

Động lực làm việc của nhân viên y tế tuyến cơ sở và một số yếu tố ảnh hưởng tại tỉnh Đồng Tháp năm 2024

Tô Hoàng Thít*, Lê Quang Trí,
Phan Thanh Hòa và Nguyễn Quang Vinh
Trường Cao đẳng Y tế Đồng Tháp

TÓM TẮT

Động lực làm việc là sự khát khao và tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới việc đạt các mục tiêu của tổ chức. Đối với tuyến y tế cơ sở, động lực làm việc của nhân viên y tế ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng chăm sóc sức khỏe nhân dân. Nghiên cứu được thực hiện nhằm mô tả động lực làm việc và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế tuyến cơ sở tại tỉnh Đồng Tháp năm 2024. Nghiên cứu mô tả cắt ngang được thực hiện trên 423 nhân viên y tế tuyến cơ sở ở tỉnh Đồng Tháp. Một bộ công cụ đã được phát triển từ trước để thu thập thông tin liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế. Kết quả cho thấy tỷ lệ nhân viên y tế tuyến cơ sở có động lực làm việc tương đối cao (65.7%), còn 34.3% nhân viên y tế chưa có động lực làm việc. Tỷ lệ nhân viên y tế có động lực làm việc cao là yếu tố tuân thủ giờ giấc và sự tham gia, yếu tố sự tận tâm và yếu tố cam kết với tổ chức. Kết quả phỏng vấn sâu cho thấy vấn đề lương, khen thưởng và đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ ảnh hưởng rất nhiều đến động lực làm việc của nhân viên y tế.

Từ khóa: động lực làm việc, nhân viên y tế, tuyến cơ sở

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Theo quan điểm của Frederik Herzberg về động lực làm việc (ĐLLV) “ĐLLV là sự khát khao và tự nguyện của người lao động (NLĐ) để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới việc đạt các mục tiêu của tổ chức” [1]. Tạo ĐLLV đóng vai trò rất quan trọng trong việc tăng năng suất lao động khi các điều kiện đầu vào khác không thay đổi. ĐLLV như một sức mạnh vô hình từ bên trong con người, thúc đẩy họ làm việc hăng say. Mặc dù quá trình tạo động lực có thể không tạo ra kết quả tức thời và đòi hỏi tốn nhiều chi phí, thời gian thực hiện, nhưng nếu làm tốt công tác này sẽ đem lại rất nhiều lợi ích cho các cá nhân, tổ chức và xã hội. Đối với NLĐ, việc tạo động lực chính là giúp họ hăng say làm việc, góp phần tăng năng suất lao động và tăng thu nhập. Đối với tổ chức, khi NLĐ tích cực làm việc sẽ giúp tăng hiệu quả lao động, nâng cao năng suất, tăng doanh thu và lợi nhuận. Ngoài ra, việc tạo động lực cũng góp phần nâng cao uy tín, hình ảnh của tổ chức. Đối với xã hội, tạo động lực sẽ thúc đẩy tăng năng suất lao động[2].

Theo Tổ chức Y tế thế giới (WHO), “Nhân viên y tế

(NVYT) bao gồm tất cả những người tham gia chủ yếu vào các hoạt động nâng cao sức khỏe”. Như vậy, NVYT bao gồm tất cả những người cung cấp, quản lý dịch vụ y tế và những người hỗ trợ gián tiếp cung cấp dịch vụ [3]. Ngoài ra, theo Bộ Y tế Việt Nam, “NVYT là toàn bộ số lao động hiện đang công tác trong cơ sở y tế (kể cả công và tư, kể cả biên chế và hợp đồng) tại thời điểm báo cáo của một khu vực trên 10,000 dân [4].

Năm 2029, Patrick M Mbindyo và cộng sự muốn đánh giá ĐLLV của các NVYT làm việc tại 08 bệnh viện ở 08 quận tại Kenya. Nhưng thời điểm đó, thiếu bộ công cụ đánh giá có giá trị và độ tin cậy cao nên nhóm tác giả đã tiến hành xây dựng và khảo sát ĐLLV của 684 NVYT làm việc tại các bệnh viện ở Kenya trong 18 tháng trên bộ câu hỏi gồm 7 yếu tố với 23 tiểu mục như: Yếu tố động lực chung (3 tiểu mục), yếu tố sức khỏe (2 tiểu mục), yếu tố mức độ hài lòng với công việc (3 tiểu mục), yếu tố thuộc về khả năng bản thân và giá trị công việc (3 tiểu mục), yếu tố cam kết với tổ chức (5 tiểu mục), yếu tố sự tận tâm (4 tiểu mục), yếu tố về tuân thủ giờ giấc

