệ đạt yêu cầu ĐTLT là 43,2% (3). Có nhiều yếu tố ảnh hưởng dẫn đến tình trạng này. Yếu tố ảnh hưởng lớn nhất là kinh phí cho ĐTLT còn hạn chế khi hàng năm TTYT chỉ dành được 69 triệu đồng cho công tác ĐTLT được chi từ nguồn thu viện phí, trích quỹ phát triển sự nghiệp. Nhưng do phải chi sửa chữa, cải tạo cơ sở vật chất nhiều nên Trung tâm chỉ cho đào tạo ít và cũng chưa có chính sách đãi ngộ cho CBYT trong thực hiện đào tạo nên có tới 2/3 CBYT vẫn phải tự chi trả một phần hoặc toàn bộ kinh phí. Nguyên nhân thứ hai là do thiếu nhân lực. TTYT Tân Thạnh hiện là TTYT đa chức năng, phải thực hiện nhiều nhiệm vụ: khám bệnh chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe sinh sản, phòng chống dịch bệnh, quản lý các chương trình y tế, ...do đó CBYT phải kiêm nhiệm thêm công việc (9). Hiện nay, Trung tâm đang thực hiện cơ chế tự chủ tự thu tự chi, vì thế lãnh đạo Trung tâm bố trí đội ngũ nhân sự tại các khoa phòng thấp hơn yêu cầu công việc thực tế. Nhân lực thiếu như vậy cũng gây khó khăn cho khi cử cán bộ đi đào tạo, phải sắp xếp người ở nhà gánh công việc. Trong khi đó, nguồn lực để thực hiện công tác

ĐTLT tại chỗ cũng còn nhiều khó khăn, nhất là để thực hiện quản lý, tổ chức, giảng viên ĐTLT tại chỗ cho CBYT tại Trung tâm.

Công tác tổ chức đào tạo là một trong những yếu tố được đánh giá có ảnh hưởng tích cực đến việc tham gia ĐTLT của CBYT khi nội dung đào tạo là cần thiết và phù hợp (58,67%); hoặc khi khóa đào tạo được cấp chứng chỉ, giấy chứng nhận (40,0%). Nghiên cứu cũng tổng hợp được một số nội dung về chuyên môn, quản lý và chuyên môn mà CBYT mong muốn được đào tạo. Tuy nhiên vì thời gian có hạn và số liệu thứ cấp về các khóa ĐTLT không được lưu trữ đầy đủ nên nghiên cứu chưa nghiên cứu sâu để đánh giá chất lượng từng khóa ĐTLT để có thể đưa ra các kết quả về công tác tổ chức từng khóa cụ thể.

KẾT LUẬN

Từ năm 2017-2019, trung bình 1 năm có 17,7 khóa ĐTLT được tổ chức với khoảng 1,06 lượt CBYT được tham gia đào tạo. Chỉ có 30,1% CBYT tham gia ĐTLT đủ 48 tiết/2 năm liên tục theo quy định của Thông tư 22/2013/TT-BYT. Về nhu cầu, có 98,2% CBYT mong muốn được đào tạo, đa số có nhu cầu tham gia các khóa đào tạo từ 1-2 ngày (60%), tổ chức tại Trung tâm (48,6%) với giảng viên ở tuyến tỉnh/trung ương (~85%). Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến công tác ĐTLT tại Trung tâm gồm ảnh hưởng tiêu cực là nhân lực thiếu, kinh phí chi cho đào tạo liên tục còn hạn chế và ảnh hưởng tích cực từ công tác tổ chức đào tạo nếu nội dung đào tạo cần thiết và phù hợp và khóa đào tạo được cấp chứng nhận/chứng chỉ. Những kết quả này là những gợi ý thiết thực để TTYT Tân Thạnh có thể cải thiện công tác ĐTLT tại đơn vị để đáp ứng đúng quy định và nhu cầu của CBYT, đồng thời có giá trị tham khảo cho những đơn vị tương tự.

