

medicom

MEDICOM MEDICAL TECHNOLOGY

Công ty Cổ phần Công nghệ Y học **MEDICOM**



Công ty cổ phần công nghệ Y học Medicom được thành lập và điều hành bởi đội ngũ Bác sĩ, Kỹ sư có nhiều năm kinh nghiệm, giỏi về chuyên môn và được đào tạo bài bản trong và ngoài nước. Chúng tôi tin tưởng rằng sẽ đáp ứng những yêu cầu khắt khe nhất về chất lượng của sản phẩm & dịch vụ mà khách hàng đặt ra.

CÔNG NGHỆ MANG TÍNH NHÂN BẢN

24 Liễu Giai - Ba Đình - Hà Nội
Tel: 0243 832 5656 - Email: info@medicomgroup.vn
Website: <http://medicomgroup.vn>

Y HỌC
CỘNG ĐỒNG

Y HỌC CỘNG ĐỒNG

JOURNAL OF COMMUNITY MEDICINE

ISSN 2354-0613



TR40: NGHIÊN CỨU TỶ LỆ NHIỄM DEMODEX Ở NGƯỜI BỆNH ĐẾN KHÁM DA MẶT TẠI BỆNH VIỆN DA LIỄU ĐÀ NẴNG

TR94: THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI TRUNG TÂM Y TẾ HUYỆN LÂM THAO, PHÚ THỌ NĂM 2020

TR110: THỰC TRẠNG NHÂN LỰC CHUYÊN TRÁCH QUẢN LÝ SỬ DỤNG VÀ ĐẢM BẢO KỸ THUẬT THIẾT BỊ Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA CÔNG LẬP CÁC TỈNH

TR133: THỰC TRẠNG TUÂN THỦ VỆ SINH TAY THƯỜNG QUY CỦA ĐIỀU DƯỠNG VÀ HỘ SINH TẠI BỆNH VIỆN SẢN - NHI TRÀ VINH NĂM 2020 VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN

Tập 63 - Số 2 - 2021



Tập 63 - Số 2 - 2021



GS.TSKH. Phạm Thanh Kỳ
GS.TS. Đỗ Tất Cường
GS.TS. Đào Văn Dũng
GS.TS. Đặng Tuấn Đạt
GS.TS. Phạm Ngọc Đính
GS.TS. Phạm Văn Thức
PGS.TS. Hoàng Năng Trọng
GS.TS. Lê Gia Vinh

Lê Bách Quang

Trần Quốc Thắng

Phạm Ngọc Châu

Nguyễn Văn Ba

Nguyễn Xuân Bái

Nguyễn Ngọc Châu

Vũ Bình Dương

Phạm Văn Dũng

Nguyễn Sinh Hiền

Nguyễn Đức Hòa

Trần Văn Hưởng

Thái Doãn Kỳ

Nguyễn Văn Lành

Đặng Đức Nhu

Hoàng Cao Sạ

Đình Ngọc Sỹ

Lê Đình Thanh

Võ Văn Thanh

Ngô Văn Toàn

Nguyễn Lĩnh Toàn

Nguyễn Anh Tuấn

Nguyễn Văn Chuyên

Ngô Thị Tâm

Đào Thị Mai Hương

Trần Thị Bích Hạnh

Nguyễn Thị Thúy

Lương Đình Khánh

24 Liễu Giai - Cống Vị - Ba Đình - Hà Nội

Tel: 84-24 3762 1898

Web: skcd.vn - yhoccongdong.vn

Email: tapchihcd@gmail.com

GPXB: số 229/GP-BTTTT

Cấp ngày: 19/6/2013

Công ty TNHH In Tân Huệ Hoa

Giá: 60.000 đồng

MỤC LỤC

Nghiên cứu đặc điểm mô bệnh học và ứng dụng hóa mô miễn dịch phân loại u lympho ác tính không Hodgkin tại Bệnh viện quân Y 103