Tác giả liên hệ: ThS. Tô Hoàng Thít

Email: ththit2803@gmail.com

làm việc và sự tham gia (3 tiểu mục). Kết quả nghiên cứu của Mbindyo và cộng sự đã xác định được hệ số độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha đạt 0.75. Với mỗi tiểu mục sẽ được đo lường bởi thang đo Likert 5 điểm như sau : (1) rất không hài lòng, (2) không hài lòng, (3) bình thường, (4) hài lòng, (5) rất hài lòng. Các câu trả lời cho từng yếu tố được đánh giá bằng điểm trung bình. Nếu điểm trung bình thấp thì mức độ động lực của người lao động với công việc cũng thấp. Đối với các câu hỏi âm tính, nếu điểm không đồng ý càng cao thì ĐLLV càng cao[5].

Năm 2020, tại Nepal, A. Yagya và cộng sự nghiên cứu định tính cho thấy một khía cạnh liên quan đến ĐLLV của bác sĩ tại các bệnh viện tiếp nhận điều trị COVID-19 của quốc gia này. Kết quả nghiên cứu cho thấy nỗi lo sợ về việc nhiễm bệnh, bác sĩ tại các bệnh viện vẫn có ĐLLV cao vì nhận thức rằng việc đương đầu với COVID-19 và chăm sóc cho bệnh nhân là trách nhiệm của NVYT. Ngoài ra, việc tuân thủ y đức và cam kết của bản thân với bệnh nhân là yếu tố giúp họ vượt qua nỗi sợ COVID-19 để đảm bảo trọng trách của mình[6].

Một nghiên cứu tiến hành thu thập thông tin qua phỏng vấn 260 NVYT bằng bộ câu hỏi tìm hiểu về ĐLLV gồm 7 nhóm yếu tố với 23 tiểu mục, tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Bolikhamxay của Lào năm 2021 cho thấy tỷ lệ NVYT có ĐLLV là 52.3% với điểm trung bình dao động là 3.0-4.2 điểm; trong đó, yếu tố "Cam kết gắn bó với bệnh viện" có điểm cao nhất với 4.2 điểm, kế tiếp là yếu tố "Thời gian làm việc" đạt 4.1 điểm, có ba nhóm yếu tố cùng đạt 3.9 điểm gồm "Sự hài lòng về công việc", "Mức độ hài lòng về công việc", "Sự tận tâm". Yếu tố "Động lực chung với công việc" đạt 3.7 điểm và yếu tố "Áp lực công việc" đạt điểm thấp nhất là 3.0 điểm[7].

Năm 2023, tại Việt Nam, Nguyễn Văn Biên nghiên cứu động lực làm việc của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại Trung tâm Y tế huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước, tiến hành trên 181 NVYT cho thấy điểm trung bình của ĐLLV của NVYT là 4.04, tỷ lệ có ĐLLV là 71.8%. Các yếu tố như tiền lương và các khoản thu nhập, yếu tố quản trị và điều hành tổ chức, điều kiện làm việc, yếu tố cơ hội đào tạo và phát triển, yếu tố ghi nhận thành tích có liên quan đến động lực làm việc ($p < 0.05$) [8].

Kết quả nghiên cứu năm 2022 của Đoàn Thị Hồng Hà về động lực làm việc của NVYT và một số yếu tố

ảnh hưởng tại Trung tâm Y tế Thành phố Đồng Hới, tỉnh Quảng Bình trên 136 NVYT cho thấy điểm trung bình động lực chung là 3.93, có 68.38% NVYT có ĐLLV chung[9].

Theo báo cáo của Công đoàn Y tế Việt Nam, tính từ đầu năm 2021 đến 6 tháng đầu năm 2022, có 9,397 viên chức y tế xin nghỉ việc, bỏ việc (trong đó có 8,620 viên chức y tế thuộc quyền quản lý của các Sở Y tế các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; 777 viên chức y tế thuộc quyền quản lý của các đơn vị sự nghiệp trực thuộc Bộ Y tế).

Vấn đề tạo động lực sẽ giúp cho NVYT có tinh thần làm việc hăng say hơn, NVYT được thỏa mãn về các chính sách đãi ngộ nhân viên của tổ chức, họ sẽ gắn bó lâu dài với đơn vị và cống hiến hết sức mình cho hoạt động của đơn vị. Tuy nhiên, trong các năm qua, chưa có nghiên cứu về động lực làm việc của nhân viên y tế tại Đồng Tháp, nhất là tuyến y tế cơ sở. Nhằm mô tả động lực làm việc năm 2024 và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế tuyến cơ sở tại tỉnh Đồng Tháp năm 2024, nhóm nghiên cứu tiến hành thực hiện đề tài "*Động lực làm việc của nhân viên y tế tuyến cơ sở của tỉnh Đồng Tháp và một số yếu tố ảnh hưởng năm 2024*".

2. ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Động lực làm việc và các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế tuyến cơ sở tỉnh Đồng Tháp năm 2024.
- Đối tượng khảo sát: NVYT đang công tác tại các Trạm Y tế của tỉnh Đồng Tháp.

Tiêu chuẩn lựa chọn

NVYT đang công tác tại Trạm Y tế từ 6 tháng trở lên và đồng ý tham gia nghiên cứu.

Tiêu chuẩn loại trừ

NVYT đang trong thời gian đi học, nghỉ hậu sản.

2.2. Thời gian và địa điểm nghiên cứu

Thời gian nghiên cứu từ tháng 10/2024 đến tháng 11/2024 tại tất cả các Trạm Y tế trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp.

2.3. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu cắt ngang, kết hợp phương pháp định lượng và định tính.

2.4. Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

Nghiên cứu định lượng: Chọn mẫu toàn bộ NVYT đang làm việc tại các Trạm Y tế của tỉnh Đồng Tháp.

Nghiên cứu định tính: Sử dụng phương pháp chọn mẫu có chủ đích, dự kiến chọn phỏng vấn sâu 24 người gồm các đối tượng: 12 lãnh đạo, 12 nhân viên tham gia cung cấp thông tin định tính nhằm mục đích phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của NVYT tuyến cơ sở.

2.5. Công cụ và phương pháp thu thập số liệu

2.5.1. Công cụ thu thập số liệu

Số liệu định lượng: Bộ công cụ đánh giá động lực làm việc của NVYT tại các Trạm Y tế của tỉnh Đồng Tháp được xây dựng dựa trên cơ sở lý thuyết về ĐLLV của F. Herzberg [1] và tham khảo các nghiên cứu của Mbindyo và cộng sự (2009)[5].

Bộ công cụ gồm 7 yếu tố (23 tiểu mục) như sau:

- a) Yếu tố động lực chung: 1) Có động lực để làm việc chăm chỉ nhất có thể; 2) Làm việc để được trả lương vào cuối tháng; 3) Làm việc để đảm bảo cuộc sống lâu dài.
- b) Yếu tố sức khỏe: 4) Cảm thấy mệt mỏi vào cuối mỗi ngày; 5) Buổi sáng thức dậy cảm thấy uể oải với công việc.
- c) Yếu tố mức độ hài lòng với công việc: 6) Nhìn chung, rất hài lòng với công việc; 7) Không hài lòng với các đồng nghiệp; 8) Hài lòng với người quản lý.
- d) Yếu tố thuộc về khả năng bản thân và giá trị công việc: 9) Hài lòng với cơ hội sử dụng khả năng của bản thân; 10) Hài lòng với giá trị của công việc mình làm; 11) Cảm thấy công việc ở TYT là có giá trị.
- e) Yếu tố cam kết với tổ chức: 12) Tự hào khi được làm việc cho TYT này; 13) Nhận thấy giá trị của bản thân và giá trị của TYT là tương đồng; 14) Vui vì làm việc ở TYT này hơn là làm ở những cơ sở khác; 15) Cảm thấy bản thân có sự cam kết cao với TYT; 16) TYT đã truyền cảm hứng để tôi làm tốt công việc của mình.
- g) Yếu tố Sự tận tâm: 17) Có thể tin tưởng và dựa vào đồng nghiệp; 18) Hoàn thành nhiệm vụ của mình hiệu quả và chính xác; 19) Bản thân là NVYT chăm chỉ; 20) Làm những việc thấy cần phải làm mà không cần ai nhắc nhở.
- h) Yếu tố về tuân thủ giờ giấc và sự tham gia: 21)

Đi làm việc đúng giờ; 22) Thường nghỉ việc; 23) Thỉnh thoảng tôi đi làm muộn cũng không sao cả.

Các tiểu mục được đánh giá sử dụng thang đo Likert với 5 mức độ: Rất không đồng ý (1 điểm), không đồng ý (2 điểm), bình thường (3 điểm), đồng ý (4 điểm), rất đồng ý (5 điểm).

Số liệu định tính: Sử dụng bộ câu hỏi phỏng vấn sâu đối tượng nghiên cứu các chủ đề liên quan đến các yếu tố ảnh hưởng động lực làm việc của NVYT tại các Trạm Y tế của tỉnh Đồng Tháp.

