

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT**



TRẦN THỊ KIM PHƯỢNG

**CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC
CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG CẤP
HUYỆN VÀ XÃ TẠI TUY PHONG, TỈNH BÌNH THUẬN**

ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ

QUẢN TRỊ KINH DOANH

Bình Thuận, năm 2024

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT**



TRẦN THỊ KIM PHƯỢNG

**CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC
CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG CẤP
HUYỆN VÀ XÃ TẠI TUY PHONG, TỈNH BÌNH THUẬN**

CHUYÊN NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH

MÃ SỐ: 8340101

ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

**TS. HOÀNG THANH LIÊM
TS. LƯƠNG THỊ SAO BĂNG**

Bình Thuận, năm 2024

LỜI CAM ĐOAN

Tôi tên là: **TRẦN THỊ KIM PHƯỢNG**

Sinh ngày: 15 tháng 11 năm 1983

Quê quán: Phan Rí cửa huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận

Hiện đang làm việc tại Ban Pháp chế Hội đồng nhân dân huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

Là học viên cao học khóa MBA 9.1 của Trường Đại học Phan Thiết.

Mã số học viên: 2218340101019

Tên đề án: “*Các yếu tố tác động đến động lực làm việc của cán bộ, công chức cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận*”

Người hướng dẫn khoa học: **1. TS. HOÀNG THANH LIÊM**

2. TS. LƯƠNG THỊ SAO BĂNG

Tôi xin cam đoan đề án này là công trình nghiên cứu của riêng tôi dưới sự hướng dẫn của những người hướng dẫn khoa học, kết quả nghiên cứu là trung thực, trong đó không trùng lặp các nội dung đã được công bố mà tôi được biết hoặc các nội dung do người khác thực hiện ngoại trừ các trích dẫn được dẫn nguồn đầy đủ trong đề án.

Bình Thuận, ngày tháng 5 năm 2024

Tác giả thực hiện đề án

Trần Thị Kim Phượng

LỜI CẢM ƠN

Đề án tốt nghiệp được hoàn thành tại Trường Đại học Phan Thiết và trong quá trình thực hiện đề án tôi đã nhận được rất nhiều sự giúp đỡ để hoàn tất đề án, nhất là sự hướng dẫn của *TS. Hoàng Thanh Liêm* và *TS. Lương Thị Sao Băng*, quý Thầy, Cô đã tận tình hướng dẫn, truyền đạt kiến thức, kinh nghiệm cho tôi hoàn thành đề án tốt nghiệp này.

Xin gửi lời cảm ơn đến quý thầy, cô Trường Đại học Phan Thiết, những người đã truyền đạt kiến thức quý báu cho tôi trong thời gian học cao học vừa qua.

Sau cùng xin chân thành cảm ơn đến lãnh đạo địa phương, cán bộ, công chức người lao động các xã và huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận đã tạo điều kiện giúp đỡ tôi trong quá trình thảo luận và khảo sát thu thập dữ liệu để hoàn thành đề án này.

Trân trọng cảm ơn!

Bình Thuận, ngày tháng 5 năm 2024

Tác giả thực hiện đề án

Trần Thị Kim Phụng

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	iv
MỤC LỤC	v
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT	x
DANH MỤC BẢNG	xi
DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ, ĐỒ THỊ, SƠ ĐỒ, HÌNH ẢNH	xiii
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VỀ ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG CẤP HUYỆN VÀ XÃ	1
1. Đặt vấn đề:	1
2. Mục tiêu nghiên cứu	3
2.1. Mục tiêu tổng quát:	3
2.2. Mục tiêu cụ thể:	3
3. Câu hỏi nghiên cứu	3
4. Đối tượng nghiên cứu	4
5. Phạm vi nghiên cứu và đơn vị nghiên cứu	4
6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn	4
7. Kết cấu Đề án: Đề án được bố cục 5 chương, cụ thể như sau:	4
CHƯƠNG 2 CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU	6
2.1. Giới thiệu huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận	6
2.2. Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức huyện và xã	6
2.2.1. Số lượng cán bộ, công chức, người lao động cấp huyện 2021 - 2023	6
2.2.2. Số lượng cán bộ, công chức, người lao động không chuyên trách cấp xã giai đoạn 2021 - 2023	7
2.2.3. Chất lượng cán bộ, công chức huyện (bổ sung gáp)	10
2.2.4. Chất lượng cán bộ, công chức và người hoạt động không chuyên trách cấp xã	10
2.2.5. Độ tuổi cán bộ, công chức cấp huyện và xã	13

2.3. Thực trạng các yếu tố tác động đến ĐLLV của cán bộ, công chức, người lao động cấp huyện và xã tại Tuy Phong, Bình Thuận.....	15
2.3.1 <i>Thực trạng về thu nhập.</i>	15
2.3.2. <i>Thực trạng về Văn hoá công vụ</i>	15
2.3.3. <i>Thực trạng về quản trị hành chính công</i>	16
2.3.4. <i>Thực trạng về Môi trường làm việc:</i>	16
2.3.5. <i>Thực trạng về tác phong cách lãnh đạo</i>	16
2.3.6. <i>Thực trạng về Phúc lợi cơ quan</i>	17
2.3.7 <i>Thực trạng về Đào tạo phát triển</i>	17
2.4. Đánh giá chung.....	18
2.4.1. <i>Ưu điểm</i>	18
2.4.2 <i>Hạn chế, khó khăn</i>	19
2.4.3. <i>Nguyên nhân của những khó khăn, hạn chế</i>	20
2.5. Tổng quan tài liệu và cơ sở lý thuyết:.....	22
2.5.1. <i>Các khái niệm:</i>	22
2.5.1.1 Chính quyền địa phương	22
2.5.1.2 Đơn vị hành chính nhà nước cấp huyện	22
2.5.1.3 Đơn vị hành chính nhà nước cấp xã	22
2.5.1.4 Cán bộ công chức, cấp huyện.....	22
2.5.1.5 Công chức cấp huyện	23
2.5.1.6 Cán bộ, công chức xã:	23
2.5.1.8 Người lao động:.....	24
2.5.1.9 Quan điểm về động lực và tạo động làm việc:	24
2.6. Đặc điểm của động lực:	25
2.7. Tạo động lực làm việc của cán bộ, công chức:.....	26
2.8 Một số học thuyết về tạo động lực trong lao động	26
2.8.1. <i>Học thuyết hệ thống nhu cầu cấp bậc của Abraham Maslow (1943),...</i>	26
2.8.2. <i>Thuyết hai yếu tố của Frederick Herzberg (1959) theo F. Herzberg và các đồng nghiệp,</i>	27

2.8.3. Học thuyết công bằng của J. Stacy Adams.	28
2.9. Các yếu tố tác động đến động lực làm việc của người lao động	29
2.9.1. Nhóm yếu tố về cá nhân	29
2.9.1.1. Mục tiêu cá nhân trong phát triển nghề nghiệp	29
2.9.1.2. Nhu cầu, lợi ích cá nhân	30
2.9.2 Năng lực cá nhân	30
2.10. Các mô hình và công trình nghiên cứu trong và ngoài nước	34
2.10.1. Mô hình mười yếu tố tạo động lực của Kenneth S.Kovach (1987)	34
2.10.2. Công trình nghiên cứu của Simons và Enz (1995)	35
2.10.3. Nghiên cứu của Taguchi (2015),	36
2.10.4. Công trình nghiên cứu của Nguyễn Quyết Thắng và Nguyễn Anh Đức (2020)	36
2.10.6 Nghiên cứu của Nguyễn Thị Lý (2021)	37
2.11. Mô hình nghiên cứu đề xuất và các giả thuyết	38
2.11.1. Mô hình đề xuất	39
2.11.2. Các giả thuyết nghiên cứu	39
Tóm tắt chương 2	41
CHƯƠNG 3 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	42
3.1. Thiết kế nghiên cứu	42
3.1.1. Phương pháp chọn mẫu	42
3.1.2. Thiết kế bảng câu hỏi	42
3.1.3. Phương pháp khảo sát	43
3.2. Xây dựng thang đo	43
3.2.1. Thang đo nhân tố Thu nhập	47
3.2.2. Thang đo nhân tố Phúc lợi cơ quan	47
3.2.3. Thang đo nhân tố Quản trị hành chính công	47
3.2.4. Thang đo nhân tố tác phong lãnh đạo, quản lý	47
3.2.5. Thang đo Đào tạo và phát triển	48
3.2.6. Thang đo nhân tố Điều kiện làm việc	48

3.2.7. Thang đo nhân tố Văn hoá công vụ	48
3.3. Thực hiện nghiên cứu định lượng.....	48
3.3.1. Thu thập dữ liệu nghiên cứu định lượng.....	48
3.3.2. Đặc điểm của mẫu nghiên cứu.....	49
3.3.2.1. Mẫu dựa trên giới tính.....	49
3.3.2.2. Mẫu dựa trên nhóm tuổi	49
3.3.2.3. Mẫu dựa trên thâm niên làm việc	50
3.4. Các loại số liệu thu thập.....	50
3.5. Phương pháp phân tích dữ liệu	51
3.5.1. Nghiên cứu định tính.....	51
3.5.2. Nghiên cứu định lượng.....	51
3.5.3. Quy trình nghiên cứu	52
Tiểu kết Chương 3	53
CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU.....	54
4.1. Đánh giá thang đo	54
4.1.1. Cronbach's Alpha của thang đo yếu tố Thu nhập	55
4.1.2. Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố Phúc lợi.....	56
4.1.3 Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố Quản trị hành chính công.....	56
4.1.4 Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố tác phong lãnh đạo, quản lý ...	57
4.1.5 Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố Đào tạo và phát triển.....	57
4.1.6 Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố Môi trường làm việc	58
4.1.7 Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố Văn hoá công vụ	58
4.1.8 Cronbach's Alpha của thang đo Động lực làm việc CBCC, NLĐ.....	59
4.2. Phân tích nhân tố khám phá (EFA).....	59
4.2.1. Phân tích nhân tố khám phá (EFA) lần thứ nhất.....	60
4.2.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA lần cuối (lần thứ 6)	63
4.2.3 Kết luận phân tích nhân tố khám phá mô hình đo lường.....	66
4.3 Phân tích mô hình hồi quy tuyến tính đa biến	67
4.3.1. Phân tích mô hình lần 1	67

4.3.1.1. Mô hình	67
4.4. Kết quả đánh giá của CBCC, NLĐ về các biến quan sát	75
4.4.1. <i>Kết quả thống kê cảm nhận về từng nhân tố của CBCC, NLĐ cấp huyện và xã huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận</i>	75
4.5. Kiểm tra sự khác nhau về động lực làm việc của viên chức, nhân viên y tế nam và nữ	75
Tiểu kết Chương 4	78
CHƯƠNG 5: KẾT LUẬN	79
5.1. Kết quả nghiên cứu	79
5.2. Hàm ý quản trị	80
5.3. Hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo	83
TÀI LIỆU THAM KHẢO	84
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

Tên viết tắt	Tên đầy đủ
ANOVA	Analysis of variance (Phân tích phương sai)
BHYT	Bảo hiểm y tế
BHXH	Bảo hiểm xã hội
CQHCNN	Cơ quan Hành chính nhà nước
CBCC& NLĐ	Cán bộ, công chức và người lao động
ĐLLV	Động lực làm việc
NGTK	Niên giám thống kê
NQ/TW	Nghị quyết Trung ương Đảng
HĐND	Hội đồng nhân dân
KMO	Hệ số Kaiser - Mayer - Olkin
EFA	Exploratory factor analysis (Nhân tố khám phá)
UBND	Ủy ban nhân dân
VIF	Hệ số nhân tố phóng đại phương sai
PLXH	Phúc lợi xã hội
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
QĐ- UBND	Quyết định Ủy ban nhân dân
NQ/HĐND	Nghị quyết HĐND

DANH MỤC BẢNG

<i>Bảng 2.1 Số lượng cán bộ, công chức cấp huyện.....</i>	<i>6</i>
<i>Bảng 2.2: Số lượng cán bộ, công chức, NHĐKCT cấp xã.....</i>	<i>7</i>
<i>Bảng 2.3 Chức danh và số lượng cán bộ xã.....</i>	<i>8</i>
<i>Bảng 3. 1 Tình hình thu thập dữ liệu nghiên cứu định lượng.....</i>	<i>49</i>
<i>Bảng 3. 2: Thống kê mẫu về đặc điểm giới tính</i>	<i>49</i>
<i>Bảng 3. 3: Thống kê mẫu về đặc điểm nhóm tuổi.....</i>	<i>49</i>
<i>Bảng 3. 4: Thống kê mẫu về đặc điểm thâm niên công tác</i>	<i>50</i>
<i>Bảng 4. 1: Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố Thu nhập</i>	<i>55</i>
<i>Bảng 4. 2 Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố phúc lợi.....</i>	<i>56</i>
<i>Bảng 4. 3: Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố Quản trị hành chính công</i>	<i>56</i>
<i>Bảng 4. 4: Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố tác phong lãnh đạo, quản lý</i>	<i>57</i>
<i>Bảng 4. 5: Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố Đào tạo và phát triển.....</i>	<i>57</i>
<i>Bảng 4. 6: Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố Môi trường làm việc.....</i>	<i>58</i>
<i>Bảng 4. 7: Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố Văn hoá công vụ</i>	<i>58</i>
<i>Bảng 4. 8: Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố Động lực làm việc</i>	<i>59</i>
<i>Bảng 4. 9: Hệ số KMO và kiểm định Barlett các thành phần lần thứ nhất KMO and Bartlett's Test</i>	<i>60</i>
<i>Bảng 4. 10: Bảng phương sai trích lần thứ nhất</i>	<i>61</i>
<i>Bảng 4. 11: Kết quả phân tích nhân tố EFA lần thứ nhất</i>	<i>62</i>
<i>Bảng 4. 12: Hệ số KMO và kiểm định Barlett các thành phần lần cuối</i>	<i>63</i>
<i>Bảng 4. 13: Bảng phương sai trích lần cuối.....</i>	<i>64</i>
<i>Bảng 4. 14: Hệ số KMO và kiểm định Barlett biến phụ thuộc</i>	<i>65</i>
<i>Bảng 4. 15: Phương sai trích biến phụ thuộc</i>	<i>65</i>
<i>Bảng 4. 16: Ma trận tương quan giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập</i>	<i>71</i>
<i>Bảng 4. 17: Đánh giá mức độ phù hợp của mô hình hồi quy tuyến tính đa biến</i>	<i>72</i>

<i>Bảng 4. 18: Phân tích phương sai ANOVA.....</i>	<i>72</i>
<i>Bảng 4. 19: Các thông số thống kê trong mô hình hồi quy bằng phương pháp Enter.....</i>	<i>73</i>
<i>Bảng 4. 20: Vị trí mức độ quan trọng của các nhân tố theo mức độ giảm dần</i>	<i>74</i>
<i>Bảng 4. 21: Kết quả mức độ đánh giá về từng nhân tố</i>	<i>75</i>
<i>Bảng 4. 22: Kiểm định có sự khác nhau về mức độ cảm nhận giữa 2 nhóm nam và nữ.....</i>	<i>76</i>
<i>Bảng 4. 23: Bảng so sánh giá trị trung bình về mức độ cảm nhận giữa 2 nhóm nam và nữ.....</i>	<i>77</i>
<i>Bảng 5. 1: Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến ĐLLV của CBCC, NLĐ cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận</i>	<i>79</i>

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ, ĐỒ THỊ, SƠ ĐỒ, HÌNH ẢNH

<i>Hình 2.1: Mô hình lý thuyết nhu cầu cấp bậc của Maslow (1943).....</i>	<i>27</i>
<i>Hình 2.2: Mô hình hai nhân tố của Herzberg.....</i>	<i>28</i>
<i>Hình 2.3: Mô hình đề xuất các yếu tố tác động đến động lực làm việc của CBCC, NLD cấp huyện và xã tại huyện Tuy phong, tỉnh Bình Thuận</i>	<i>39</i>
<i>Hình 3. 1: Quy trình nghiên cứu các nhân tố tác động đến động lực làm việc của CBCC, NLD cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận</i>	<i>52</i>
<i>Hình 4.1 Mô hình lý thuyết sau khi điều chỉnh</i>	<i>66</i>
<i>Hình 4.2 Đồ thị phân tán giữa giá trị dự đoán và phần dư từ hồi qui.....</i>	<i>68</i>
<i>Hình 4.3 Đồ thị P-P Plot của phần dư – đã chuẩn hóa.....</i>	<i>69</i>
<i>Hình 4.4 Đồ thị Histogram của phần dư – đã chuẩn hóa.....</i>	<i>69</i>

TÓM TẮT

Bằng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp (kết hợp giữa định tính và định lượng) với quy trình nghiên cứu khoa học được chia 02 giai đoạn rất chặt chẽ (1) Giai đoạn nghiên cứu định tính bằng phương pháp tổng quan các nghiên cứu liên quan rút ra các thuộc tính, các yếu tố để thảo luận nhóm và thảo luận 30 chuyên gia để xác định các yếu tố tác động đến ĐLLV của CBCC, NLĐ cấp huyện và xã; hình thành mô hình nghiên cứu và bảng câu hỏi khảo sát; bằng phương pháp lấy mẫu thuận tiện, nhóm nghiên cứu trực tiếp phỏng vấn 227 CBCC, NLĐ cấp huyện và xã trên địa bàn nghiên cứu. (2) Giai đoạn nghiên cứu định lượng được tiến hành sau khi tiến hành khảo sát, phân tích dữ liệu sơ cấp. Từ đó sàng lọc các biến quan sát, xác định các thành phần cũng như giá trị, độ tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích tương quan hồi quy... sử dụng phần mềm xử lý số liệu thống kê SPSS 20.0. để phân tích. Các kết quả thu thập được cho phép xác định và đo lường các nhân tố tác động đến động lực làm việc của CBCC, NLĐ cấp huyện và cấp xã tại địa bàn nghiên cứu. Từ kết quả phân tích thực trạng và kết quả phân tích định lượng nhóm nghiên cứu đã tiến hành thảo luận kết quả nghiên cứu với 15 chuyên gia, kết hợp đề xuất 07 nhóm hàm ý quản trị để nâng cao ĐLLV của CBCC, NLĐ cấp huyện và xã. Đây là hướng nghiên cứu tuy không mới nhưng đột phá về phương pháp tiếp cận giúp cho kết quả nghiên cứu tin cậy hơn.

Với mục tiêu nhằm khám phá và kiểm định các yếu tố tác động đến động lực làm việc (ĐLLV) của cán bộ, công chức, người lao động (CBCC, NLĐ) cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận. Bằng phương pháp kết hợp giữa phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng; thông qua thảo luận nhóm, thảo luận chuyên gia và khảo sát 227 mẫu là phỏng vấn trực tiếp trực tiếp đại diện cán bộ, công chức, người lao động cấp huyện và xã đang làm việc tại các cơ quan cấp huyện và cấp xã trên địa bàn nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu cho thấy có bảy yếu tố tác động đến ĐLLV của CBCC, NLĐ cấp huyện và xã đó là (1) Thu nhập, (2) Văn hoá công vụ (3) Môi trường làm việc, (4) Đào tạo và phát triển, (5) Phúc lợi cơ quan (6) Quản trị hành chính công (7) Tác phong lãnh đạo, quản lý và một biến phụ thuộc (Động lực làm việc của CBCC, NLĐ cấp huyện, xã). Căn cứ kết quả phân tích thực trạng và phân tích định lượng nhóm nghiên cứu đề xuất 07 nhóm hàm ý quản trị để nâng cao ĐLLV của CBCC, NLĐ cấp huyện và xã.

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VỀ ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG CẤP HUYỆN VÀ XÃ

1. ĐẶT VẤN ĐỀ:

Cán bộ, công chức, người lao động là một mắt xích quan trọng, không thể thiếu của nền hành chính nhà nước, là chủ thể quan trọng trong quá trình cải cách hành chính. Đội ngũ này có nhiệm vụ tổ chức thực thi chính sách, pháp luật, quản lý các lĩnh vực của đời sống xã hội, đảm bảo hiệu lực, hiệu quả trong quản lý nhà nước. Cán bộ, công chức hành chính là những công dân được bầu cử, tuyển dụng, bổ nhiệm vào một vị trí trong bộ máy hành chính nhà nước; được sử dụng quyền lực nhà nước trong thực thi công vụ để quản lý các lĩnh vực của đời sống xã hội, bảo đảm hiện thực hóa các mục tiêu định hướng của đảng cộng sản Việt Nam. Đội ngũ cán bộ, công chức là lực lượng vận hành bộ máy nhà nước, giúp cho hoạt động của Nhà nước thông suốt từ Trung ương đến địa phương.

Trong công cuộc đổi mới đất nước nói chung và cải cách nền hành chính nhà nước nói riêng, Đảng và Nhà nước ta đã quan tâm đặc biệt đến đội ngũ này; thường xuyên chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính “vừa hồng, vừa chuyên”, coi đó là mục tiêu, nhiệm vụ của cả hệ thống chính trị và mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương. Theo đó, đội ngũ cán bộ, công chức hành chính từng bước được cơ cấu lại theo ngạch, chức danh, vị trí việc làm phù hợp với chức năng, nhiệm vụ. Từng bước đổi mới cơ chế, chính sách tuyển dụng, đánh giá, phân loại, bổ nhiệm, luân chuyển, triển khai xây dựng vị trí việc làm trong mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương. Thực hiện tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức được thực hiện công khai, dân chủ, tạo sự đồng thuận của các cấp, các ngành trong hệ thống hành chính. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, vẫn còn những hạn chế trong xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức hành chính hiện nay đó là: đội ngũ cán bộ, công chức đông nhưng chưa mạnh; tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ, công chức xảy ra ở nhiều nơi; sự liên thông giữa các cấp, các ngành còn hạn chế; nhiều cán bộ, công chức thiếu tính chuyên nghiệp, làm việc không đúng chuyên môn, sở trường; trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc còn bất cập.

Chất lượng thực thi công vụ của công chức chưa cao, giải quyết công việc liên quan đến người dân, tổ chức, doanh nghiệp chưa đạt yêu cầu, còn có biểu hiện gây phiền hà, sách nhiễu; việc chấp hành kỷ cương, kỷ luật hành chính chưa nghiêm, thực hiện chính sách tinh giản biên chế chưa quyết liệt. Công tác tuyển dụng, thi nâng ngạch công chức có lúc chưa thực chất, thiếu sự minh bạch, hiệu quả thấp. Chế độ, chính sách đãi ngộ còn thiếu thống nhất, chưa đồng bộ giữa các cấp, các ngành; chính sách tiền lương, tiền công, nhà ở và việc xem xét thi đua, khen thưởng chưa thực sự tạo động lực để công chức toàn tâm, toàn ý với công việc. Đánh giá và phân loại công chức còn nhiều bất cập.

Tình trạng trên dẫn đến nhiều cán bộ, công chức, người lao động có trình độ chuyên môn cao nghỉ việc hay chuyển sang khu vực tư nhân. Vừa qua, trong phiên thảo luận của Quốc hội về kết quả thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội năm 2022; dự kiến kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội năm 2023 nhiều đại biểu Quốc hội lo lắng, quan ngại về tình trạng trên và cho đây là điều không phải bình thường mà là một sự bất thường. Nguyên nhân dẫn đến tình trạng này không chỉ về chính sách tiền lương, phụ cấp còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu cuộc sống của công chức, viên chức mà còn nhiều vấn đề khác, nhất là cơ hội thăng tiến đối với họ hầu như khó khăn, môi trường làm việc không phát huy được năng lực của người có trình độ cao và áp lực đối với công việc còn nặng nề...

Với mục tiêu nghiên cứu một cách có hệ thống cơ sở lý luận và thực tiễn về động lực làm việc của cán bộ, công chức cấp huyện và xã tại các cơ quan HCNN để đề xuất hàm ý quản trị cho cấp thẩm quyền có chính sách đãi ngộ, cải thiện điều kiện, môi trường làm việc... nhằm “giữ chân” đội ngũ này gắn bó với công việc trong bối cảnh hiện nay là yêu cầu cấp thiết cả về lý luận và thực tiễn. Vì vậy, tôi đã chọn Đề tài ***“Các yếu tố tác động đến động lực làm việc của cán bộ, công chức cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận”*** làm đề tài nghiên cứu trong chương trình đào tạo Thạc sĩ Quản trị kinh doanh của Trường Đại học Phan Thiết.

2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

2.1. Mục tiêu tổng quát:

Mục tiêu tổng quát của nghiên cứu này nhằm xác định các yếu tố tác động đến động lực làm việc của cán bộ, công chức, người lao động cấp huyện và xã, đề xuất hàm ý quản trị cho cấp thẩm quyền nâng cao động lực làm việc để “giữ chân” đội ngũ cán bộ, công chức, người lao động gắn bó với các cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương.

2.2. Mục tiêu cụ thể:

(1) Hệ thống cơ sở lý luận về động lực làm việc nói chung; trong đó làm rõ cơ sở lý luận về động lực làm việc của người lao động trong khu vực HCNN. Rút ra các yếu tố tác động đến động lực làm việc của cán bộ, công chức, người lao động trong các cơ quan HCNN cấp huyện và xã tại khu vực nghiên cứu.

(2) Xây dựng mô hình nghiên cứu các yếu tố tác động đến động lực làm việc của cán bộ, công chức, người lao động cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

(3) Thực hiện khảo sát, đánh giá và kiểm định mô hình nghiên cứu, xác định mức độ quan trọng của từng yếu tố trong mô hình nghiên cứu; phân tích thực trạng các yếu tố tác động đến động lực làm việc của cán bộ, công chức, người lao động cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

(4) Đề xuất hệ thống hàm ý quản trị để nâng cao động lực làm việc của cán bộ, công chức, người lao động cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

3. CÂU HỎI NGHIÊN CỨU

(1) Cơ sở lý luận về động lực làm việc gồm những nội dung gì? các yếu tố nào tác động đến động lực làm việc của cán bộ, công chức, người lao động cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

(2) Mức độ tác động của các yếu tố tác động như thế nào đến động lực làm việc của cán bộ, công chức, người lao động?

(3) Thực trạng về động lực làm việc hiện nay của cán bộ, công chức, người

lao động cấp huyện và xã tại địa phương nghiên cứu như thế nào?

(4) Các hàm ý quản trị nào đảm bảo cơ sở khoa học và thực tiễn để nâng cao động lực làm việc của cán bộ, công chức, người lao động cấp huyện và xã hiện nay?

4. ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU

(1) Đối tượng nghiên cứu là các yếu tố tác động đến động lực làm việc của cán bộ, công chức, người lao động cấp huyện và xã thuộc huyện Tuy Phong tỉnh Bình Thuận.

(2) Đối tượng khảo sát là cán bộ, công chức, người lao động cấp huyện và xã đang làm việc tại các cơ quan cấp huyện và cấp xã trên địa bàn huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

5. PHẠM VI NGHIÊN CỨU VÀ ĐƠN VỊ NGHIÊN CỨU

Về Không gian: Phạm vi nghiên cứu đề tài này giới hạn trong phạm vi đơn vị hành chính huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

Về thời gian: các số liệu thu thập từ năm 2021 đến tháng cuối năm 2023.

6. Ý NGHĨA KHOA HỌC VÀ THỰC TIỄN

Về khoa học: Như đã đề cập, nghiên cứu này sẽ hệ thống cơ sở lý luận về động lực làm việc nói chung, trong đó làm rõ các yếu tố tác động đến động lực làm việc của cán bộ, công chức cấp huyện và xã với tư cách là đội ngũ lao động trong khu vực hành chính nhà nước đây có thể xem là sự đóng góp nhất định về mặt khoa học.

Về thực tiễn: Trên cơ sở mô hình nghiên cứu, tác giả tiến hành thảo luận và khảo sát thực tế, kiểm định mô hình kết hợp phân tích thực trạng tại đơn vị nghiên cứu để đề xuất hàm ý quản trị cho cấp thẩm quyền có chính sách đãi ngộ, cải thiện điều kiện, môi trường làm việc... nhằm “giữ chân” đội ngũ này gắn bó với công việc trong bối cảnh hiện nay là có ý nghĩa về thực tiễn sâu sắc.

7. KẾT CẤU ĐỀ ÁN: ĐỀ ÁN ĐƯỢC BỐ CỤC 5 CHƯƠNG, CỤ THỂ NHƯ SAU:

Chương 1: Tổng quan về đề tài nghiên cứu

Chương 2: Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Chương 3: Phương pháp nghiên cứu**Chương 4: Kết quả nghiên cứu****Chương 5: Kết luận và hàm ý quản trị**

Tóm tắt Chương 1, tác giả đã nêu lên sự cần thiết và lý do chọn đề tài, mục tiêu của nghiên cứu, đối tượng và phạm vi nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu, ý nghĩa nghiên cứu và kết cấu đề tài. Tiếp theo Chương 2 tác giả sẽ trình bày cơ sở lý thuyết và đề xuất mô hình nghiên cứu.

CHƯƠNG 2

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

2.1. GIỚI THIỆU HUYỆN TUY PHONG, TỈNH BÌNH THUẬN

Huyện Tuy Phong tái lập huyện vào ngày 01/6/1983 đến nay hơn 40 năm. Là huyện địa đầu của tỉnh, là nơi tiếp giáp với huyện Bắc Bình, tỉnh Bình Thuận và 02 tỉnh Lâm Đồng, Ninh Thuận; là điểm tiếp giáp 3 vùng: Đông Nam Tây Nguyên, cực Nam Trung bộ và miền Đông Nam bộ; huyện Tuy Phong có diện tích tự nhiên 778,6 km²; dân số trung bình đến cuối năm 2022 là 146.904 người; trên địa bàn huyện có 10 dân tộc anh em cùng sinh sống, gồm: Kinh, Chăm, Rắclay, Hoa, Nùng, Khmer, Tày, Thái, Kháng, K'ho. Trong đó đồng bào các dân tộc thiểu số có 8.994 người, chiếm 6,12% dân số. Tín đồ các tôn giáo có 21.184 người, với 06 tôn giáo hoạt động hợp pháp gồm: Phật giáo, Cao Đài, Công giáo, Tin lành và 02 đạo của người Chăm là Hồi giáo Bani, Balamôn. Huyện Tuy Phong hiện có 11 đơn vị hành chính trực thuộc, gồm 02 thị trấn Liên Hương và Phan Rí Cửa và 9 xã: Chí Công, Hoà Minh, Bình Thạnh, Phước Thê, Vĩnh Tân, Vĩnh Hảo, Phú Lạc, Phong Phú, Phan Dũng, trong đó có 02 xã thuộc miền núi là Phong Phú và Phan Dũng. Phân loại đơn vị hành chính cấp xã có 10 xã thuộc loại I (xã Chí Công, xã Hoà Minh, xã Bình Thạnh, xã Phước Thê, xã Vĩnh Tân, xã Vĩnh Hảo, xã Phú Lạc, xã Phong Phú, thị trấn Phan Rí Cửa, thị trấn Liên Hương) và 01 xã thuộc loại II (xã Phan Dũng).