3

Nguyễn Khắc Tuyến, Trần Ngọc Dũng

Thực trạng sử dụng thuốc điều trị gút trên bệnh nhân nội trú

10

Đặng Quang Phúc, Đỗ Văn Mãi, Hoàng Đức Thái, Bùi Đặng Minh Trí

Sự tuân thủ điều trị và một số yếu tố liên quan đến tuân thủ điều trị viêm loét dạ dày-tá tràng

16

Bùi Đặng Phương Chi, Bùi Đặng Minh Trí, Hoàng Đức Thái,
Nguyễn Thị Như Huỳnh

Một số yếu tố liên quan đến sự tuân thủ điều trị của bệnh nhân đái tháo đường typ 2

22

Bùi Đặng Minh Trí, Lý Chí Thành, Nguyễn Hoàng Trung

Tuân thủ điều trị của bệnh nhân tăng huyết áp

28

Hoàng Đức Thái, Bùi Đặng Minh Trí, Bùi Tùng Hiệp, Huỳnh Thị Thúy Quyên

Một số yếu tố liên quan đến mức độ tuân thủ điều trị bệnh Basedow trên bệnh nhân ngoại trú

34

Nguyễn Thế Hải, Đỗ Văn Mãi, Bùi Đặng Phương Chi, Bùi Đặng Minh Trí

Nghiên cứu tỷ lệ nhiễm Demodex ở người bệnh đến khám da mặt tại Bệnh viện Da liễu Đà Nẵng

40

Lê Xuân Vinh, Nguyễn Văn Minh, Phan Cẩm Ly

Hiệu quả điều trị thuốc tăng huyết áp ở bệnh nhân suy thận giai đoạn IV

46

Phan Hùng Duy Hậu, Bùi Đặng Minh Trí, Nguyễn Hữu Bền

Sự phù hợp trong sử dụng thuốc điều trị bệnh tay chân miệng

51

Bùi Đặng Lan Hương, Bùi Đặng Phương Chi, Trần Thị Kiều Trinh

Thực trạng sử dụng thuốc tăng huyết áp cho bệnh nhân điều trị ngoại trú

58

Bùi Tùng Hiệp, Nguyễn Thị Xuân Hoàng, Đỗ Văn Mãi, Nguyễn Đức Lộc

Thực trạng dùng thuốc giảm đau sau phẫu thuật

65

Trần Nhật Anh, Đỗ Văn Mãi, Bùi Tùng Hiệp, Bùi Đặng Minh Trí

Thực trạng và những yếu tố ảnh hưởng tới tình trạng suy dinh dưỡng nhẹ cân của trẻ dưới 5 tuổi tại 14 thôn khó khăn thuộc huyện Đơn Dương, tỉnh Lâm Đồng năm 2019

71

Trần Thị Hải, Ngô Thanh Thảo

Thực trạng kê đơn thuốc điều trị ngoại trú sản phụ khoa

76

Trần Cao Trí, Đỗ Văn Mãi, Bùi Đặng Lan Hương, Bùi Đặng Minh Trí

Tính hợp lý trong việc kê đơn thuốc điều trị tăng huyết áp cho bệnh nhân ngoại trú

82

Bùi Đặng Phương Chi, Bùi Tùng Hiệp, Nguyễn Thị Xuân Hoàng

Thực trạng công tác quản lý hành nghề y được tư nhân tại thành phố Móng Cái, tỉnh Quảng Ninh năm 2020

88

Triệu Thị Thanh Thúy; Đào Xuân Vinh

Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại Trung tâm y tế huyện Lâm Thao, Phú Thọ năm 2020

94

Nguyễn Thị Thu Hương, Đào Văn Dũng, Phan Quốc Hưng, Lê Việt Cường

Thực trạng nhân lực y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Y dược cổ truyền và Phục hồi chức năng tỉnh Phú Thọ, giai đoạn 2017 - 2019