2.5.2. Phương pháp thu thập số liệu

Nghiên cứu định lượng: Nhóm nghiên cứu gửi bộ phiếu phát vấn cho đối tượng nghiên cứu, thông báo mục đích, kế hoạch, thời gian tiến hành nghiên cứu và xin sự đồng ý cung cấp thông tin của đối tượng nghiên cứu.

Nghiên cứu định tính: Sử dụng bảng hướng dẫn phỏng vấn sâu có ghi âm và có ghi chép nội dung trong khi phỏng vấn sâu, thời gian phỏng vấn sâu kéo dài từ 25-30 phút.

2.6. Phương pháp phân tích số liệu

2.6.1. Số liệu định lượng

Số liệu định lượng được làm sạch và nhập vào phần mềm Epidata 3.1, xử lý và phân tích bằng phần mềm SPSS 22.0.

Động lực làm việc của NVYT được khảo sát bằng thang đo Likert skill 5 bậc gồm 7 nhóm yếu tố với 23 tiểu mục. Nghiên cứu đã sử dụng hệ số Cronbach's Alpha để kiểm tra độ tin cậy các thang đo của 7 nhóm yếu tố, nếu nhóm yếu tố nào có hệ số Cronbach's Alpha < 0.6 sẽ bị loại khỏi phân tích biến, ngưỡng Cronbach's Alpha trong nghiên cứu của chúng tôi chọn ≥ 0.7 để đảm bảo độ tin cậy của thang đo. Sau khi kiểm định thang đo từng yếu tố bằng hệ số Cronbach's Alpha, các biến định lượng được trình bày dưới dạng thống kê mô tả, giá trị trung bình và độ lệch chuẩn, xác định mối liên quan giữa các yếu tố với ĐLLV chung của NVYT.

Kết quả đánh giá ĐLLV của NVYT được quy định mức độ cho các chỉ số thể hiện qua giá trị thang đo Likert 5 mức; điểm trung bình tiêu chí đánh giá ĐLLV < 3.5 được xác định là không có ĐLLV, điểm trung bình tiêu chí đánh giá ĐLLV ≥ 3.5 được xác định là có ĐLLV. Đối với yếu tố "ĐLLV chung" được tính bằng tổng số điểm của 23 tiểu mục thuộc 7 yếu tố. Sử dụng điểm

cắt là $23 \times 3.5 = 80.5$. Như vậy, những NVYT có tổng số điểm ≥ 80.5 điểm được coi là “có ĐLLV” và ngược lại.

2.6.2. Thông tin định tính

Các cuộc phỏng vấn được ghi âm, viết biên bản phỏng vấn, kết quả phỏng vấn được chọn lọc, sắp xếp theo chủ đề nghiên cứu, bổ sung kết quả định lượng và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của NVYT.

2.7. Phương pháp phân tích số liệu

Nghiên cứu được Hội đồng đạo đức trong nghiên

cứu y sinh học của Trường Đại học Y tế công cộng chấp thuận các vấn đề đạo đức nghiên cứu y sinh học.

3. KẾT QUẢ

3.1. Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu

Kết quả từ Bảng 1 cho thấy trong các đối tượng nghiên cứu, phần lớn là nữ giới; đa số có độ tuổi không quá 40; chủ yếu có gia đình và là người có thu nhập chính trong gia đình. Phần đông các NVYT có trình độ chuyên môn là cao đẳng, trung cấp y dược và có biên chế trong đơn vị.

Bảng 1. Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu

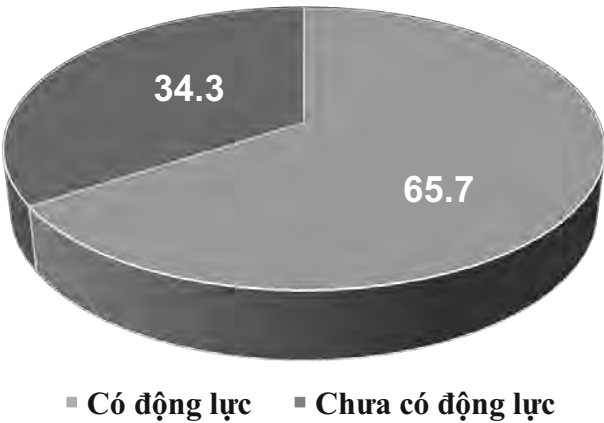
Stt	Đặc điểm		Tần số (n = 423)	Tỷ lệ (%)
1	Giới	Nam	160	37.8
		Nữ	263	62.2
2	Tuổi	≤ 40	256	60.5
		> 40	167	39.5
3	Tình trạng hôn nhân	Chưa kết hôn	554	13.0
		Có gia đình	356	84.2
		Ly hôn, góa bụa	12	2.8
4	Người thu nhập chính trong gia đình	Có	337	79.7
		Không	86	20.3
5	Thu nhập trung bình/tháng (đồng)	$< 8.000.000$	258	61.0
		$\geq 8.000.000$	165	39.0
6	Thời gian công tác	≤ 14 năm	235	55.6
		> 14 năm	188	44.4
7	Trình độ học vấn	Cấp II	0	0.0
		Cấp III	21	5.0
		Trung cấp	164	38.7
		Cao đẳng	90	21.3
		Đại học	114	27.0
		Trên đại học	34	8.0
8	Trình độ chuyên môn cao nhất được đào tạo	Chuyên khoa II/Tiến sĩ	0	0.0
		Chuyên khoa I/Thạc sĩ	34	8.1
		Bác sĩ	49	11.6
		Dược sĩ đại học	13	3.1
		Cử nhân	67	15.9
		Cao đẳng, trung cấp y dược	257	60.7
		Sơ cấp y dược	3	0.7
9	Chức danh	Trưởng Trạm Y tế	32	7.6
		Phó Trưởng Trạm Y tế	83	19.6
		Nhân viên	308	72.8
10	Loại lao động	Biên chế	370	87.5
		Hợp đồng	53	12.5