2.2. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC HUYỆN VÀ XÃ

2.2.1. Số lượng cán bộ, công chức, người lao động cấp huyện 2021 - 2023

Bảng 2.1 Số lượng cán bộ, công chức cấp huyện

Năm	Tổng số	Trong đó		
		Cán bộ	Công chức	Người lao động
2021	146	21	115	10
2022	146	21	115	10
2023	145	21	114	10

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

2.2.2. Số lượng cán bộ, công chức, người lao động không chuyên trách cấp xã giai đoạn 2021 - 2023

Bảng 2.2: Số lượng cán bộ, công chức, NHĐKCT cấp xã

Năm	Tổng số	Trong đó		
		Cán bộ	Công chức	NHĐKCT
2021	346	117/121	117/119	112/120
2022	347	119/121	113/119	115/120
2023	342	117/121	115/119	110/120

Nguồn: Phòng Nội vụ Tuy Phong

Số lượng cán bộ, công chức cấp xã được bố trí theo các chức danh được quy định tại Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã (được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 34/2019/NĐ-CP ngày 24/4/2019 của Chính phủ). Theo đó số lượng cán bộ, công chức cấp xã được bố trí theo quyết định phân loại đơn vị hành chính xã, phường, thị trấn, cụ thể: cấp xã loại 1 tối đa 23 người, xã loại 2 tối đa 21 người và xã loại 3 tối đa 19 người; số lượng người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã được bố trí theo quyết định phân loại đơn vị hành chính xã, phường, thị trấn cụ thể: xã loại 1 tối đa 14 người, xã loại 2 tối đa 12 người và xã loại 3 tối đa 10 người; số lượng người hoạt động không chuyên trách ở thôn, tổ dân phố có không quá 03 người.

Căn cứ quy định trên, tại huyện Tuy Phong thực hiện Quyết định số 22/2020/QĐ-UBND ngày 31/7/2020 của UBND tỉnh Bình Thuận quy định việc bố trí cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh Bình Thuận như sau:

(1) Về chức danh và số lượng cán bộ cấp xã

Cấp xã loại 1 được bố trí tối đa 11 cán bộ, cấp xã loại 2 được bố trí tối đa 11 cán bộ, cụ thể như sau:

Bảng 2.3 Chức danh và số lượng cán bộ xã

STT	Chức danh	Số lượng cán bộ	
		Xã loại 1	Xã loại 2
1	Bí thư Đảng ủy	1	1
2	Phó Bí thư Đảng ủy	1	1
3	Chủ tịch HĐND	Bí thư hoặc Phó Bí thư Đảng ủy kiêm nhiệm	
4	Phó Chủ tịch HĐND	1	1
5	Chủ tịch UBND	1	1
6	Phó Chủ tịch UBND	2	2
7	Chủ tịch Ủy ban MTTQ	1	1
8	Chủ tịch Hội Nông dân	1	1
9	Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ	1	1
10	Chủ tịch Hội Cựu chiến binh	1	1
11	Bí thư Đoàn TNCSHCM	1	1
Tổng cộng		11	11

Nguồn: Phòng Nội vụ Tuy Phong

(2) Về Chức danh và số lượng công chức cấp xã Cấp xã loại 1 bố trí tối đa 11 công chức, cấp xã loại 2 bố trí tối đa 9 công chức. Đối với cấp xã đã bố trí Công an chính quy đảm nhận chức danh Trưởng Công an thì giảm số lượng công chức ở chức danh này, cụ thể

Bảng 2.3 Chức danh và số lượng cán bộ xã

STT	Chức danh	Số lượng công chức		
		Xã loại 1	Xã loại 2	Xã loại 3
1	Trưởng Công an	Công an chính quy		0
2	Chỉ huy trưởng Quân sự	1	1	0
3	Văn phòng - thống kê	2	2	0
4	Địa chính - xây dựng	3	2	0
5	Tài chính - kế toán	1	1	0
6	Tư pháp - hộ tịch	2	2	0
7	Văn hóa - xã hội	2	1	0
Tổng cộng		11	9	0

Nguồn: Phòng Nội vụ Tuy Phong

(3) Về chức danh và số lượng người hoạt động không chuyên trách cấp xã Thực hiện Nghị định số 34/2019/NĐ-CP ngày 24/4/2019 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố. Ủy ban nhân dân tỉnh trình Hội đồng nhân dân tỉnh đã ban hành Nghị quyết số 13/2020/NQ-HĐND ngày 22/7/2020 quy định chức danh,

số lượng và chế độ, chính sách đối với người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, khu phố và mức khoán kinh phí hoạt động của các tổ chức chính trị - xã hội cấp xã trên địa bàn tỉnh. Theo Nghị quyết số 13/2020/NQ-HĐND ngày 22/7/2020 của Hội đồng nhân dân tỉnh thì có 12 chức danh người hoạt động không chuyên trách cấp xã. Theo đó, cấp xã loại I bố trí không quá 14 người, cấp xã loại II bố trí không quá 12 người; cấp xã đã bố trí Công an chính quy đảm nhận các chức danh Phó Trưởng Công an và Công an viên thường trực thì không bố trí người hoạt động không chuyên trách ở các chức danh này với số lượng tương ứng, cụ thể:

Bảng 2.4 Chức danh và số lượng cán bộ xã

STT	Chức danh	Số lượng NHĐKCT	
		Xã loại 1	Xã loại 2
1	Tổ chức – Kiểm tra	1	1
2	Văn phòng – Tuyên giáo – Dân vận	1	1
3	Phó Chủ tịch UBND	1	1
4	Phó Chủ tịch Hội Nông dân	1	1
5	Phó Chủ tịch Hội Cựu Chiến binh	1	1
6	Phó Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ	1	1
7	Phó Bí thư Đoàn Thanh niên CSHCM	1	1
8	Chỉ huy phó Ban Chỉ huy Quân sự xã	2	1
9	Phó Trưởng Công an xã	Công an chính quy	
10	Công an viên thường trực	Công an chính quy	
11	Văn thư – Lưu trữ - Thủ quỹ	1	1
12	Nông – Lâm – Ngư – Diêm nghiệp	1	1
Tổng cộng		11	10

Nguồn: Phòng Nội vụ Tuy Phong

2.2.3. Chất lượng cán bộ, công chức và người hoạt động không chuyên trách cấp xã

Bảng 2.5: Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Năm	Cán bộ						Công chức					NHĐKCT				
	Tổng số	SC	TC	CĐ	ĐH	Sau ĐH	Tổng số	TC	CĐ	ĐH	Sau ĐH	Tổng số	ĐH	CĐ	TC	Chưa qua đào tạo
2021	117	3	16	1	96	1	117	10	4	102	1	112	54	21	28	9
		3%	14%	1%	82%	1%		9%	3%	87%	1%		48%	19%	25%	8%
2022	119	2	15	1	100	1	113	5	4	103	1	115	54	21	31	9
		2%	13%	1%	84%	1%		4%	4%	91%	1%		47%	18%	27%	8%
2023	117	1	14	1	100	1	115	4	5	105	1	110	59	20	25	6
		1%	12%	1%	85%	1%		3%	4%	91%	1%		54%	18%	23%	5%

Nguồn: Phòng Nội vụ Tuy Phong

Qua thống kê cho thấy, trình độ chuyên môn nghiệp vụ đối với cán bộ, công chức cấp xã ngày càng được nâng lên. Năm 2021, trình độ chuyên môn là đại học của cán bộ cấp xã chiếm 82% và tăng lên 85% vào năm 2023; đối với công chức cấp xã có trình độ đại học chiếm 87% vào năm 2001 và tăng lên 91% vào năm 2023; riêng NHĐKCT cấp xã có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên ngày càng tăng (nâng chuẩn) nên tỷ lệ chưa qua đào tạo giảm dần từ 8% vào năm 2021 còn 5% vào năm 2023. Nhìn chung, việc nâng cao trình độ chuyên môn đối với cán bộ, công chức, người hoạt động không chuyên trách cấp xã ngày được chuẩn hóa theo quy định của UBND tỉnh. Tuy nhiên, hiện nay đối với chức danh cán bộ cấp xã còn nhiều trường

hợp chưa đảm bảo về trình độ chuyên môn, chủ yếu thuộc các chức danh của khối đoàn thể chính trị xã hội, vì do có tính đặc thù riêng và thuộc các xã vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

Bảng 2.6: Trình độ lý luận chính trị

Năm	Cán bộ					Công chức					NHDKCT				
	Tổng số	Chưa qua đào tạo	SC	TC	CC	Tổng số	Chưa qua đào tạo	SC	TC	CC	Tổng số	Chưa qua đào tạo	SC	TC	CC
2021	117	0	1	112	4	117	15	24	78	0	112	26	30	56	0
		0%	1%	96%	3%		13%	20,5%	66,5%	0%		23%	27%	50%	0%
2022	119	0	0	114	5	113	11	24	78	0	115	25	32	58	0
		0%	0%	96%	4%		10%	21%	69%	0%		22%	28%	50%	0%
2023	117	0	0	114	3	115	11	20	84	0	110	23	32	55	0
		0%	0%	97%	3%		10%	17%	73%	0%		21%	29%	50%	0%

Nguồn: Phòng Nội vụ Tuy Phong

Qua thống kê cho thấy, trình độ lý luận chính trị đối với cán bộ, công chức cấp xã từ trung cấp trở lên tăng qua các năm, cụ thể: đối với cán bộ tăng từ 96% năm 2021 lên 97% năm 2023, đối với cao cấp tăng 1% ở năm 2022 đến năm 2023 không tăng. Tương tự đối với công chức có trình độ lý luận chính trị trung cấp từ 66,5% năm 2021 tăng lên 73% vào năm 2023,.... Từ kết quả trên cho thấy, Huyện đã quan tâm và tạo điều kiện cử cán bộ, công chức đi bồi dưỡng, đào tạo theo kế hoạch nhằm chuẩn hóa về trình độ lý luận chính trị trong giai đoạn hiện nay, chỉ còn một số ít chưa qua đào tạo hoặc có trình độ sơ cấp là

do đối tượng đã lớn tuổi, người đồng bào dân tộc thiểu số hay thuộc nhóm người hoạt động không chuyên trách (đây là nhóm thường xuyên biến động).

Bảng 2.7. Chất lượng cán bộ, công chức huyện

Năm	Cán bộ						Công chức					NLD				
	Tổng số	SC	TC	CĐ	ĐH	Sau ĐH	Tổng số	TC	CĐ	ĐH	Sau ĐH	Tổng số	ĐH	CĐ	TC	Chưa qua đào tạo
2021	146				21		115	1	1	112	1	0				10
2022	146				21		115	1	1	111	2	0				10
2023	145				20	1	114	1	1	109	3	0				10

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả)

Bảng 2.8: Trình độ quản lý nhà nước

Năm	Cán bộ					Công chức					NHĐKCT				
	Tổng số	Chưa qua đào tạo	CS	CV	CVC	Tổng số	Chưa qua đào tạo	CS	CV	CVC	Tổng số	Chưa qua đào tạo	CS	CV	CVC
2021	117	0	97	10	10	117	0	102	15	0	112	62	45	5	0
		0%	83%	9%	9%		0%	87%	13%	0%		55%	40%	4%	0%

2022	119	0	97	12	10	113	0	100	13	0	115	63	45	7	0
		0%	82%	10%	8%		0%	88%	12%	0%		55%	39%	6%	0%
2023	117	0	97	11	9	115	0	102	13	0	110	61	43	6	0
		0%	83%	9%	8%		0%	89%	11%	0%		55%	39%	5%	0%

Nguồn: Phòng Nội vụ Tuy Phong

Qua thống kê cho thấy, cán bộ cấp xã có trình độ quản lý nhà nước từ chính quyền cơ sở trở lên chiếm 80-90%, từ chuyên viên đến chuyên viên chính có tỷ lệ rất thấp dưới 15%; công chức cấp xã có trình độ quản lý nhà nước từ chính quyền cơ sở đạt tỷ lệ tăng dần qua các năm, từ 87% năm 2021 tăng lên 89% vào năm 2023; riêng NHĐKCT cấp xã thì có trình độ quản lý nhà nước về chính quyền cơ sở đạt ở mức tương đối trên dưới 40%, phần lớn chưa được đào tạo, bên cạnh đó trình độ quản lý nhà nước về chính quyền chuyên viên rất thấp, dưới 10 %.

2.2.4. Độ tuổi cán bộ, công chức cấp huyện và xã

Bảng 2.9: Độ tuổi làm việc

Năm	Cán bộ					Công chức					NHĐKCT				
	Tổng số	<30	31-40	41-50	>50	Tổng số	< 30	31-40	41-50	>50	Tổng số	< 30	31-40	41-50	>50
2021	117	0	40	59	18	117	3	65	41	8	117	32	68	14	3
		0%	34%	50%	15%		3%	56%	35%	7%		27%	58%	12%	3%
2022	119	0	41	60	18	119	3	66	43	7	119	32	70	14	3
		0%	34%	50%	15%		3%	55%	36%	6%		27%	59%	12%	3%

2023	117	0	42	59	16	117	2	66	43	6	117	32	70	12	3
		0%	36%	50%	14%		2%	56%	37%	5%		27%	60%	10%	3%

Nguồn: Phòng Nội vụ Tuy Phong

Qua thống kê cho thấy, đối với cán bộ cấp xã có độ tuổi dưới 30 tuổi chủ yếu là chức danh Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh và một vài trường hợp cá biệt nên chiếm tỷ lệ dưới 10%, các chức danh chủ chốt như Bí thư, Phó Bí thư, Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND, UBND hầu hết trong độ tuổi từ 31- 50 tuổi nên chiếm tỷ lệ rất cao 70-80%; riêng đối với độ trên 60 tuổi thuộc chức danh Chủ tịch Hội Cựu chiến binh được kéo dài độ tuổi theo quy định của Điều lệ Hội, được kéo dài hết nhiệm kỳ không quá 65 tuổi. Đối với công chức cấp xã có độ tuổi trẻ chiếm đa phần (tuổi dưới 40 tuổi chiếm 80-90%, trong đó độ tuổi từ 31-40 chiếm từ 65-75%) đây là đội ngũ kế thừa, quy hoạch vào các chức danh cán bộ cấp xã. Riêng đối với NHĐKCT có độ tuổi dưới 40 tuổi chiếm tỷ lệ lớn khoảng 70% (trong đó độ tuổi dưới 30 chiếm khoảng 27%), đây là nhóm lao động thường xuyên bị biến động do họ tìm được việc làm mới bên ngoài có nguồn thu nhập tốt hơn.

2.3. THỰC TRẠNG CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN DLLV CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG CẤP HUYỆN VÀ XÃ TẠI TUY PHONG, BÌNH THUẬN.

2.3.1 Thực trạng về thu nhập.

Tiền lương và thu nhập của công chức, cán bộ, người lao động cấp huyện và xã còn thấp so với thu nhập của người lao động cùng trình độ làm việc trong doanh nghiệp nhà nước, khu vực tư nhân chứ chưa nói đến khu vực có vốn đầu tư nước ngoài. Dù các địa phương đã tìm cách tăng thêm thu nhập, nhưng mức lương, phụ cấp của cán bộ, công chức vẫn thấp hơn thu nhập cần phải có để bảo đảm mức sống. Vì thế, tình trạng cán bộ, công chức, viên chức “chân trong, chân ngoài” là hiện hữu, nhưng nếu tình trạng này kéo dài, nhiều người không giữ được đạo đức sẽ dẫn đến vi phạm trong thực hiện công vụ, qua đó ảnh hưởng không tốt đến công việc và trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức... Đây là nguyên nhân chủ yếu của tình trạng CBCC bỏ việc chuyển sang khu vực tư đang diễn ra ngày càng nhiều.

2.3.2. Thực trạng về Văn hoá công vụ

Nhìn chung Đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong phần lớn giữ được văn hoá công vụ và đạo đức công vụ; thực hiện nghiêm quy tắc

ứng xử trong thực hiện công vụ. Nhưng bên cạnh vẫn còn tình trạng cán bộ, công chức, viên chức chưa tận tâm với công việc, đến công sở còn tranh thủ việc nhà, còn lạm dụng trang thiết bị công làm việc riêng (xe công, điện thoại, văn phòng phẩm, điện, nước,...) xảy ra nhiều nơi; một bộ phận công chức, viên chức chưa đúng mực trong các mối quan hệ trực tiếp với người dân, doanh nghiệp, chưa làm người dân hài lòng. Tỷ lệ bằng cấp chưa phản ánh đúng thực trạng năng lực, trình độ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Việc sử dụng cán bộ chưa thực sự căn cứ vào khả năng chuyên môn, năng lực sở trường. Cán bộ được đào tạo một ngành lại làm ngành khác là khá phổ biến, ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi công vụ. Bên cạnh đó, vẫn còn một bộ phận cán bộ có bằng cấp, nhưng chưa thực sự có trình độ, năng lực, lại được sắp xếp vào các vị trí quan trọng.

2.3.3. Thực trạng về quản trị hành chính công

Tổ chức bộ máy cấp huyện và xã chưa thật sự tinh gọn, chưa tương ứng với nhiệm vụ, thẩm quyền được giao; chưa được hoàn thiện, vẫn cồng kềnh và tầng nấc, còn chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ và chưa đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới. Pháp luật hiện hành chưa có nhiều quy định phân biệt sự khác nhau trong cơ cấu tổ chức bộ máy của UBND, các cơ quan chuyên môn của UBND cấp huyện và các chức danh chuyên trách ở cấp xã. Năng lực quản trị hành chính của chính quyền còn nhiều hạn chế, bất cập.

2.3.4. Thực trạng về Môi trường làm việc:

Môi trường làm việc tại cơ quan, đơn vị cấp huyện và xã tại Tuy Phong tuy đã được quan tâm, xây dựng, Song, thực tế nhiều nơi vẫn còn hạn chế, những chuẩn mực văn hóa vẫn còn nhiều chuyện đáng bàn. Một bộ phận cán bộ, đảng viên, trong đó có người đứng đầu chưa thể hiện tính tiên phong, gương mẫu; còn biểu hiện quan liêu, cửa quyền, chưa thực sự sâu sát thực tế, cơ sở..., tình trạng “sáng cấp ô đi, tối cấp về”, hay những biểu hiện của lục đục nội bộ, tham nhũng vặt... làm ảnh hưởng không nhỏ đến tâm tư, tình cảm của đội ngũ CBCC huyện và xã.

2.3.5. Thực trạng về tác phong cách lãnh đạo

VTác phong hay Phong cách lãnh đạo là mẫu hành vi mà người lãnh đạo, quản

lý lựa chọn nhằm tác động một cách có hiệu quả đến đối tượng lãnh đạo, quản lý nhằm thực hiện những mục tiêu và nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý đã đề ra. Phong cách lãnh đạo được coi là nhân tố quan trọng trong lãnh đạo, quản lý; nó gắn liền với kiểu người lãnh đạo, nghệ thuật lãnh đạo. Phong cách lãnh đạo không chỉ thể hiện chí hướng, tài năng, tính độc đáo mà còn thể hiện nghệ thuật tác động, ảnh hưởng của người lãnh đạo đến người khác trong hệ thống quản lý. Tuy nhiên, một số ít lãnh đạo chưa phát huy vai trò nêu gương, chưa gương mẫu chấp hành các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước, thực hiện nghiêm chỉnh nội quy, quy chế cơ quan... bị xử lý, làm ảnh hưởng đến hoạt động của cơ quan, đơn vị, địa phương và tâm lý cán bộ, công chức người lao động.

2.3.6. Thực trạng về Phúc lợi cơ quan

Những chính sách về lương làm thêm giờ, quy định về thời giờ nghỉ ngơi, làm việc, quy định về các chế độ bảo hiểm, phúc lợi,... là một trong những yếu tố được quan tâm hàng đầu đối với bất kỳ người lao động nào và sẽ tác động rất nhiều tới động lực làm việc của người lao động. Đối với cán bộ công chức thì mọi quy định như về cắt giảm biên chế, tăng lương, các chế độ phúc lợi đều có ảnh hưởng đến động lực làm việc của họ. Thực tế, việc thực hiện phúc lợi cơ quan tại các cơ quan nhà nước cấp huyện và xã của huyện Tuy Phong rất khó khăn. Ngoài các khoản phúc lợi tối thiểu mà các cơ quan, đơn vị phải thực hiện theo yêu cầu của pháp luật lao động thì các khoản phúc lợi tự nguyện mà các tổ chức đưa ra, tùy thuộc vào khả năng kinh tế và sự quan tâm của lãnh đạo thì rất ít, nhất là đối với cấp xã.

2.3.7 Thực trạng về Đào tạo phát triển

Việc triển khai công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của cấp huyện và xã theo các quy định Trung ương, tỉnh chưa đầy đủ; bộc lộ rõ tính chất thụ động, chủ yếu là thực hiện theo các văn bản của cấp trên, chưa gắn chặt với nhu cầu của địa phương; chưa dựa vào công tác phân tích công việc, xác định vị trí việc làm và xây dựng khung năng lực đối với các vị trí chức danh; nguồn lực dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng hạn chế... dẫn đến hiệu lực, hiệu quả thực thi các công cụ quản lý nhà nước trên còn hạn chế. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức có nơi, có lúc còn một

số hạn chế, như đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn liền với quy hoạch, kế hoạch; đào tạo và sử dụng cán bộ, công chức chưa ăn khớp với nhau; việc đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự đồng bộ với yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện xã, yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 ở Việt Nam.

2.4. ĐÁNH GIÁ CHUNG

2.4.1. Ưu điểm

Cơ sở pháp lý cho các đơn vị, tổ chức trong đó có cấp huyện và xã thực hiện tốt việc giới thiệu, bố trí, bầu, tuyển dụng, sử dụng, quản lý và thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã được hoàn thiện dần, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, nhất là cấp xã được cấp trên quan tâm và gắn với các chức danh đã được quy hoạch. Cấp trên đã tạo điều kiện cho cán bộ, công chức phát huy năng lực, sở trường công tác và kịp thời đào tạo, bồi dưỡng những kiến thức còn yếu, thiếu giúp họ nâng cao trình độ năng lực của bản thân. Hàng năm, thông qua kết quả đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, cấp trên thường xuyên rà soát, bổ sung kịp thời nguồn quy hoạch cấp ủy và cán bộ lãnh đạo quản lý, đồng thời cũng đưa ra khỏi danh sách những người không đủ điều kiện, năng lực kém.

Công tác đánh giá, xếp loại trong thi đua, khen thưởng cơ bản đảm bảo tính cạnh tranh, từ đó đã trở thành động lực để đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phát huy năng lực góp phần thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương.

Cấp trên đã quan tâm và chú trọng đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc... từng bước xây dựng môi trường làm việc hiện đại, nhằm thực hiện tốt công tác cải cách hành chính và chuyển đổi số. Ngoài ra, huyện Tuy Phong cũng chú trọng xây dựng văn hóa công vụ theo đề án của Thủ tướng Chính phủ giúp cho cán bộ, công chức cấp xã hoàn thiện về tác phong, thái độ phục vụ người dân... góp phần nâng cao chất lượng hoạt động công vụ.

Số lượng, chức danh người hoạt động không chuyên trách cấp xã được Hội

đồng nhân dân tỉnh quy định cụ thể theo hướng dẫn của các bộ, ngành Trung ương và phù hợp với tình hình thực tế của địa phương; chế độ chính sách được quan tâm thực hiện đầy đủ theo các quy định, bên cạnh đó ở Tỉnh còn có bổ sung thêm chế độ trợ cấp hàng tháng, bảo hiểm y tế và mai táng phí để hỗ trợ cho người lao động.

Chế độ tiền lương của đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện xã được tính theo trình độ chuyên môn (ngạch, bậc) giảm dần sự phân biệt.

Công tác tuyển dụng công chức được thông qua hình thức thi tuyển theo kế hoạch hàng năm của cấp huyện và tỉnh, từ đó đã tạo được sự cạnh tranh lành mạnh và tuyển dụng được những công chức có trình độ chuyên môn tốt.

2.4.2 Hạn chế, khó khăn

Về cơ cấu tổ chức: Việc xây dựng đề án vị trí việc làm gắn với tiêu chuẩn các chức danh còn nhiều bất cập, việc bố trí con người gắn cho từng chức danh chưa phù hợp như một số vị trí công chức, nhất là cấp xã chỉ bố trí 01 người, không đảm bảo thực hiện nhiệm vụ và các chế độ nghỉ phép, ốm đau, thai sản. Việc này đã ảnh hưởng nhiệm vụ của từng vị trí làm việc, trách nhiệm của từng công chức trong quá trình thực hiện công việc, từ đó dẫn đến tâm lý làm việc không ổn định (có chức danh làm việc quá tải, nhưng có chức danh lại ít việc, nhưng lương hưởng thì như nhau, trong khi đó trách nhiệm thì khác nhau).

Về chế độ tiền lương của đội ngũ cán bộ, công chức chưa công bằng giữa cấp huyện và cấp xã. Mặc dù cấp xã được tính theo trình độ chuyên môn (ngạch, bậc) như công chức cấp huyện, tỉnh nhưng về mặt bằng chung hiện nay vẫn được xem là thấp so với các ngành nghề khác (đến ngày 1/7/2024 tiền lương của cán bộ, công chức được tính theo bảng lương mới, theo đó tiền lương trung bình tăng khoảng 30% so với nhập bình quân của người lao động).

Về đào tạo, bồi dưỡng: chế độ chính sách trong công tác đào tạo, bồi dưỡng còn hạn chế vì kinh phí của cơ quan cử cán bộ, công chức đi học tập thì rất khó khăn (thiếu kinh phí hoặc có nhưng phần chi không được nhiều) nên việc học tập của cán bộ công chức cũng gặp nhiều khó khăn.

Về đánh giá, khen thưởng: Công tác đánh giá, xếp loại cán bộ công chức còn

nhiều bất cập, hệ thống các tiêu chí đánh giá còn mang nhiều định tính hơn định lượng, chưa thể hiện tính công bằng giữa các chức danh, thậm chí còn mang nặng thành tích của tập thể cơ quan, đơn vị... từ đó dẫn đến tình trạng làm giảm động lực làm việc của cán bộ, công chức. Công tác thi đua, khen thưởng còn mang tính hình thức, chưa đi vào thực chất; còn bị hạn chế về số lượng do có quy định về tỉ lệ, công tác khen thưởng không kịp thời, mức khen thưởng chưa tương xứng với thành tích đạt được; công tác đánh giá làm cơ sở cho việc thực hiện các chính sách khen thưởng phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố như năng lực của người đánh giá, tính khách quan trong đánh giá, sự chính xác của bản mô tả công việc... Do đó rất dễ xảy ra tình trạng chủ quan, sai lệch, thiếu chính xác.

Về môi trường làm việc: điều kiện làm việc (cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc) mặc dù đã được quan tâm đầu tư nhưng chỉ mới đáp ứng được nhu cầu cơ bản, chưa hoàn thiện như phòng làm việc quá chật, thiết bị làm việc (máy vi tính) cũ chưa được thay thế kịp thời hay có cấu hình thấp nên vận hành rất chậm, thậm chí chưa trang bị được mỗi người/ máy vi tính (còn dùng chung); môi trường làm việc cấp xã chưa thật sự chuyên nghiệp, còn trì trệ; văn hóa công sở chưa thật sự đi vào chiều sâu....

Về cơ hội thăng tiến: Có một số cán bộ, công chức có năng lực nhưng không phát triển được vì vướng tiêu chuẩn nên tạo ra tâm lý chán, không có động lực làm việc từ đó dẫn đến hiệu quả công việc thường rất hạn chế; hiện nay trong tư tưởng của một số cán bộ, công chức vẫn còn tồn tại suy nghĩ “sống lâu lên lão làng” nên thiếu tính cạnh tranh trong công việc hay tư tưởng thân, quen.

2.4.3. Nguyên nhân của những khó khăn, hạn chế

Quy định của pháp luật về cán bộ, công chức chưa đồng bộ, còn có bất cập; việc bố trí số lượng, chức danh hiện nay không đáp ứng được yêu cầu giải quyết công việc của các địa phương.

Lương cho cán bộ, công chức hiện nay là khá thấp so với mặt bằng chung, mặc dù trong những năm qua mức lương cơ sở của cán bộ công chức có tăng theo lộ trình của Chính phủ (dừng lại khi dịch Covid-19 xảy ra cho đến nay). Trong khi đó

yêu cầu của nhiệm vụ ngày càng cao, trách nhiệm ngày càng lớn trong thực thi công vụ (Luật trách nhiệm bồi thường nhà nước năm 2017). Mặc khác lực lượng NHĐKCT cấp xã không được nhận lương mà chỉ nhận trợ cấp phụ cấp hàng tháng, nên không tạo được động lực làm việc cho nhóm đối tượng này.

Việc đánh giá, nhận xét của tập thể còn mang tính hình thức, còn tồn tại tâm lý nể nang, “dĩ hòa vi quý”, “cào bằng” trong công tác đánh giá xếp loại hàng năm. Khoảng cách giữa khen thưởng và trách nhiệm bồi thường (kể cả trách nhiệm hình sự) trong thực thi công vụ còn chênh lệch quá lớn, chưa thể hiện được tính công bằng giữa cái làm được và cái không làm được (chỉ đề cập đến mặt tích cực).

Năng lực của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã còn nhiều hạn chế, thiếu tầm, thiếu tâm trong thực thi công vụ (mặc dù được đào tạo, bồi dưỡng khi đứng vào hàng ngũ lãnh đạo), từ đó làm giảm khả năng phát triển của đội ngũ cấp dưới, gây nên tâm lý chán nản, bất mãn hoặc có ý định nhảy việc, không gắn bó lâu dài với tổ chức...

Một số ít cán bộ công chức làm việc thiếu nghiêm túc, thiếu tính kỷ luật, chưa tuân thủ triệt để nội quy, quy chế của cơ quan như còn tình trạng đi trễ về sớm, làm việc riêng trong giờ làm việc. Trong khi đó chưa xử lý nghiêm túc đối với những cán bộ công chức vi phạm nội quy cơ quan, vi phạm tác phong, lề lối làm việc hay đạo đức công vụ.

Do yếu tố lịch sử, một số đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trình độ chuyên môn, lý luận chính trị còn hạn chế. Mặc dù được đào tạo chuẩn hoá nhưng bằng cấp so với năng lực thực tiễn còn bất cập. Đây là hậu quả của quá trình lịch sử trước đây để lại trong công tác tuyển dụng (trước đây không áp dụng thi tuyển), đưa con cháu, người thân quen chưa qua đào tạo chuyên môn vào làm, sau đó cho đi học bổ sung chuyên môn để hợp thức nên chất lượng đào tạo bất cập.

Ngân sách của địa phương còn khó khăn nên việc ban hành các chính sách đặc thù hỗ trợ cho đội ngũ cán bộ, công chức và người hoạt động không chuyên trách cấp huyện và xã còn hạn chế.

2.5. TỔNG QUAN TÀI LIỆU VÀ CƠ SỞ LÝ THUYẾT:

2.5.1. Các khái niệm:

2.5.1.1 Chính quyền địa phương

Theo Phạm Hồng Thái (2015), Chính quyền địa phương là những thiết chế nhà nước, hay thiết chế tự quản của cộng đồng lãnh thổ địa phương, có tư cách pháp nhân quyền lực công, được thành lập một cách hợp hiến và hợp pháp, để quản lý, điều hành mọi mặt đời sống nhà nước, xã hội trên một đơn vị hành chính - lãnh thổ của một quốc gia, trong giới hạn thẩm quyền, thủ tục, cách thức nhất định do pháp luật quy định.

Theo Điều 2 Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 quy định “Các đơn vị hành chính của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam gồm có: (1) Tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh); (2). Huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố thuộc thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là cấp huyện); (3) Xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là cấp xã).