99

Đào Đình Quang, Phùng Văn Tân, Trần Thị Nhị Hà, Lã Ngọc Quang

Thực trạng kiến thức, thực hành về làm mẹ an toàn của nhân viên y tế tại cơ sở y tế công trên địa bàn tỉnh Ninh Bình năm 2019	104
Phạm Văn Dậu, Phạm Cẩm Kỳ, Bùi Thị Hương	
Thực trạng nhân lực chuyên trách quản lý sử dụng và đảm bảo kỹ thuật thiết bị y tế tại bệnh viện đa khoa công lập các tuyến	110
Nguyễn Thị Minh Hiếu, Mai Xuân Thu, Khương Anh Tuấn	
Thực trạng đào tạo liên tục cho điều dưỡng lâm sàng khối nội tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Phú Thọ từ năm 2016-2021	115
Nguyễn Thị Nga, Bùi Thị Thu Hà, Lê Thị Yến	
Kiến thức, thái độ và thực hành rửa tay thường quy của điều dưỡng viên tại Bệnh viện Nhi Thái Bình năm 2020	121
Trần Thái Phúc, Tăng Thị Hảo	
Thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng tuân thủ vệ sinh tay thường quy của điều dưỡng tại các khoa Lâm sàng ngoại khoa của Bệnh viện Nhân dân Gia Định năm 2019	127
Nguyễn Thị Hường, Tiêu Chí Đức, Lê Thị Thanh Hương	
Thực trạng tuân thủ vệ sinh tay thường quy của điều dưỡng và hộ sinh tại Bệnh viện Sản - Nhi Trà Vinh năm 2020 và một số yếu tố liên quan	133
Nguyễn Phương Nam; Lê Thị Thanh Hương	
Thực trạng công tác quản lý chất thải rắn y tế tại Bệnh viện đa khoa huyện Krông Bông tỉnh Đắk Lắk năm 2019	139
Nguyễn Quỳnh Anh, Lê Văn Trung, Lê Thị Thanh Hương	
Thực trạng phân loại chất thải rắn y tế tại Bệnh viện quận Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh năm 2019	145
Phan Thị Thu Trang, Võ Văn Hải, Lê Thị Thanh Hương	

THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI TRUNG TÂM Y TẾ HUYỆN LÂM THAO, PHÚ THỌ NĂM 2020

Nguyễn Thị Thu Hương¹, Đào Văn Dũng², Phan Quốc Hưng¹, Lê Việt Cường³

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại Trung tâm Y tế huyện Lâm Thao, Phú Thọ năm 2020”

Đối tượng và phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả cắt ngang, kết hợp nghiên cứu định tính và định lượng được thực hiện trên 162 nhân viên y tế tại Trung tâm Y tế huyện Lâm Thao từ tháng 01-5/2020 mô tả thực trạng nguồn nhân lực, xác định động lực và một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại địa bàn nghiên cứu.

Kết quả nghiên cứu: Thực trạng nguồn nhân lực tại Trung tâm Y tế huyện Lâm Thao; Yếu tố động lực chung 49% coi là động lực, không coi là động lực là 51%. Yếu tố mối quan hệ đồng nghiệp chiếm tỷ lệ cao nhất 80% coi là động lực; Thấp nhất là yếu tố điều kiện làm việc 24% coi là động lực; Yếu tố lương 34% coi là yếu tố động lực; Yếu tố người quản lý trực tiếp 54% coi là động lực; Yếu tố các khoản phúc lợi 45% coi là động lực; Yếu tố cơ chế khen thưởng phi vật chất; Yếu tố các khoản phúc lợi 36% coi là động lực; Yếu tố môi trường làm việc 27% coi là động lực; Yếu tố bản chất công việc 79% coi là động lực; Yếu tố trao đổi thông tin nội bộ 71% coi là động lực.