3.2. Đánh giá chung về có động lực làm việc
Kết quả nghiên cứu ở bảng 2 cho thấy tỷ lệ NVYT có động lực làm việc cao là yếu tố tuân thủ giờ giấc và sự tham gia, yếu tố sự tận tâm và yếu tố cam kết với tổ chức với tỷ lệ lần lượt là 74.7%, 74.5% và 74.2%.

Yếu tố động lực chung có động lực làm việc ở mức thấp nhất là 34% và yếu tố sự mệt mỏi có động lực làm việc là 46.8%.
Kết quả ở biểu đồ 1 cho thấy tỷ lệ NVYT tuyến cơ sở có động lực làm việc (bao gồm 07 yếu tố) là 65.7%.

Bảng 2. Phân bố động lực làm việc theo các yếu tố đo lường

TT	Nội dung	Cronbach's Alpha	Động lực làm việc			
			Có		Chưa có	
			n	%	n	%
1	Yếu tố động lực chung	0.74	144	34.0	279	66.0
2	Yếu tố sự mệt mỏi		198	46.8	225	53.2
3	Yếu tố mức độ hài lòng với công việc		281	66.4	142	33.6
4	Yếu tố thuộc về khả năng bản thân và giá trị công việc		230	54.4	193	45.6
5	Yếu tố cam kết với tổ chức		314	74.2	109	25.9
6	Yếu tố sự tận tâm		315	74.5	108	25.5
7	Yếu tố tuân thủ giờ giấc và sự tham gia		316	74.7	107	25.3



Hình 1. Biểu đồ động lực làm việc của NVYT tuyến cơ sở

3.3. Một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc
Kết quả ở Bảng 3 cho thấy không có mối liên quan giữa động lực làm việc và yếu tố nhân khẩu học (giới, nhóm tuổi, tình trạng hôn nhân, thu nhập chính trong gia đình, thu nhập trung bình/tháng, thời gian công tác).

Bảng 3. Mối liên quan giữa yếu tố nhân khẩu học với động lực làm việc

Thông tin chung		Động lực làm việc NVYT				OR, 95% CI	p
		Có ĐLLV		Chưa có ĐLLV			
		n	%	n	%		
Giới	Nam	107	66.9	53	33.1	1.09 (0.72-1.65)	0.697
	Nữ	171	65.0	92	35.0		
Nhóm tuổi	≤ 40 tuổi	173	67.6	83	32.4	1.23 (0.82-1.85)	0.319
	> 40 tuổi	105	62.9	62	37.1		
Tình trạng hôn nhân	Chưa kết hôn	43	78.2	12	21.8		0.104
	Có gia đình	228	64.0	128	36.0		
	Ly hôn, góa bụa	07	58.3	05	41.7		

Thông tin chung		Động lực làm việc NVYT				OR, 95% CI	p
		Có ĐLLV		Chưa có ĐLLV			
		n	%	n	%		
Thu nhập chính trong gia đình	Có	224	66.5	113	33.5	1.18 (0.72-1.92)	0.521
	Không	54	62.8	32	37.2		
Thu nhập trung bình/tháng (đồng)	< 8.000.000	162	62.8	96	37.2	0.71 (0.47-1.08)	0.112
	≥ 8.000.000	116	70.3	49	29.7		
Thời gian công tác	≤ 14 năm	145	61.7	90	38.3	0.67 (0.44-1.00)	0.052
	> 14 năm	133	70.7	55	29.3		