2.5.1.2 Đơn vị hành chính nhà nước cấp huyện

Huyện là đơn vị hành chính nông thôn có cả ở tỉnh và thành phố trực thuộc trung ương. Dưới huyện là thị trấn (có thể có một hoặc nhiều, hoặc không có thị trấn nào) và các xã.

2.5.1.3 Đơn vị hành chính nhà nước cấp xã

Cấp xã là một đơn vị hành chính nhà nước cấp thấp nhất ở địa phương, bao gồm các tên gọi là xã, phường hoặc thị trấn. *Cấp xã* được dùng để chỉ toàn bộ cấp đơn vị hành chính thấp nhất của Việt Nam, nghĩa là bao gồm cả xã, phường và thị trấn.

2.5.1.4 Cán bộ công chức, cấp huyện

Theo (Khoản 1, Điều 4 Luật Cán bộ, công chức 2008) là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh), ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện), trong biên chế

và hưởng lương từ ngân sách nhà nước. (Khoản 1, Điều 4 Luật Cán bộ, công chức 2008).

2.5.1.5 Công chức cấp huyện

(Khoản 1, Điều 1 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức) là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

2.5.1.6 Cán bộ, công chức xã:

Cán bộ cấp xã là công dân Việt Nam, được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội;

Theo Nghị định số 33/2023/NĐ-CP ngày 10/6/2023 của Chính phủ quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố thì “Cán bộ cấp xã có các chức vụ sau đây: Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy; Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân; Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân; Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam; Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh; Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam; Chủ tịch Hội Nông dân Việt Nam (áp dụng đối với xã, phường, thị trấn có hoạt động nông, lâm, ngư, diêm nghiệp và có tổ chức Hội Nông dân Việt Nam); Chủ tịch Hội Cựu chiến binh Việt Nam”.

Công chức cấp xã là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách Nhà nước. Cũng theo Nghị định số 33/2023/NĐ-CP ngày 10/6/2023 của Chính phủ quy định “Công chức cấp xã có các chức danh sau đây: Công chức Chỉ huy trưởng Ban Chỉ huy Quân sự; Văn phòng - thống kê; Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc địa chính - nông nghiệp - xây dựng

và môi trường (đối với xã); Tài chính - kế toán; Tư pháp - hộ tịch và công chức Văn hóa - xã hội”.

2.5.1.7 Người hoạt động không chuyên trách cấp xã: Thuật ngữ “Không chuyên trách” theo nghĩa tiếng Việt có thể hiểu là không tập trung vào một chuyên môn, một lĩnh vực nhất định, ngoài những nhiệm vụ, công việc được giao thì sẽ phụ trách thêm những nhiệm vụ, công việc khác. Cán bộ không chuyên trách trong nghiên cứu này được hiểu là những cán bộ ở cấp xã, phường, thị trấn. Đây cũng là những cán bộ làm việc trong biên chế nhà nước, được hưởng lương từ ngân sách nhà nước, đảm nhận các chức vụ trong bộ máy hành chính cấp xã, phường thông qua con đường bầu, bổ nhiệm hoặc phê chuẩn và cùng một lúc được quyền kiêm nhiệm nhiều công việc mà không cần xác định rõ chuyên môn cụ thể trong công việc hay chức danh đang đảm nhiệm.

2.5.1.8 Người lao động:

Người lao động trong cơ quan nhà nước là những người làm việc theo hợp đồng tại cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập không hưởng lương như cán bộ, công chức nhưng tùy thỏa thuận trong hợp đồng áp dụng hình thức lương phù hợp.

2.5.1.9 Quan điểm về động lực và tạo động làm việc:

Theo Nguyễn Văn Sơn (2012) “Động lực là tất cả những gì nhằm thôi thúc, khuyến khích động viên con người thực hiện những hành vi theo mục tiêu” còn theo Nguyễn Văn Diễm và Nguyễn Ngọc Quân (2010) “Động lực lao động là sự khao khát, tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới một mục tiêu, kết quả nào đó”, và Bùi Anh Tuấn “Động lực lao động là những nhân tố bên trong kích thích con người tích cực làm việc trong điều kiện cho phép tạo ra năng suất, hiệu quả cao. Biểu hiện của động lực là sẵn sàng, nỗ lực, say mê làm việc nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức cũng như người lao động”.

Mỗi hoạt động con người đều hướng vào mục đích nhất định. Khi người lao động tham gia vào quá trình sản xuất có nghĩa là họ muốn thỏa mãn nhu cầu, những đòi hỏi, mong muốn mà họ đã có hoặc có nhưng chưa đủ. Sự thỏa mãn đó có thể là

vật chất hay tinh thần. Khi con người ở những vị trí khác nhau, với những đặc điểm tâm lý khác nhau sẽ có những mục tiêu và mong muốn khác nhau. Suy cho cùng động lực trong lao động là nỗ lực, cố gắng từ chính bản thân mỗi người lao động mà ra, như vậy mục tiêu của các nhà quản lý là làm sao tạo ra được động lực để người lao động có thể làm việc đạt kết quả cao nhất phục vụ cho tổ chức.

Như vậy, động lực xuất phát từ bản thân của mỗi con người. Khi con người ở những vị trí khác nhau, với những đặc điểm tâm lý khác nhau sẽ có những mục tiêu mong muốn khác nhau. Chính vì động lực của mỗi con người khác nhau nên nhà quản lý cần có những cách tác động khác nhau để người lao động có thể làm việc đạt kết quả cao nhất cho tổ chức.

Theo Nguyễn Văn Sơn (2011), tạo động lực là những kích thích nhằm thôi thúc, khuyến khích, động viên con người thực hiện những hành vi theo mục tiêu. Bản chất của động lực xuất phát từ nhu cầu và sự thoả mãn nhu cầu của con người. Giữa nhu cầu và sự thoả mãn nhu cầu có một khoảng cách nhất định và khoảng cách này luôn có động lực để rút ngắn khoảng cách đó. Thực hiện công tác tạo động lực tốt sẽ làm dịu đi những căng thẳng không cần thiết, tăng cường sự hấp dẫn của tiền lương, tiền thưởng...Người lao động hăng hái làm việc, gắn bó với tổ chức, sẵn sàng cống hiến hết mình vì tổ chức.

2.6. ĐẶC ĐIỂM CỦA ĐỘNG LỰC:

Bùi Anh Tuấn và Phạm Thúy Hương (2009) khi bàn về động lực của người lao động trong một tổ chức, các nhà quản lý thống nhất một số đặc điểm sau: Động lực gắn liền với công việc, với tổ chức và với môi trường làm việc cụ thể, không có động lực chung chung mà không gắn với công việc cụ thể nào. Động lực không phải là đặc điểm tính cách cá nhân, chính vì đặc điểm này mà nhà quản lý có thể can thiệp vào quá trình tạo động lực cho người lao động. Trong trường hợp các yếu tố khác không thay đổi, động lực sẽ dẫn tới năng suất lao động, hiệu quả công việc cao hơn. Tuy nhiên, không nên cho rằng động lực tất yếu dẫn đến năng suất lao động, hiệu quả công việc bởi vì sự thực hiện công việc không chỉ phụ thuộc vào động lực mà còn phụ thuộc vào khả năng làm việc của người lao động, phương tiện và các nguồn lực

khác để thực hiện công việc.

Trên thực tế người lao động không có động lực họ vẫn có thể hoàn thành công việc vì họ có trình độ, tay nghề và nhiệm vụ phải hoàn thành ... nhưng hiệu quả công việc không phản ánh đúng khả năng của họ. Nếu người lao động mất động lực hoặc suy giảm động lực thì lúc đó họ có thể không hoàn thành nhiệm vụ của mình hoặc hoàn thành nhưng kết quả công việc không cao và đến một mức độ cao hơn họ có xu hướng ra khỏi tổ chức.

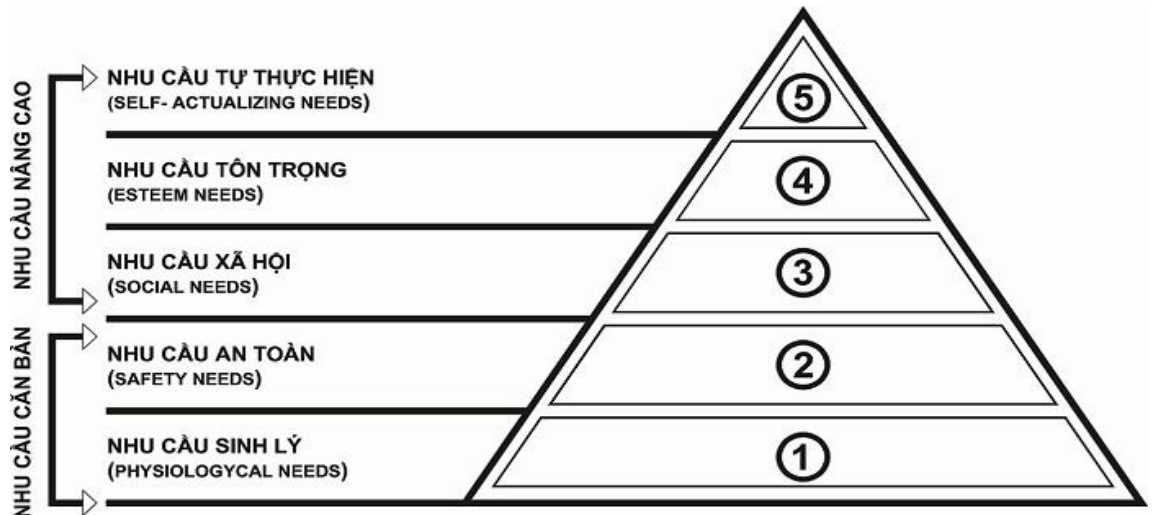
2.7. TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC:

Theo Nguyễn Thị Hảo Tâm (2021), tạo động lực làm việc của cán bộ, công chức là sự vận dụng hệ thống các chính sách, biện pháp, cách thức quản lý tác động đến người lao động làm cho người lao động có động lực làm việc. Hay nói cách khác, đó là việc áp dụng các cách thức quản lý để tác động tới người lao động làm cho người lao động có động lực trong công việc.

2.8 MỘT SỐ HỌC THUYẾT VỀ TẠO ĐỘNG LỰC TRONG LAO ĐỘNG

2.8.1. Học thuyết hệ thống nhu cầu bậc của Abraham Maslow (1943),

Theo đó, Maslow chia nhu cầu cơ bản của con người thành 5 cấp bậc tăng dần như sau: (1) Nhu cầu sinh lý: thức ăn, nước uống, quần áo, cư ngụ, nghỉ ngơi,... là nhu cầu cơ bản và thấp nhất trong các nhu cầu của con người. (2) Nhu cầu an toàn: Cơ bản nhất của con người như an toàn sinh mệnh, còn lại là an toàn lao động, an toàn môi trường, an toàn kinh tế, an toàn nghề nghiệp, an toàn ở và đi lại, an toàn nhân sự, an toàn sức khỏe và an toàn tâm lý, v.v... (3) Nhu cầu xã hội: Các hoạt động giao tiếp, các vấn đề tâm lý, gia đình, dư luận xã hội, sự gần gũi thân cận, tán thưởng, ủng hộ,... Nhu cầu này phong phú, tế nhị và phức tạp hơn hai nhu cầu trước (4) Nhu cầu tôn trọng: Lòng tự trọng và được người khác tôn trọng như thành tựu, địa vị, trách nhiệm,... (5) Nhu cầu tự thể hiện bản thân: Là nhu cầu ở tầng thứ cao nhất của con người là tự bản thân thực hiện. Khi một nhu cầu bậc thấp nào đó đã được thỏa mãn thì nhu cầu ở bậc cao hơn kế tiếp sẽ xuất hiện.



Hình 2.1: Mô hình lý thuyết nhu cầu cấp bậc của Maslow (1943)

Nguồn: Maslow (1943)

Lý thuyết nhu cầu cấp bậc của Maslow được ứng dụng trong việc đáp ứng thỏa mãn của người lao động về nhu cầu sinh lý và an toàn được thể hiện thang đo nhân tố thu nhập và phúc lợi; nhu cầu xã hội và tôn trọng được thể hiện thang đo nhân tố quan hệ công việc với cấp trên và đồng nghiệp; nhu cầu tự thể hiện bản thân được thể hiện qua thang đo nhân tố quyền tự chủ trong công việc. Thuyết nhu cầu của Maslow có một hàm ý quan trọng đối với các nhà quản trị muốn lãnh đạo nhân viên mình tốt thì cần phải hiểu nhân viên của mình đang ở cấp độ nào trong tháp nhu cầu. Từ đó sẽ giúp cho nhà quản trị đưa ra được giải pháp nhằm nâng cao sự hài lòng trong công việc của người lao động một cách tốt nhất.

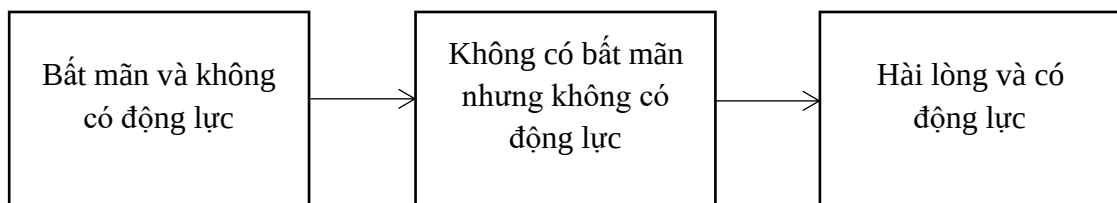
2.8.2. Thuyết hai yếu tố của Frederick Herzberg (1959) theo F. Herzberg và các đồng nghiệp,

Sau khi thực hiện các cuộc phỏng vấn với những kỹ sư và kế toán của ngành công nghiệp khác nhau và đã rút ra nhiều kết luận rất bổ ích. Sau khi tổng hợp phân tích kết quả điều tra, ông phát hiện rằng trong những nhân tố khiến họ bất mãn thường là nhân tố bên ngoài công việc, đại đa số những nhân tố có liên quan đến điều kiện làm việc và môi trường làm việc của họ. Còn những nhân tố khiến họ hài lòng thường là nhân tố bên trong của công việc, do bản thân công việc quyết định. Ông cho rằng những nhân tố ảnh hưởng tới hành vi con người chủ yếu có hai loại: nhân tố duy trì

và nhân tố tạo động lực thúc đẩy.

Nhân tố duy trì gồm sự quản lý của cấp trên, tiền lương, phúc lợi, sự giám sát, môi trường làm việc, chính sách của Công ty, cuộc sống cá nhân, sự ổn định công việc, mối quan hệ với đồng nghiệp. Đây được xem là nguồn gốc của sự bất mãn. Những nhân tố duy trì nếu xử lý không tốt có thể gây ra sự bất mãn đối với công việc. Tuy nhiên, khi những nhu cầu duy trì được thỏa mãn, thì kết quả không nhất thiết là họ hài lòng với công việc. Những nhân tố này không thể có tác dụng khích lệ, chỉ có thể có tác dụng duy trì tính tích cực và tác dụng của nó đối với công việc ở mức hiện trạng. Do đó nhân tố này được gọi là “nhân tố duy trì”.

Nhân tố thúc đẩy gồm trách nhiệm, sự công nhận, cơ hội phát triển, và các khía cạnh khác của công việc. Bởi vì các yếu tố này đại diện cho nguồn gốc của sự hài lòng, nên chúng được gọi là nhân tố thúc đẩy. Nếu việc xử lý các nhân tố thúc đẩy diễn ra thỏa đáng thì có thể làm cho người ta sản sinh tâm lý hài lòng. Nếu xử lý không thỏa đáng thì hiệu quả bất lợi của nó cùng lắm chỉ là không thể tạo ra tâm lý hài lòng, chứ không tạo ra tâm lý bất mãn.



Hình 2.2: Mô hình hai nhân tố của Herzberg

Nguồn: Herzberg (1959)

Lý thuyết Herzberg không coi sự hài lòng công việc như một thể liên tục với một đầu là hài lòng và đầu kia là bất mãn mà coi chúng là hai loại tách biệt. Các yếu tố duy trì mà thuận lợi thì người lao động sẽ không bất mãn, nhưng không nhất thiết hài lòng. Để hài lòng, người lao động phải được trải nghiệm các cơ hội phát triển và sự thừa nhận.

2.8.3. Học thuyết công bằng của J. Stacy Adams.

Lý thuyết kỳ vọng của Vroom đánh giá động lực làm việc để thỏa mãn trong công việc dựa trên những mong đợi về kết quả công việc của bản thân người lao động.

Mô hình này do Victor Vroom đưa ra vào năm 1964, sau đó được sửa đổi, bổ sung bởi một vài người khác (Porter và Lawler, 1968). Thuyết kỳ vọng của Vroom được xây dựng theo công thức: **Kỳ vọng x Phương tiện x Hấp lực = Động lực**. Trong đó, kỳ vọng là từ việc cố gắng nỗ lực làm việc, là sự mong đợi về công việc và đạt mục tiêu đề ra của bản thân. Phương tiện là việc hỗ trợ thực hiện công việc là những yếu tố về quan hệ làm việc, điều kiện, môi trường làm việc, tự chủ công việc,... để hoàn thành công việc. Hấp lực đối với phần thưởng là phản ứng về phần thưởng nhận được so với thành quả lao động mà họ đóng góp công sức vào công việc. Sự kết hợp của ba yếu tố này tạo ra sự động lực làm việc của người lao động, khi nhận thức của người lao động về cả ba yếu tố trên là tích cực.

Lý thuyết kỳ vọng của Vroom được ứng dụng trong việc đáp ứng thỏa mãn nhu cầu của người lao động dựa trên sự nhận thức của người lao động, nên cần có những thang đo nhân tố phù hợp mà các tổ chức cần xây dựng dựa trên các đặc điểm sau: (1) Nỗ lực để hoàn thành công việc như chọn nhân viên phù hợp với công việc, đào tạo nhân viên tốt, phân công rõ ràng, cung cấp thông tin cần thiết, giám sát và thu thập thông tin phản hồi,...(2) Thực hiện công việc đem lại hiệu quả tối ưu như đo lường quá trình làm việc hợp lý, mô tả các kết quả làm việc tốt và không tốt, giải thích và áp dụng các cơ chế đãi ngộ theo kết quả công việc,...(3) Phần thưởng tăng mức độ hài lòng của người lao động như đảm bảo các phần thưởng có giá trị vật chất và tinh thần, phần thưởng cá biệt, tối thiểu hóa sự khác biệt trong mức độ thỏa mãn các kết quả.

2.9. CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

2.9.1. Nhóm yếu tố về cá nhân

2.9.1.1. Mục tiêu cá nhân trong phát triển nghề nghiệp

Mục tiêu là cái mà chúng ta hướng tới để đạt được; có mục tiêu rõ ràng thì sẽ có kế hoạch để hoàn thành mục tiêu. Đối với cán bộ, công chức làm việc trong hệ thống chính trị cũng vậy, mục tiêu cá nhân là những gì người cán bộ, công chức đặt ra và mong muốn đạt được mục tiêu đó. Trong công việc không phải lúc nào mục tiêu

của tổ chức và mục tiêu của người công chức đồng nhất nhau, thậm chí còn có sự trái ngược nhau không tương thích. Vì vậy, luôn phải dung hòa mục tiêu của các bên trong tổ chức, người cán bộ công chức không đặt mục tiêu quá với năng lực bản thân, công việc, còn mục tiêu của tổ chức không chỉ quan tâm đến mục tiêu chung của tổ chức mà còn phải quan tâm đến mục tiêu của các thành viên riêng lẻ. Điều này đòi hỏi vai trò của nhà quản lý trong tổ chức phải biết truyền tải niềm tin, mục tiêu của tổ chức với mục tiêu các cá nhân trong tổ chức. Vì vậy, sự phù hợp mục tiêu cho phép tập trung mọi sức mạnh của tổ chức vào những điều có ý nghĩa quan trọng nhất. Đôi khi, việc phân bổ mục tiêu từ trên xuống sẽ không thực tế, vì khó có thể bao quát toàn bộ mối quan tâm và đóng góp tiềm tàng của nhân viên. Điều này ảnh hưởng rất lớn đến việc tạo động lực phù hợp cho từng nhân viên trong tổ chức.

2.9.1.2. Nhu cầu, lợi ích cá nhân

Nhu cầu cá nhân rất đa dạng, mỗi người sẽ có những nhu cầu ở mức độ và hình thức khác nhau, những nhu cầu đó là không giới hạn và luôn có sự thay đổi theo thời gian. Có nhiều loại nhu cầu khác nhau nhưng có thể chung quy lại thành hai loại nhu cầu chính đó là: nhu cầu vật chất, nhu cầu tinh thần. Hai loại nhu cầu trên thông thường nhu cầu vật chất thường xuất hiện trước, khi xã hội phát triển thì đòi hỏi nhu cầu vật chất và tinh thần càng gia tăng nhanh và đòi hỏi chất lượng ngày càng cao. Nhà quản lý phải nắm bắt được nhân viên của mình cần gì nhất từ công việc để có thể đưa ra những quyết định khuyến khích kịp thời để thỏa mãn nhu cầu của họ tốt nhất và trong phạm vi năng lực cho phép của tổ chức mình. Lợi ích là mức độ thỏa mãn của nhu cầu. Nếu không có nhu cầu thì cũng sẽ không có những hành động để thỏa mãn nhu cầu đó và cũng không có lợi ích được tạo ra. Khi đứng trước một nhu cầu về vật chất hay tinh thần, con người sẽ nỗ lực làm việc, nhu cầu càng cao động lực tạo ra càng lớn tức là lợi ích đạt được càng nhiều.

2.9.2 Năng lực cá nhân

Năng lực là tổng hợp các thuộc tính tâm lý độc đáo của cá nhân phù hợp với những yêu cầu của một hoạt động nhất định, đảm bảo cho hoạt động đó được diễn nhanh chóng, hiệu quả. Năng lực của con người bao gồm: kiến thức, kỹ năng, thái độ

trong công việc. Năng lực của mỗi người là khác nhau và nó được hình thành trong các hoạt động xã hội. Nhà lãnh đạo cần biết được năng lực của từng người trong tổ chức, biết được điểm mạnh, điểm yếu của họ để có thể giao nhiệm vụ cho các nhân viên của mình phù hợp với khả năng của họ để họ có thể hoàn thành nhiệm vụ một cách hiệu quả nhất, thời gian ngắn nhất. Nếu nắm bắt được khả năng, sở trường, năng lực của nhân viên và giao cho họ những nhiệm vụ, công việc phù hợp với khả năng trên cơ sở phát huy điểm mạnh sẽ làm họ yêu mến công việc, có động lực để hoàn thành tốt công việc và gắn bó lâu dài với tổ chức và ngược lại nếu không nắm bắt, tìm hiểu về năng lực, khả năng của nhân viên giao nhiệm vụ không tương xứng có thể làm cho họ chán nản, bỏ bê công việc dẫn đến hiệu quả thấp.

2.5.3. Nhóm yếu tố môi trường làm việc

2.5.3.1. Chính sách, pháp luật của Nhà nước

Đây cơ sở pháp lý đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động và lợi ích của nhà nước. Mọi chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan đến lao động đều có thể ảnh hưởng đến động lực lao động của người lao động. Cụ thể, đó là những chính sách về tiền lương, thưởng, lương làm thêm giờ, quy định về thời giờ nghỉ ngơi, làm việc, quy định về các chế độ bảo hiểm, phúc lợi,... sẽ tác động rất nhiều tới động lực làm việc của người lao động. Đối với cán bộ công chức thì mọi quy định như về cắt giảm biên chế, tăng lương, các chế độ phúc lợi đều có ảnh hưởng đến động lực làm việc của họ. Nếu các quy định này có lợi cho người lao động, tạo ra động lực cao thì là những nguyên tắc bắt buộc tổ chức phải thực hiện.

2.5.3.2. Điều kiện kinh tế - xã hội của cả nước và địa phương

Các yếu tố kinh tế- xã hội đều ảnh hưởng tới công tác tạo động lực lao động. Trong nền kinh tế đang bị lạm phát và suy thoái thì đa số người lao động phải cố gắng làm việc với động cơ giữ việc làm, còn tổ chức buộc phải có các chính sách đảm bảo sự ổn định của công việc và thu nhập của người lao động trong tình trạng nền kinh tế suy thoái này. Việc điều chỉnh tiền lương sao cho tiền lương thực tế của họ cao hơn trong thời kỳ lạm phát cũng sẽ tạo cho người lao động cảm giác an toàn, gắn bó với tổ chức và ham muốn làm việc, cống hiến nhiều hơn.

2.5.4. Nhóm yếu tố thuộc về tổ chức

2.5.4.1. Cơ cấu tổ chức

Cơ cấu tổ chức là hệ thống các nhiệm vụ, mối quan hệ báo cáo và quyền lực nhằm duy trì sự hoạt động của tổ chức. Cơ cấu tổ chức xác định cách thức phân chia, tập hợp và phối hợp các nhiệm vụ công việc trong tổ chức nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức. Thiết lập cơ cấu tổ chức giúp cho người lao động hiểu rõ được vị trí, quy trình hoạt động và mối quan hệ của họ với những người lao động khác trong tổ chức. Cơ cấu tổ chức không phù hợp không chỉ ảnh hưởng tích cực tới sự thực hiện công việc của người lao động mà còn ảnh hưởng tới tinh thần và sự thỏa mãn đối với công việc của họ. Việc thiết kế cơ cấu tổ chức phù hợp sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho tổ chức thích nghi nhanh với môi trường, nâng cao năng lực hoạt động và khả năng cạnh tranh của tổ chức.

2.5.4.2. Phong cách lãnh đạo

Phong cách lãnh đạo là mẫu hành vi mà người lãnh đạo, quản lý lựa chọn nhằm tác động một cách có hiệu quả đến đối tượng lãnh đạo, quản lý nhằm thực hiện những mục tiêu và nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý đã đề ra. Phong cách lãnh đạo được coi là nhân tố quan trọng trong lãnh đạo, quản lý; nó gắn liền với kiểu người lãnh đạo, nghệ thuật lãnh đạo. Phong cách lãnh đạo không chỉ thể hiện chí hướng, tài năng, tính độc đáo mà còn thể hiện nghệ thuật tác động, ảnh hưởng của người lãnh đạo đến người khác trong hệ thống quản lý. Phong cách lãnh đạo có phong cách lãnh đạo dân chủ, phong cách lãnh đạo độc đoán, phong cách lãnh đạo tự do, phong cách lãnh đạo định hướng mục tiêu. Phong cách lãnh đạo của người đứng đầu tổ chức rất quan trọng trong việc tạo ra động lực cho công chức, người lãnh đạo cần xác định cho mình một phong cách lãnh đạo, quản lý phù hợp với tổ chức, với từng hoàn cảnh cụ thể, linh hoạt kết hợp với lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của cấp dưới để dẫn dắt hành vi của họ đóng góp tận tâm, tận lực cho tổ chức mà mình công tác.

Muốn được như vậy, trước hết người lãnh đạo phải là tấm gương sáng cho cấp dưới noi theo, luôn gương mẫu chấp hành các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước, thực hiện nghiêm chỉnh nội quy, quy chế cơ quan.

Người lãnh đạo đóng vai trò rất quan trọng trong việc tạo ra động lực cho công chức làm việc hiệu quả.

2.5.4.3. Văn hóa tổ chức

Văn hóa tổ chức là các định hướng giá trị, các chuẩn mực đạo đức, các quan niệm về sứ mệnh và vai trò của tổ chức trong xã hội mà các thành viên của tổ chức tán thành; tổ hợp các thủ thuật và các quy tắc giải quyết vấn đề thích nghi ở bên ngoài và thống nhất ở bên trong của các thành viên tổ chức. Văn hoá tổ chức được hình thành dựa trên cơ sở phát huy cao nhất các giá trị tự do, dân chủ, công bằng trong một tổ chức, được chế định thành quy tắc thành văn và bất thành văn, nghi thức và phi nghi thức, cái hữu hình và cái vô hình. Nó được phản ánh ở tín hiệu thông tin cơ bản là ý thức tự giác, tự nguyện, tự chủ của mọi thành viên bên trong tổ chức cũng như sự cảm nhận, thừa nhận, tôn trọng của các thành viên bên ngoài tổ chức như một sắc thái văn hóa. Tuy nhiên, nếu văn hóa tổ chức được xây dựng một cách chủ quan mang tính áp đặt từ trên xuống, thiếu các điều kiện cần và đủ cho nó, sẽ dẫn đến định hình những khuôn mẫu xơ cứng trói buộc con người theo các định chế có sẵn mà thiếu những triết lý nhân sinh, những biểu tượng khô khan mà thiếu đi "linh hồn" của nó, những khẩu hiệu hình thức mà không biến thành chuẩn mực, hành vi tự giác của mỗi thành viên. Điều này gây ra những hiệu ứng tiêu cực, không những tạo rào cản đối với việc nâng cao hiệu quả hoạt động cho tổ chức mà còn kìm hãm khả năng sáng tạo của mỗi thành viên.

2.5.4.4. Điều kiện làm việc

Là tập hợp các yếu tố của môi trường lao động (bao gồm đất đai, vị trí cơ quan, văn phòng làm việc, các trang thiết bị máy móc cùng với các điều kiện khí tượng như mưa, nắng, nhiệt độ, áp suất, độ ẩm,... mà trong lúc làm việc người lao động phải tiếp xúc) có tác động lên trạng thái chức năng của cơ thể con người, khả năng làm việc, thái độ lao động, sức khỏe, quá trình tái sản xuất sức lao động và hiệu quả lao động của họ trong hiện tại cũng như về lâu dài. Mọi người đều thích làm việc trong môi trường tốt, an toàn, có đầy đủ các trang thiết bị máy móc phục vụ cho công việc. Do

đó môi trường làm việc thuận lợi sẽ ảnh hưởng tích cực đến thái độ làm việc của công chức.

2.5.4.5. Tính chất công việc

Như tính đa dạng của công việc, sự hấp dẫn của công việc, sự ổn định và đa dạng của công việc đều tác động rất mạnh đến cách thức tạo động lực cho người lao động. Có những công việc lặp đi lặp lại (công việc sổ sách, giấy tờ, công việc mang tính hành chính, thủ tục,...) những công việc này thường ít tạo hứng thú làm việc với người lao động do tính đơn điệu nhàm chán, vì thế khả năng thu hút lao động bị hạn chế. Những công việc đòi hỏi sự nhanh nhẹn, nỗ lực làm việc cao như công việc quản lý, chuyên viên cao cấp,... là những việc mà chính bản thân nó có sức hút, tạo động lực cho người lao động khi đảm nhận những vị trí này.

2.10. CÁC MÔ HÌNH VÀ CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU TRONG VÀ NGOÀI NƯỚC

2.10.1. Mô hình mười yếu tố tạo động lực của Kenneth S.Kovach (1987)

Kenneth S.Kovach (1987) đã phát triển Mô hình mười yếu tố động viên nhân viên, được thể hiện như sau:

(1) *Công việc thú vị*: Thể hiện sự đa dạng, sáng tạo, thách thức của công việc và cơ hội để sử dụng năng lực cá nhân.

(2) *Được công nhận đầy đủ công việc đã làm*: Thể hiện sự ghi nhận hoàn thành tốt công việc, ghi nhận góp phần vào sự thành công của công ty.

