

WORKING MOTIVATION AND SOME RELATED FACTORS OF PREVENTIVE HEALTH STAFF IN LAI CHAU PROVINCE 2024

Nguyen Xuan Manh¹, Nguyen Ngoc Nghia^{2*}, Pham Van Cuong³, Tran Huy Duy⁴, Dang Ngoc Tuyen³

¹Lai Chau provincial Center for disease control

²University of Medicine and Pharmacy - Viet Nam National University Ha Noi

³Buu Dien Hospital Ha Noi, ⁴Logistics College 1 - General department of Logistics

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Received: 14/8/2024 Revised: 17/11/2024 Published: 19/11/2024	Work motivation is an important factor that helps health workers complete their work more effectively. The study aims to describe work motivation and identify some factors associated to work motivation of health workers in the preventive sector in Lai Chau province, which will help health units have the best solutions and policies for health workers. A cross-sectional study design was used, collecting data through direct interviews with 352 health workers in May 2024. The results showed that 61.6% of the study participants were female, 38.4% were male. The percentages of pharmacists, physicians, nurses, doctors, and public health workers who were motivated to work were 92.3%, 83.9%, 75.5%, 72.8%, and 71.1%, respectively. The percentage of preventive health workers in Lai Chau province who have work motivation was still low, accounting for only 76.4%. There was no statistically significant association between gender and work motivation. There was a statistically significant association between the job position of pharmacist, average monthly income, satisfaction with working conditions and environment and work motivation of health workers ($p < 0.05$).

KEYWORDS

Health staff
Working motivation
Lai Chau province
Preventive health
Disease control

ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ KHỐI DỰ PHÒNG TỈNH LAI CHÂU NĂM 2024

Nguyễn Xuân Mạnh¹, Nguyễn Ngọc Nghĩa^{2*}, Phạm Văn Cường³, Trần Huy Duy⁴, Đặng Ngọc Tuyền³

¹Trung tâm Kiểm soát bệnh tật tỉnh Lai Châu, ²Trường Đại học Y Dược – ĐH Quốc gia Hà Nội,

³Bệnh viện Buu điện Hà Nội, ⁴Trường Cao đẳng Hậu cần 1

THÔNG TIN BÀI BÁO	TÓM TẮT
Ngày nhận bài: 14/8/2024 Ngày hoàn thiện: 17/11/2024 Ngày đăng: 19/11/2024	Động lực làm việc là yếu tố quan trọng giúp nhân viên y tế hoàn thành công việc hiệu quả hơn. Nghiên cứu nhằm mô tả động lực làm việc và xác định một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế khối dự phòng tại tỉnh Lai Châu, từ đó sẽ giúp cho đơn vị y tế có giải pháp và chính sách tốt nhất cho nhân viên y tế. Phương pháp nghiên cứu mô tả cắt ngang có phân tích thông qua phỏng vấn trực tiếp 352 nhân viên y tế trong tháng 5/2024 được sử dụng. Kết quả cho thấy, nữ giới tham gia nghiên cứu chiếm 61,6%, nam giới chiếm 38,4%. Dược sĩ có động lực làm việc chiếm 92,3%, y sĩ 83,9%, điều dưỡng 75,5%, bác sĩ 72,8% và y tế công cộng chiếm 71,1%. Tỷ lệ nhân viên y tế dự phòng tỉnh Lai Châu có động lực làm việc chiếm 76,4%. Không có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa giới tính và động lực làm việc. Có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa vị trí việc làm là dược sĩ, thu nhập bình quân hàng tháng, sự hài lòng với điều kiện, môi trường công tác với động lực làm việc của cán bộ y tế ($p < 0,05$).