* Chi-Square (có ĐLLV và không có ĐLLV); < 3.5: không có ĐLLV; ≥ 3.5: có ĐLLV

Bảng 4. Mối liên quan giữa các yếu tố chuyên môn, chức vụ, loại lao động với động lực làm việc

Thông tin chung		Động lực làm việc NVYT				OR, 95% CI	p		
		Có ĐLLV		Chưa có ĐLLV					
		n	%	n	%				
Trình độ chuyên môn	≤ Cao đẳng	190	69.1	85	30.9	1.52 (1.01-2.31)	0.047		
	≥ Đại học	88	59.5	60	40.5				
Chức vụ	Lãnh đạo	81	70.4	34	29.6	1.34 (0.85-2.13)	0.212		
	Nhân viên	197	64.0	111	36.0				
Loại lao động	Biên chế	245	66.2	125	33.8	1.19 (0.66-2.16)	0.571		
	Hợp đồng	33	65.7	145	34.3				

* Chi-Square (có ĐLLV và không có ĐLLV); < 3.5: không có ĐLLV; ≥ 3.5: có ĐLLV

Nhận xét: Kết quả ở Bảng 4 cho thấy NVYT tuyến cơ sở có trình độ cao đẳng trở xuống có ĐLLV cao 1.52 lần so với NVYT tuyến cơ sở có trình độ đại học trở lên ($p < 0.05$).

3.4. Kết quả phỏng vấn sâu về các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc

Qua phỏng vấn sâu NVYT tuyến cơ sở (bao gồm lãnh đạo và nhân viên) cho thấy các yếu tố như tiền lương, phúc lợi, khen thưởng, thăng tiến nghề nghiệp, đào tạo nâng cao, mối quan hệ lãnh đạo, đồng nghiệp đều có ảnh hưởng đến động lực làm việc của NVYT. Ảnh hưởng nhiều nhất bao gồm: Tiền lương, khen thưởng, đào tạo phát triển, mối quan hệ lãnh đạo, đồng nghiệp.

Yếu tố lương và khen thưởng ảnh hưởng rất nhiều đến động lực làm việc. Vấn đề thu nhập của NVYT là một yếu tố rất quan trọng giúp họ yên tâm công tác và khuyến khích, động viên sự nhiệt tình của họ vì đáp ứng nhu cầu cơ bản đảm bảo cuộc sống của NVYT.

Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ là nhu cầu cấp thiết của mỗi cá nhân NVYT và của đơn vị. Yếu tố này có tác động quan trọng về mặt tinh thần, là một trong những yếu tố có tác động tích cực đến động lực làm việc của NVYT.

Yếu tố mối quan hệ đồng nghiệp, lãnh đạo cũng ảnh hưởng đến động lực làm việc của NVYT, nếu mối quan hệ của tập thể tốt sẽ giúp mọi người cùng phấn đấu và hoàn thành tốt nhiệm vụ và tạo động lực cho họ.

4. BÀN LUẬN

4.1. Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu

Tổng số nhân lực y tế tuyến xã của tỉnh Đồng Tháp khoảng 1.100 người. Tuy nhiên, vì nhiều lý do khác nhau, chỉ có 423 nhân viên y tế đồng ý tham gia nghiên cứu.

NVYT là nữ giới chiếm phần đông (62.2%), tương đồng với các kết quả trong nước như nghiên cứu về ĐLLV tại Trung tâm Y tế Quận Hai Bà Trưng, Thành phố Hà Nội [10]. NVYT là nữ thường có tính chịu khó, tỉ mỉ nên phù hợp với công việc chăm sóc sức khỏe. Tuy nhiên, việc bố trí nhân sự là nữ giới cũng gặp một số khó khăn như nghỉ thai sản, bận rộn với công việc gia đình.

Độ tuổi của gần 2/3 NVYT là không quá 40 tuổi, điều này khác biệt với nghiên cứu tại Trung tâm Y tế Quận Hai Bà Trưng (NVYT từ 50 tuổi trở lên chiếm 51.3%) [10]. Độ tuổi của phần đông NVYT thấp là điểm mạnh của tuyến y tế cơ sở do người trẻ thường năng động, nhiệt huyết với công việc;

tuyển y tế cơ sở là nơi triển khai nhiều chương trình y tế quốc gia đến dân cư. Nhưng điều này cũng gặp bất lợi là số năm kinh nghiệm ít (55.6% NVYT có thời gian công tác ≤ 14 năm).