(3) *Sự tự chủ trong công việc*: Thể hiện nhân viên được quyền kiểm soát và chịu trách nhiệm với công việc, được khuyến khích tham gia vào các quyết định liên quan đến công việc và đưa ra những sáng kiến.

(4) *Công việc ổn định*: Thể hiện công việc ổn định, không phải lo lắng đến việc mất việc làm.

(5) *Lương cao*: Thể hiện nhân viên được nhận tiền lương tương xứng với kết quả làm việc, lương đảm bảo cuộc sống cá nhân và được thưởng hoặc tăng lương khi hoàn thành tốt công việc.

(6) *Sự thăng tiến và phát triển nghề nghiệp*: Thể hiện những cơ hội thăng tiến

và phát triển trong doanh nghiệp.

(7) *Điều kiện làm việc tốt*: Thể hiện sự an toàn, vệ sinh và thời gian làm việc.

(8) *Sự gắn bó của cấp trên với nhân viên*: Nhân viên luôn được tôn trọng và tin cậy và được xem là một thành viên quan trọng của công ty.

(9) *Xử lý kỷ luật khéo léo, tế nhị*: Thể hiện sự tế nhị, tinh tế, khéo léo của cấp trên trong việc góp ý, phê bình nhân viên.

(10) *Sự giúp đỡ của cấp trên để giải quyết những vấn đề cá nhân*: Thể hiện sự quan tâm, hỗ trợ của cấp trên trong giải quyết các vấn đề cá nhân, các khó khăn của nhân viên.

Mô hình mười yếu tố này sau khi được công bố đã được phổ biến rộng rãi và được nhiều nhà nghiên cứu kiểm định nhằm khám phá ra các yếu tố động viên nhân viên làm việc trong nhiều lĩnh vực khác nhau.

2.10.2. Công trình nghiên cứu của Simons và Enz (1995)

Simons & Enz (1995) thực hiện công trình nghiên cứu “Các yếu tố tác động đến động lực của nhân viên khách sạn”. Mục đích của nghiên cứu là khảo sát thực trạng và điều tra các nhân tố ảnh hưởng sau:

(1). Khảo sát về các yếu tố nào tác động đến động lực làm việc của nhân viên khách sạn tại Mỹ Và Canada.

(2). Phát hiện những khác biệt giữa động lực của nhân viên khách sạn khác với nhân viên làm trong các ngành công nghiệp khác.

(3). Phát hiện sự khác nhau trong động lực dựa trên giới tính và độ tuổi.

(4). Phát hiện sự khác biệt trong động lực làm việc dựa vào các bộ phận khác nhau trong khách sạn. Simons & Enz sử dụng 10 nhân tố công việc động viên của Kovach để nghiên cứu: (1) *Công việc thú vị* (2) *Được công nhận đầy đủ công việc đã làm* (3) *Sự tự chủ trong công việc* (4) *Công việc ổn định* (5) *Lương cao* (6) *Sự thăng tiến và phát triển nghề nghiệp* (7) *Điều kiện làm việc tốt* (8) *Sự gắn bó của cấp trên với nhân viên* (9) *Xử lý kỷ luật khéo léo, tế nhị* (10) *Sự giúp đỡ của cấp trên để giải quyết những vấn đề cá nhân*.

Nghiên cứu được tiến hành khảo sát trên 278 nhân viên của mười khách sạn

khác nhau tại Mỹ và Canada. Người trả lời xếp hạng những gì họ cảm thấy tác động lớn nhất đến động lực làm việc của họ theo xếp hạng từ 1 đến 10. Với 1 là quan trọng nhất và 10 là ít quan trọng nhất. Đồng thời trong nghiên cứu cũng thu thập thông tin cá nhân như giới tính, độ tuổi, bộ phận công tác để so sánh.

2.10.3. Nghiên cứu của Taguchi (2015),

Các yếu tố hình thành động lực làm việc tại Nhật Bản. Nghiên cứu được thực hiện với nhiều đối tượng khảo sát tại Nhật Bản, kết quả nghiên cứu đã khám phá 9 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động Nhật Bản là: (1) *Đánh giá nhân viên*; (2) *mục tiêu của công ty*; (3) *cơ hội thăng tiến*; (4) *thu nhập*; (5) *mối quan hệ trong tổ chức* (6) *đặc điểm công việc* (7) *điều kiện nơi làm việc* (8) *cơ cấu tổ chức* (9) *Cân bằng cuộc sống và công việc*.

2.10.4. Công trình nghiên cứu của Nguyễn Quyết Thắng và Nguyễn Anh Đức (2020)

“*Các yếu tố tạo động lực làm việc cho cán bộ, công chức, viên chức UBND thị xã Bình Long, tỉnh Bình Phước*”. Bằng phương pháp thống kê mô tả, đánh giá độ tin cậy Cronbach’s Alpha, kỹ thuật phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích hồi quy đã được sử dụng; kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc cho cán bộ, công chức, viên chức UBND thị xã Bình Long, tỉnh Bình Phước bao gồm 6 yếu tố, cụ thể: Môi trường và điều kiện làm việc; Thu nhập và phúc lợi; Đào tạo và thăng tiến; Khen thưởng và công nhận; Quan tâm, hỗ trợ của lãnh đạo; Vốn xã hội. Trên cơ sở nghiên cứu, tác giả đề xuất một số hàm ý nhằm góp phần nâng cao động lực làm việc cho cán bộ công chức, viên chức thị xã Bình Long, tỉnh Bình Phước. Kết quả nghiên cứu cho thấy: Động lực làm việc của cán bộ, công chức, viên chức tại thị xã Bình Long, tỉnh Bình Phước chịu tác động của 6 nhân tố ảnh hưởng theo thứ tự bao gồm: (1) Môi trường và Điều kiện làm việc; (2) Thu nhập và Phúc lợi; (3) Đào tạo và Thăng tiến; (4) Khen thưởng và Công nhận; (5) Quan tâm, hỗ trợ của lãnh đạo; (6) Vốn xã hội. Tất cả 6 yếu tố này đều tác động dương (+) đến động lực làm việc của cán bộ công chức.

2.10.5. Nghiên cứu của Lê Thành Nam (2017),

“Nghiên cứu các nhân tố tác động đến động lực làm việc của công chức tại UBND Quận 1, thành phố Hồ Chí Minh” Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh. Nghiên cứu đã phân tích và tìm ra những thách thức nhằm đề xuất hàm ý quản trị nhằm tạo động lực làm việc cho cán bộ, công chức; tìm ra mối quan hệ giữa động lực làm việc và hiệu quả chất lượng công việc của cán bộ, công chức. Trong nghiên cứu này, tác giả đã hệ thống hoá được cơ sở lý luận cơ bản về động lực làm việc của cán bộ, công chức và người lao động thông qua việc khuyến khích vật chất và tinh thần; phân tích thực trạng động lực làm việc của đơn vị nghiên cứu; phân tích nguyên nhân, cơ hội và thách thức trong vấn đề thu hút nguồn nhân lực, tạo sự gắn bó của cán bộ, công chức với hệ thống giải pháp đảm bảo sát thực tiễn.

2.10.6 Nghiên cứu của Nguyễn Thị Lý (2021)

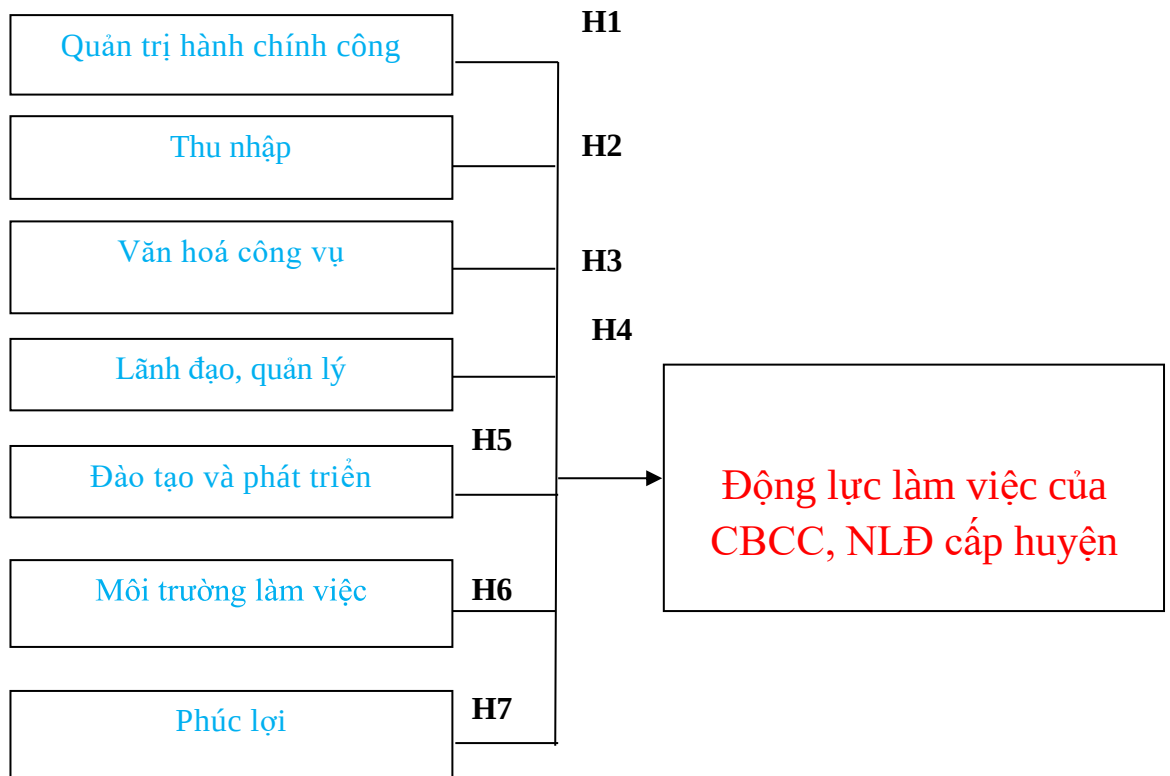
“Tạo động lực làm việc cho cán bộ, công chức cấp xã trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0”. Từ việc tổng hợp, phân tích động lực làm việc của nhiều nghiên cứu, tác giả rút ra điểm chung rất quan trọng đó là: Phần lớn quan điểm đều thống nhất cho rằng động lực làm việc xuất phát từ chính mỗi con người, giúp cho họ phát huy được năng lực của bản thân để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Trên cơ sở tạo ĐLLV cho CBCC cấp xã, có thể chia các biện pháp tạo ĐLLV thành 3 nhóm như sau: (1) tạo ĐLLV thông qua lương, thưởng; (2) TĐLLV thông qua công việc (cải thiện, làm mới công việc, đẩy mạnh công tác phân quyền,...); (3) tạo ĐLLV thông qua cải thiện môi trường làm việc (hoàn thiện hệ thống chính sách trong quản lý CBCC; xây dựng các mối quan hệ công tác lành mạnh; cải thiện điều kiện lao động,...). Đối với bản thân CBCC, NLĐ cấp huyện và xã động lực làm việc giúp họ thực thi công vụ với quyết tâm, nỗ lực cao hơn, từ đó tác động tích cực tới hiệu quả, hiệu suất làm việc. CBCC, NLĐ có động lực làm việc cũng thể hiện tốt hơn sự gắn kết với tổ chức, mức độ nhiệt tình, sáng kiến và mức độ hoàn thiện bản thân cao hơn so với chính họ khi chưa có động lực làm việc. Những chuyển biến tích cực này đồng thời sẽ giúp nâng cao hiệu quả thực thi công vụ của chính quyền địa phương, thúc đẩy sự hoàn thành mục tiêu của tổ chức.

Tóm lại, có rất nhiều nhiều nghiên cứu về ĐLLV, nhưng theo quan điểm tác giả thì các nghiên cứu chưa nghiên cứu thấu đáo, cụ thể về ĐLLV của người lao động ở khu vực nhà nước và khu vực tư nhân; trong khi đó, thực tiễn và nhiều nghiên cứu cũng thừa nhận rằng ***“ĐLLV của người lao động ở từng lĩnh vực là khác nhau”***. Hơn nữa, đối với cơ quan QLHCNN ở Việt Nam, ĐLLV của người lao động các cấp cũng có sự khác nhau. Chính vì vậy, việc nghiên cứu để xác định một cách thấu đáo các yếu tố tác động đến ĐLLV của CBCC, NLĐ tại cấp huyện, xã có thể xem đây là điểm khác biệt cơ bản của nghiên cứu này với các nghiên cứu liên quan về ĐLLV.

2.11. MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT VÀ CÁC GIẢ THUYẾT

Qua tổng quan tài liệu có thể thấy mô hình của Kovach (1987) được xem như mô hình gốc mà các tác giả trong và ngoài nước đã sử dụng để nhà nghiên cứu các yếu tố đến động lực làm việc của nhân viên ở các lĩnh vực khác nhau trên thế giới cũng như trong nước. Song, các tác giả đề cập đến các yếu tố chính yếu ảnh hưởng và tác động đến động lực làm việc của nhân viên nói chung như: quản lý trực tiếp, tham gia của cá nhân trong công việc, công việc thú vị, sự thăng tiến và phát triển nghề nghiệp, sự gắn bó của cấp trên với nhân viên, được công nhận đầy đủ thành tích công việc, công việc ổn định, lương cao, xử lý kỷ luật khéo léo, tế nhị và điều kiện làm việc tốt... Qua đó, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như sau:

2.11.1. Mô hình đề xuất



Hình 2.3: Mô hình đề xuất các yếu tố tác động đến động lực làm việc của CBCC, NLĐ cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận

2.11.2. Các giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết H1: Quản trị hành chính công tác động đến động lực làm việc của CBCC, NLĐ cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

Giả thuyết H2: Thu nhập tác động đến động lực làm việc của CBCC, NLĐ cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

Giả thuyết H3: Văn hoá công vụ tác động đến động lực làm việc của CBCC, NLĐ cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

Giả thuyết H4: Lãnh đạo, quản lý tác động đến động lực làm việc của CBCC, NLĐ cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

Giả thuyết H5: Đào tạo và phát triển tác động đến động lực làm việc của CBCC, NLĐ cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

Giả thuyết H6: Môi trường làm việc tác động đến động lực làm việc của

CBCC, NLD cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

Giả thuyết H7: Phúc lợi tác động đến động lực làm việc của CBCC, NLD cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

Tóm tắt chương 2

Trong Chương 2 Tác giả trình bày cơ sở lý thuyết liên quan đến các khái niệm nghiên cứu dùng trong đề tài, các mô hình đã được nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước, các nghiên cứu thực nghiệm có liên quan đến mục tiêu nghiên cứu của đề tài để làm cơ sở xây dựng mô hình nghiên cứu và các giả thuyết nghiên cứu của đề tài.

CHƯƠNG 3 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1. THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU

3.1.1. Phương pháp chọn mẫu

Phương pháp thuận tiện được tác giả dùng làm phương pháp chọn mẫu cho nghiên cứu. Khi đó, nhà nghiên cứu dựa trên sự thuận tiện cho chính họ để tiếp cận đến tổng thể nghiên cứu (Trần Tiến Khai, 2012).

Kích thước của mẫu áp dụng trong nghiên cứu được dựa trên yêu cầu của phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis) và hồi quy đa biến. Theo các nhà nghiên cứu Hair và cộng sự năm 1998, thì để chọn kích thước quan sát nghiên cứu phù hợp đối với phân tích nhân tố khám phá EFA cỡ quan sát tối thiểu $N > 5 \times x$ (x: là tổng số biến quan sát). Theo Tabachnick và Fidell (1996) để tiến hành phân tích hồi quy của một cách tốt nhất thì cỡ quan sát tối thiểu cần đạt được tính theo công thức $N > 50 + 9m$ (trong đó m là biến độc lập) (dẫn theo Bùi Thị Minh Thu và Lê Nguyễn Đoàn Khôi, 2014). Mô hình nghiên cứu đề xuất gồm có 8 nhân tố. Do đó tác giả chọn cỡ mẫu tối thiểu cần đạt được theo công thức $50 + 8 \times m$ trong đó m là số nhân tố 8 nhân tố). Vậy số lượng mẫu khảo sát tối thiểu để thực hiện nghiên cứu trong luận văn này là: $50 + 8 \times 8 = 114$. Tuy nhiên, để tăng độ tin cậy của nghiên cứu do phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên trong đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã và huyện nên tác giả chủ động nâng tổng mẫu lên 227.

3.1.2. Thiết kế bảng câu hỏi

Dựa vào nghiên cứu định tính, tác giả tổng hợp, phân tích và lượng hóa các yếu tố thuộc tính nhằm thiết kế bảng câu hỏi cho khảo sát định lượng.

Tác giả chọn thang đo Likert 5 mức độ: từ 1 điểm để thể hiện mức độ rất không đồng ý cho đến 5 điểm để thể hiện mức độ rất đồng ý. Mỗi câu sẽ là một phát biểu về một tiêu chí được xem là cơ sở cho việc nghiên cứu động lực làm việc của CBCC, NLD cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận. Với cách thiết kế như vậy, đáp viên khi được khảo sát sẽ cho biết đánh giá của bản thân về những nhân tố tác động đến động lực làm việc của mình.

Bảng câu hỏi phỏng vấn gồm có 38 câu hỏi tương ứng với 8 nhân tố được cho

là có tác động đến động lực làm việc của CBCC, NLĐ cấp huyện và xã.

3.1.3. Phương pháp khảo sát

Nghiên cứu này, phương pháp phỏng vấn đã được sử dụng để có được thông tin tối đa vì có thể đặt câu hỏi trực tiếp cho các đối tượng được khảo sát. Theo Nguyễn Viết Lâm (2007), phương pháp này có thể được sử dụng một cách hiệu quả do người nghiên cứu dễ dàng nắm bắt những phản ứng của người được phỏng vấn về nội dung nghiên cứu (Nguyễn Viết Lâm, 2007, tr.121).

Bằng phương pháp lấy mẫu thuận tiện; đối tượng cần thu thập thông tin được liên hệ trực tiếp, qua điện thoại, email... trước khi gặp trực tiếp trao đổi; một số trường hợp gửi phiếu khảo sát và hẹn ngày nhận kết quả trả lời.

Nghiên cứu định lượng chính thức được thực hiện từ tháng 02 đến tháng 4 năm 2024. Số phiếu phát ra là 227 phiếu; số phiếu thu về: 217; trong đó có 10 phiếu không hợp lệ, số phiếu hợp lệ là 217 phiếu (đạt tỷ lệ 95,6 %).

3.2. XÂY DỰNG THANG ĐO

TT	Các nhân tố ảnh hưởng	Mã hóa
I	Thu nhập	TNCC
1	Lương, phụ cấp chưa tương xứng với sức lao động bỏ ra	TNCC1
2	Thu nhập thấp so với điều kiện sống trung bình và thu nhập khu vực tư khác	TNCC2
3	Chính sách lương, thưởng chưa đảm bảo công bằng còn phân biệt giữa cấp xã, huyện và vị trí công tác	TNCC3
4	Mức thu nhập của hầu hết CBCC, NLĐ ít thay đổi so với sự thay đổi của giá cả thị trường.	TNCC4
5	Ngoài lương, phụ cấp, khen thưởng theo quy định không còn có khoản thu nhập hợp pháp nào khác	TNCC5
II	Phúc lợi cơ quan	PLCQ
6	Các chế độ như bảo hiểm, các chính sách liên quan đến sức khỏe, sự an toàn và chế độ đãi ngộ được hưởng đầy đủ theo quy định	PLHC1

	của Pháp luật.	
7	Cơ quan, đơn vị có xây dựng thêm các chính sách phúc lợi và đãi ngộ riêng phù hợp với quy mô, văn hóa và khả năng tài chính của cơ quan	PLCQ2
8	Quỹ phúc lợi cơ quan dùng để chi cho đám hiếu, hỷ của bản thân cũng như gia đình của người lao động; chi cho những kỳ nghỉ mát, dưỡng và chữa trị dành cho người lao động kịp thời.	PLCQ3
9	Chi phí hỗ trợ đi lại cho các ngày lễ, tết của người lao động cùng những khoản chi phí khác có tính phúc lợi theo quy định của Bộ Tài Chính.	PLCQ4
10	Các chính sách phúc lợi mang đến cho người lao động cảm giác an tâm và thoải mái làm việc, giúp tăng năng suất, hiệu suất, hiệu quả công việc cũng như mức độ hài lòng qua việc đảm bảo cho họ và gia đình họ được bảo vệ và hỗ trợ khi cần thiết.	PLCQ5
III	Quản trị hành chính công	QTHC
11	Công khai, minh bạch trong việc ra quyết định ở địa phương.	VHBV1
12	Trách nhiệm giải trình với cán bộ, công chức, người lao động và người dân.	VHBV2
13	Kiểm soát tham nhũng trong các cơ quan trong chính quyền cấp xã, huyện.	VHBV3
14	Quản trị môi trường làm việc	VHBV4
15	Cải cách hành chính mà trọng tâm là cải cách thủ tục hành chính.	VHBV5
IV	Tác phong lãnh đạo, quản lý	TPLĐ
16	Lãnh đạo, quản lý thật sự có năng lực, uy tín; công tâm, khách quan.	TPLĐ1
17	Lãnh đạo quản lý thật sự giỏi về chuyên môn, gương mẫu về đạo đức, lối sống.	TPLĐ2
18	Lãnh đạo, quản lý thể hiện được tính chuyên nghiệp	TPLĐ3

19	Việc tuyển chọn, bố trí lãnh đạo, quản lý đảm bảo đúng người, đúng việc đúng quy định.	PCLĐ4
20	Thực hiện chính sách đã ngô đối với đội ngũ lãnh đạo, quản lý theo quy định Đảng, nhà nước.	TPLĐ5
V	Đào tạo và phát triển	ĐTPT
21	Quy định pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện và xã vẫn còn bất cập, hạn chế, chưa tạo sự công bằng trong đào tạo các đối tượng	ĐTPT1
22	Đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn liền với quy hoạch, kế hoạch; đào tạo và sử dụng cán bộ, công chức cấp chưa khớp với nhau.	ĐTPT2
23	Chính sách, chế độ đào tạo vẫn chưa thực sự có sự đột phá để khuyến khích cán bộ, công chức học tập nâng cao trình độ, phát triển cá nhân.	ĐTPT3
24	Việc kiểm tra, giám sát, đánh giá kết quả thực hiện của cán bộ, công chức sau đào tạo, bồi dưỡng để cân nhắc, đề bạt chưa thường xuyên.	ĐTPT4
25	Trong đào tạo, bổ nhiệm, đề bạt cán bộ, công chức chưa đảm bảo theo cơ chế cạnh tranh.	ĐTPT5
VI	Môi trường làm việc	MTLV
26	Công tác giáo dục chính trị cho đội ngũ công chức, viên chức, lao động tạo tư tưởng yên tâm làm việc chưa được chú trọng thường xuyên	MTLV1
27	Có tình trạng cán bộ, công chức được đào tạo một ngành lại làm ngành khác ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi công vụ; có một bộ phận cán bộ có bằng cấp, nhưng chưa thực sự có trình độ, năng lực, lại được sắp xếp vào các vị trí quan trọng.	MTLV2
28	Kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng; cải thiện môi trường làm việc, tạo cơ hội phát triển, gắn kết, gắn bó, ổn định của đội ngũ	MTLV3

	công chức, viên chức.	
29	Việc thực thi đạo đức, văn hóa công vụ, thái độ làm việc của đội ngũ công chức, viên chức, nhất là những lĩnh vực phức tạp, nhạy cảm, thường xuyên tiếp xúc với doanh nghiệp, người dân chưa thường xuyên	MTLV4
30	Phòng làm việc, trang thiết bị làm việc đáp ứng nhu cầu cơ bản công tác chuyên môn	MTLV5
VII	Văn hoá công vụ	VHCV
31	Cán bộ, công chức thể hiện những chuẩn mực trong các mối quan hệ liên quan đến hoạt động công vụ, giao tiếp, ứng xử.	VHCV1
32	Đạo đức công vụ của cán bộ, công chức còn được thực hiện và đánh giá cả lúc họ không thực thi công vụ, cụ thể là qua ứng xử, qua phong cách sống, sinh hoạt ở cả cơ quan và nơi cư trú, qua các mối quan hệ xã hội.	VHCV2
33	Cán bộ, công chức lấy việc phục vụ nhân dân là trách nhiệm và nghĩa vụ bởi họ là “công bộc” của nhân dân, được trả lương bởi nhân dân, không có cửa quyền, hạch sách, những nhiễu.	VHCV3
34	Có sự thống nhất, rõ ràng, minh bạch trong các quy định về quy trình công việc, về trách nhiệm tập thể và cá nhân, các nguyên tắc cơ bản về văn hóa ứng xử, tác phong làm việc khi thực thi công vụ...	VHCV4
35	Cá nhân cán bộ, công chức có ý thức, trách nhiệm, trung thực, khách quan, nắm vững các quy trình, thủ tục, thuần thực các thao tác chuyên môn, nghiệp vụ và có ý thức tuân thủ quy định của cơ quan, pháp luật của Nhà nước...có ý tinh thần hợp tác, giúp đỡ nhau	VHCV5
VIII	Động lực làm việc của Cán bộ, công chức	ĐLLV
36	Động lực làm việc của CBCC, NLĐ trong cơ quan nhà nước có	ĐLLV1

	sự khác biệt so với khu vực doanh nghiệp, tư nhân.	
37	Động lực làm việc của CBCC, NLĐ trong cơ quan nhà nước rất đa dạng	ĐLLV2
38	Động lực làm việc của CBCC, NLĐ trong cơ quan nhà nước mang đặc trưng của nhà nước của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân.	ĐLLV3

Qua nghiên cứu, có thể khái quát nội dung và ý nghĩa cơ bản của từng nhân tố có ảnh hưởng đến động lực làm việc của CBCC, NLĐ cấp huyện và xã như sau:

3.2.1. Thang đo nhân tố Thu nhập

Là số tiền mà CBCC, người lao động có được từ việc làm bao gồm tiền lương, khen thưởng và các khoản thu nhập hợp pháp khác, đây là mối quan tâm hàng đầu và là động lực làm việc của họ. Trong cơ quan nhà nước đây cũng chính là đòn bẩy kích thích năng suất và hiệu quả làm việc của CBCC, NLĐ.

3.2.2. Thang đo nhân tố Phúc lợi cơ quan

Phúc lợi mà CBCC, NLĐ nhận được bao gồm các nội dung chính như: bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, được nghỉ phép, nghỉ bệnh theo luật định, nghỉ việc riêng khi có nhu cầu, được đi du lịch hàng năm ... các chính sách phúc lợi nhằm thể hiện sự quan tâm của nhà nước, của lãnh đạo đến CBCC, NLĐ.

3.2.3. Thang đo nhân tố Quản trị hành chính công

Quản trị hành chính công được hiểu là việc thực hiện tốt các nhiệm vụ, giải pháp để nâng cao hiệu quả điều hành, quản lý nhà nước, thực thi chính sách và cung ứng dịch vụ công của chính quyền các cấp, nâng cao sự hài lòng của người dân, hiệu quả quản trị hành chính công địa phương được đ lượng bằng chỉ số PAPI.

3.2.4. Thang đo nhân tố tác phong lãnh đạo, quản lý

Động lực làm việc của CBCC, NLĐ trong cơ quan nhà nước phụ thuộc vào hành vi, tác phong của nhà lãnh đạo, quản lý. Người lãnh đạo, quản lý tốt, nêu gương sáng có ảnh hưởng trực tiếp đến sự gắn kết của CBCC, NLĐ với công việc nên họ sẵn sàng đóng góp công sức vào thành công chung của tổ chức.

3.2.5. Thang đo Đào tạo và phát triển

Đào tạo, phát triển trong nhà nước bao gồm đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ, chính trị, kỹ năng giúp cho CBCC có kiến thức, kinh nghiệm hoàn thành nhiệm vụ được giao; đồng thời, đào tạo gắn với sử dụng và đề bạt để CBCC có cơ hội thăng tiến để khẳng định trong tổ chức và trước đồng nghiệp, thỏa mãn nhu cầu được tôn trọng của họ.

3.2.6. Thang đo nhân tố Điều kiện làm việc

Môi trường làm việc an toàn, nơi làm việc có trang thiết bị hiện đại phù hợp, chế độ làm việc hợp lý, có thời gian nghỉ ngơi, chế độ bảo hộ lao động, chính sách lao động đặc thù...là những điều kiện tốt để đảm bảo tái tạo sức lao động, giảm thiểu rủi ro trong khi làm việc và tăng năng suất lao động. Môi trường và điều kiện làm việc tốt là yếu tố giúp CBCC, NLD hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

3.2.7. Thang đo nhân tố Văn hoá công vụ

Văn hóa công vụ là tập hợp các giá trị, chuẩn mực đạo đức, các quy tắc giao tiếp ứng xử, của cán bộ, công chức, các phương thức, cách thức quản lý gắn với việc kiểm các giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động công vụ, tạo nên những đặc trưng trong hoạt động công vụ của các cơ quan nhà nước.

3.3. THỰC HIỆN NGHIÊN CỨU ĐỊNH LƯỢNG

3.3.1. Thu thập dữ liệu nghiên cứu định lượng

Thu thập dữ liệu sơ cấp dùng trong phân tích định lượng được tiến hành thông qua phỏng vấn trực tiếp trực tiếp đại diện cán bộ, công chức, người lao động cấp huyện và xã đang làm việc tại các cơ quan cấp huyện và cấp xã trên địa bàn huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận. Các thông tin dữ liệu này rất quan trọng trong quá trình phân tích. Chính vì vậy, quá trình thu thập dữ liệu người phỏng vấn đã giải thích rất chi tiết, cặn kẽ cho đáp viên (người được khảo sát lấy ý kiến) nhằm giúp họ hiểu rõ ý nghĩa của từng nhân tố để trả lời đúng trọng tâm, thực tế theo yêu cầu câu hỏi chuẩn bị sẵn. Sau khi hoàn thành phỏng vấn, tác giả tập hợp rà soát tất cả các bảng câu hỏi đã khảo sát để xử lý những câu hỏi đáp viên chưa trả lời hoặc trả lời chưa đầy đủ sẽ tiến hành phỏng vấn bổ sung. Sau khi hoàn tất giai đoạn điều tra, tiến hành làm sạch

dữ liệu. Những bảng câu hỏi không đầy đủ thông tin, không đạt yêu cầu sẽ bị loại bỏ để kết quả phân tích đúng thực chất. Khi nhập liệu, sử dụng bảng tần số để phát hiện những ô trống hoặc những giá trị trả lời không nằm trong thang đo, sẽ kiểm tra lại bảng câu hỏi và mã hóa dữ liệu.

Tổng cộng có 227 bảng câu hỏi khảo sát phát ra, thu về 217 bảng câu hỏi khảo sát, số bảng câu hỏi khảo sát không hợp lệ là 10, còn lại 217 bảng khảo sát được đưa vào mã hóa dữ liệu phân tích.