Kết luận: Thực trạng nguồn nhân lực tại Trung tâm Y tế hiện còn thiếu so với TT08; Một số yếu tố ảnh hưởng mạnh đến động lực chung của nhân viên y tế tại Trung tâm Y tế huyện Lâm Thao có: 3 yếu tố về xã hội và nhân khẩu/nghề nghiệp: nhóm tuổi, thời gian công tác và thu nhập chính trong gia đình; 06 yếu tố về động lực làm việc: Yếu tố lương, yếu tố người quản lý, yếu tố khen thưởng phi vật chất, yếu tố môi trường làm việc, yếu tố bản chất công việc và yếu tố trao đổi thông tin nội bộ có mối liên

quan đến động lực làm việc chung của nhân viên y tế. Có ý nghĩa thống kê $P < 0,05$.

Từ khóa: Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố liên quan, Trung tâm y tế, Lâm Thao, Bệnh viện.

SUMMARY

SITUATION OF HUMAN RESOURCES AND SOME FACTORS RELATED TO WORKING MOTIVATION OF THE HEALTH STAFF AT THE HEALTH CENTER LAM THAO DISTRICT, PHU THO PROVINCE, 2020

Objective: The current situation of human resources and some factors related to the work motivation of health workers at Lamthao District health Center, Phutho province by 2020 ”

Object and research method: Cross-sectional descriptive study, combining qualitative and quantitative research was carried out on 162 health staff at Lam Thao District health Center from January to May 2020 to describe the current situation of human resources, to determine the motivation and some factors related to the work motivation of health workers in the research area.

The research results showed current situation of human resources at Lam Thao District health Center; The overall motivational factor 49% considered motivation, not motivation was 51%. Factors relationship colleagues account for the highest percentage 80% considered the driving force; The lowest is the 24% working condition factor considered as the driving force; The salary factor of 34% is considered as the motivational factor; The factor that direct managers 54% considered motivating; Factor benefits 45% as the driving force; Factor of non-material reward mechanism Factor of benefits 36% is considered

1. Trung tâm Y tế huyện Lâm Thao

2. Trường đại học Thăng Long

3. Bệnh viện Trung ương Huế

» Ngày nhận bài: 25/10/2020 | » Ngày phản biện: 31/10/2020 | » Ngày duyệt đăng: 25/11/2020

as driving force; The working environment factor of 27% is considered the driving force; Factors nature of work 79% considered as motivation; Internal communication factor 71% considered the driving force.

Conclusion: The current situation of human resources at the Health Center is insufficient compared with Circular 08; Some factors that strongly influence the general motivation of health workers at the Lam Thao District Health Center include: 3 social and demographic / occupational factors: age group; working time and main income in family and 06 factors of work motivation: salary factor, manager factor, non-material reward factor, working environment factor, nature factor The job and internal communication factors are related to the health workers' general work motivation. P statistically significant <0.05.

Keywords: Current situation of human resources and some related factors, Medical center, Lam Thao, Hospital.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Việt Nam cũng đang phải đối mặt với nhiều vấn đề về nhân lực y tế, tình trạng thiếu hụt cả về chất lượng và số lượng; sự phân bố nhân lực không đồng đều giữa các vùng miền, các tuyến trong một địa phương; nguồn nhân lực y tế đang có sự dịch chuyển một chiều theo hướng từ tuyến dưới lên tuyến trên, từ nông thôn ra thành thị. Hơn nữa hệ thống y tế tư nhân phát triển cũng thu hút một lực lượng nhân lực khá lớn chuyển dịch từ khu vực công sang khu vực tư. Bên cạnh đó nhu cầu nhân lực y tế ngày càng tăng do phát triển dân số, phát triển kinh tế, mở rộng bảo hiểm y tế và phát triển hệ thống các cơ sở y tế địa phương, nhu cầu chăm sóc sức khỏe nói chung, khám chữa bệnh nói riêng của người dân ngày càng cao [32].