Khoảng 80% NVYT tuyển cơ sở của Đồng Tháp có gia đình và là người có thu nhập chính trong gia đình. Tuy nhiên, thu nhập của 61.0% NVYT là dưới 08 triệu đồng/ tháng. Thu nhập thấp là thực trạng chung của ngành Y tế, ví dụ như thu nhập của 82.6% NVYT tại Trung tâm Y tế Quận Hai Bà Trưng dưới 10 triệu đồng/ tháng [10]. Vì vậy, vấn đề tăng lương và cải cách tiền lương đang được các đơn vị sự nghiệp y tế công lập quan tâm và thu nhập cũng là một trong những yếu tố quan trọng giúp giữ chân lực lượng y tế tại tuyển cơ sở.

4.2. Đánh giá chung về có động lực làm việc

Nghiên cứu đánh giá ĐLLV được phân thành 02 mức độ: Có ĐLLV khi điểm trung bình các nội dung ≥ 3.5 ; Chưa có ĐLLV khi điểm trung bình các nội dung < 3.5 (điểm cắt là 3.5). So với nghiên cứu của Lưu Xuân Lập và cộng sự sử dụng điểm cắt là 3.41 (điểm trung bình các nội dung ≥ 3.41 là có động lực cao, điểm trung bình các nội dung < 3.41 là có động lực thấp) [11], nghiên cứu của Phạm Quốc Hùng và cộng sự sử dụng điểm cắt là 3 (điểm trung bình các nội dung > 3 là có động lực cao, điểm trung bình các nội dung ≤ 3 là có động lực thấp) [12].

Kết quả nghiên cứu cho thấy NVYT tuyển cơ sở ở Đồng Tháp năm 2024 có ĐLLV (65.7%) cao hơn so với NVYT Bệnh viện Nội tiết Trung ương năm 2022 (28.1%) [11] và điều dưỡng tại Bệnh viện tỉnh Attapeu, Lào năm 2020 (59.6%) [12].

Yếu tố động lực chung và yếu tố sự mệt mỏi của NVYT tuyển cơ sở tại Đồng Tháp có động lực làm việc dưới 50%. Điều này phần nào phản ánh thực trạng của ngành Y tế Đồng Tháp sau đại dịch COVID-19 (tại tỉnh Đồng Tháp, dịch COVID-19 bùng phát trên diện rộng, kéo dài).

4.3. Yếu tố liên quan đến động lực làm việc

Nhân viên y tế tuyển cơ sở có trình độ cao đẳng trở xuống có ĐLLV cao 1.52 lần so với NVYT tuyển cơ sở có trình độ đại học trở lên ($p < 0.05$). Kết quả này

trái ngược với kết quả nghiên cứu của Chu Thị Huyền và cộng sự (điều dưỡng viên có trình độ đại học có động lực làm việc cao gấp 2.24 lần so với điều dưỡng viên có trình độ trung cấp, cao đẳng). Do đặc thù tỉnh Đồng Tháp là tỉnh thuần nông nghiệp, có công nghiệp, thương mại đang phát triển, thu nhập bình quân đầu người còn thấp và cũng là tỉnh chịu ảnh hưởng nặng nề của đại dịch COVID-19 nên đối với tuyển y tế cơ sở (Trạm Y tế), NVYT có trình độ chuyên môn dưới đại học thường có xu hướng gắn bó với đơn vị công tác. NVYT có trình độ đại học trở lên có xu hướng tìm đến các đô thị trong tỉnh hoặc trong vùng Tây Nam Bộ, Đông Nam Bộ để công tác với mức thu nhập cao. Tuy nhiên, tại thời điểm thu thập số liệu, tuyển y tế cơ sở ở Đồng Tháp có 38.7% NVYT có trình độ trung cấp. Đây là một trong những thách thức của ngành Y tế bởi vì theo lộ trình, từ ngày 01/01/2025, 100% viên chức ngành Y tế có trình độ trung cấp phải được chuẩn hóa lên trình độ cao đẳng.

4.4. Kết quả phỏng vấn sâu về các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc

Vấn đề lương và khen thưởng ảnh hưởng rất nhiều đến động lực làm việc của NVYT. Đây là hai nội dung được Chính phủ quan tâm khi thực hiện lộ trình cải cách tiền lương nhằm bảo đảm thu nhập ổn định và khuyến khích động lực làm việc của người hưởng lương từ các cơ quan hành chính, sự nghiệp công lập nói chung và khối y tế công lập nói riêng.

Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cũng là nhu cầu cấp thiết của viên chức ngành Y tế. Nó góp phần tạo ra cơ hội thăng tiến, tăng thu nhập, góp phần làm tăng ĐLLV của NVYT.