Bảng 3. 1 Tình hình thu thập dữ liệu nghiên cứu định lượng

Mô tả		Số lượng (bảng)	Tỷ lệ (%)
Số bảng câu hỏi phát ra		227	
Số bảng câu hỏi thu về		227	100
Trong đó	Số bảng câu hỏi hợp lệ	217	95,6
	Số bảng câu hỏi không hợp lệ	10	4,4

3.3.2. Đặc điểm của mẫu nghiên cứu

3.3.2.1. Mẫu dựa trên giới tính

Bảng 3. 2: Thống kê mẫu về đặc điểm giới tính

Giới tính	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Nữ	98	45.2
Nam	119	54.8
Tổng	217	100

3.3.2.2. Mẫu dựa trên nhóm tuổi

Bảng 3. 3: Thống kê mẫu về đặc điểm nhóm tuổi

Nhóm tuổi (tuổi)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
22 – 30	47	21,6
30 – 40	75	34,4
40 – dưới 55	95	44.0

Nhóm tuổi (tuổi)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
22 – 30	47	21,6
30 – 40	75	34,4
Tổng	217	100

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục số 3

3.3.2.3. Mẫu dựa trên thâm niên làm việc

Bảng 3. 4: Thống kê mẫu về đặc điểm thâm niên công tác

Thâm niên công tác (năm)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1 – 5	27	12.4
6 – 10	48	22.1
11 – 15	77	35.5
16 – 20	35	16.1
21 – 25	20	9.2
Trên 25	10	4.6
Tổng	217	100

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục số 3

3.4. CÁC LOẠI SỐ LIỆU THU THẬP

Nghiên cứu này sử dụng nhiều nguồn dữ liệu, gồm:

- *Dữ liệu thứ cấp*: Các số liệu Báo cáo của UBND huyện, xã trong huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận; Phòng Nội vụ huyện Tuy Phong; Cục thống kê tỉnh Bình Thuận giai đoạn từ 2020 - 2023. Số liệu trên các tạp chí, hội thảo khoa học trong và ngoài nước.

- *Dữ liệu sơ cấp*: Điều tra khảo sát, thu thập từ đại diện cán bộ, công chức, người lao động cấp huyện và xã đang làm việc tại các cơ quan cấp huyện và cấp xã trên địa bàn huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

3.5. PHƯƠNG PHÁP PHÂN TÍCH DỮ LIỆU

3.5.1. *Nghiên cứu định tính*

Trước hết, tác giả tiến hành tổng quan các tài liệu có liên quan đến động lực làm việc làm cơ sở khoa học cho việc xây dựng và thiết lập mô hình nghiên cứu lý thuyết về Động lực làm việc của CBCC, NLĐ cấp huyện và xã. Việc tổng hợp tài liệu những nghiên cứu trước là vấn đề quan trọng của quá trình nghiên cứu, nhằm tìm ra những khoảng trống trong nghiên cứu của các công trình nghiên cứu trước đó và thông qua lược khảo, nghiên cứu các tài liệu, tác giả đề án có được các cơ sở khoa học trong việc tìm ra những yếu tố, những thuộc tính có liên quan đến đề tài nghiên cứu, và tiến hành phỏng vấn chuyên gia và thảo luận nhóm.

Thực hiện trao đổi, phỏng vấn chuyên gia, trao đổi, điều tra với 19 chuyên gia về lĩnh vực nghiên cứu, gồm đại diện các nhà lãnh đạo, quản lý cấp huyện và xã trong huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận. Đây là bước quan trọng trong quá trình xây dựng và thiết kế bảng câu hỏi trước khi tiến hành khảo sát. Mục đích của việc phỏng vấn các chuyên gia là nhằm thu thập ý kiến của họ về các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của CBCC, NLĐ cấp huyện và xã của huyện Tuy Phong, Bình Thuận. Đồng thời, việc phỏng vấn chuyên gia cũng là để khám phá và điều chỉnh nội dung các yếu tố, các thuộc tính của đề tài. Sau khi phỏng vấn chuyên gia, tác giả thiết lập bảng câu hỏi, và tiến hành khảo sát các đối tượng nghiên cứu để kiểm định các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc.

3.5.2. *Nghiên cứu định lượng*

Được thực hiện bằng phương pháp phỏng vấn trực tiếp cán bộ, công chức, người lao động cấp huyện và xã đang làm việc tại các cơ quan cấp huyện và cấp xã trên địa bàn huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận. Từ đó sàng lọc các biến quan sát, xác định các thành phần cũng như giá trị, độ tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích tương quan hồi quy... sử dụng phần mềm xử lý số liệu thống kê SPSS 20.0. Các kết quả thu thập được cho phép xác định và đo lường các nhân tố tác động đến động lực làm việc của CBCC, NLĐ cấp huyện và cấp xã tại địa bàn nghiên cứu.

** Mục đích của việc sử dụng phương pháp định lượng:*

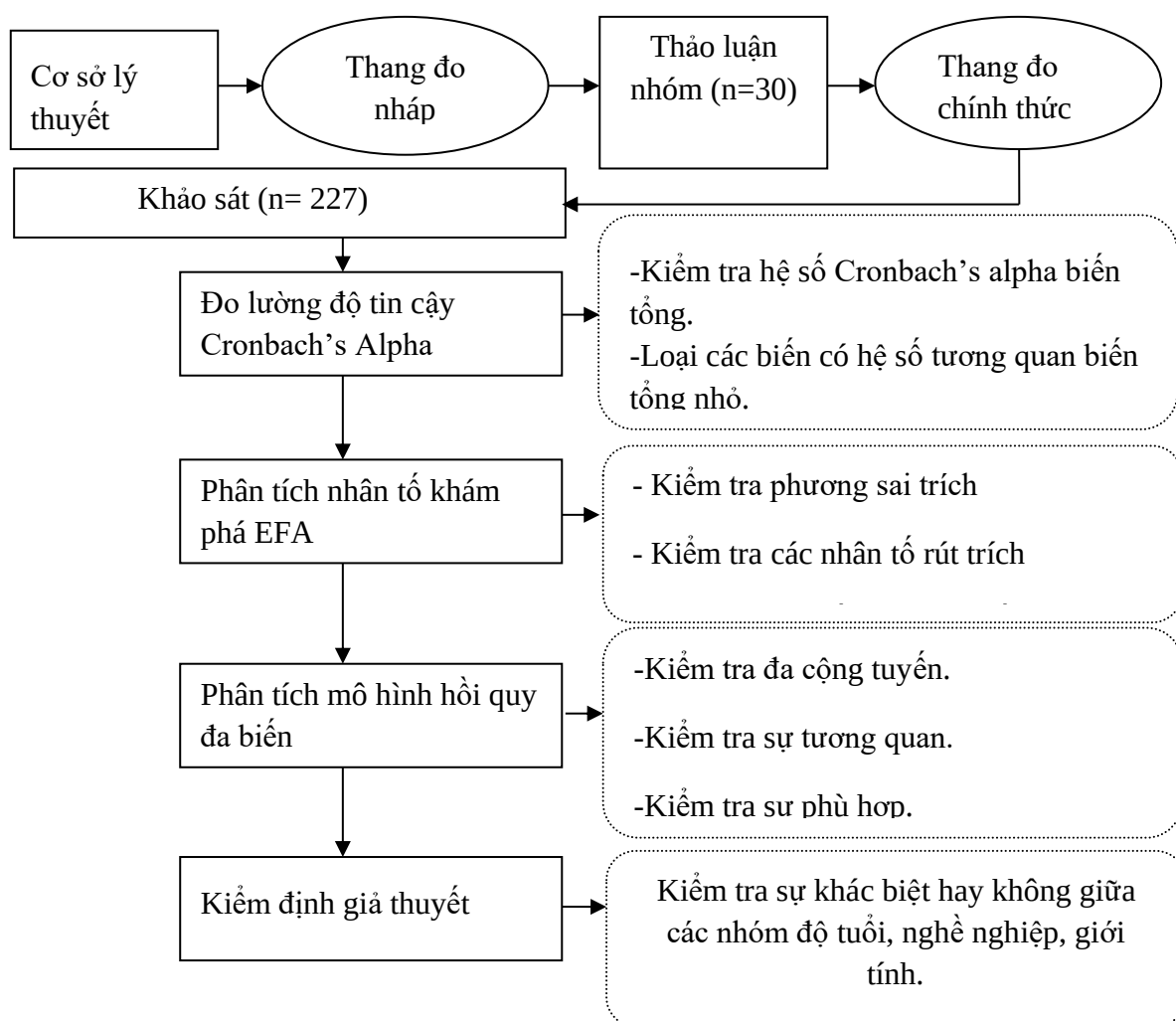
Đánh giá mức độ chặt chẽ của thang đo trong mô hình nghiên cứu.

Đánh giá mức độ quan trọng của các yếu tố tác động đến ĐLLV của CBCC, NLD cấp huyện và xã.

Kiểm tra có sự khác biệt hay không về động lực làm việc giữa nam và nữ, giữa những người có nhóm tuổi và thâm niên công tác khác nhau.

Dữ liệu thu thập được sàng lọc xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0 để đánh giá độ tin cậy và giá trị các thang đo, kiểm định sự phù hợp của mô hình lý thuyết.

3.5.3. Quy trình nghiên cứu



Hình 3. 1: Quy trình nghiên cứu các nhân tố tác động đến động lực làm việc của CBCC, NLD cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận

Tiểu kết Chương 3

Chương 3 trình bày phương pháp nghiên cứu được sử dụng để xây dựng và đánh giá thang đo các khái niệm nghiên cứu, kiểm định mô hình lý thuyết.

Mô tả phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng chi tiết; xây dựng mô hình nghiên cứu và phương pháp khảo sát và xử lý dữ liệu sơ cấp. Chương 4 sẽ trình bày phương pháp phân tích dữ liệu và kết quả nghiên cứu bao gồm đánh giá thang đo bằng Cronbach's Alpha, EFA, kiểm định mô hình lý thuyết bằng phương pháp hồi quy tuyến tính đa biến.

CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Chương này bao gồm 4 phần: (1) Đánh giá thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach alpha, (2) Phân tích nhân tố khám phá EFA, (3) Phân tích hồi qui đánh giá mức độ quan trọng của các nhân tố, (4) Kiểm định Levene....,

4.1. ĐÁNH GIÁ THANG ĐO

Thang đo Động lực làm việc của CBCC, NLD cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận có bảy nhân tố độc lập đó là: (1) *Thu nhập*, (2) *Phúc lợi cơ quan* (3) *Quản trị hành chính công* (4) *Tác phong lãnh đạo, quản lý* (5) *Đào tạo và phát triển* (6) *Môi trường làm việc* (7) *Văn hoá công vụ* và một nhân tố phụ thuộc là *ĐLLV của CBCC, NLD cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận*.

Thang đo Likert được sử dụng, đây là loại thang đo trong đó một chuỗi các phát biểu liên quan đến thái độ trong câu hỏi được nêu ra và người trả lời chọn một trong các trả lời đó. Thang đo Likert thường được dùng để đo lường một tập các phát biểu của một khái niệm. Số đo của khái niệm là tổng các điểm của từng phát biểu. Vì vậy, thang đo Likert còn được gọi là thang đo lấy tổng. Đây là thang đo phổ biến nhất trong đo lường các khái niệm nghiên cứu trong ngành quản trị, kinh doanh. Về mặt lý thuyết, thang đo Likert là thang đo thứ tự và đo lường mức độ đồng ý của đối tượng nghiên cứu. Nghĩa là biến thiên các trả lời từ hoàn toàn phản đối đến hoàn toàn đồng ý. Trong nghiên cứu này, tác giả chọn thang đo Likert có 5 mức độ để đơn giản và dễ hiểu hơn đối với đáp viên. Thang đo được quy ước từ 1: “*hoàn toàn không đồng ý*” đến 5: “*hoàn toàn đồng ý*”. Kết quả cho thấy các câu hỏi đều rõ ràng, tất cả thành viên đều hiểu được nội dung và ý nghĩa của từng câu hỏi của tất cả các thang đo dự kiến. Vì vậy, các thang đo này được giữ nguyên và sử dụng trong khảo sát, phân tích để tiếp tục đánh giá thông qua các chỉ tiêu là hệ số tin cậy Cronbach’s Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA.

Kiểm định độ tin cậy của thang đo thông qua hệ số Cronbach’s Alpha nhằm loại trừ các biến có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3. Tiêu chuẩn chọn thang đo khi nó có độ tin cậy Cronbach’s Alpha $\geq 0,7$. Thang đo có độ tin cậy Cronbach’s Alpha $\geq 0,6$ cũng được chọn khi nó được sử dụng lần đầu [Nunnally & Burnstein

(1994)]. Về lý thuyết, Cronbach's Alpha càng cao càng tốt (thang đo càng có độ tin cậy). Cronbach's Alpha của các thang đo thành phần được trình bày trong các bảng dưới đây.

4.1.1. Cronbach's Alpha của thang đo yếu tố Thu nhập

Bảng 4. 1: Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố Thu nhập

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TNCC1	15.13	9.308	.666	.893
TNCC2	15.17	9.800	.716	.878
TNCC3	15.16	9.204	.830	.846
TNCC4	15.18	9.800	.709	.879
TNCC5	15.28	9.206	.847	.858

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục số VIII

Bảng 4.1 cho thấy, thang đo nhân tố thu nhập được đo lường qua 5 biến quan sát. Kết quả phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha của thang đo lần 1 là $0,847 > 0,7$. Đồng thời, cả 5 biến quan sát đều có tương quan biến tổng $> 0,3$. Như vậy, thang đo nhân tố thu nhập đảm bảo độ tin cậy.

4.1.2. Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố Phúc lợi

Bảng 4. 2 Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố phúc lợi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PLCQ1	15.11	10.779	.676	.902
PLCQ2	15.14	10.280	.866	.854
PLCQ3	15.14	10.981	.649	.908
PLCQ4	15.16	10.339	.850	.857
PLCQ5	15.15	10.452	.838	.860

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục số VIII

Bảng 4.2 cho thấy, thang đo nhân tố Phúc lợi cơ quan có 5 biến quan sát. Kết quả phân tích hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của thang đo lần 1 là $0,838 > 0,7$. Đồng thời, cả 5 biến quan sát đều có tương quan biến tổng $> 0,3$. Do vậy, thang đo nhân tố Phúc lợi cơ quan đảm bảo độ tin cậy.

4.1.3 Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố Quản trị hành chính công

Bảng 4. 3: Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố Quản trị hành chính công

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QTHC1	14.67	8.917	.614	.588
QTHC2	14.64	8.979	.522	.629
QTHC3	14.66	11.864	.521	.711
QTHC4	14.60	8.456	.642	.572
QTHC5	14.71	10.962	.593	.697

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục số VIII

Bảng 4.3 cho thấy, thang đo nhân tố Quản trị hành chính công có 5 biến quan sát. Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của thang đo là $0,697 \geq 0,6$. Thang đo này cũng được chọn vì sử dụng lần đầu. Đồng thời, cả 5 biến quan sát đều có tương quan biến tổng $> 0,3$.

4.1.4 Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố tác phong lãnh đạo, quản lý

Bảng 4. 4: Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố tác phong lãnh đạo, quản lý

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TPLD1	15.15	6.332	.587	.747
TPLD2	15.26	6.333	.540	.760
TPLD3	15.21	6.033	.642	.728
TPLD4	15.37	6.261	.506	.773
TPLD5	15.35	6.137	.586	.746

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục số VIII

Bảng 4.4 cho thấy, thang đo nhân tố tác phong lãnh đạo, quản lý có 5 biến quan sát. Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của thang đo lần 1 là $0,760 > 0,7$. Đồng thời, cả 5 biến quan sát đều có tương quan biến tổng $> 0,3$. Do đó, thang đo nhân tố tác phong lãnh đạo, quản lý đảm bảo độ tin cậy.

4.1.5 Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố Đào tạo và phát triển

Bảng 4. 5: Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố Đào tạo và phát triển

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ĐTPT1	13.96	7.792	.663	.855
ĐTPT2	13.82	8.367	.669	.853
ĐTPT3	14.15	7.640	.686	.849
ĐTPT4	14.22	7.304	.764	.827

ĐTPT5	14.08	7.668	.723	.836
-------	-------	-------	------	------

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục số VIII

Bảng 4.5 cho thấy, thang đo nhân tố đào tạo và phát triển có 5 biến quan sát. Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của thang đo là $0,840 > 0,7$. Đồng thời, cả 5 biến quan sát đều có tương quan biến tổng $> 0,3$. Do đó, thang đo nhân tố đào tạo và phát triển đáp ứng độ tin cậy.

4.1.6 Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố Môi trường làm việc

Bảng 4. 6: Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố Môi trường làm việc

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DKLV1	14.58	6.308	.471	.677
DKLV2	14.24	6.399	.478	.522
DKLV3	14.31	6.092	.415	.690
DKLV4	14.54	7.039	.438	.595
DKLV5	14.12	6.748	.466	.584

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục số VIII

Bảng 4.6 cho thấy, thang đo nhân tố Môi trường làm việc 5 biến quan sát. Kết quả phân tích hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của thang đo lần 1 là $0,674 \geq 0,6$. Thang đo này cũng được chọn vì sử dụng lần đầu. Đồng thời, cả 5 biến quan sát đều có tương quan biến tổng $> 0,3$.

4.1.7 Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố Văn hoá công vụ

Bảng 4. 7: Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố Văn hoá công vụ

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VHCV1	14.57	5.814	.613	.597
VHCV2	14.59	5.997	.535	.618
VHCV3	14.53	6.511	.474	.646
VHCV4	14.61	5.755	.614	.583
VHCV5	14.58	7.929	.513	.701

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục số VIII

Bảng 4.7 cho thấy, thang đo nhân tố Văn hoá công vụ có 5 biến quan sát. Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của thang đo lần 1 là $0,643 \geq 0,6$. Thang đo này cũng được chọn vì sử dụng lần đầu. Đồng thời, cả 5 biến quan sát đều có tương quan biến tổng $> 0,3$.

4.1.8 Cronbach's Alpha của thang đo Động lực làm việc CBCC, NLD

Bảng 4. 8: Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố Động lực làm việc

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DLLV1	7.35	2.727	.697	.666
DLLV2	7.36	2.395	.689	.661
DLLV3	7.21	2.767	.539	.724

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục số VIII

Bảng 4.8 cho thấy, thang đo nhân tố Động lực làm việc có 3 biến quan sát. Kết quả phân tích hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của thang đo lần 1 là $0,681 \geq 0,6$. Đồng thời, cả 3 biến quan sát đều có tương quan biến tổng $> 0,3$. Do vậy, thang đo nhân tố này cũng đảm bảo độ tin cậy.

KẾT LUẬN

Sau khi đo lường độ tin cậy của các nhân tố thông qua hệ số Cronbach's Alpha, kết quả đánh giá thang đo của 07 nhân tố độc lập với 35 biến quan sát và 01 nhân tố phụ thuộc với 03 biến quan sát đảm bảo độ tin cậy để phân tích tiếp theo.

4.2. PHÂN TÍCH NHÂN TỐ KHÁM PHÁ (EFA)

Phân tích nhân tố khám phá (EFA) được sử dụng để thu nhỏ và tóm tắt dữ liệu. Trong nghiên cứu này, phương pháp EFA dựa vào mối tương quan giữa các biến với nhau để rút gọn thành những nhân tố có nghĩa hơn. Cụ thể, khi đưa tất cả các biến thu thập được (38 biến) vào phân tích, các biến có thể có liên hệ với nhau. Khi đó, chúng sẽ được gom thành các nhóm biến có liên hệ để xem xét và trình bày dưới dạng các yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến Động lực làm việc của CBCC, NLD tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

Bằng kỹ thuật trích hệ số Principal component với phép quay Varimax tại điểm dừng khi trích các yếu tố có Eigenvalue > 1 . Thang đo nào có tổng phương sai trích từ 50% trở lên là được chấp nhận [Gerbing & Anderson (1988)]. Các biến có trọng số (Factor loading) nhỏ hơn 0,5 sẽ bị loại. Tại mỗi khái niệm có chênh lệch trọng số (Factor loading) lớn nhất và bất kỳ phải đạt $\geq 0,3$ [Jabnoun & AL-Tamini (2003)]. Trong phân tích nhân tố, yêu cầu cần thiết là hệ số KMO (Kaiser – Meyer – Olkin) phải có giá trị lớn ($0,5 \leq \text{KMO} \leq 1$), điều này thể hiện phân tích nhân tố là thích hợp. Nếu hệ số KMO $< 0,5$ thì phân tích nhân tố có khả năng không thích hợp với các dữ liệu. Theo Kaiser (1974), KMO $\geq 0,9$ là rất tốt; $0,9 > \text{KMO} \geq 0,8$ là tốt; $0,8 > \text{KMO} \geq 0,7$ là được; $0,7 > \text{KMO} \geq 0,6$ là tạm được, $0,6 > \text{KMO} \geq 0,5$ là xấu và KMO $< 0,5$ là không thể chấp nhận được [Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008)].

Theo các quy ước trên, tác giả tiến hành phân tích nhân tố khám phá (EFA) theo từng bước. Lần đầu thực hiện EFA, 38 biến đã nhóm lại thành 8 nhân tố. Sau 6 lần thực hiện phép quay, bảy nhóm chính thức được hình thành.

4.2.1. Phân tích nhân tố khám phá (EFA) lần thứ nhất

Khi phân tích nhân tố, nghiên cứu đặt ra 2 giả thuyết: **Giả thuyết H₀**: Các biến trong tổng thể không có tương quan với nhau và **Giả thuyết H₁**: Các biến trong tổng thể có tương quan với nhau.

Bảng 4. 9: Hệ số KMO và kiểm định Barlett các thành phần lần thứ nhất

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.841
Approx. Chi-Square		3837.152
Bartlett's Test of Sphericity	df	597
	Sig.	.000

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục số VIII

Kết quả kiểm định Barlett cho thấy giữa các biến trong tổng thể có mối tương quan với nhau ($\text{sig} = 0,00 < 0,05$, bác bỏ H₀, nhận H₁). Đồng thời, hệ số KMO = 0,841 $> 0,5$, chứng tỏ phân tích nhân tố để nhóm các biến lại với nhau là thích hợp và dữ liệu phù hợp cho việc phân tích nhân tố.

Bảng 4. 10: Bảng phương sai trích lần thứ nhất

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.366	26.761	26.761	9.367	26.763	26.763	3.845	10.986	10.987
2	2.713	7.745	34.509	2.711	7.744	34.509	3.635	10.386	21.370
3	2.372	6.780	41.291	2.372	6.781	41.291	3.523	10.065	31.435
4	2.311	6.603	47.893	2.311	6.603	47.893	2.557	7.306	38.738
5	1.767	5.048	52.941	1.767	5.048	52.941	2.505	7.156	45.894
6	1.636	4.674	57.616	1.636	4.674	57.616	2.369	6.770	52.664
7	1.408	4.023	61.638	1.408	4.023	61.638	2.318	6.624	59.288
8	1.331	3.802	65.441	1.331	3.802	65.441	1.571	4.489	63.777
9	1.055	3.015	68.456	1.055	3.015	68.456	1.509	4.310	68.087
10	1.019	2.908	71.365	1.018	2.908	71.365	1.147	3.279	71.379
11	.855	2.440	73.805						
12	.783	2.238	76.043						
13	.747	2.122	78.165						
14	.674	1.927	80.092						
15	.610	1.744	81.835						
16	.660	1.598	83.433						
17	.547	1.564	84.997						
18	.514	1.469	86.466						
19	.508	1.452	87.918						
20	.453	1.290	89.208						
21	.415	1.186	90.394						
22	.385	1.101	91.495						
23	.367	1.048	92.543						
24	.358	1.024	93.566						
25	.327	.934	94.501						
26	.295	.843	95.344						
27	.283	.807	96.151						
28	.253	.722	96.873						
29	.240	.686	97.559						
30	.227	.649	98.208						
31	.183	.522	98.730						
32	.175	.500	99.230						
33	.126	.357	99.587						
34	.090	.259	99.846						
35	.057	.157	100.012						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục số VIII

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Bảng 4. 11: Kết quả phân tích nhân tố EFA lần thứ nhấtComponent Matrix^a

	Component									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PLCQ2	.772	-.213		.123	-.243		-.378	-.188		.121
PLCQ4	.766	-.171			-.204		-.384	-.181		
PLCQ5	.744	-.210		.106	-.234		-.424	-.156		.143
PLCQ3	.729	-.115	-.136		-.177					-.115
TNCC3	.667	-.204	-.131	-.352	.420					
TNCC5	.658	-.254	-.133	-.388	.382		.147			
PLCQ1	.653	-.146	-.191		-.207		-.275	-.122		
TNCC2	.649	-.299		-.260	.251		.105			
TNCC4	.612	-.361	-.121	-.227	.296				.119	
MTLV1	.578			.211		.255	.286	-.362		
TNCC1	.577	-.224		-.316	.361					
QTHC1	.555	-.143		-.120	-.469		.248	.218		.124
VHCV3	.538	-.111	.235	.407			.193			
MTLV3	.500			.312		.168	.219	-.411		
MTLV2	.462	-.137		.341			.337	-.257	-.143	-.121
QTHC5	.458	.251	-.194		-.287	.230	.242		-.384	
QTHC2	.458	-.215	-.162	-.198	-.352		.324	.189	.111	-.101
ĐTPT4	.520	.653	-.207							
ĐTPT3	.425	.613	-.219						.170	-.198
ĐTPT5	.462	.606	-.280	-.103	.100					
ĐTPT1	.511	.559	-.223						-.232	
ĐTPT2	.532	.551			.173	.147				.109
TPLD3	.380		.700	-.149		.193				-.140
TPLD1	.397	.157	.642	-.193					.161	
TPLD5	.349	.235	.583	-.104	.154				-.281	.261
TPLD2	.342	.218	.557			-.198		.152	-.305	.302
TPLD4	.481		.501				.143		.153	-.205
VHCV4	.379			.615	.123	-.408	.118	.238		
VHCV1	.420			.555	.282	-.242		.342		
VHCV2	.405			.484	.168	-.340		.172	.193	
QTHC4	.442		-.158	-.147	-.508		.274	.418		.220
MTLV4			.101	.183		.662	-.230	.402	.141	-.187
MTLV5	.124	-.144	.113	.328		.509	-.299	.379	-.198	-.238
QTHC3	.320	.211	.207	-.165	-.179	-.385		.113	.390	-.369
VHCV5				.320		.389			.516	.575

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục số VIII

Bảng 4.10 cho thấy, các nhân tố đều có giá trị Eigenvalues > 1. Phương sai trích là 69,373% > 50% là đạt yêu cầu. Với phương pháp rút trích Principal

components và phép quay Varimax, có 8 nhân tố được rút trích ra từ biến 38 quan sát (bảng 4.10). Điều này chứng cho chúng ta thấy 8 nhân tố rút trích ra thể hiện được khả năng giải thích được 69,373% sự thay đổi của biến phụ thuộc trong tổng thể. Như vậy, thang đo được chấp nhận và được phân thành 8 nhóm. Các biến của các thành phần thang đo có trọng số (Factor loading) lớn hơn 0,50. Tuy nhiên, một số biến có trọng số nhỏ nhất và hiệu số $< 0,3$ nên sẽ bị loại ở lần phân tích thứ hai.

Tương tự như vậy, tác giả tiến hành phân tích EFA thêm 4 lần nữa, kết quả như sau: Loại 8 biến quan sát gồm: PLCQ3, VHCV3, QTHC5, MTLV4, MTLV5, QTHC3, TPLĐ4, VHCV5.

4.2.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA lần cuối (lần thứ 6)

Sau khi loại xong các biến là PLCQ3, VHCV3, QTHC5, MTLV4, MTLV5, QTHC3, TPLĐ4, VHCV5 và phân tích lại EFA. Qua phân tích nhân tố khám phá EFA lần cuối (lần thứ 6), kết quả như sau: Loại tiếp PLCQ4, QTHC3, QTHC5, TPLĐ4, MTLV4, MTLV5, VHCV3, VHCC5.

Bảng 4. 12: Hệ số KMO và kiểm định Barlett các thành phần lần cuối

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.859
Approx. Chi-Square		3071.983
Bartlett's Test of Sphericity	df	353
	Sig.	.000

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục số VIII

Kết quả kiểm định Barlett cho thấy giữa các biến trong tổng thể có mối tương quan với nhau ($\text{sig} = 0,00 < 0,05$, bác bỏ H_0 , nhận H_1). Đồng thời, hệ số KMO = 0,859 $> 0,5$, chứng tỏ phân tích nhân tố để nhóm các biến lại với nhau là thích hợp và dữ liệu phù hợp cho việc phân tích nhân tố..

Bảng 4. 13: Bảng phương sai trích lần cuối

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.145	71.389	72.381	2.143	72.381	72.381
2	.568	19.847	90.216			
3	.297	9.773	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục số VIII

Bảng 4.13 cho thấy, các nhân tố đều có giá trị Eigenvalues > 1. Với phương pháp rút trích Principal components và phép quay Varimax, có 7 nhân tố được rút trích ra từ các biến quan sát. Phương sai trích là 72,381% > 50% là đạt yêu cầu. Điều này chứng cho chúng ta thấy 7 nhân tố rút trích ra thể hiện được khả năng giải thích được 72, 4% sự thay đổi của biến phụ thuộc trong tổng thể.

KẾT LUẬN

Sau 6 lần thực hiện phương pháp rút trích Principal components và phép quay Varimax, kết quả các nhóm được gom lần cuối như sau:

Nhóm 1 (Thu nhập công chức): có 5 biến quan sát là TNCC1, TNCC2, TNCC3, TNCC4, TNCC5

Nhóm 2 (Phúc lợi cơ quan): có 3 biến là PLCQ1, PLCQ2, PLCQ5

Nhóm 3 (Văn hoá công vụ): có 3 biến quan sát là VHCV1, VHCV2, VHCC4.

Nhóm 4 (Môi trường làm việc): có 3 biến là MTLV1, MTLV2, MTLV3.

Nhóm 5 (Quản trị hành chính công): có 03 biến quan sát là QTHC1, QTHC2,

QTHC4.

Nhóm 6 (Tác phong lãnh đạo): có 3 biến quan sát là: TPLĐ1, TPLĐ2, TPLĐ5.

Nhóm 7 (Đào tạo phát triển): có 5 biến quan sát là ĐTPT1, ĐTPT2, ĐTPT3, ĐTPT4, ĐTPT5.

Phân tích nhân tố khám phá biến phụ thuộc

Bảng 4. 14: Hệ số KMO và kiểm định Barlett biến phụ thuộc

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.692
Approx. Chi-Square		203.157
Bartlett's Test of Sphericity	df	3
	Sig.	.000

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục số VIII

Kết quả kiểm định Barlett cho thấy giữa các biến trong tổng thể có mối tương quan với nhau ($\text{sig} = 0.00 < 0.05$, nên bác bỏ H_0 , chấp nhận H_1). Hệ số $KMO = 0.692 > 0.5$ chứng tỏ phân tích nhân tố để nhóm các biến lại với nhau là thích hợp và dữ liệu phù hợp cho phân tích nhân tố.