TỪ KHÓA

Nhân viên y tế
Động lực làm việc
Tỉnh Lai Châu
Y tế dự phòng
Kiểm soát bệnh tật

DOI: <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.10938>

* Corresponding author. Email: nghiakhanh2016@gmail.com

1. Đặt vấn đề

Động lực làm việc của nhân viên y tế là yếu tố quan trọng thúc đẩy tích cực vượt qua khó khăn để hoàn thành tốt số lượng và chất lượng công việc. Động lực làm việc của nhân viên y tế dự phòng đóng vai trò then chốt trong công tác bảo vệ và chăm sóc sức khỏe cộng đồng [1]. Nghiên cứu của Nguyễn Văn Biên và cộng sự (2023), cho thấy tỷ lệ bác sỹ có động lực làm việc chung là 71,8%, tỷ lệ này trong nhóm cán bộ quản lý là 80% cao hơn nhóm nhân viên là 73,1% [1]. Theo Tổ chức Y tế Thế giới và nghiên cứu của Peters DH và cộng sự (2010) cho thấy động lực làm việc của nhân viên y tế dự phòng chiếm hơn 60% [2]. Một số yếu tố chính liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế là sự đầy đủ của thiết bị y tế, thuốc men, vật tư, an ninh tại nơi làm việc, đào tạo và sự hài lòng trong công việc. Ngoài ra, áp lực công việc hàng ngày và chất lượng cuộc sống của cán bộ y tế chưa đảm bảo cũng ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ y tế [2]. Theo nghiên cứu của Eniyew Tegegne năm 2024 tại Bệnh viện Debre Markos, Bang Amhara, Ethiopia kết quả động lực làm việc của nhân viên y tế tại đây thấp chiếm 20,4% [3]. Nghiên cứu của Poonam Jaiswal năm 2014, tại một bệnh viện của Đại học New Delhi, Ấn Độ cho thấy có 70% nhân viên hỗ trợ, 62% y tá, 56% bác sỹ và kỹ thuật viên có động lực làm việc tốt [4]. Nghiên cứu của Đào Văn Dũng và cộng sự (2022) tại Hà Nội cho kết quả là 76,8% nhân viên y tế có động lực làm việc cao [5]. Nghiên cứu của R. Pandey, S. Goel, V. Koushal (2018) đã cho thấy đặc điểm nhân khẩu xã hội và đặc điểm công việc của nhân viên y tế có mối liên quan đáng kể với các thuộc tính của động lực làm việc [6]. Nghiên cứu của Nguyễn Trường Sơn và cộng sự (2023) có đến 59,7% nhân viên y tế đồng ý chi trả lương và phúc lợi đúng thời hạn [7]. Lai Châu là một tỉnh miền núi, vùng sâu vùng xa của cả nước, điều kiện công tác và đời sống của nhân viên y tế còn nhiều hạn chế, khó khăn đã ảnh hưởng đến động lực làm việc và ảnh hưởng đến chất lượng công việc. Để trả lời cho câu hỏi về động lực làm việc và mối liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế dự phòng tỉnh Lai Châu như thế nào? Chúng tôi tiến hành nghiên cứu đề tài với mục tiêu: Mô tả động lực làm việc và xác định một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế khối dự phòng tại tỉnh Lai Châu năm 2024.

2. Đối tượng và phương pháp nghiên cứu

2.1. Đối tượng nghiên cứu

* Nhân viên y tế hiện đang công tác tại các đơn vị dự phòng tuyến huyện, thành phố và tuyến tỉnh thuộc tỉnh Lai Châu.

- Tiêu chuẩn lựa chọn: Là nhân viên y tế hiện đang công tác tại các trung tâm y tế huyện, thị xã, thành phố và trung tâm Kiểm soát bệnh tật tỉnh Lai Châu từ 01 năm trở lên.

- Tiêu chuẩn loại trừ: Nhân viên y tế vắng mặt hoặc bị ốm tại thời điểm tiến hành nghiên cứu. Nhân viên y tế bị hạn chế khả năng giao tiếp hoặc không đồng ý tham gia.

2.2. Thời gian và địa điểm nghiên cứu

- Thời gian nghiên cứu: Từ tháng 01/2024 đến tháng 7/2024.

- Địa điểm nghiên cứu: Tại các trung tâm y tế tuyến huyện, thành phố, Trung tâm Kiểm soát bệnh tật tỉnh Lai Châu.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

- Thiết kế nghiên cứu: Mô tả cắt ngang tại thời điểm tháng 5 năm 2024.

- Cỡ mẫu: Lựa chọn cỡ mẫu toàn thể theo tiêu chuẩn đã qui định.

- Kỹ thuật chọn mẫu: Nhóm nghiên cứu tiến hành chọn tất cả nhân viên y tế dự phòng đang công tác tại các trung tâm y tế tuyến huyện, thành phố và Trung tâm Kiểm soát bệnh tật tỉnh Lai Châu. Theo thống kê thực tế, nhân viên y tế tại các đơn vị này là 352 người. Như vậy cỡ mẫu cho nghiên cứu là 352 nhân viên y tế.