Để giúp các nhà quản lý có thêm thông tin tham

khảo nhằm duy trì và nâng cao động lực cho nhân viên y tế. Chúng tôi tiến hành nghiên cứu: **"Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại Trung tâm y tế huyện Lâm Thao, Phú Thọ năm 2020"**

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu mô tả cắt ngang, kết hợp nghiên cứu định tính và định lượng trên 162 nhân viên y tế hiện đang làm việc tại Trung tâm Y tế huyện Lâm Thao, thời gian từ 01/2020-05/2020.

Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu: tuổi, giới tính, tình trạng hôn nhân, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, thu nhập, chức vụ, loại công việc, loại lao động,.. là các biến nhị phân, liên tục, phân loại thứ bậc thu thập thông qua pháp vấn.

Thực trạng của đối tượng nghiên cứu: Phân theo chuyên môn, trình độ, độ tuổi, phân bố nguồn nhân lực theo TT08.

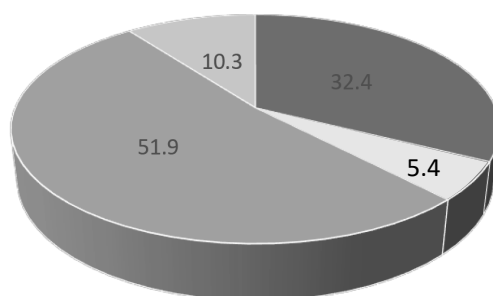
Đánh giá động lực làm việc của nhân viên y tế theo bộ công cụ thang đo từ 1-5 điểm có 9 yếu tố: Yếu tố lương; Yếu tố về người quản lý trực tiếp; Yếu tố các khoản phụ cấp; Yếu tố về khen thưởng phi vật chất; Yếu tố môi trường làm việc; Yếu tố về mối quan hệ với đồng nghiệp; Yếu tố về bản chất công việc; Yếu tố về trao đổi thông tin nội bộ; Yếu tố về điều kiện làm việc, thu thập bằng phiếu điều tra. Sự hài lòng của nhân viên y tế được đánh giá dựa trên 9 yếu tố, 37 tiểu mục, đánh giá từ 1 đến 5 tương ứng với 5 mức độ.

III. KẾT QUẢ VÀ BÀN LUẬN

3.1. Thực trạng nguồn nhân lực lại Trung tâm y tế huyện Lâm Thao

Phân loại theo chuyên môn

Biểu đồ 3.1: Phân loại theo chuyên môn



■ Bác sĩ ■ Dược sĩ ■ Chuyên môn y ■ Khác

Bác sĩ 60 người chiếm 32,4%, trong đó có 02 bác sĩ chuyên khoa cấp II; 11 bác sĩ chuyên khoa cấp I, còn lại 47 bác sĩ đa khoa. Dược sĩ 10 người chiếm 5,4% (6 cao đẳng và đại học, 4 trung cấp). Cán bộ chuyên môn y 96 người chiếm 51,9% (15 y sĩ, 14 kỹ thuật viên, 60 điều dưỡng viên, 7 hộ sinh). Chuyên ngành khác: 19 người chiếm 10,3%.

Phân loại theo trình độ

Trình độ sau đại học 15 người chiếm 8,1%, trình độ đại học 87 người chiếm 47%, trình độ cao đẳng 32 người chiếm 17,3%, trình độ trung cấp 51 người chiếm 27,6%.

Phân loại theo độ tuổi

Dưới 30 tuổi 42%; từ 31-39 tuổi 27,8 %; từ 40-49 tuổi 27,8%; từ 50 tuổi trở lên 7,4%.

3.2. Động lực và một số yếu tố liên quan động lực làm việc của NVYT TTYT huyện Lâm Thao

3.2.1. Đặc điểm của đối tượng nghiên cứu

162 đối tượng tham gia nghiên cứu 48,1% nữ, 51,9% nam. Tuổi trung bình là 33,4 tuổi. Trình độ học vấn trung cấp 34%, cao đẳng và đại học trở lên 66%. Trung cấp chuyên ngành Y, Dược 55,6%, bác sĩ, chuyên khoa cấp I, chuyên khoa cấp II chiếm 37,0%, chuyên ngành khác 7,4%. Quản lý 13,6%, nhân viên 86,4%. Thời gian công tác dưới 15 năm chiếm 70,4%, trên 15 năm là 29,6%. Tiền lương/tháng thấp nhất là 4.300.000VNĐ, cao nhất là 11.200.000VNĐ, trung bình thu nhập là 6.000.000VNĐ.