Bảng 4. 15: Phương sai trích biến phụ thuộc

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.142	71.384	71.384	2.142	71.384	71.384
2	.565	18.842	91.216			
3	.293	9.774	100.000			

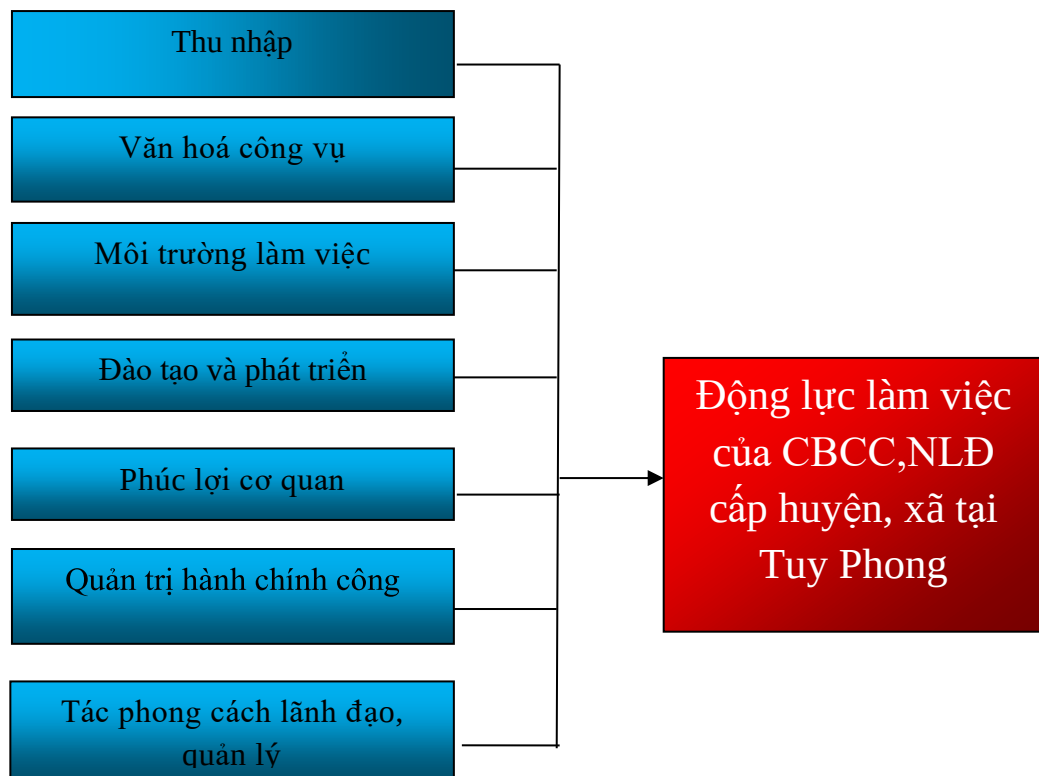
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Bảng 4.15 cho thấy, với phương pháp rút trích Principal components và phép quay Varimax có 01 nhân tố được rút trích ra từ biến quan sát. Phương sai trích là

91.216 > 50% là đạt yêu cầu.

4.2.3 Kết luận phân tích nhân tố khám phá mô hình đo lường

Từ kết quả phân tích EFA và Cronbach's Anpha như trên, mô hình nghiên cứu lý thuyết chính thức vẫn giữ lại 8 nhân tố nhưng có điều chỉnh về thứ tự. Cụ thể, mô hình này có 8 thang đo thành phần, trong đó có 7 biến độc lập: (1) *Thu nhập*, (2) *Văn hoá công vụ* (3) *Môi trường làm việc*, (4) *Đào tạo và phát triển*, (5) *Phúc lợi cơ quan* (6) *Quản trị hành chính công* (7) *Tác phong lãnh đạo, quản lý* và một biến phụ thuộc (*Động lực làm việc của CBCC, NLD cấp huyện, xã*).



Hình 4.1 Mô hình lý thuyết sau khi điều chỉnh

Các giả thuyết cho mô hình nghiên cứu chính thức như sau:

H1_{CT}: Thu nhập có tác động cùng chiều đến Động lực làm việc của CBCC, NLD tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

H2_{CT}: Văn hoá Công vụ có tác động cùng chiều đến Động lực làm việc của CBCC, NLD tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

H3_{CT}: Môi trường làm việc có tác động cùng chiều đến Động lực làm việc của CBCC, NLD tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

H4_{CT}: Đào tạo và phát triển tác động cùng chiều đến Động lực làm việc của CBCC, NLĐ tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

H5_{CT}: Phúc lợi cơ quan tác động cùng chiều đến Động lực làm việc của CBCC, NLĐ tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

H6_{CT}: Quản trị hành chính công có tác động cùng chiều đến Động lực làm việc của CBCC, NLĐ tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

H7_{CT}: Tác phong lãnh đạo, quản lý có tác động cùng chiều đến Động lực làm việc của CBCC, NLĐ tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

4.3 PHÂN TÍCH MÔ HÌNH HỒI QUY TUYẾN TÍNH ĐA BIẾN

4.3.1. Phân tích mô hình lần 1

4.3.1.1. Mô hình

Phương trình hồi quy tuyến tính biểu diễn mối quan hệ giữa 7 nhân tố tác động (biến độc lập) và Động lực làm việc của CBCC, NLĐ cấp huyện và xã (biến phụ thuộc) có dạng như sau:

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + a_5X_5 + a_6X_6 + a_7X_7$$

Nghiên cứu thực hiện chạy hồi quy tuyến tính đa biến với phương pháp đưa vào một lượt (phương pháp Enter), trong đó:

- ❖ **Y**: Động lực làm việc (biến phụ thuộc).
- ❖ **a₀**: Hằng số tự do.
- ❖ **a₁, a₂, a₃, a₄, a₅, a₆, a₇**: Là các hệ số hồi quy được sử dụng từ các hệ số quy ước lượng được.

X₁, X₂, X₃, X₄, X₅, X₆, X₇ là các biến độc lập theo thứ tự sau: (1) Thu nhập, (2) Văn hoá công vụ (3) Môi trường làm việc, (4) Đào tạo và phát triển, (5) Phúc lợi cơ quan (6) Quản trị hành chính công (7) Tác phong lãnh đạo, quản lý.

Động lực làm việc = a₀ + a₁* Thu nhập + a₂* Văn hoá công vụ + a₃* Môi trường làm việc + a₄* Đào tạo và phát triển + a₅* Phúc lợi cơ quan + a₆* Quản trị hành chính công + a₇* Tác phong cách lãnh đạo, quản lý.

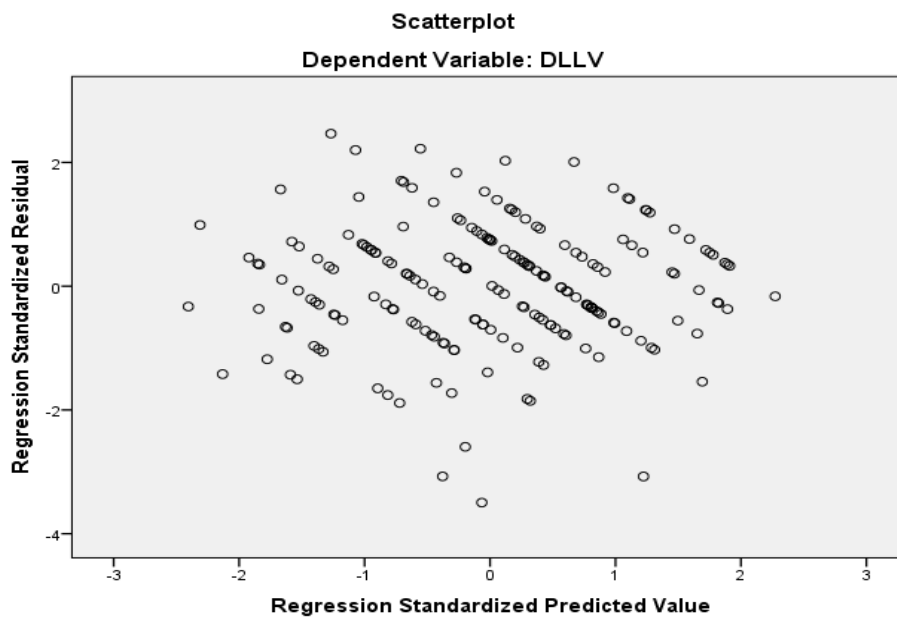
4.3.1.2. Kiểm tra mức độ phù hợp mô hình hồi quy tuyến tính đa biến

(1) Kiểm tra các giả định mô hình hồi quy

Kiểm tra các giả định sau: Phương sai của sai số (phần dư) không đổi; Các phần dư có phân phối chuẩn; Không có mối tương quan giữa các biến độc lập. Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), nếu các giả định này bị vi phạm thì các ước lượng không đáng tin cậy nữa

❖ Kiểm định giả định phương sai của sai số (phần dư) không đổi

Để kiểm định giả định phương sai của sai số (phần dư) không đổi, ta sử dụng đồ thị phân tán của phần dư đã được chuẩn hóa (Standardized Residual) và giá trị dự báo đã được chuẩn hóa (Standardized predicted value).

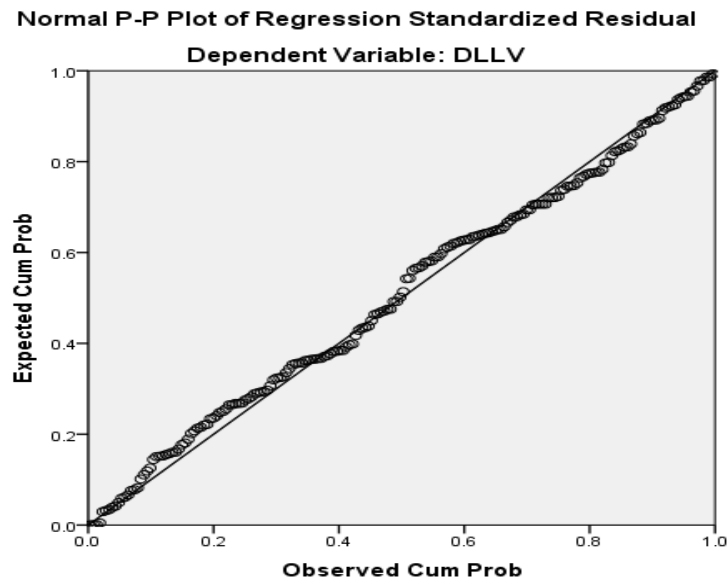


Hình 4.2 Đồ thị phân tán giữa giá trị dự đoán và phần dư từ hồi qui

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục số VIII

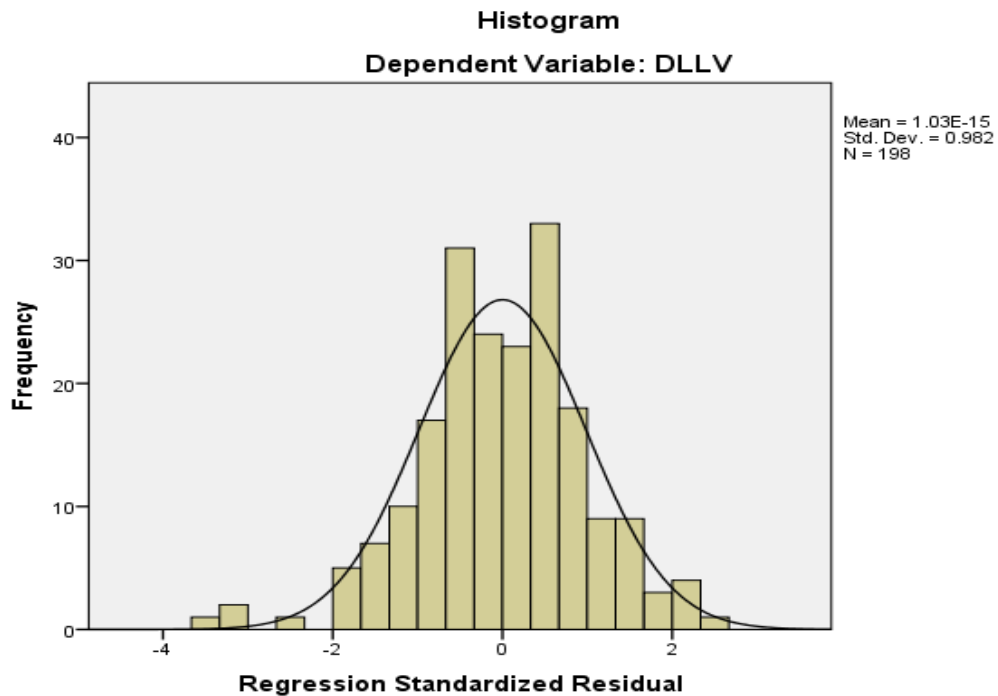
Hình 4.1 trên cho thấy các phần dư phân tán ngẫu nhiên quanh trục 0 (là quanh giá trị trung bình của phần dư) trong một phạm vi không đổi. Điều này có nghĩa là phương sai của phần dư không đổi.

❖ Kiểm tra giả định các phần dư có phân phối chuẩn



Hình 4.3 Đồ thị P-P Plot của phần dư – đã chuẩn hóa

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục số VIII



Hình 4.4 Đồ thị Histogram của phần dư – đã chuẩn hóa

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục số VIII

Kết quả từ đồ thị tần số Histogram của phần dư cho thấy, phân phối của phần dư xấp xỉ chuẩn (trung bình Mean lệch với 0 vì số quan sát khá lớn, độ lệch chuẩn

Std. Dev = 0,98). Điều này có nghĩa là giả thuyết phân phối chuẩn của phần dư không bị vi phạm. Kết quả từ biểu đồ tần số P-P plot cho thấy các điểm phân tán xung quanh được kỳ vọng. Cũng cho thấy giả định phân phối chuẩn của phần dư không bị vi phạm. Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), Kiểm định Durbin Watson = 1,826 (bảng 4.17) trong khoảng $[1 < D < 3]$ nên không có hiện tượng tương quan của các phần dư.

❖ **Ma trận tương quan**

Bảng 4. 16: Ma trận tương quan giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập

Correlations									
		TNCQ	PLCQ	QTHC	PCCQ	ĐTPT	MTLV	VHCV	MTLV
TNCQ	Pearson Correlation	1	.563**	.405**	.279**	.304**	.318**	.246**	.648**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	196	196	196	196	196	196	196	196
PLCQ	Pearson Correlation	.556**	1	.528**	.325**	.375**	.425**	.380**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	196	196	196	196	196	196	196	196
QTHC	Pearson Correlation	.401**	.528**	1	.291**	.350**	.258**	.212**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.003	.000
	N	196	196	196	196	196	196	196	196
TPLĐ	Pearson Correlation	.289**	.325**	.291**	1	.258**	.248**	.205**	.394**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.004	.000
	N	196	196	196	196	196	196	196	196
ĐTPT	Pearson Correlation	.305**	.375**	.350**	.258**	1	.221**	.251**	.431**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.002	.000	.000
	N	196	196	196	196	196	196	196	196
MTLV	Pearson Correlation	.318**	.425**	.258**	.248**	.221**	1	.430**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002		.000	.000
	N	196	196	196	196	196	196	196	196
VHCV	Pearson Correlation	.247**	.380**	.212**	.205**	.251**	.430**	1	.394**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.004	.000	.000		.000
	N	198	198	198	198	198	198	198	198
MTLV	Pearson Correlation	.649**	.659**	.535**	.394**	.431**	.526**	.394**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	196	196	196	196	196	196	196	196

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục số 3

Bảng ma trận tương quan cho thấy hệ số tương quan giữa các biến độc lập TNCQ, với biến phụ thuộc ĐLLV khá cao và tương quan cùng chiều. Hệ số tương quan của biến phụ thuộc với từng biến độc lập dao động từ 0,280 đến 0,683 (mức tương quan trung bình đến tương quan khá mạnh).

(2) Kiểm định mức độ phù hợp của mô hình

Bảng 4. 17: Đánh giá mức độ phù hợp của mô hình hồi quy tuyến tính đa biến

THÔNG SỐ MÔ HÌNH										
Mô hình	Hệ số R	Hệ số R ²	Hệ số R ² - hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Thống kê thay đổi					Hệ số Durbin-Watson
					Hệ số R ² sau khi đổi	Hệ số F khi đổi	Bậc tự do 1	Bậc tự do 2	Hệ số Sig. F sau khi đổi	
1	0,819^a	0,667	0,653	0,46166	0,656	51,589	7	191	0,000	1,819
Biến độc lập: TNCQ, PLCQ, VHCV, MTLV, PLCQ, ĐTPT, TPLĐ										
Biến phụ thuộc: ĐLLV										

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục III

Bảng 4.17 cho thấy, giá trị hệ số tương quan là $0,819 > 0,5$. Do vậy, đây là mô hình thích hợp để sử dụng đánh giá mối quan hệ giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập.

Ngoài ra, giá trị hệ số R² là 0,667, nghĩa là mô hình hồi quy tuyến tính đã xây dựng phù hợp với dữ liệu 66,7 %. Nói cách khác, 66,7% ĐLLV của CBCC, NLD cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong do mô hình hồi quy giải thích. Các phần còn lại là do sai số và các nhân tố khác.

Bảng 4. 18: Phân tích phương sai ANOVA

ANOVA ^b					
Mô hình	Tổng bình phương	Bậc tự do	Trung bình bình phương	F	Sig.
Hồi quy	76,940	7	10,991	51,574	0,000
Phần dư	40,477	190	0,213		
Tổng	117,417	197			
a Biến độc lập: (Hằng số) TNCQ, PLCQ, VHCV, MTLV, PLCQ, ĐTPT, TPLĐ					
b Biến phụ thuộc: ĐLLV					

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục III

Kiểm định F sử dụng trong bảng phân tích phương sai ANOVA^b là phép kiểm

định giả thuyết về độ phù hợp của mô hình hồi quy tuyến tính tổng thể. Điều này cho chúng ta biết biến phụ thuộc có tương quan tuyến tính với toàn bộ biến độc lập hay không. Đặt giả thuyết H_0 là: $\mathbf{a}_0 = \mathbf{a}_1 = \mathbf{a}_2 = \mathbf{a}_3 = \mathbf{a}_4 = \mathbf{a}_5 = \mathbf{a}_6 = \mathbf{a}_7 = \mathbf{0}$.

Từ bảng 4.18 phân tích phương sai ANOVA, giá trị $F=51,574$ có $\text{sig.} < 0,05$ do đó ta bác bỏ H_0 . Điều này có ý nghĩa là các biến độc lập trong mô hình có tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc, tức là sự kết hợp của các biến độc lập có thể giải thích được sự thay đổi của biến phụ thuộc.

Bảng 4. 19: Các thông số thống kê trong mô hình hồi quy bằng phương pháp Enter

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Thông kê đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Hệ số Tolerance	Hệ số VIF
(Hằng số)	-1,160	0,299		-3,899	.000		
TNCQ	0,329	0,055	0,363	6,144	0,000	0,650	1,540
PLCQ	0,194	0,097	0,213	3,347	0,001	0,498	2,009
QTHC	0,166	0,054	0,167	3,129	0,002	0,674	1,483
TPLĐ	0,115	0,059	0,097	1,944	0,003	0,839	1,192
ĐTPT	0,126	0,053	0,119	2,341	0,000	0,797	1,255
MTLV	0,282	0,061	0,271	4,423	0,000	0,722	1,385
VHCV	0,077	0,063	0,072	1,287	0,004	0,756	1,321

a. Biến phụ thuộc: DLLV

Khi xét t_{stat} và $t_{\alpha/2}$ của các biến để đo độ tin cậy thì 07 biến độc lập đều đạt yêu cầu do $t_{\text{stat}} > t_{\alpha/2(8, 191)} = 1,80$ (nhỏ nhất là 1,287) và các giá trị mức ý nghĩa đều thể hiện độ tin cậy khá cao $\text{Sig.} < 0,05$. Ngoài ra, hệ số VIF của các hệ số Beta đều nhỏ hơn 10 (lớn nhất là 1,815) và hệ số Tolerance đều $> 0,5$ (nhỏ nhất là 0,489) cho thấy không có hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra, theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008).

(3) Đánh giá mức độ quan trọng của các nhân tố tác động đến DLLV của

CBCC, NLD cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong tỉnh Bình Thuận

Căn cứ vào Bảng 4.19, từ thông số thống kê trong mô hình hồi quy, phương trình hồi quy tuyến tính đa biến của các nhân tố quyết định ĐLLV của CBCC, NLD cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong tỉnh Bình Thuận như sau:

$$Y = 0,363 \cdot X_1 + 0,072 \cdot X_2 + 0,271 \cdot X_3 + 0,119 \cdot X_4 + 0,213 \cdot X_5 + 0,167 \cdot X_6 + 0,097 \cdot X_7$$

Động lực làm việc của CBCC, NLD cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận = 0,363*(Thu nhập) + 0,072*(Văn hoá công vụ) + 0,271*(Môi trường làm việc) + 0,119*(Đào tạo phát triển) + 0,213*(Phúc lợi cơ quan) + 0,167*(Quản trị hành chính công) + 0,097*(Tác phong cách lãnh đạo, quản lý).

Như vậy, cả 7 nhân tố biến độc lập đều có tác động (+) tỷ lệ thuận đến ĐLLV. Tức là khi Thu nhập, Văn hoá công vụ, Môi trường làm việc, Đào tạo và phát triển, Phúc lợi cơ quan, Quản trị hành chính công, Tác phong lãnh đạo, quản lý càng tốt thì ĐLLV của CBCC, NLD cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận càng cao (càng gần bó). Trong 7 nhân tố này thì có TNCQ, VHCV, PLCQ, MTLV là nhân tố có sự tác động đáng kể đến ĐLLV. Nhân tố thu nhập là quan trọng nhất trong mô hình hồi quy, thứ tự tiếp theo là Văn hoá công vụ và Quản trị hành chính công ... Như vậy, giả thuyết H1_{CT}, H2_{CT}, H3_{CT}, H4_{CT}, H5_{CT}, H6_{CT}, H7_{CT} cho mô hình nghiên cứu lý thuyết chính thức được chấp nhận.

Bảng 4. 20: Vị trí mức độ quan trọng của các nhân tố theo mức độ giảm dần

Biến	Nhân tố	Giá trị tuyệt đối
X1	Thu nhập	0,363
X3	Môi trường làm việc	0,271
X5	Phúc lợi cơ quan	0,213
X6	Quản trị hành chính công	0,167
X4	Đào tạo và phát triển	0,119
X7	Phong cách lãnh đạo	0,097
X2	Văn hoá công vụ	0,072

Tổng số	1,300
----------------	--------------

4.4. KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ CỦA CBCC, NLĐ VỀ CÁC BIẾN QUAN SÁT

4.4.1. Kết quả thống kê cảm nhận về từng nhân tố của CBCC, NLĐ cấp huyện và xã huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận

Bảng 4. 21: Kết quả mức độ đánh giá về từng nhân tố

Tên nhân tố	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Mức độ cảm nhận
TNCQ: Thu nhập	3,8100	0,7205	1
MTLV: Điều kiện làm việc	3,7470	0,6194	2
PLCQ: Phúc lợi cơ quan	3,6260	0,6184	3
QTHC: Quản trị hành chính	3,6030	0,7374	4
ĐTPT: Đào tạo và phát triển	3,5575	0,5036	5
TPLĐ: Tác phong cách lãnh đạo, quản lý	3,4450	0,6842	6
VHCV: Văn hoá công vụ	3,4450	0,7468	7

Nguồn: Phân tích dữ liệu của tác giả

Nhìn chung, mức độ đánh giá về các nhân tố về ĐLLV của CBCC, NLĐ cấp huyện và xã trong khoảng khá cao, trong đó cao nhất là nhân tố Thu nhập = 3,8100, cho thấy hầu hết viên chức, nhân viên y tế được khảo sát khá quan tâm đến thu nhập từ sức lao động bỏ ra. Để làm rõ hơn mức độ đánh giá của CBCC, NLĐ cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận đối với từng nhân tố trong mô hình nghiên cứu chính thức tác giả tiếp tục phân tích mức độ đánh giá cụ thể đối với từng nhân tố (xem phụ lục III).

4.5. KIỂM TRA SỰ KHÁC NHAU VỀ ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA CBCC, NLĐ NAM VÀ NỮ

Thực hiện kiểm định Independent Samples T-Test để tìm giá trị Sig. tương ứng với kiểm định sự bằng nhau của 2 phương sai tổng thể Levene đã tính được: Nếu Sig. trong kiểm định Levene < 0,05 thì phương sai giữa 2 nhóm đối tượng là khác nhau, ta sẽ sử dụng kết quả kiểm định t ở phần Equal variances not assumed. Ngược lại nếu Sig. trong kiểm định Levene $\geq$ 0,05 thì phương sai giữa 2 nhóm đối tượng là

không khác nhau, ta sẽ sử dụng kết quả kiểm định t ở phần Equal variances assumed.

Nếu Sig. trong kiểm định t > 0,05 thì ta kết luận không có sự khác biệt có ý nghĩa về trị trung bình giữa 2 nhóm đối tượng. Ngược lại nếu Sig. trong kiểm định t < 0,05 thì ta kết luận có sự khác biệt có ý nghĩa về trị trung bình giữa 2 nhóm đối tượng, theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008).

Để hiểu rõ được sự khác nhau giữa CBCC, NLĐ về mức độ ảnh hưởng đến động lực làm việc, tác giả thực hiện kiểm định 2 mẫu độc lập (Independent Samples T-Test). Hai mẫu dùng để kiểm định ở đây là 2 nhóm nam và nữ.

Giả thuyết H_0 : phương sai hai mẫu bằng nhau.

Bảng 4. 22: Kiểm định có sự khác nhau về mức độ cảm nhận giữa 2 nhóm nam và nữ

Kiểm tra Levene's cho sự bằng nhau phương sai		Kiểm tra T cho sự bằng nhau trung bình								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Khác biệt của trung bình	Khác biệt của sai số chuẩn	Mức độ tin cậy 95% của khác biệt	
									Thấp hơn	Cao hơn
Y	Phương sai bằng nhau được thừa nhận	1,022	0,322	-1,726	196	0,086	-.19323	.11198	-.41408	.02762
	Phương sai bằng nhau không được thừa nhận			-1,781	178,109	0,717	-.19323	.10852	-.40739	.02093

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục số III

Với mức độ tin cậy = 95%, giá trị Sig. của kiểm định Levene = 0,322 > 0,05:

chấp nhận giả thuyết H_0 , ta sẽ sử dụng kết quả kiểm định t ở phần Phương sai bằng nhau được thừa nhận (Equal variances assumed). Giá trị Sig. trong kiểm định t = $0,717 > 0,05$ nên ta có thể kết luận không có sự khác biệt về ĐLLV giữa nhóm CBCC, NLD nam và nữ.

Bảng 4. 23: Bảng so sánh giá trị trung bình về mức độ cảm nhận giữa 2 nhóm nam và nữ

	Loại nhân viên	N	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Sai số chuẩn
Y	nữ	98	3.5318	.70120	.07991
	nam	119	3.7310	.80773	.07343

Nguồn: Phân tích dữ liệu – phụ lục số III

Như vậy giá trị trung bình (mean) của nhân viên nữ là 3,5318 chênh lệch không lớn với trung bình (mean) của nhân viên nam là 3,7310. Do đó, ta không cần quan tâm đến giới tính khi đưa ra những giải pháp, kiến nghị liên quan đến giới tính ở chương 5.

Tiểu kết Chương 4

Chương 4 trình bày kết quả kiểm định thang đo các nhân tố tác động đến ĐLLV của CBCC, NLD cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận và mô hình nghiên cứu chính thức được chấp nhận. Kết quả cho thấy các thang đo đều đạt được độ tin cậy qua kiểm định Cronbach's Alpha và EFA. Điều này chứng tỏ mô hình lý thuyết đề ra là phù hợp dữ liệu và thực tế cũng như các giả thuyết trong mô hình lý thuyết đều được chấp nhận. Chương 5 sẽ thảo luận kết quả nghiên cứu, đề xuất hàm ý quản trị cũng như trình bày những hạn chế của nghiên cứu này và đề nghị những hướng nghiên cứu tiếp theo.

CHƯƠNG 5: KẾT LUẬN

5.1. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Có thể khẳng định nghiên cứu này đã đạt mục tiêu đặt ra từ mục tiêu chung, mục tiêu cụ thể và lý luận, thực tiễn. Nghiên cứu đã xác định có bảy nhân tố độc lập đó là: (1) *Thu nhập*, (2) *Văn hoá công vụ* (3) *Môi trường làm việc*, (4) *Đào tạo và phát triển*, (5) *Phúc lợi cơ quan* (6) *Quản trị hành chính công* (7) *Tác phong lãnh đạo, quản lý* có tác động (+) đến 01 nhân tố phụ thuộc là động lực làm việc. Trên cơ sở mô hình nghiên cứu với thang đo và hệ thống biến quan sát để đo lường sát với thực tiễn; đồng thời tiến hành kiểm định mô hình và đánh giá mức độ tác động của từng nhân tố đến động lực làm việc của CBCC, NLD cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận đảm bảo khoa học, khách quan. Bằng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp, trong đó sử dụng công cụ thống kê SPSS 20.0 (1) Kiểm tra độ tin cậy của thang đo với hệ số Cronbach' Alpha; (2) phân tích nhân tố nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis), nhằm làm sáng tỏ giá trị hội tụ; giá trị phân biệt và; (3) Kiểm định mô hình hồi quy đa biến (Linear Regression) nhằm kiểm định mô hình và các giả thuyết nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu cho thấy mức độ ảnh hưởng tuyến tính thuận của từng yếu tố đến ĐLLV là khác nhau. Có bảy yếu tố xác định được mức độ ảnh hưởng theo Bảng 5.1 dưới đây.

Bảng 5. 1: Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến ĐLLV của CBCC, NLD cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận

STT	Nhân tố tác động đến ĐLLV của CBCC, NLD cấp huyện và xã tại Tuy Phong tỉnh Bình Thuận	Hệ số hồi quy chuẩn hóa
		Beta
1	Thu nhập	0,363
2	Môi trường làm việc	0,271
3	Phúc lợi Cơ quan	0,213
4	Quản trị hành chính công	0,167
5	Đào tạo và phát triển	0,119
6	Tác phong cách lãnh đạo, quản lý	0,097
7	Văn hoá công vụ	0,072

5.2. HÀM Ý QUẢN TRỊ

Căn cứ kết quả nghiên cứu trên, đề đề xuất hàm ý quản trị đảm bảo có căn cứ khoa học và thực tiễn, tác giả căn cứ vào hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta ở Bảng 5.1 để đưa ra các hàm ý quản trị theo thứ tự về mức độ tác động từ cao nhất đến giảm dần (theo Bảng 5.1) có sự tương quan trong động lực làm việc của CBCC, NLĐ cấp huyện và xã tại Tuy Phong tỉnh Bình Thuận. Sau đó, tiến hành thảo luận chuyên gia về kết quả trên. Qua thảo luận các chuyên gia thống nhất cao kết quả nghiên cứu và việc đề xuất hàm ý quản trị dựa trên kết quả phân tích trên là có cơ sở cả về khoa học và thực tiễn. Cụ thể như sau:

(1) Nhân tố Thu nhập: Có hệ số hồi quy cao nhất ($a_1 = 0,363$), mức độ tương quan với động lực làm việc mạnh nhất trong các nhân tố của mô hình nghiên cứu. Đây là kết quả hoàn toàn trùng khớp thực tiễn đang diễn ra. Trong nhiều nguyên nhân của tình trạng công chức khu vực công nghỉ việc, Bộ Nội vụ đã chỉ rõ, tiền lương và thu nhập của công chức, viên chức còn thấp so với thu nhập của người lao động cùng trình độ làm việc trong doanh nghiệp nhà nước, khu vực tư nhân, khu vực có vốn đầu tư nước ngoài. Do đó, cần lưu ý: Lãnh đạo các địa phương, cơ quan, đơn vị cần chủ động triển khai tốt chính sách tiền lương mới theo Nghị quyết số 27-NQ/TW của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII về cải cách chính sách tiền lương, dự kiến áp dụng ngày 01/7/2024. Đồng thời, Phải có những hành động quyết liệt hơn trong thực hiện tự chủ tài chính, cải thiện thu nhập cho người lao động trong thời gian tới, để cán bộ, công chức, người lao động ở khu vực công yên tâm công tác, gắn bó với cơ quan nhà nước cấp huyện và xã.