Lời cảm ơn: Nhóm tác giả xin cảm ơn Trường Đại học Y tế công cộng; Ban lãnh đạo cùng toàn bộ tập thể CBYT TTYT Tân Thạnh, tỉnh Long An đã ủng hộ và tạo điều kiện cho chúng tôi thực hiện nghiên cứu này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Y tế. Thông tư số 22/2013/TT-BYT ngày 09/8/2013 Hướng dẫn việc đào tạo liên tục cho cán bộ y tế. Hà Nội: Bộ Y tế; 2013.
2. Trần Thanh Sơn. Thực trạng và một số ảnh hưởng đến đào tạo liên tục cán bộ y tế tại các bệnh viện đa khoa trong tỉnh Hậu Giang năm 2015, Luận văn Thạc sĩ Quản lý bệnh viện: Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội; 2015.
3. Lê Thị Hồng. Thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo liên tục của cán bộ trạm y tế xã, huyện Mê Linh, thành phố Hà Nội giai đoạn 2016-2017. Luận văn Thạc sĩ Y tế công cộng: Trường Đại học y tế công cộng, Hà Nội; 2018.
4. Bộ Y tế- Bộ Nội vụ. Thông tư 08/2007/TTLT-BYT-BNV ngày 05/6/2007 Hướng dẫn định mức biên chế sự nghiệp trong các cơ sở y tế Nhà nước. Hà Nội: Bộ Y tế- Bộ Nội vụ; 2007.
5. Lưu Thị Nguyệt Minh. Thực trạng và nhu cầu đào tạo liên tục của điều dưỡng tại Bệnh viện Tai mũi họng Trung ương năm 2017. Luận văn Thạc sĩ Quản lý Bệnh viện: Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội; 2017.
6. Nguyễn Như Bình. Thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo liên tục của điều dưỡng khoa lâm sàng tại một số bệnh viện đa khoa tuyến huyện tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2016-2017. Luận văn Thạc sĩ Quản lý Bệnh viện: Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội; 2017.
7. Nguyễn Xuân Chi. Thực trạng đào tạo liên tục của điều dưỡng lâm sàng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện quận Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh, giai đoạn 2016-2019. Luận văn Chuyên khoa II Quản lý bệnh viện: Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội; 2020.
8. Nguyễn Thị Hoài Thu. Đánh giá nhu cầu đào tạo liên tục của điều dưỡng tại Bệnh viện Phổi Trung ương giai đoạn 2015-2017. Luận văn Thạc sĩ Quản lý bệnh viện: Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội; 2015.
9. Bộ Y tế. Thông tư số 37/2016/TT-BYT ngày 25/10/2016 Hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Trung tâm y tế huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố thuộc thành phố trực thuộc Trung ương. Hà Nội: Bộ Y tế; 2016.

Current situation and factors impact to continuous training of health worker at Tan Thanh District Health Center, Long An province in the period of 2017-2019

Le Thi Ut Hien¹, Nguyen Van Hoang², Chu Huyen Xiem³

¹ Tan Thanh District Health Center, Long An province

² Long An General Hospital

³ Hanoi University of Public Health

Objectives: The study aims to describe the current situation and need for continuous training and analyze some factors influencing the continuous training situation of nurses at Tan Thanh District Health Center, Long An Province in period of 2017 - 2019. **Methods:** A study of qualitative and qualitative research was conducted through interviews with 113 health workers and 10 in-depth interview and retrospect of secondary data on continuing training for 3 years from 2017 - 2019 at Tan Thanh District Health Center, Long An province. **Results:** There were only 30.1% of health workers participated in continuous training reached 48 class-hour per 2 years in compliance with Circular 22/2013/TT-BYT. Positive factors come from the organization of training if the training content is necessary and appropriate and the training course provided certificate. Some negative factors were limited funding and the lack of time for continuing training due to overload of working. **Conclusion:** The Health Center should have a plan to allocate funds and human resource to ensure the implementation of the continuous training reached 48 class-hour per 2 years and cooperate with the needs of health workers.

Key words: Continuous training; health worker