5. KẾT LUẬN

Tỷ lệ NVYT tuyển cơ sở ở tỉnh Đồng Tháp có ĐLLV tương đối cao (65.7%), còn 34.3% NVYT chưa có ĐLLV. Tỷ lệ NVYT có động lực làm việc cao là yếu tố tuân thủ giờ giấc và sự tham gia, yếu tố sự tận tâm và yếu tố cam kết với tổ chức với tỷ lệ lần lượt là 74.7%, 74.5% và 74.2%. Vấn đề lương, khen thưởng và đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ ảnh hưởng rất nhiều đến động lực làm việc của NVYT.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] F. Herzberg, B. Mausner and B. B. Snuydemen, *The motivation to work*, New Brunswick (U.S.A) and London (U.K): Transaction Publishers, 2011.
- [2] N. V. Diễm và N. N. Quân, *Giáo trình Quản trị*

nhân lực, Hà Nội: NXB Trường Đại học Kinh tế quốc dân, 2012.

- [3] WHO, *The world health report 2006: Working together for health*, 2006.

[4] Bộ Y tế, *Thông tư 20/2019/TT-BYT ngày 31/7/2019 Quy định hệ thống chỉ tiêu thống kê cơ bản ngành Y tế*, 2019.

[5] P. M. Mbindyo, D. Blaauw, L. Gilson and M English, "Developing a tool to measure health worker motivation in district hospitals in Kenya", *BioMed Central*, Vol. 7, No. 40, 2009. DOI:10.1186/1478-4491-7-40.

[6] A. Yagya, Y. Pokharel,...and G. Pokharel, "Health workers' motivation to work in a COVID-19 designated hospital during COVID-19 pandemic", *Nepal Journal of Multidisciplinary Research*, Vol. 4, No. 3, 2021. DOI: 10.3126/njmr.v4i3.42897.

[7] V. Soukvilay, "Động lực làm việc của cán bộ y tế tại bệnh viện đa khoa tỉnh Bolikhamxay, Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào năm 2020 và một số yếu tố liên quan", Luận văn thạc sĩ Y tế công cộng, Trường Đại học Y tế công cộng, Hà Nội, 2021.

[8] N. V. Biên, "Động lực làm việc của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại Trung tâm Y tế huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước năm 2023", Luận

văn chuyên khoa cấp II Tổ chức và quản lý y tế, Trường Đại học Y tế công cộng, Hà Nội, 2023.

[9] Đ. T. H. Hà, "Động lực làm việc của NVYT và một số yếu tố ảnh hưởng tại Trung tâm Y tế thành phố Đồng Hới, tỉnh Quảng Bình năm 2022", Luận văn thạc sĩ Y tế công cộng, Trường Đại học Y tế công cộng, Hà Nội, 2022.

[10] N. V. Quý, T. T. Lý, N. A. Quang và Đ. V. Dũng, "Động lực làm việc của nhân viên y tế tại Trung tâm Y tế Quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội năm 2022", *Vietnam Journal of Community Medicine*, Vol. 64, No. 2, pp. 113-120, 2023.

[11] L. X. Lập, P. H. Diệp, Đ. V. Dũng và T.T. Lý, "Động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Nội tiết Trung ương năm 2022", *Vietnam Journal of Community Medicine*, Vol. 64, No. 2, pp. 136-144, 2023.

[12] P. Q. Hùng, Đ. Q. Vinh và N. L. Long, "Đánh giá động lực làm việc của điều dưỡng tại Bệnh viện tỉnh Attapeu, Lào năm 2020", *Tạp chí Y học Việt Nam*, Tập 531, Số 1, 2023.

The working motivation of medical staff at commune health stations and some influencing factors in Dong Thap province in 2024

To Hoang Thit, Le Quang Tri, Phan Thanh Hoa and Nguyen Quang Vinh

ABSTRACT

The working motivation is the desire and willingness of employees to increase efforts towards achieving organizational goals. At the commune health stations, the working motivation of medical staff greatly affects the quality of people's health care. The study was conducted to describe the working motivation and analyzed some factors affecting the working motivation of medical staff at commune health stations in Dong Thap province in 2024. A cross-sectional study performed on all 423 medical staffs at commune health stations in Dong Thap province. A previously developed and validated instrument gathering information regarding medical staff's working motivation was used. The results show that the percentage of medical staff who are motivated to work is relatively high (65.7%), while 34.3% of medical staff are not motivated to work. The percentage of medical staff with high work motivation is a factor of time compliance and participation, a factor of dedication and a factor of commitment to the organization. The results of in-depth interviews show that the issues of salary, rewards and training to improve professional qualifications greatly affect the working motivation of medical staff.

Keywords: working motivation, medical staff, commune health station

Received: 03/11/2024

Revised: 22/11/2024

Accepted for publication: 22/11/2024