(2) Môi trường làm việc

Có hệ số hồi quy ($a_1 = 0,271$), mức độ tương quan với động lực làm việc mạnh thứ hai trong các nhân tố của mô hình nghiên cứu. Kết quả này cũng phù hợp thực tiễn đang diễn ra. Do đó, các địa phương cần lưu ý thực hiện các giải pháp sau: (1) Chú trọng công tác giáo dục chính trị cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, tạo tư tưởng yên tâm làm việc trong khu vực nhà nước; xây dựng đội ngũ lãnh đạo, quản lý có năng lực, uy tín để tổ chức tốt công việc, tạo niềm tin, khuyến khích công chức,

công chức, người lao động làm việc (2) Đổi mới công tác bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, người lao động; khuyến khích, tạo điều kiện để mọi người được tham gia học tập nâng cao trình độ, năng lực, nhất là công chức trẻ. (3) Kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng; cải thiện môi trường làm việc, tạo cơ hội phát triển, gắn kết, gắn bó, ổn định trong tổ chức (4) Công đoàn, đoàn thể cơ quan phải động viên, hỗ trợ kịp thời đối với công chức, người lao động có hoàn cảnh khó khăn.

(3) Phúc lợi cơ quan

Có hệ số hồi quy ($a_1 = 0,167$), mức độ tương quan với động lực làm việc mạnh thứ tư trong các nhân tố của mô hình nghiên cứu. Kết quả này cũng phù hợp thực tiễn. Do vậy, thủ trưởng, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị huyện và xã phải: (1) Chỉ đạo xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ đảm bảo dân chủ, công khai, minh bạch; (2) đảm bảo các khoản chi phúc lợi được đảm bảo đầy đủ, đúng pháp luật (3) Ngoài các khoản phúc lợi tối thiểu mà các cơ quan, đơn vị phải thực hiện theo yêu cầu của pháp luật lao động thì quan tâm hơn các khoản phúc lợi tự nguyện theo khả năng kinh phí và tạo nguồn thu hợp pháp khác, nhất là đối với cấp xã.

(4) Quản trị hành chính công

Có hệ số hồi quy ($a_1 = 0,213$), mức độ tương quan với động lực làm việc xấp xỉ thứ tư trong các nhân tố của mô hình nghiên cứu. Lãnh đạo các địa phương cần thực hiện (1) Sắp xếp tổ chức bộ máy cấp huyện và xã thật sự tinh gọn, hiệu lực hiệu quả; (2) rà soát các quy chế, quy định, phân công, phân cấp đảm bảo đồng bộ, tránh chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ (3) Nâng dần năng lực quản trị hành chính của chính quyền các cấp.

(5) Đào tạo và phát triển

Có hệ số hồi quy ($a_1 = 0,119$), mức độ tương quan với động lực làm việc xếp thứ năm trong các nhân tố của mô hình nghiên cứu. Cần thực hiện các giải pháp sau (1) Triển khai tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của cấp huyện và xã theo các quy định Trung ương, tỉnh; (2) Chủ động trong công tác đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu địa phương, cơ quan, đơn vị (3) Xác định vị trí việc làm và xây dựng khung năng lực đối với các vị trí chức danh cán bộ, công chức người lao động (3)

dành nguồn lực thoả đáng cho công tác đào tạo, bồi dưỡng (4) đào tạo, bồi dưỡng phải gắn liền với quy hoạch, kế hoạch và sử dụng cán bộ, công chức (5) quá trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức phải thực sự đồng bộ với yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện xã, yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 ở Việt Nam.

(6) Tác phong cách lãnh đạo, quản lý

Có hệ số hồi quy ($a_1 = 0,097$), mức độ tương quan với động lực làm việc xếp thứ sáu trong các nhân tố của mô hình nghiên cứu. Người đứng đầu các địa phương phải lưu ý (1) phát huy vai trò nêu gương, chưa gương mẫu chấp hành các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước, thực hiện nghiêm chỉnh nội quy, quy chế cơ quan (2) Lãnh đạo vừa gần gũi với cấp dưới nhưng vẫn phải giữ được cái uy của lãnh đạo cấp trên; vừa quan tâm cấp dưới nhưng lại không được xuề xòa dễ dãi. Vừa chân thành giúp đỡ đồng chí, đồng nghiệp trong công tác và trong cuộc sống, bảo vệ uy tín, danh dự chính đáng của đồng chí, đồng nghiệp nhưng vẫn phải tuân thủ theo nguyên tắc, kỷ luật. (3) lãnh đạo không tranh công, đổ lỗi, né tránh, đùn đẩy trách nhiệm, khuyết điểm cho cấp dưới. Đối với mọi người, giữ thái độ chân thành, khiêm tốn, đoàn kết, thật thà, khoan dung, độ lượng, không dối trá, lừa lọc. Đồng thời kiên quyết đấu tranh với những biểu hiện vô cảm, quan liêu, cửa quyền, hách dịch và các hành vi những nhieu, phiến hà.

(7) Văn hoá công vụ

Có hệ số hồi quy ($a_1 = 0,072$), mức độ tương quan với động lực làm việc xếp cuối cùng trong các nhân tố của mô hình nghiên cứu. Song, kết quả nghiên cứu cũng có giá trị trong thực tiễn, do đó, các cấp, các ngành cần lưu ý (1) Triển khai thật tốt Đề án văn hoá công vụ của Chính phủ tại địa phương, cơ quan, đơn vị (2) quán triệt, giáo dục đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện và xã tại huyện giữ gìn văn hoá công vụ và đạo đức công vụ; thực hiện nghiêm quy tắc ứng xử trong thực hiện công vụ. (3) Xử lý nghiêm cán bộ, công chức chưa tận tâm với công việc; ứng xử chưa đúng mực trong các mối quan hệ trực tiếp với người dân, doanh nghiệp, chưa làm người dân hài lòng (4) Tăng cường chỉ đạo, đôn đốc việc thực thi đạo đức, văn hóa công vụ,

thái độ làm việc của đội ngũ công chức, viên chức, nhất là những lĩnh vực phức tạp, nhạy cảm, thường xuyên tiếp xúc với doanh nghiệp, người dân.

5.3. HẠN CHẾ VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO

Nghiên cứu này đóng góp tích cực cho cấp huyện và xã trong việc nâng cao động lực làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức. Kết quả nghiên cứu này giúp những nhà lãnh đạo, quản lý tham khảo có chính sách, giải pháp nhằm nâng động lực làm việc của CBCC, NLĐ giữ chân họ trong bối cảnh CBCC bỏ việc ở khu vực công hiện nay.

Tuy nhiên, nghiên cứu còn một số hạn chế như:

Nghiên cứu chỉ tập trung vào một số đối tượng khảo sát thuận tiện với cỡ mẫu còn khiêm tốn nên chưa đại diện cho tổng thể. Đây là hạn chế về nguồn lực mà hướng nghiên cứu tiếp theo sẽ khắc phục.

- Nghiên cứu chỉ nghiên cứu các nhân tố thuộc về động lực làm việc mà chưa nghiên cứu đến các trường hợp khác như tâm lý, sở thích, tâm, tư của viên chức, người lao động; nhân tố ngành, nhân tố xã hội của bản thân người lao động, điều kiện sinh hoạt, học tập... điều này làm cho các nhân tố khám phá trong đề tài chưa tác động hoàn toàn đến động lực làm việc (chỉ số R square là ...) Đây là hướng mở cho các nghiên cứu tiếp theo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu tiếng Việt

1. Báo cáo tình hình biên chế, tiền lương năm 2021 của UBND huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.
2. Báo cáo tình hình biên chế, tiền lương 2022 của UBND huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.
3. Bùi Anh Tuấn và Phạm Thúy Hương (2009)
- 4 Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2010), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.
- 5 Trần Tiến Khai (2012), *Phương pháp Nghiên cứu Kinh tế*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.
- 6 Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Thống kê ứng dụng trong Kinh tế Xã hội*, NXB Thống kê.
- 7 Hoàng Thanh Liêm, Đỗ Văn Tuấn Vũ (2023), *Các yếu tố tác động đến động lực làm việc của người lao động bệnh viện công lập - Trường hợp nghiên cứu tại Bệnh viện đa khoa Bình Thuận* - Tạp chí Viet Nam Trade and Industry Review (Công Thương - Bộ Công Thương) số 03 - 2023
- 8 Lê Thành Nam (2017), “*Nghiên cứu các nhân tố tác động đến động lực làm việc của công chức tại UBND Quận 1, thành phố Hồ Chí Minh*” Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh.
- 9 Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2010), *Giáo trình quản trị nhân sự*, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
- 10 Nghiên cứu của Nguyễn Quyết Thắng và Nguyễn Anh Đức (2020), *các yếu tố tạo động lực làm việc cho cán bộ, công chức, viên chức UBND thị xã Bình Long, tỉnh Bình Phước*.
- 11 Nguyễn Ngọc Lan Vy (2010), *Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ động viên nhân viên trong công việc tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh*, Trường Đại học Kinh tế Tp.HCM, Tp.HCM.

12. Trương Việt Nam (2016), *Nghiên cứu các nhân tố tác động đến động lực làm việc của nhân viên VNPT tại Long An*.
11. Nguyễn Văn Sơn, Những vấn đề chung về tạo động lực cho người lao động
12. Nguyễn Hữu Hải (2022), Học viện Hành chính Quốc gia xây dựng đội ngũ công chức hành chính ở Việt Nam hiện nay.

Tài liệu tiếng Anh

1. Auerbach C.F. và Silverstein L.B. (2003). *Qualitative Data: An Introduction to Coding and Analysis*, New York: New York Uni Press.
2. Kovach (1974), “What motivation employees workers and supervisors give different answers”, *Business Horizons*, Sept-Oct, 58-65.
3. Maslow, A.H. (1943), “A theory of human motivation”, *Psychological Review*, 50, 370- 396.
4. Herzberg, F. (1968), *One more time. How do you motivate employees?* Harvard Business Review Classics, 1991, 13-62.
5. Simons, T. & Enz, C. (1995), “Motivating hotel employees”, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 36 (1), 20-27.
6. Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley. U.S.
7. Robbins, S. (2001), *Organizational Behavior*. (9th ed.), New Jersey: Prentice Hall Inc
8. Taguchi, Y., 2015. Factors forming work motivation in Japan. *Procedia Manufacturing*, 3, pp. 717 – 722

Tài liệu điện tử

1. <http://suckhoedoisong.vn>
2. <http://nld.com.vn/tao-nguon-giữ-chân-congchuc>.

PHỤ LỤC I**DANH SÁCH CÁC CHUYÊN GIA MỜI THẢO LUẬN NHÓM**

STT	Họ tên	Chức vụ	Nơi công tác
1	Hoàng Thanh Liêm	Phó Ban Pháp chế	HĐND tỉnh Bình Thuận
2	Trần Thị Kim Phương	Chủ trì	HĐND huyện Tuy Phong
3	Nguyễn Phùng Trường Nguyên	Quyền Trưởng phòng Nội vụ	Nội vụ huyện Tuy Phong
4	Nguyễn Thị Kim Phương	Trưởng phòng LĐ- TBXH	LĐ-TBXH huyện Tuy Phong
5	Lê Hoàng Hồ	Trưởng phòng Kinh tế- Hạ tầng	Kinh tế-Hạ tầng huyện Tuy Phong
6	Trần Văn Lộc	Chánh Thanh tra	Thanh tra huyện Tuy Phong
7	Ngô Tấn Huy	Quyền Trưởng phòng Tư pháp	Tư pháp huyện Tuy Phong
8	Nguyễn Bá Ky	Trưởng phòng Dân tộc	Phòng Dân tộc huyện Tuy Phong
9	Ung Bửu Lịch	Trưởng phòng Tài nguyên-Môi trường	Tài nguyên-Môi trường huyện Tuy Phong
10	Phan Huy Vương	Trưởng phòng Văn hóa thể thao-Du lịch	Phòng Văn hóa thể thao- Du lịch huyện Tuy Phong
11	Trần Văn Phụng	Quyền Trưởng phòng Tài chính-Kế hoạch	Phòng Tài chính-Kế hoạch huyện Tuy Phong
12	Nhữ Quốc Thích	Trưởng phòng Nông nghiệp-PTNT	Phòng Nông nghiệp- PTNT huyện Tuy Phong

STT	Họ tên	Chức vụ	Nơi công tác
13	Phan Hoài Bảo	Bí thư huyện đoàn	Huyện đoàn Tuy phong
14	Nguyễn Thị Minh Lợi	Chủ tịch Hội LHPNVN huyện	Hội LHPNVN huyện Tuy Phong
15	Dương Văn Thường	Chủ tịch Hội Nông dân	Hội Nông dân huyện Tuy Phong
16	Thái Thị Dung	Chủ tịch UBMTTQVN huyện	UBMTQVN huyện Tuy Phong
17	Lê Ngọc Linh	Chủ tịch LĐLĐ	LĐLĐ huyện Tuy Phong
18	Lê Anh Trọng	Trưởng Công an huyện	Công an huyện Tuy Phong
19	Dương Thái Sơn	Chỉ huy trưởng quân sự	Quân sự huyện Tuy Phong
20	Mai Xuân Tường	Chủ tịch UBND thị trấn Phan Rí Cửa	UBND thị trấn Phan Rí Cửa – huyện Tuy Phong
21	Nguyễn Trường Nhân	Chủ tịch UBND xã Hòa Minh	UBND xã Hòa Minh – huyện Tuy Phong
22	Nguyễn Đức Thành	Chủ tịch UBND xã Chí Công	UBND xã Chí Công – huyện Tuy Phong
23	Nguyễn Thành Thắng	Chủ tịch UBND xã Bình Thạnh	UBND xã Bình Thạnh – huyện Tuy Phong
24	Huỳnh Em	Chủ tịch UBND thị trấn Liên Hương	UBND thị trấn Liên Hương – huyện Tuy Phong
25	Đặng Thiện Viên	Chủ tịch UBND xã Phước Thử	UBND xã Phước Thử – huyện Tuy Phong
26	Nguyễn Anh Tuấn	Chủ tịch UBND xã Vĩnh Hảo	UBND xã Vĩnh Hảo – huyện Tuy Phong
27	Nguyễn Văn Tâm	Chủ tịch UBND xã Vĩnh Tân	UBND xã Vĩnh Tân – huyện Tuy Phong

STT	Họ tên	Chức vụ	Nơi công tác
28	Nguyễn Tấn Sinh	Chủ tịch UBND xã Phú Lạc	UBND xã Phú Lạc – huyện Tuy Phong
29	Nguyễn Việt Hùng	Chủ tịch UBND xã Phong Phú	UBND xã Phong Phú – huyện Tuy Phong
30	Hoàng Văn Duy	Chủ tịch UBND xã Phan Dũng	UBND xã Phan Dũng – huyện Tuy Phong

PHỤ LỤC II:
BẢNG KHẢO SÁT
ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG
CẤP HUYỆN VÀ XÃ TÃI TUY PHONG, TỈNH BÌNH THUẬN

Xin chào các anh/chị lãnh đạo và CBCC, NLD các phòng, ban huyện và xã, thị trấn thuộc huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

*Tôi tên Trần Thị Kim Phuong, hiện đang công tác tại Hội đồng nhân dân huyện Tuy Phong. Tôi đang theo học Cao học chuyên ngành Quản trị kinh doanh của trường Đại học Phan Thiết. Hiện nay, tôi đang nghiên cứu đề tài **“Các yếu tố tác động đến động lực làm việc của CBCC, NLD cấp huyện và xã tại huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận”** để làm Đề án tốt nghiệp. Xin các anh/chị dành chút ít thời gian trả lời giúp tôi các câu hỏi sau.*

Xin lưu ý rằng không có quan điểm nào là đúng hoặc sai. Tất cả các câu trả lời của các anh/chị đều có giá trị đối với nghiên cứu của tôi. Tôi cam kết giữ bí mật tất cả thông tin có liên quan đến anh/chị. Tôi rất mong sự hợp tác của anh/chị.

Bảng câu hỏi số:

Họ tên người phỏng vấn:

Thực hiện phỏng vấn lúc:giờphút, ngày /...../2024

Địa điểm phỏng vấn: Huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận.

Họ tên người trả lời:

Đơn vị/Bộ phận:

Phần 1: Xin cho biết mức độ đồng ý của anh/chị trong các phát biểu dưới đây và khoanh tròn vào ô số thích hợp với quy ước sau:

1	2	3	4	5
<i>Hoàn toàn không đồng ý</i>	<i>Không đồng ý</i>	<i>Bình thường</i>	<i>Đồng ý</i>	<i>Hoàn toàn đồng ý</i>

THU NHẬP						
01	Lương, phụ cấp chưa tương xứng với sức lao động bỏ ra	1	2	3	4	5
02	Thu nhập thấp so với điều kiện sống trung bình và thu nhập khu vực tư khác	1	2	3	4	5
03	Chính sách lương, thưởng chưa đảm bảo công bằng còn phân biệt giữa cấp xã, huyện và vị trí công tác	1	2	3	4	5
04	Mức thu nhập của hầu hết CBCC, NLĐ ít thay đổi so với sự thay đổi của giá cả thị trường.	1	2	3	4	5
05	Ngoài lương, phụ cấp, khen thưởng theo quy định không còn có khoản thu nhập hợp pháp nào khác khác	1	2	3	4	5
PHÚC LỢI CƠ QUAN						
06	Các chế độ như bảo hiểm, các chính sách liên quan đến sức khỏe, sự an toàn và chế độ đãi ngộ được hưởng đầy đủ theo quy định của Pháp luật.	1	2	3	4	5
07	Cơ quan, đơn vị có xây dựng thêm các chính sách phúc lợi và đãi ngộ riêng phù hợp với quy mô, văn hóa và khả năng tài chính của cơ quan	1	2	3	4	5
08	Quỹ phúc lợi cơ quan dùng để chi cho đám hiếu, hỷ của bản thân cũng như gia đình của người lao động; chi cho những kỳ nghỉ mát, dưỡng và chữa trị dành cho người lao động kịp thời.	1	2	3	4	5
09	Chi phí hỗ trợ đi lại cho các ngày lễ, tết của người lao động cùng những khoản chi phí khác có tính phúc lợi theo quy định của Bộ Tài Chính.	1	2	3	4	5
10	Các chính sách phúc lợi mang đến cho người lao động cảm giác an tâm và thoải mái làm việc, giúp tăng năng suất, hiệu suất, hiệu quả công việc cũng như mức độ hài lòng qua việc	1	2	3	4	5

	đảm bảo cho họ và gia đình họ được bảo vệ và hỗ trợ khi cần thiết.					
QUẢN TRỊ HÀNH CHÍNH CÔNG						
11	Công khai, minh bạch trong việc ra quyết định ở địa phương.	1	2	3	4	5
12	Trách nhiệm giải trình với cán bộ, công chức, người lao động và người dân.	1	2	3	4	5
13	Kiểm soát tham nhũng trong các cơ quan trong chính quyền cấp xã, huyện.	1	2	3	4	5
14	Quản trị môi trường làm việc	1	2	3	4	5
15	Cải cách hành chính mà trọng tâm là cải cách thủ tục hành chính.	1	2	3	4	5
TÁC PHONG LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ						
16	Lãnh đạo, quản lý thật sự có năng lực, uy tín; công tâm, khách quan.	1	2	3	4	5
17	Lãnh đạo quản lý thật sự giỏi về chuyên môn, gương mẫu về đạo đức, lối sống.	1	2	3	4	5
18	Lãnh đạo, quản lý thể hiện được tính chuyên nghiệp	1	2	3	4	5
19	Việc tuyển chọn, bố trí lãnh đạo, quản lý đảm bảo đúng người, đúng việc đúng quy định.	1	2	3	4	5
20	Thực hiện chính sách đã ngỏ đối với đội ngũ lãnh đạo, quản lý theo quy định Đảng, nhà nước.	1	2	3	4	5
ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN						
21	Quy định pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện và xã vẫn còn bất cập, hạn chế, chưa tạo sự công bằng trong đào tạo các đối tượng	1	2	3	4	5
22	Đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn liền với quy hoạch, kế	1	2	3	4	5

31	Cán bộ, công chức thể hiện những chuẩn mực trong các mối quan hệ liên quan đến hoạt động công vụ, giao tiếp, ứng xử.	1	2	3	4	5
32	Đạo đức công vụ của cán bộ, công chức còn được thực hiện và đánh giá cả lúc họ không thực thi công vụ, cụ thể là qua ứng xử, qua phong cách sống, sinh hoạt ở cả cơ quan và nơi cư trú, qua các mối quan hệ xã hội.	1	2	3	4	5
33	Cán bộ, công chức lấy việc phục vụ nhân dân là trách nhiệm và nghĩa vụ bởi họ là “công bộc” của nhân dân, được trả lương bởi nhân dân, không có cửa quyền, hạch sách, những nhieu.	1	2	3	4	5
34	Có sự thống nhất, rõ ràng, minh bạch trong các quy định về quy trình công việc, về trách nhiệm tập thể và cá nhân, các nguyên tắc cơ bản về văn hóa ứng xử, tác phong làm việc khi thực thi công vụ...	1	2	3	4	5
35	Cá nhân cán bộ, công chức có ý thức, trách nhiệm, trung thực, khách quan, nắm vững các quy trình, thủ tục, tuân thủ các thao tác chuyên môn, nghiệp vụ và có ý thức tuân thủ quy định của cơ quan, pháp luật của Nhà nước...có ý tinh thần hợp tác, giúp đỡ nhau	1	2	3	4	5
TẠO ĐỘNG LỰC CHUNG						
36	Động lực làm việc của CBCC, NLĐ trong cơ quan nhà nước có sự khác biệt so với khu vực doanh nghiệp, tư nhân.	1	2	3	4	5
37	Động lực làm việc của CBCC, NLĐ trong cơ quan nhà nước rất đa dạng	1	2	3	4	5
38	Động lực làm việc của CBCC, NLĐ trong cơ quan nhà nước mang đặc trưng của nhà nước của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân.	1	2	3	4	5

Để nâng cao động lực làm việc cho CBCC, NLĐ cấp huyện và xã trong thời gian tới, theo anh/chị đề xuất cần quan tâm đến những yếu tố nào khác ngoài những yếu tố nêu trên:

.....

.....

.....

Phần 2: Vui lòng cho biết một số thông tin cá nhân (đánh dấu x vào ô thích hợp)

Câu 1: Xin vui lòng cho biết giới tính:

Nữ	
Nam	

Câu 2: Xin vui lòng cho biết nhóm tuổi:

22 - 30	
30 - 40	
40 - 50	
50 - 55	

Câu 3: Thâm niên công tác của Anh/chị là:

1 – 5 năm	
6 – 10 năm	
11 – 15 năm	
16 – 20 năm	
21 – 25 năm	
Trên 25 năm	

XIN CHÂN THÀNH CẢM ƠN SỰ HỢP TÁC CỦA ANH/CHỊ!

PHỤ LỤC VIII PHÂN TÍCH DỮ LIỆU

**(tất cả các bảng biểu kết quả phân tích dữ liệu liên quan đến Chương 4 của đề tài
nguyên bản bằng tiếng Anh)**

Scale: THU NHAP CƠ QUAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	198	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	198	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TNCQ1	15.53	9.398	.663	.895
TNCQ2	15.57	9.860	.712	.881
TNCQ3	15.46	9.224	.824	.856
TNCQ4	15.38	9.810	.700	.883
TNCQ5	15.48	9.256	.842	.853

Scale: PHUC LOI CƠ QUAN

Case Processing Summary

	N	%
Valid	198	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	198	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PLCQ1	15.51	10.789	.676	.912
PLCQ2	15.54	10.290	.876	.874
PLCQ3	15.54	10.991	.659	.910
PLCQ4	15.56	10.349	.860	.877
PLCQ5	15.55	10.462	.848	.880

Scale: VAN HOA CONG VU

Case Processing Summary

	N	%
Valid	198	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	198	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.708	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VHCV1	14.87	8.907	.604	.598
VHCV2	14.84	8.969	.512	.639
VHCV3	14.86	11.854	.511	.701
VHV4	14.80	8.446	.632	.582
VHCV5	14.91	10.952	.581	.691

Scale: TAC PHONG LANH DAO, QUAN LY**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	198	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	198	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TPLD1	15.25	6.342	.597	.756
TPLD2	15.36	6.343	.550	.770
TPLD3	15.31	6.033	.652	.738
TPLD4	15.47	6.271	.516	.783
TPLD5	15.45	6.147	.596	.756

Scale: DAO TAO VA PHAT TRIEN**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	198	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	198	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DTPT1	13.97	7.791	.662	.854

DTPT2	13.83	8.366	.669	.853
DTPT3	14.16	7.639	.686	.848
DTPT4	14.23	7.303	.762	.828
DTPT5	14.09	7.667	.722	.839

Scale: MOI TRUONG LAM VIEC

Case Processing Summary

	N	%
Valid	198	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	198	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MTLV1	14.38	6.308	.470	.676
MTLV2	14.34	6.399	.477	.521

MTLV3	14.31	6.092	.414	.690
MTLV4	14.34	7.039	.437	.595
MTLV5	14.32	6.738	.465	.584

Scale: QUAN TRI HANH CHINH

Case Processing Summary

	N	%
Valid	198	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	198	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QTHC1	14.48	5.804	.603	.587
QTHC2	14.49	5.987	.535	.618
QTHC3	14.43	6.510	.473	.646
QTHC4	14.51	5.754	.614	.582
QTHC5	14.48	7.926	.512	.700

Scale: DONG LUC LAM VIEC

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	198	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	198	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DLLV1	7.35	2.727	.696	.666
DLLV2	7.36	2.395	.689	.661
DLLV3	7.21	2.767	.539	.724

PHÂN TÍCH EFA LẦN 1**Factor Analysis****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
TNCQ1	3.83	1.003	198
TNCQ2	3.78	.866	198
TNCQ3	3.89	.892	198

TNCQ4	3.97	.887	198
TNCQ5	3.87	.872	198
PLCQ1	3.91	.991	198
PLCQ2	3.88	.902	198
PLCQ3	3.89	.971	198
PLCQ4	3.86	.905	198
PLCQ5	3.87	.895	198
VHCV1	3.70	1.139	198
VHCV2	3.73	1.240	198
VHCV3	3.71	1.000	198
VHCV4	3.77	1.202	198
VHCV5	3.66	.963	198
TPLD1	3.96	.773	198
TPLD2	3.85	.815	198
TPLD3	3.90	.806	198
TPLD4	3.74	.868	198
TPLD5	3.76	.824	198
DTPT1	3.60	.866	198
DTPT2	3.74	.733	198
DTPT3	3.41	.878	198
DTPT4	3.34	.886	198
DTPT5	3.48	.841	198
MTLV1	3.55	.899	198
MTLV2	3.58	.983	198
MTLV3	3.62	1.025	198

MTLV4	3.58	.983	198
MTLV5	3.60	1.036	198
QTHC1	3.62	.915	198
QTHC2	3.61	.932	198
QTHC3	3.67	.854	198
QTHC4	3.59	.918	198
QTHC5	3.62	.898	198

	TNB V1	TNB V2	TNB V3	TNB V4	TNB V5	PLB V1	PLB V2	PLB V3	PLB V4	PLB V5	VHB V1	VHB V2	VHB V3	VHB V4	VHBV 5	PCL D1	PCL D2	PCL D3	PCL D4	PCL D5
TNCQ1	1.000	.506	.643	.572	.590	.373	.382	.444	.394	.383	.239	.224	.117	.136	.107	.233	.112	.192	.216	.153
TNCQ2	.506	1.000	.634	.588	.737	.440	.422	.418	.454	.397	.331	.343	.149	.289	.227	.199	.142	.194	.255	.162
TNCQ3	.643	.634	1.000	.626	.864	.392	.414	.385	.428	.396	.294	.328	.158	.224	.182	.222	.125	.197	.193	.214
TNCQ4	.572	.588	.626	1.000	.633	.361	.434	.492	.470	.412	.299	.317	.060	.237	.085	.161	.079	.160	.249	.124
TNCQ5	.590	.737	.864	.633	1.000	.381	.381	.421	.396	.363	.340	.363	.126	.258	.220	.188	.138	.177	.224	.219
Correlation PLCQ1	.373	.440	.392	.361	.381	1.000	.630	.570	.609	.611	.351	.308	.200	.277	.336	.154	.116	.110	.216	.056
PLCQ2	.382	.422	.414	.434	.381	.630	1.000	.594	.863	.925	.445	.299	.187	.303	.275	.270	.205	.235	.304	.161
PLCQ3	.444	.418	.385	.492	.421	.570	.594	1.000	.647	.556	.434	.418	.207	.352	.350	.170	.198	.167	.333	.145
PLCQ4	.394	.454	.428	.470	.396	.609	.863	.647	1.000	.843	.379	.347	.225	.289	.243	.232	.214	.218	.342	.188
PLCQ5	.383	.397	.396	.412	.363	.611	.925	.556	.843	1.000	.426	.280	.202	.303	.232	.286	.260	.214	.258	.186
QTHC1	.239	.331	.294	.299	.340	.351	.445	.434	.379	.426	1.000	.425	.195	.647	.314	.200	.150	.205	.326	.146
QTHC2	.224	.343	.328	.317	.363	.308	.299	.418	.347	.280	.425	1.000	.174	.470	.322	.063	.016	.140	.213	.017

QTHC3	.117	.149	.158	.060	.126	.200	.187	.207	.225	.202	.195	.174	1.000	.177	.080	.451	.190	.190	.244	.131
QTHC4	.136	.289	.224	.237	.258	.277	.303	.352	.289	.303	.647	.470	.177	1.000	.353	.105	.163	.055	.147	.053
QTHC5	.107	.227	.182	.085	.220	.336	.275	.350	.243	.232	.314	.322	.080	.353	1.000	.090	.097	.138	.116	.114
TPLDD1	.233	.199	.222	.161	.188	.154	.270	.170	.232	.286	.200	.063	.451	.105	.090	1.000	.466	.548	.385	.423
TPLD2	.112	.142	.125	.079	.138	.116	.205	.198	.214	.260	.150	.016	.190	.163	.097	.466	1.000	.348	.319	.568
TPLD3	.192	.194	.197	.160	.177	.110	.235	.167	.218	.214	.205	.140	.190	.055	.138	.548	.348	1.000	.564	.491
TPLD4	.216	.255	.193	.249	.224	.216	.304	.333	.342	.258	.326	.213	.244	.147	.116	.385	.319	.564	1.000	.338
TPLD5	.153	.162	.214	.124	.219	.056	.161	.145	.188	.186	.146	.017	.131	.053	.114	.423	.568	.491	.338	1.000
TPPT1	.247	.153	.260	.159	.228	.308	.245	.351	.292	.274	.186	.069	.115	.189	.466	.127	.218	.065	.162	.206
DTPT2	.181	.271	.362	.185	.354	.200	.323	.252	.314	.260	.145	.091	.167	.175	.377	.295	.191	.231	.133	.226
DTPT3	.190	.151	.237	.118	.187	.181	.156	.250	.262	.169	.158	.157	.253	.156	.227	.122	.070	.123	.175	.156
DTPT4	.181	.190	.233	.114	.194	.282	.298	.346	.293	.253	.193	.130	.257	.240	.371	.161	.197	.106	.210	.182
DTPT5	.224	.179	.264	.214	.214	.299	.234	.296	.246	.202	.129	.114	.198	.154	.292	.085	.147	.072	.125	.165
MTLV1	.296	.355	.338	.355	.315	.326	.404	.390	.392	.370	.284	.237	.094	.153	.335	.112	.124	.196	.354	.128
MTLV2	.164	.310	.215	.227	.246	.260	.334	.302	.284	.303	.219	.207	.050	.121	.223	.111	.062	.158	.210	.177