Yếu tố tiền lương

Lương được trả xứng đáng với khối lượng công việc điểm trung bình 2,75 điểm; mức độ tăng lương và tần suất tăng lương 3,00 điểm; trả lương xứng đáng với năng lực của nhân viên 2,97 điểm; cơ hội tăng lương 3,66 điểm; chế độ phụ cấp đặc thù công việc 3,23 điểm. 34% nhân viên coi là động lực, 66% nhân viên không coi là động lực

Yếu tố về người quản lý trực tiếp và động lực làm việc của nhân viên y tế

Mục năng lực của người quản lý điểm trung bình 3,69 điểm; cách đối xử công bằng của người quản lý 3,70 điểm; sự quan tâm của người quản lý đến nhân viên 3,23 điểm; quý trọng người quản lý 3,84 điểm; sự phản hồi thông tin của người quản lý cho nhân viên 2,84 điểm. 54% nhân viên coi là động lực, 46% nhân viên y tế không coi là động lực.

Yếu tố các khoản phụ cấp và động lực làm việc của nhân viên y tế

Thấp nhất là mục phúc lợi tương đương với cơ quan khác 2,66 điểm; hưởng đầy đủ phúc lợi 2,81 điểm; cao nhất là thỏa mãn với phúc lợi nhận được 2,86 điểm; phúc lợi công bằng với mọi người 2,82 điểm. 36% nhân viên y

tế coi là động lực, 64% nhân viên không coi là động lực.

Yếu tố về khen thưởng phi vật chất và động lực làm việc của nhân viên y tế

Điểm trung bình thấp nhất là sự ghi nhận động viên của cơ quan với 2,70 điểm sự hài lòng về cơ chế khen thưởng và nỗ lực của bản thân 2,72 điểm, cao nhất là công việc được đánh giá cao 3,38 điểm; sự thỏa mãn với cơ chế khen thưởng phi vật chất điểm trung bình 3,28 điểm. 34% nhân viên y tế coi là động lực làm việc, 66% nhân viên y tế không coi là động lực.

Yếu tố về môi trường làm việc và động lực làm việc của nhân viên y tế

Tiểu mục những cách làm việc tại cơ quan 2,68 điểm; công việc sổ sách giấy tờ 2,79 điểm; sự quá tải của công việc 2,80 điểm; những nguyên tắc và thủ tục hành chính 2,94 điểm. 27% nhân viên y tế coi động lực; không coi là động lực chiếm 73%.

Yếu tố về mối quan hệ với đồng nghiệp và động lực làm việc của nhân viên y tế

Tiểu mục những bất đồng và cạnh tranh tại nơi làm việc 3,40 điểm; thích thú được làm việc cùng đồng nghiệp 3,41 điểm; trình độ của đồng nghiệp 3,42 điểm; sự yêu mến, quý trọng các đồng nghiệp 3,47 điểm. 80% nhân viên y tế coi là động lực; 20% không coi là động lực.

Yếu tố về bản chất công việc và động lực làm việc của nhân viên y tế

Thấp nhất mục yêu thích công việc của mình 3,14 điểm; cao nhất là tiểu mục sự thỏa mãn về công việc 3,45 điểm; sự thú vị của công việc tiểu mục sự yêu thích công việc của mình 3,40 điểm; sự thú vị của công việc 3,38 điểm. 79% nhân viên y tế coi là động lực; 21% nhân viên y tế không coi là động lực.