2.4. Biến số nghiên cứu

- Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu theo giới tính, trình độ chuyên môn.
- Tỷ lệ mức độ động lực làm việc chung của nhân viên y tế.
- Một số yếu tố liên quan giữa động lực làm việc và giới tính (nam và nữ); Vị trí việc làm (Bác sĩ, điều dưỡng, y tế công cộng, dược, y sĩ); Thu nhập bình quân tháng (Dưới 8 triệu, 8-12 triệu, trên 12 triệu); sự hài lòng về điều kiện và môi trường làm việc (Hài lòng và không hài lòng).

2.5. Tiêu chuẩn đánh giá

- Tiêu chuẩn đánh giá các ý kiến khi phỏng vấn cán bộ y tế được tính điểm theo thang điểm Likert. Đánh giá thái độ, nhận định của cán bộ y tế theo 5 sự lựa chọn khác nhau từ 1 đến 5 tương ứng với các 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).

- Bộ câu hỏi phỏng vấn về động lực làm việc gồm 50 câu và được chia làm 2 phần là động lực làm việc/sự hài lòng (24 câu) và các yếu tố ảnh hưởng (26 câu). Bộ câu hỏi dựa trên cơ sở lý thuyết về động lực làm việc và tham khảo nghiên cứu của Nguyễn Trường Sơn và cộng sự [7].

- Đối tượng chọn đáp án theo từng mức độ, chọn mức ≥ 4 điểm trở lên được tính là có động lực làm việc/hài lòng. Chọn mức < 4 điểm là không có động lực làm việc/không hài lòng. Đánh giá trên tổng số điểm các câu hỏi phỏng vấn thì đối tượng nào có tổng số điểm $\geq 75\%$ là có động lực làm việc/hài lòng. Nếu $< 75\%$ là không có động lực/không hài lòng.

2.6. Phương pháp thu thập thông tin

Phỏng vấn trực tiếp nhân viên y tế khối dự phòng theo bộ câu hỏi đã được soạn sẵn.

2.7. Phân tích và xử lý số liệu

Nhập số liệu bằng phần mềm thống kê Excel và phân tích xử lý bằng SPSS 26.0. Sử dụng test Chi bình phương (χ^2) hoặc kiểm định Fisher exact test nếu có tần số kỳ vọng nhỏ hơn 5, để kiểm định sự khác biệt giữa hai nhóm. Test t độc lập để so sánh giá trị trung bình giữa hai nhóm. Tính tỷ suất chênh OR (Odds Ratio) và khoảng tin cậy 95% để đánh giá mức độ liên quan giữa yếu tố với động lực làm việc của nhân viên y tế. Giá trị $p < 0,05$ có ý nghĩa thống kê. Sử dụng phép thống kê mô tả và suy luận.

2.8. Đạo đức nghiên cứu

Đề cương nghiên cứu đã được thông qua Hội đồng đạo đức Trường Đại học Thăng Long theo quyết định số 24021903/QĐ-ĐHTL ngày 19/02/2024 của Trường Đại học Thăng Long. Các đối tượng nghiên cứu được thông báo về mục tiêu nghiên cứu và phương pháp thu thập số liệu ở các đối tượng đồng ý tham gia vào nghiên cứu.

3. Kết quả và bàn luận

Qua nghiên cứu mô tả cắt ngang bằng phỏng vấn trực tiếp 352 nhân viên y tế khối dự phòng tỉnh Lai Châu, chúng tôi đưa ra một số kết quả và bàn luận như sau:

3.1. Tỷ lệ động lực làm việc của nhân viên y tế

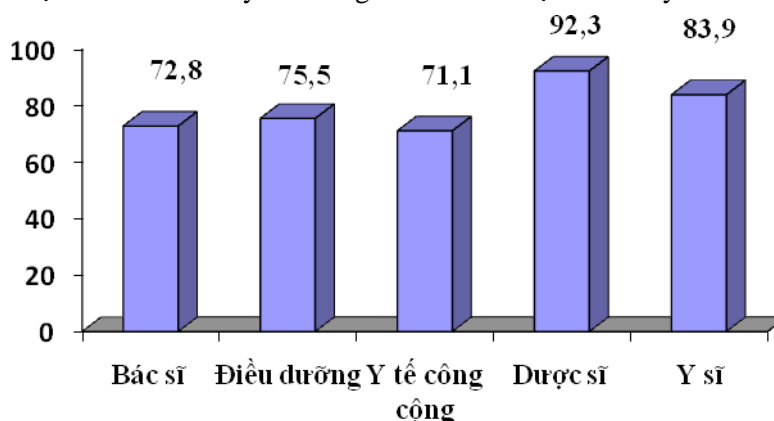
Phân bố đối tượng nghiên cứu theo giới tính và chức danh chuyên môn được mô tả tại bảng 1.

Bảng 1. Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu

	Thông tin	Số lượng	Tỷ lệ %
Giới tính	Nam	135	38,4
	Nữ	217	61,6
Chức danh chuyên môn	Bác sĩ	92	26,1
	Điều dưỡng/hộ sinh	147	41,8
	Y tế công cộng	38	10,8
	Dược sĩ	13	3,7
	Y sĩ	62	17,6

Đối tượng là nữ giới tham gia nghiên cứu chiếm 61,6% cao hơn nam giới 38,4%. Chức danh là điều dưỡng chiếm 41,8%, bác sĩ chiếm 26,1%, y sĩ chiếm 17,6% và dược sĩ chiếm 3,7%. Kết quả này tương đương với kết quả nghiên cứu của Đào Văn Dũng và cộng sự (2023) cho thấy tỷ lệ nữ giới tham gia nghiên cứu cao hơn nam giới (85,8% và 14,2%), tỷ lệ điều dưỡng cũng chiếm tỷ lệ cao hơn (49,3%) so với các chức danh khác [5].

Động lực làm việc của nhân viên y tế ở từng chức danh được trình bày ở biểu đồ hình 1.

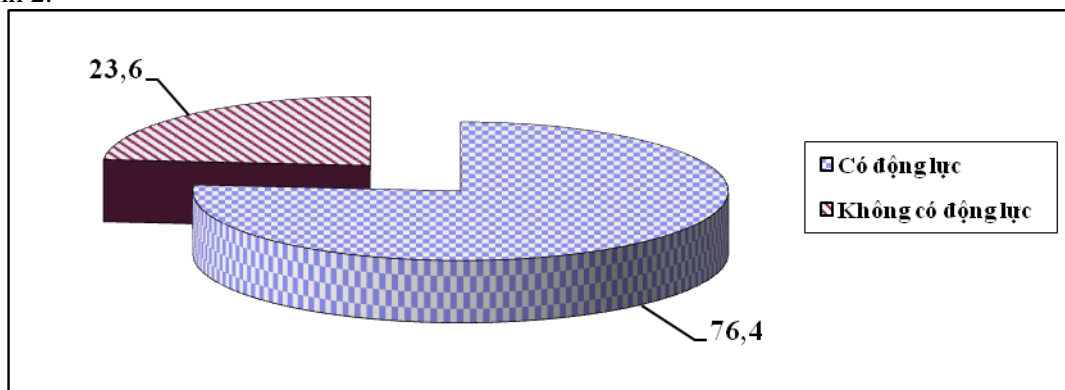


Hình 1. Động lực làm việc của nhân viên y tế (%)

Biểu đồ hình 1 cho thấy, dược sĩ có động lực làm việc chiếm tỷ lệ cao nhất 92,3%. Động lực làm việc của y sĩ là 83,9%. Nhân viên là y tế công cộng, bác sĩ, điều dưỡng có động lực làm việc từ 71,1% đến 75,5%. Động lực làm việc của bác sĩ trong nghiên cứu của chúng tôi thấp hơn so với nghiên cứu của Nguyễn Văn Biên và cộng sự (2023) là 81,5%; tuy nhiên, các nhân viên y tế khác có trình độ cao đẳng/trung cấp thì có động lực làm việc thấp hơn (63,1%) so với nghiên cứu của chúng tôi [1]. Qua phỏng vấn cho thấy dược sĩ ít có áp lực hơn so với bác sĩ, điều dưỡng hay y tế công cộng. Công việc của dược sĩ ít phải đi cơ sở, ít phải tiếp xúc với cộng đồng vì thế có sự thoải mái hơn và có động lực làm việc tốt hơn nhân viên y tế ngành y.

Qua nghiên cứu cũng cho thấy có nhiều yếu tố làm cho nhân viên y tế chưa có động lực làm việc như môi trường làm việc còn thiếu điều kiện, cơ sở vật chất, thu nhập thấp, áp lực công việc, thiếu nguồn kinh phí để hoạt động chuyên môn dẫn đến một số cán bộ chưa hăng say trong công việc [7].

Tỷ lệ chung về động lực làm việc của nhân viên y tế dự phòng Lai Châu được xác định ở biểu đồ hình 2.



Hình 2. Tỷ lệ chung về động lực làm việc của nhân viên y tế (%)

Tại biểu đồ hình 2 cho thấy động lực làm việc chung của nhân viên y tế, có động lực làm việc chiếm 76,4%, số nhân viên không có động lực làm việc chiếm 23,6%. Kết quả nghiên cứu này tương đương với kết quả nghiên cứu của Đào Văn Dũng và cộng sự (2023) cho thấy nhân viên y tế có động lực làm việc (cao) chiếm 76,8% và không có động lực làm việc (thấp) chiếm 23,2% [5]. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi cũng tương đương với nghiên cứu của Nguyễn Văn Biên và cộng sự (2023) cho thấy động lực làm việc chung của nhân viên y tế là 71,8%, không có động lực là 28,2%. Trung bình các yếu tố động lực của nhân viên y tế cho thấy “Yếu tố sự tận tâm” có điểm cao nhất là $4,13 \pm 0,41$ điểm, chiếm 72,5% [1]. Kết quả của chúng tôi cao hơn so với nghiên cứu của Nguyễn Trường Sơn (2023) tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang là 43,1% có động lực làm việc [7]. Nhân viên y tế có động lực làm việc trong nghiên cứu của E. Tegegne, Y. A. Deml, G. Yirdaw và cộng sự (2024) là 20,4% [3]. Động lực làm việc là yếu tố giúp cho tăng cường năng lực, sở trường của nhân viên y tế và giúp cho công việc hoàn thành hiệu quả hơn, đúng tiến độ và cũng làm cho đơn vị phát triển hơn [8].

3.2. Một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của cán bộ y tế

Mối liên quan giữa giới tính và động lực làm việc của nhân viên y tế được xác định ở bảng 2.

Bảng 2. Mối liên quan giữa giới tính với động lực làm việc

Yếu tố	Động lực	Không có động lực làm việc n (%)	Có động lực làm việc n (%)	OR, (95%CI)	p
Nam		30 (22,2)	105 (77,8)	0,9 (0,67-1,88)	0,63
Nữ		53(24,4)	164 (75,6)		
Cộng		83(23,6)	269 (76,4)		

Nhận xét: Kết quả tại bảng 2 cho thấy không có mối liên quan giữa giới tính và động lực làm việc. Nam và nữ đều có động lực làm việc tương đương nhau ($p>0,05$). Các nhân viên y tế cho rằng họ đều có áp lực trong công việc do đó đều tác động đến động lực làm việc của họ là như nhau. Theo nghiên cứu của Đào Văn Dũng và cộng sự (2022) cho rằng có mối liên quan giữa động lực làm việc với giới tính ($OR=2,13$, $p<0,05$) [5]. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi tương đương với kết quả nghiên cứu của Nguyễn Văn Biên và cộng sự (2023) cho rằng không có mối liên quan giữa động lực làm việc với giới tính và không có ý nghĩa thống kê với $p>0,05$ [1].

Mối liên quan giữa vị trí việc làm của các chức danh với động lực làm việc được mô tả ở bảng 3.

Bảng 3. Mối liên quan giữa vị trí việc làm với động lực làm việc

Vị trí	Động lực	Không có động lực làm việc n (%)	Có động lực làm việc n (%)	OR, (95%CI)	p
Bác sĩ		25 (27,2)	67 (72,8)	1 1,2, (0,42-2,68)	0,061
Điều dưỡng/hộ sinh		36 (24,5)	111 (75,5)		
Y tế công cộng		11 (28,9)	27 (71,1)	0,9, (0,84-1,93)	0,086
Dược		1 (7,7)	12 (92,3)	4,5, (2,07-6,58)	0,025
Y sĩ		10 (16,1)	52 (83,9)	1,9, (0,91-2,85)	0,074
Cộng		83 (23,6)	269 (76,4)		