Yếu tố về trao đổi thông tin nội bộ và động lực làm việc của nhân viên y tế

Thấp nhất là tiểu mục mức độ thỏa mãn do không biết những việc đang diễn ra tại cơ quan điểm trung bình đạt 2,94 điểm; cao nhất việc giải thích yêu cầu công việc 4,22 điểm; sự rõ ràng của mục tiêu hoạt động cơ quan 2,99 điểm; quá trình trao đổi thông tin nội bộ 3,70 điểm. 71% nhân viên y tế coi là động lực, 29% không coi yếu tố là động lực.

Yếu tố về điều kiện làm việc và động lực làm việc của nhân viên y tế

Tiểu mục có điểm trung bình cao nhất là trang thiết bị chưa đầy đủ 3,13 điểm; thấp nhất là trang thiết bị an toàn 2,36 điểm; cơ sở vật chất đầy đủ 3,27 điểm. 24% nhân viên coi là động lực, 76% nhân viên y tế không coi là động lực.

Động lực chung của nhân viên y tế Trung tâm Y tế huyện Lâm Thao

Tỷ lệ nhân viên y tế có động lực làm việc 49%, không có động lực làm việc 51%.

3.2.2. Một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc

So sánh động lực làm việc của nhân viên y tế với các yếu tố xã hội và nhân khẩu/nghề nghiệp

Điểm trung bình nam nữ là 3,00 và 2,96; điểm trung bình từ 45 tuổi trở xuống và trên 45 tuổi lần lượt 2,96 và 3,06; điểm trung bình nhóm có trình độ trung cấp và trình độ cao đẳng, đại học là như nhau 2,98 điểm. Bác sỹ điểm trung bình thấp hơn với trình độ trung cấp điểm là 2,96 và 2,99; thời gian công tác >15 năm điểm trung bình cao hơn nhóm thâm niên công tác ≤15 năm điểm trung bình là 3,07 và 2,95; quản lý điểm trung bình cao hơn với 3,04 điểm nhân viên 2,96 điểm; người thu nhập chính trong gia đình có điểm trung bình cao hơn với 3,03 điểm nhóm không phải là thu nhập chính trong gia đình 2,96 điểm.

Mối liên quan giữa động lực làm việc của nhân viên y tế với một số yếu tố về xã hội và nhân khẩu/nghề nghiệp

3 yếu tố về xã hội và nhân khẩu/nghề nghiệp có giá trị dự đoán động lực làm việc chung đối với công việc của nhân viên y tế.

Những nhân viên y tế có độ tuổi dưới 45 có xác suất không có động lực làm việc chung cao gấp 2,13 lần so với nhóm trên 45 tuổi có ý nghĩa thống kê $p < 0,05$; người có thời gian công tác dưới 15 năm có xác suất không có động lực làm việc chung cao gấp 2,09 lần nhóm có thời gian công tác trên 15 năm $p = 0,03$ ($p < 0,05$). Người thu nhập chính trong gia đình ta thấy nhóm là người có thu nhập chính trong gia đình có xác suất động lực làm việc cao gấp 2,34 lần nhóm không phải là thu nhập chính trong gia đình $p = 0,00$ ($p < 0,05$). Phân tích hồi quy logistic: Yếu tố lương, yếu tố người quản lý, yếu tố khen thưởng phi vật chất, yếu tố môi trường làm việc, yếu tố bản chất công việc và yếu tố trao đổi thông tin nội bộ có mối liên quan đến động lực làm việc chung. Nhóm nhân viên y tế không coi yếu tố lương là động lực có xác suất không có động lực chung trong công việc gấp 18 lần với nhóm coi lương là động lực ($p < 0,001$). Nhóm nhân viên y tế không coi người quản lý trực tiếp là động lực có xác suất không có động lực làm việc chung cao gấp 9,95 lần nhóm coi người quản lý là động lực ($p < 0,05$). Nhân viên y tế không coi yếu tố môi trường làm việc là động lực làm việc xác suất không có động lực làm việc chung cao gấp 6,53 lần nhóm coi yếu tố môi trường làm việc là động lực ($p < 0,005$). Nhóm nhân

viên y tế không coi yếu tố bản chất công việc là động lực làm việc xác suất không có động lực làm việc chung cao gấp 37,2 lần so với nhóm coi yếu tố bản chất công việc là động lực ($p < 0,05$). Nhóm nhân viên y tế không coi yếu tố trao đổi thông tin nội bộ là động lực làm việc xác suất không có động lực làm việc chung trong công việc cao gấp 5,90 lần nhóm coi yếu tố trao đổi thông tin nội bộ là động lực ($p < 0,05$).