Kết quả tại bảng 3 cho chúng ta thấy không có mối liên quan giữa các vị trí bác sĩ, điều dưỡng và y sĩ với động lực làm việc ($p>0,05$). Có mối liên quan giữa vị trí là dược sĩ với động lực làm việc, dược sĩ có động lực làm việc cao hơn bác sĩ 4,5 lần ($p<0,05$). Kết quả này tương đương với kết quả nghiên cứu của Đào Văn Dũng và cộng sự (2022) là không có mối liên quan giữa động lực làm việc với bác sĩ, điều dưỡng ($p=0,074$) [5]. Bảng kết quả này cho thấy không có động lực làm việc đối với bác sĩ, điều dưỡng và y sĩ còn chiếm tỷ lệ cao từ 16,1% đến 27,2%. Kết quả này tương đương với kết quả nghiên cứu của Nguyễn Văn Biên và cộng sự (2023) cho thấy không có mối liên quan giữa trình độ chuyên môn, vị trí việc làm với động lực làm việc của bác sĩ, điều dưỡng, với $p>0,05$ [1].

Mối liên quan giữa thu nhập bình quân tháng với động lực làm việc được xác định ở bảng 4.

Bảng 4. *Mối liên quan giữa thu nhập bình quân tháng với động lực làm việc*

Thu nhập	Động lực	Không có động lực làm việc n (%)	Có động lực làm việc n (%)	OR, (95%CI)	P
Dưới 8 triệu		32 (36,0)	57 (64,0)	1	
Từ 8-12 triệu		47 (20,1)	187 (79,9)	2,2, (2,18-4,92)	0,018
Trên 12 triệu		4 (13,8)	25 (86,2)	3,5, (3,04-7,09)	0,034
Cộng		83(23,6)	269 (76,4)		

Qua Bảng 4 cho thấy có mối liên quan giữa thu nhập bình quân tháng của cán bộ y tế với động lực làm việc. Cán bộ có thu nhập trên 12 triệu đồng/tháng có động lực làm việc gấp 3,5 lần so với cán bộ có thu nhập dưới 8 triệu đồng ($p < 0,05$). Kết quả nghiên cứu của chúng tôi tương đương với nghiên cứu của Trần Thị Lý và cộng sự (2023) cho thấy có mối liên quan giữa động lực làm việc với thu nhập hàng tháng của nhân viên y tế với $OR = 4,13$, $p = 0,001$ [8]. Yếu tố thu nhập là tiền lương là động lực quan trọng nhất và là đòn bẩy kích thích năng suất lao động và hiệu quả công tác của đội ngũ công chức, viên chức, người lao động tại các cơ sở y tế [8]. Kết quả này tương đương với kết quả nghiên cứu của Nguyễn Văn Biên và cộng sự cho rằng cán bộ y tế thu nhập trên 7 triệu đồng thì có động lực làm việc tăng gấp 2,67 lần với thu nhập dưới 7 triệu đồng ($p < 0,05$) [1].

Phân tích mối liên quan giữa sự hài lòng về điều kiện và môi trường công tác của nhân viên y tế với động lực làm việc được trình bày ở bảng 5.

Bảng 5. *Mối liên quan giữa sự hài lòng về điều kiện và môi trường công tác và động lực làm việc*

Yếu tố	Động lực	Không có động lực làm việc n (%)	Có động lực làm việc n (%)	OR, (95%CI)	p
Không hài lòng		54 (47,8)	59 (52,2)		
Có hài lòng		29 (12,1)	210 (87,9)	6,6 (3,87-11,32)	0,0012
Cộng		83(23,6)	269 (76,4)		

Số liệu tại bảng 5 cho thấy có mối liên quan giữa sự hài lòng về điều kiện, môi trường công tác với động lực làm việc. Những người có sự hài lòng thì có động lực làm việc cao gấp 6,6 lần so với những người không hài lòng ($p < 0,05$). Kết quả này tương đương với kết quả nghiên cứu của Nguyễn Văn Biên và cộng sự cho thấy có mối liên quan giữa động lực làm việc với sự hài lòng với điều kiện môi trường công tác, với $p < 0,05$ [1]. Như vậy, một số yếu tố trên có tác động rất lớn đến động lực làm việc của cán bộ y tế. Theo nghiên cứu của Dimitris Karaferris, Vassilis Aletras, Maria Raikou và cộng sự cho thấy động lực làm việc của nhân viên y tế có liên quan trực tiếp đến lợi ích, thu nhập và hoạt động chuyên môn [9]. Theo nghiên cứu của R. Pandey, S. Goel, V. Koushal (2018) đã nhấn mạnh tầm quan trọng của các yếu tố động lực khác nhau cần được xem xét khi xây dựng các chiến lược hành chính và hướng dẫn chính sách của các cơ quan chức năng đối với nhân viên y tế [6].

4. Kết luận và khuyến nghị

4.1. Kết luận

- Tỷ lệ nhân viên y tế khối dự phòng tỉnh Lai Châu có động lực làm việc chung chưa cao chiếm 76,4%. Trong số đó, động lực làm việc của bác sĩ chiếm 72,8%, điều dưỡng 75,5%, y tế công cộng 71,1%, dược sĩ 92,3%, y sĩ là 83,9%.

- Có mối liên quan giữa vị trí việc làm là dược sĩ với động lực làm việc ($p < 0,05$). Có mối liên quan giữa thu nhập bình quân hàng tháng, sự hài lòng với điều kiện, môi trường công tác với động lực làm việc của cán bộ y tế.

4.2. Khuyến nghị

Ngành Y tế tỉnh Lai Châu cần có những chương trình, chính sách thu hút, hỗ trợ, động viên khuyến khích nhân viên y tế khối dự phòng. Quan tâm và nâng cao mức thu nhập hàng tháng, tạo

môi trường làm việc tốt và sự hài lòng nhằm tăng cường hơn nữa động lực làm việc của nhân viên y tế khối dự phòng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1] V. B. Nguyen, N. Q. La, and X. B. Nguyen, "Work motivation of health staff and some factors related to in Bu Dang district health center, Binh Phuoc province 2023," (In Vietnamese), *Vietnam Medical Journal*, no. 2, 2023, doi: 10.51298/vmj.v533i2.7948.
- [2] D. H. Peters, S. Chakraborty, P. Mahapatra, and L. Steinhardt, "Job satisfaction and motivation of health workers in public and private sectors: cross-sectional analysis from two Indian states," *Human Resour Health*, vol. 8, p. 27, 2010.
- [3] E. Tegegne, Y. A. Deml, and G. Yirdaw, "Work motivation and factors associated with it among health professionals in Debre Markos Comprehensive Specialized Hospital," *Sci Rep.*, vol. 14, no. 1, p. 2381, 2024.
- [4] P. Jaiswal, A. K. Singhal, A. K. Gadpayle *et al.*, "Level of motivation amongst health personnel working in a tertiary care government hospital of new delhi, India," *Indian J Community Med.*, vol. 39, no. 4, pp. 235-240, 2014.
- [5] V. D. Dao, V. Q. Nguyen, A. Q. Nguyen, and T. L. Tran, "Analysis some factor related to work motivation of health staff in Hai Ba Trung health centre, Ha Noi city 2022," *Journal of Community Medicine*, vol. 65(CD2), 2023, doi: 10.52163/yhc.v65iCD2.1015.
- [6] R. Pandey, S. Goel, and V. Koushal, "Assessment of motivation levels and associated factors among the nursing staff of tertiary-level government hospitals," *Int J Health Plann Manage*, vol. 33, no. 3, pp. 721-732, 2018, doi: 10.1002/hpm.2526.
- [7] T. S. Nguyen and V. T. Ta, "Work motivation of Health staff in Tien Giang General hospital 2023 (In Vietnamese)," *Vietnam Medical Journal*, vol. 530, no. 2, 2023, doi: 10.51298/vmj.v530i2.6865.
- [8] T. L. Tran, T. A. Dang, T. N. Nguyen, and T.T. H. Nguyen, "Some factors related to work motivation of Doctors in National Lung hospital," *Journal of Community Medicine*, vol. 65, no. 1, pp. 220-227, 2023, doi: 10.52163/yhc.v65i1.903.
- [9] D. Karaferis, V. Aletras, and M. Raikou, "Factors influencing motivation and work engagement of healthcare professionals," *National labrary of Medicine*, vol. 34, no. 3, pp. 216-224, 2022.