IV. KẾT LUẬN

1. Thực trạng nguồn nhân lực tại Trung tâm Y tế huyện Lâm Thao năm 2020

Tỷ lệ nhân viên bộ phận lâm sàng 68% (TT08 60-65%) cao hơn quy định; tỷ lệ nhân viên bộ phận cận lâm sàng và dược 16% đạt theo quy định (TT08 15-22%); tỷ lệ nhân viên bộ phận quản lý hành chính 16% không đạt theo quy định (TT08 18-20%). Cơ cấu chuyên môn theo TT08 thì tỷ lệ nhân lực của Trung tâm Y tế huyện Lâm Thao về cơ bản là thấp: Tỷ số bác sỹ/chức danh chuyên môn y tế khác 1/1,6 không đạt theo quy định (TT08 1/3-1/3,5); tỷ số dược sỹ đại học/bác sỹ 1/30 (1/8-1/1,5), ta thấy thiếu dược sỹ đại học; tỷ số dược sỹ đại học/ dược sỹ trung học 1/5 (1/2-1/2,5), ta thấy dược sỹ trung học cao hơn quy định. Việc bố trí nhân lực chưa phù hợp tại một số khoa, phòng, một số vị trí công việc không phù hợp với trình độ chuyên môn được đào tạo.

2. Động lực làm việc và một số yếu tố liên quan đến động lực làm của nhân viên y tế hiện đang công tác tại Trung tâm Y tế huyện Lâm Thao năm 2020

Tỷ lệ có động lực làm việc chung của nhân viên y tế đạt thấp (49%)

Có 3 yếu tố về xã hội và nhân khẩu/nghề nghiệp có giá trị dự đoán động lực làm việc chung đối với công việc của nhân viên y tế: nhóm tuổi; thời gian công tác và thu nhập chính trong gia đình.

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy 06 yếu tố về động lực làm việc: Yếu tố lương, yếu tố người quản lý, yếu tố khen thưởng phi vật chất, yếu tố môi trường làm việc, yếu tố bản chất công việc và yếu tố trao đổi thông tin nội bộ có mối liên quan đến động lực làm việc chung của nhân viên y tế.

Kiến nghị

Xây dựng cơ cấu tuyển dụng và phù hợp với cơ cấu chuyên môn hiện tại, sắp xếp lại một số vị trí cho hợp lý.

Xây dựng và áp dụng các công cụ quản lý nguồn nhân lực phù hợp với đặc điểm và bối cảnh của cơ quan để nâng cao động lực của nhân viên y tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Nội vụ (2019), *Nghị định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức*, Số 03/NĐHN-BNV.
2. Bộ Y tế và Bộ Nội vụ (2007), *Thông tư liên tịch số 08/2007/TTLT-BYT-BNV ngày 05 tháng 06 năm 2007: Hướng dẫn định mức biên chế sự nghiệp trong các cơ sở y tế nhà nước.*
3. Sở Y tế tỉnh Phú Thọ (2019), *Báo cáo kết quả thực hiện xây dựng và triển khai các nhiệm vụ công tác xã hội tại tỉnh Phú Thọ năm 2019*
4. Trần Thị Kim Dung (2009), *Quản trị nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội
5. Trung tâm Y tế huyện Lâm Thao (2019), *Báo cáo kết quả thực hiện xây dựng và triển khai các nhiệm vụ công tác xã hội tại TTYT huyện Lâm Thao năm 2019.*