DKLV3	.178	.232	.233	.224	.218	.267	.402	.278	.343	.362	.250	.142	.073	.102	.267	.153	.060	.180	.217	.156
DKLV4	-.032	.060	-.010	.151	-.009	.015	.048	.036	.038	.043	.024	-.001	-.084	.031	.046	.064	-.045	.119	.061	.008
DKLV5	-.008	.073	.047	.044	.039	.100	.173	.052	.077	.153	.023	.011	-.084	-.020	.086	.011	.033	.103	.064	.043
VHCV1	.210	.228	.261	.238	.213	.187	.321	.272	.249	.294	.109	.034	.048	.156	.144	.035	.149	.009	.109	.107
VHCV2	.139	.202	.169	.203	.145	.188	.277	.310	.291	.281	.147	.119	.202	.042	.120	.083	.144	-.046	.148	.109
VHCV3	.224	.253	.281	.230	.258	.272	.392	.342	.349	.390	.233	.185	.065	.125	.196	.249	.193	.394	.369	.127
VHCV4	.122	.156	.077	.143	.094	.207	.267	.262	.220	.258	.160	.109	.145	.150	.064	.055	.130	.006	.107	.106
VHCV5	-.124	-.075	-.007	-.019	-.082	-.032	.057	-.096	-.009	.028	.012	-.015	-.132	.032	-.012	.007	-.043	.016	.026	.020

	DTPT1	DTPT2	DTPT3	DTPT4	DTPT5	DKLV1	DKLV2	DKLV3	DKLV4	DKLV5	QTBV1	QTBV2	QTBV3	QTBV4	QTBV5
TNCQ1	.247	.181	.190	.181	.224	.296	.164	.178	-.032	-.008	.210	.139	.224	.122	-.124
TNCQ2	.153	.271	.151	.190	.179	.355	.310	.232	.060	.073	.228	.202	.253	.156	-.075
Correlation TNCQ3	.260	.362	.237	.233	.264	.338	.215	.233	-.010	.047	.261	.169	.281	.077	-.007
TNCQ4	.159	.185	.118	.114	.214	.355	.227	.224	.151	.044	.238	.203	.230	.143	-.019
TNCQ5	.228	.354	.187	.194	.214	.315	.246	.218	-.009	.039	.213	.145	.258	.094	-.082

PLCQ1	.308	.200	.181	.282	.299	.326	.260	.267	.015	.100	.187	.188	.272	.207	-.032
PLCQ2	.245	.323	.156	.298	.234	.404	.334	.402	.048	.173	.321	.277	.392	.267	.057
PLCQ3	.351	.252	.250	.346	.296	.390	.302	.278	.036	.052	.272	.310	.342	.262	-.096
PLCQ4	.292	.314	.262	.293	.246	.392	.284	.343	.038	.077	.249	.291	.349	.220	-.009
PLCQ5	.274	.260	.169	.253	.202	.370	.303	.362	.043	.153	.294	.281	.390	.258	.028
QTHC1	.186	.145	.158	.193	.129	.284	.219	.250	.024	.023	.109	.147	.233	.160	.012
QTHC2	.069	.091	.157	.130	.114	.237	.207	.142	-.001	.011	.034	.119	.185	.109	-.015
QTHC3	.115	.167	.253	.257	.198	.094	.050	.073	-.084	-.084	.048	.202	.065	.145	-.132
QTHC4	.189	.175	.156	.240	.154	.153	.121	.102	.031	-.020	.156	.042	.125	.150	.032
QTHC5	.466	.377	.227	.371	.292	.335	.223	.267	.046	.086	.144	.120	.196	.064	-.012
TPLD1	.127	.295	.122	.161	.085	.112	.111	.153	.064	.011	.035	.083	.249	.055	.007
TPLD2	.218	.191	.070	.197	.147	.124	.062	.060	-.045	.033	.149	.144	.193	.130	-.043
TPLD3	.065	.231	.123	.106	.072	.196	.158	.180	.119	.103	.009	-.046	.394	.006	.016
TPLD4	.162	.133	.175	.210	.125	.354	.210	.217	.061	.064	.109	.148	.369	.107	.026
TPLD5	.206	.226	.156	.182	.165	.128	.177	.156	.008	.043	.107	.109	.127	.106	.020

DTPT1	1.000	.531	.539	.612	.525	.252	.170	.225	-.009	.057	.181	.248	.190	.193	.022
DTPT2	.531	1.000	.519	.614	.564	.230	.174	.266	.054	-.002	.155	.207	.237	.114	.111
DTPT3	.539	.519	1.000	.595	.619	.153	.059	.147	.041	-.082	.146	.161	.119	.152	-.025
DTPT4	.612	.614	.595	1.000	.663	.235	.131	.286	-.003	-.005	.182	.189	.150	.136	.141
DTPT5	.525	.564	.619	.663	1.000	.196	.103	.227	-.050	-.001	.089	.158	.079	.091	.037
DKLV1	.252	.230	.153	.235	.196	1.000	.450	.543	.082	.099	.176	.227	.466	.186	.160
DKLV2	.170	.174	.059	.131	.103	.450	1.000	.439	.012	.084	.238	.295	.368	.355	.030
DKLV3	.225	.266	.147	.286	.227	.543	.439	1.000	.051	.051	.270	.170	.360	.259	.104
DKLV4	-.009	.054	.041	-.003	-.050	.082	.012	.051	1.000	.473	.086	.007	.017	-.039	.191
DKLV5	.057	-.002	-.082	-.005	-.001	.099	.084	.051	.473	1.000	.223	.047	.172	.105	.069
VHCV1	.181	.155	.146	.182	.089	.176	.238	.270	.086	.223	1.000	.482	.429	.659	.036
VHCV2	.248	.207	.161	.189	.158	.227	.295	.170	.007	.047	.482	1.000	.328	.505	.140
VHCV3	.190	.237	.119	.150	.079	.466	.368	.360	.017	.172	.429	.328	1.000	.424	.133
VHCV4	.193	.114	.152	.136	.091	.186	.355	.259	-.039	.105	.659	.505	.424	1.000	.043
VHCV5	.022	.111	-.025	.141	.037	.160	.030	.104	.191	.069	.036	.140	.133	.043	1.000

Communalities

	Initial	Extraction
TNCQ1	1.000	.637
TNCQ2	1.000	.674
TNCQ3	1.000	.828
TNCQ4	1.000	.686
TNCQ5	1.000	.854
PLCQ1	1.000	.633
PLCQ2	1.000	.910
PLCQ3	1.000	.636
PLCQ4	1.000	.852
PLCQ5	1.000	.895
QTHC1	1.000	.690
QTHC2	1.000	.610
QTHC3	1.000	.703
QTHC4	1.000	.801
QTHC5	1.000	.661
TPLD1	1.000	.676
TPLD2	1.000	.734
PCLD3	1.000	.733
TPLD4	1.000	.588
TPLD5	1.000	.705
DTPT1	1.000	.690
DTPT2	1.000	.666
DTPT3	1.000	.695

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.836
Approx. Chi-Square		3837.142
Bartlett's Test of Sphericity	df	595
Sig.		.000

DTPT4	1.000	.754
DTPT5	1.000	.697
DKLV1	1.000	.677
DKLV2	1.000	.568
DKLV3	1.000	.598
DKLV4	1.000	.763
DKLV5	1.000	.751
VHCV1	1.000	.759
VHCV2	1.000	.618
VHCV3	1.000	.587
VHCV4	1.000	.777
VHCV5	1.000	.869

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.368	26.764	26.764	9.368	26.764	26.764	3.845	10.985	10.985
2	2.710	7.744	34.508	2.710	7.744	34.508	3.635	10.385	21.369
3	2.374	6.782	41.290	2.374	6.782	41.290	3.522	10.063	31.432
4	2.311	6.603	47.893	2.311	6.603	47.893	2.557	7.306	38.738
5	1.767	5.048	52.941	1.767	5.048	52.941	2.505	7.156	45.894

6	1.636	4.674	57.616	1.636	4.674	57.616	2.369	6.770	52.664
7	1.408	4.023	61.638	1.408	4.023	61.638	2.318	6.624	59.288
8	1.331	3.802	65.441	1.331	3.802	65.441	1.571	4.489	63.777
9	1.055	3.015	68.456	1.055	3.015	68.456	1.509	4.310	68.087
10	1.018	2.908	71.365	1.018	2.908	71.365	1.147	3.278	71.365
11	.854	2.440	73.805						
12	.783	2.238	76.043						
13	.743	2.122	78.165						
14	.674	1.927	80.092						
15	.610	1.744	81.835						
16	.559	1.598	83.433						
17	.547	1.564	84.997						
18	.514	1.469	86.466						
19	.508	1.452	87.918						
20	.452	1.290	89.208						
21	.415	1.186	90.394						
22	.385	1.101	91.495						
23	.367	1.048	92.543						
24	.358	1.024	93.566						
25	.327	.934	94.501						
26	.295	.843	95.344						
27	.283	.807	96.151						
28	.253	.722	96.873						
29	.240	.686	97.559						
30	.227	.649	98.208						

31	.183	.522	98.730						
32	.175	.500	99.230						
33	.125	.357	99.587						
34	.090	.257	99.844						
35	.055	.156	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PLCQ2	.774	-.211		.122	-.233		-.388	-.178		.119
PLCQ4	.768	-.171			-.204		-.384	-.181		
PLCQ5	.746	-.210		.106	-.234		-.424	-.156		.141
PLCQ3	.731	-.115	-.136		-.177					-.113
TNCQ3	.669	-.204	-.131	-.352	.420					
TNCQ5	.660	-.254	-.133	-.388	.382		.147			
PLCQ1	.655	-.146	-.191		-.207		-.275	-.122		
TNCQ2	.652	-.299		-.260	.251		.105			
TNCQ4	.614	-.361	-.121	-.227	.296				.119	
MTLV1	.581			.211		.255	.286	-.362		
TNCQ1	.579	-.224		-.316	.361					
QTHC1	.557	-.143		-.120	-.469		.248	.218		.122
VHCV3	.540	-.111	.235	.407			.193			

DKLV3	.502			.312		.168	.219	-.411		
DKLV2	.464	-.137		.341			.337	-.257	-.143	-.119
VHBV5	.460	.251	-.194		-.287	.230	.242		-.384	
VHBV2	.460	-.215	-.162	-.198	-.352		.324	.189	.111	-.100
DTPT4	.522	.653	-.207							
DTPT3	.427	.613	-.219						.170	-.196
DTPT5	.464	.606	-.280	-.103	.100					
DTPT1	.513	.559	-.223						-.232	
DTPT2	.534	.551			.173	.147				.107
PCLD3	.382		.700	-.149		.193				-.138
PCLD1	.399	.157	.642	-.193					.161	
PCLD5	.351	.235	.583	-.104	.154				-.281	.259
PCLD2	.344	.218	.557			-.198		.152	-.305	.300
PCLD4	.483		.501				.143		.153	-.203
VHCV4	.379			.615	.123	-.408	.118	.238		
VHCV1	.422			.555	.282	-.242		.342		
VHCV2	.407			.484	.168	-.340		.172	.193	
QTHC4	.444		-.158	-.147	-.508		.274	.418		.218
DKLV4			.101	.183		.662	- .230	.402	.141	-.185
DKLV5	.126	-.144	.113	.328		.509	- .299	.379	-.198	-.240
QTHC3	.322	.211	.207	-.165	-.179	-.385		.113	.390	-.371
VHCV5				.320		.389			.516	.577

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 10 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TNBV5	.872									
TNBV3	.857									
TNBV4	.756									
TNBV2	.735									
TNBV1	.726									
DTPT4		.826								
DTPT5		.810								
DTPT3		.774								
DTPT1		.755								
DTPT2		.733								
PLBV5			.865							
PLBV2			.857							
PLBV4			.822							
PLBV1			.666							
PLCQ3			.533				.310			
DKLV1				.731						
DKLV3				.699						
DKLV2				.671						
VHCV3				.557		.388				
PCLD2					.812					
PCLD5					.812					

PCLD3				.624					
PCLD1				.618					
QTBV4					.846				
QTBV1					.811				
QTBV2					.720				.138
VHBV4						.854			
VHBV1						.733			
VHBV2						.664			
QTHC5	.442		.331		.471				
MTLV4						.446			.493
MTLV5						.431	.417		
QTHC3							.447	.431	
TPLD4			.371	.401			.476		
VHCV5						.402			.405

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 10 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	.488	.387	.500	.357	.243	.245	.301	.056	.150	-.003
2	-.386	.840	-.238	-.094	.215	-.049	-.106	-.102	.089	.037
3	-.160	-.336	-.079	.135	.806	-.057	-.151	.129	.374	.060

4	-.471	-.058	.085	.383	-.129	.676	-.162	.242	-.171	.181
5	.582	.097	-.378	.006	.061	.250	-.649	.059	-.129	.038
6	.045	.112	-.094	.281	-.057	-.500	.044	.701	-.228	.315
7	.091	-.060	-.660	.499	-.014	.058	.460	-.294	-.014	.036
8	.097	.009	-.282	-.560	.110	.398	.444	.476	.037	-.042
9	.071	-.008	-.027	-.087	-.331	.038	-.037	-.048	.664	.657
10	.043	-.046	.112	-.224	.315	.032	.122	-.319	-.538	.653

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Component Score Coefficient Matrix

	Component									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TNCQ1	.239	-.006	.000	-.035	-.014	-.010	-.117	-.032	.018	-.079
TNCQ2	.231	-.033	-.070	-.003	-.009	.003	.029	.022	-.020	-.030
TNCQ3	.300	.010	-.081	-.050	.009	-.008	-.040	-.028	-.048	.078
TNCQ4	.251	-.043	-.013	-.046	-.054	.002	-.033	.041	.023	.087
TNCQ5	.303	-.008	-.117	-.031	.027	-.011	.018	-.022	-.087	.001
PLCQ1	-.031	.011	.248	-.014	-.068	-.057	-.021	.017	-.019	-.118
PLCQ2	-.062	-.038	.348	-.036	.006	-.036	-.062	-.007	-.042	.081
PLCQ3	-.010	.008	.132	.000	-.048	.014	.057	.014	.026	-.151
PLCQ4	-.038	-.020	.329	-.051	-.021	-.047	-.075	-.027	.020	.041
PLCQ5	-.066	-.045	.363	-.071	.034	-.021	-.065	-.019	-.056	.067

QTHC1	-.040	-.057	-.013	-.028	.033	-.006	.372	-.029	.006	.080
QTHC2	.029	-.046	-.091	.035	-.116	-.026	.330	.008	.136	-.017
QTHC3	-.048	.034	-.006	-.093	-.115	.078	.019	-.034	.569	-.083
QTHC4	-.041	-.017	-.056	-.145	.047	.048	.478	-.018	-.081	.100
QTHC5	-.102	.119	-.062	.154	.048	-.083	.227	.078	-.236	-.237
PCLD1	-.003	-.022	.006	-.051	.196	-.027	-.044	.014	.263	.059
PCLD2	-.048	-.016	.043	-.144	.427	.073	.036	-.074	-.213	-.030
PCLD3	-.007	-.040	-.074	.144	.200	-.127	-.024	.107	.188	-.026
PCLD4	-.026	-.042	-.059	.155	.065	-.057	.020	.052	.290	-.011
PCLD5	.016	.003	-.051	-.033	.411	.011	-.010	-.047	-.206	-.003
DTPT1	-.044	.235	-.006	-.002	.058	.014	-.013	.021	-.174	-.124
DTPT2	.033	.223	-.044	-.010	.045	-.030	-.053	.001	-.044	.132
DTPT3	.001	.253	-.074	-.048	-.114	.020	-.033	.038	.210	-.030
DTPT4	-.052	.257	-.004	-.027	-.024	-.014	-.002	-.011	.024	.084
DTPT5	.004	.263	-.003	-.031	-.057	-.040	-.070	-.011	.026	.002
MTLV1	.004	-.005	-.039	.373	-.075	-.095	-.030	-.027	.002	.053
MTLV2	-.025	-.043	-.075	.350	-.021	.041	-.007	-.062	-.060	-.118
MTLV3	-.053	.019	.005	.363	-.049	-.063	-.075	-.068	-.040	.028
MTLV4	.021	.026	-.036	-.066	-.068	-.031	.018	.556	.105	.095
MTLV5	-.026	.003	.023	-.038	.019	.040	-.025	.549	-.069	-.171
VHCV1	.031	-.014	-.062	-.074	.032	.390	-.010	.089	-.084	-.052
VHCV2	-.002	.004	-.023	-.058	-.048	.342	-.025	-.059	.095	.124
VHCV3	-.019	-.056	-.054	.228	.017	.117	-.033	.018	.069	.032
VHCV4	-.046	-.031	-.067	-.001	-.012	.408	.028	-.029	.035	-.061
VHCV5	-.004	.011	-.001	-.011	.001	.006	.051	-.032	-.052	.796

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Component Score Covariance Matrix

Component	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
2	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
3	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
4	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
5	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000
6	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000
7	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000
8	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000
9	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000
10	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

PHÂN TÍCH EFA LẦN CUỐI: loại PLCQ3, VHCV3, VHCV5, TPLD4, MTLV4, MTLV5, QTHC3, QTHC5.

Factor Analysis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
TNCQ2	3.78	.866	198
TNCQ3	3.89	.892	198
TNCQ4	3.97	.887	198
TNCQ5	3.87	.872	198
PLCQ1	3.91	.991	198
PLCQ2	3.88	.902	198
PLCQ4	3.86	.905	198
PLCQ5	3.87	.895	198
QTHC1	3.70	1.139	198
QTHC2	3.73	1.240	198
QTHC4	3.77	1.202	198
TPLD1	3.96	.773	198
TPLD2	3.85	.815	198
TPLD3	3.90	.806	198
TPLD5	3.76	.824	198
TPPT1	3.60	.866	198
TPPT2	3.74	.733	198
TPPT3	3.41	.878	198

DTPT4	3.34	.886	198
DTPT5	3.48	.841	198
DKLV1	3.55	.899	198
DKLV2	3.58	.983	198
DKLV3	3.62	1.025	198
VHCV1	3.62	.915	198
VHCV2	3.61	.932	198
VHCV4	3.59	.918	198
TNCQ1	3.83	1.003	198

	TNB V2	TNB V3	TNB V4	TNB V5	PLB V1	PLB V2	PLB V4	PLB V5	VHB V1	VHB V2	VHB V4	PCL D1	PCL D2	PCL D3	PCL D5	DTP T1	DTP T2	DTP T3	DTP T4	DTP T5
TNCQ2	1.000	.634	.588	.737	.440	.422	.454	.397	.331	.343	.289	.199	.142	.194	.162	.153	.271	.151	.190	.179
TNCQ3	.634	1.000	.626	.864	.392	.414	.428	.396	.294	.328	.224	.222	.125	.197	.214	.260	.362	.237	.233	.264
TNCQ4	.588	.626	1.000	.633	.361	.434	.470	.412	.299	.317	.237	.161	.079	.160	.124	.159	.185	.118	.114	.214
TNCQ5	.737	.864	.633	1.000	.381	.381	.396	.363	.340	.363	.258	.188	.138	.177	.219	.228	.354	.187	.194	.214
PLCQ1	.440	.392	.361	.381	1.000	.630	.609	.611	.351	.308	.277	.154	.116	.110	.056	.308	.200	.181	.282	.299
PLCQ2	.422	.414	.434	.381	.630	1.000	.863	.925	.445	.299	.303	.270	.205	.235	.161	.245	.323	.156	.298	.234
PLCQ4	.454	.428	.470	.396	.609	.863	1.000	.843	.379	.347	.289	.232	.214	.218	.188	.292	.314	.262	.293	.246
PLCQ5	.397	.396	.412	.363	.611	.925	.843	1.000	.426	.280	.303	.286	.260	.214	.186	.274	.260	.169	.253	.202
QTHC1	.331	.294	.299	.340	.351	.445	.379	.426	1.000	.425	.647	.200	.150	.205	.146	.186	.145	.158	.193	.129
QTHC2	.343	.328	.317	.363	.308	.299	.347	.280	.425	1.000	.470	.063	.016	.140	.017	.069	.091	.157	.130	.114
QTHC4	.289	.224	.237	.258	.277	.303	.289	.303	.647	.470	1.000	.105	.163	.055	.053	.189	.175	.156	.240	.154
TPLD1	.199	.222	.161	.188	.154	.270	.232	.286	.200	.063	.105	1.000	.466	.548	.423	.127	.295	.122	.161	.085
TPLD2	.142	.125	.079	.138	.116	.205	.214	.260	.150	.016	.163	.466	1.000	.348	.568	.218	.191	.070	.197	.147
TPLD3	.194	.197	.160	.177	.110	.235	.218	.214	.205	.140	.055	.548	.348	1.000	.491	.065	.231	.123	.106	.072

TPLD5	.162	.214	.124	.219	.056	.161	.188	.186	.146	.017	.053	.423	.568	.491	1.000	.206	.226	.156	.182	.165
DTPT1	.153	.260	.159	.228	.308	.245	.292	.274	.186	.069	.189	.127	.218	.065	.206	1.000	.531	.539	.612	.525
DTPT2	.271	.362	.185	.354	.200	.323	.314	.260	.145	.091	.175	.295	.191	.231	.226	.531	1.000	.519	.614	.564
DTPT3	.151	.237	.118	.187	.181	.156	.262	.169	.158	.157	.156	.122	.070	.123	.156	.539	.519	1.000	.595	.619
DTPT4	.190	.233	.114	.194	.282	.298	.293	.253	.193	.130	.240	.161	.197	.106	.182	.612	.614	.595	1.000	.663
DTPT5	.179	.264	.214	.214	.299	.234	.246	.202	.129	.114	.154	.085	.147	.072	.165	.525	.564	.619	.663	1.000
MTLV1	.355	.338	.355	.315	.326	.404	.392	.370	.284	.237	.153	.112	.124	.196	.128	.252	.230	.153	.235	.196
MTLV2	.310	.215	.227	.246	.260	.334	.284	.303	.219	.207	.121	.111	.062	.158	.177	.170	.174	.059	.131	.103
MTLV3	.232	.233	.224	.218	.267	.402	.343	.362	.250	.142	.102	.153	.060	.180	.156	.225	.266	.147	.286	.227
QTCQ1	.228	.261	.238	.213	.187	.321	.249	.294	.109	.034	.156	.035	.149	.009	.107	.181	.155	.146	.182	.089
VHCV2	.202	.169	.203	.145	.188	.277	.291	.281	.147	.119	.042	.083	.144	-.046	.109	.248	.207	.161	.189	.158
VHCV4	.156	.077	.143	.094	.207	.267	.220	.258	.160	.109	.150	.055	.130	.006	.106	.193	.114	.152	.136	.091
TNCQ1	.506	.643	.572	.590	.373	.382	.394	.383	.239	.224	.136	.233	.112	.192	.153	.247	.181	.190	.181	.224

Correlation Matrix

	DKLV1	DKLV2	DKLV3	QTBV1	QTBV2	QTBV4	TNBV1
TNCQ2	.355	.310	.232	.228	.202	.156	.506
TNCQ3	.338	.215	.233	.261	.169	.077	.643
TNCQ4	.355	.227	.224	.238	.203	.143	.572
TNCQ5	.315	.246	.218	.213	.145	.094	.590
PLCQ1	.326	.260	.267	.187	.188	.207	.373
PLCQ2	.404	.334	.402	.321	.277	.267	.382
PLCQ4	.392	.284	.343	.249	.291	.220	.394
PLCQ5	.370	.303	.362	.294	.281	.258	.383
QTHC1	.284	.219	.250	.109	.147	.160	.239
QTHC2	.237	.207	.142	.034	.119	.109	.224
QTHC4	.153	.121	.102	.156	.042	.150	.136
TPLD1	.112	.111	.153	.035	.083	.055	.233
TPLD2	.124	.062	.060	.149	.144	.130	.112
TPLD3	.196	.158	.180	.009	-.046	.006	.192

TPLD5	.128	.177	.156	.107	.109	.106	.153
DTPT1	.252	.170	.225	.181	.248	.193	.247
DTPT2	.230	.174	.266	.155	.207	.114	.181
DTPT3	.153	.059	.147	.146	.161	.152	.190
DTPT4	.235	.131	.286	.182	.189	.136	.181
DTPT5	.196	.103	.227	.089	.158	.091	.224
MTLV1	1.000	.450	.543	.176	.227	.186	.296
MTLV2	.450	1.000	.439	.238	.295	.355	.164
MTLV3	.543	.439	1.000	.270	.170	.259	.178
VHCV1	.176	.238	.270	1.000	.482	.659	.210
VHCV2	.227	.295	.170	.482	1.000	.505	.139
VHCV4	.186	.355	.259	.659	.505	1.000	.122
VHCV1	.296	.164	.178	.210	.139	.122	1.000

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.847
	Approx. Chi-Square	3061.985
Bartlett's Test of Sphericity	df	351
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
TNBV2	1.000	.679
TNBV3	1.000	.827
TNBV4	1.000	.656
TNBV5	1.000	.849
PLBV1	1.000	.613
PLBV2	1.000	.917
PLBV4	1.000	.848
PLBV5	1.000	.905
VHBV1	1.000	.720
VHBV2	1.000	.583
VHBV4	1.000	.806
PCLD1	1.000	.624
PCLD2	1.000	.645
PCLD3	1.000	.643
PCLD5	1.000	.664
DTPT1	1.000	.626
DTPT2	1.000	.642
DTPT3	1.000	.661
DTPT4	1.000	.752
DTPT5	1.000	.710
DKLV1	1.000	.663
DKLV2	1.000	.635
DKLV3	1.000	.689

II

QTBV1	1.000	.737
QTBV2	1.000	.592
QTBV4	1.000	.764
TNBV1	1.000	.623

Extraction Method: Principal Component
Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.078	29.918	29.918	8.078	29.918	29.918	3.717	13.767	13.767
2	2.597	9.620	39.538	2.597	9.620	39.538	3.423	12.676	26.444
3	2.136	7.912	47.450	2.136	7.912	47.450	3.103	11.493	37.937
4	2.013	7.457	54.908	2.013	7.457	54.908	2.516	9.320	47.257
5	1.642	6.082	60.990	1.642	6.082	60.990	2.228	8.251	55.508
6	1.347	4.990	65.980	1.347	4.990	65.980	2.077	7.694	63.202
7	1.259	4.664	70.644	1.259	4.664	70.644	2.009	7.442	70.644
8	.747	2.765	73.409						
9	.706	2.614	76.023						
10	.643	2.380	78.403						
11	.599	2.218	80.621						
12	.586	2.170	82.791						
13	.528	1.957	84.747						

III

14	.479	1.775	86.523						
15	.452	1.675	88.197						
16	.447	1.656	89.853						
17	.399	1.479	91.332						
18	.374	1.386	92.718						
19	.346	1.283	94.001						
20	.314	1.163	95.164						
21	.300	1.110	96.274						
22	.272	1.006	97.281						
23	.226	.836	98.117						
24	.212	.784	98.901						
25	.136	.502	99.403						
26	.103	.381	99.785						
27	.058	.215	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
PLBV2	.777	-.193	-.109	.178	-.298	-.286	-.248
PLBV4	.769	-.159			-.267	-.269	-.273
PLBV5	.753	-.191		.203	-.305	-.264	-.303
TNBV3	.704	-.216	.192	-.339	.361		
TNBV5	.690	-.273	.207	-.349	.349	.110	
TNBV2	.675	-.313	.116	-.215	.241		

IV

PLBV1	.652	-.153	-.130		-.240	-.206	-.207
TNBV4	.636	-.348		-.231	.263		
TNBV1	.602	-.219	.161	-.244	.323		-.141
DKLV1	.562		-.127			-.273	.489
VHBV1	.546	-.194			-.457	.377	.178
DKLV3	.502		-.201	.220		-.314	.498
VHBV2	.447	-.276		-.214	-.311	.336	.228
DTPT4	.523	.648		-.194	-.108		
DTPT3	.436	.616		-.281			
DTPT5	.480	.608		-.316			
DTPT1	.512	.571	-.122	-.143			
DTPT2	.548	.552		-.155			
PCLD3	.346		.606	.340			.180
PCLD1	.383	.128	.568	.368			
QTBV4	.370		-.518	.450	.223	.321	
PCLD5	.352	.243	.515	.419	.153	.123	
QTBV1	.417		-.454	.346	.354	.281	-.182
QTBV2	.398		-.443	.318	.264	.199	-.144
PCLD2	.335	.226	.440	.463		.204	-.181
VHBV4	.440	-.111		-.131	-.495	.571	.104
DKLV2	.458	-.107	-.232	.292	.110	-.105	.502

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 7 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component
--	-----------

	1	2	3	4	5	6	7
TNBV5	.875						
TNBV3	.858						
TNBV4	.744						
TNBV2	.740						
TNBV1	.735						
DTPT4		.836					
DTPT5		.824					
DTPT3		.799					
DTPT1		.748					
DTPT2		.731					
PLBV5			.865				
PLBV2			.859				
PLBV4			.818				
PLBV1			.668				
PCLD5				.784			
PCLD1				.759			
PCLD2				.753			
PCLD3				.738			
QTBV4					.841		
QTBV1					.826		
QTBV2					.727		
VHBV4						.865	
VHBV1						.765	
VHBV2						.682	

VI

DKLV3							.769
DKLV1							.728
DKLV2							.719

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5	6	7
1	.532	.406	.491	.264	.250	.290	.308
2	-.399	.835	-.222	.208	.039	-.212	-.071
3	.233	-.099	-.138	.734	-.579	-.004	-.207
4	-.453	-.355	.157	.575	.483	-.140	.247
5	.542	-.037	-.461	.046	.378	-.587	.054
6	.047	-.018	-.472	.124	.423	.662	-.378
7	-.054	-.004	-.481	-.016	-.216	.262	.807

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Component Score Coefficient Matrix

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
TNCQ2	.234	-.041	-.067	-.011	.006	.025	.009
TNCQ3	.299	.008	-.081	-.011	-.014	-.051	-.046
TNCQ4	.244	-.048	-.014	-.039	.009	-.033	-.023

VII

TNCQ5	.306	-.011	-.122	-.008	-.013	.006	-.031
PLCQ1	-.010	.011	.274	-.078	-.048	-.018	-.049
PLCQ2	-.069	-.038	.363	-.008	-.023	-.054	-.021
PLCQ4	-.039	-.014	.346	-.016	-.036	-.059	-.056
PLCQ5	-.072	-.044	.376	.011	-.010	-.055	-.063
QTHC1	-.072	-.030	-.026	.032	-.017	.422	.014
QTHC2	.019	-.027	-.083	-.051	-.045	.377	.040
QTHC4	-.074	.014	-.073	-.001	.033	.513	-.105
TPLD1	-.014	-.031	.021	.325	-.039	-.025	-.038
TPLD2	-.054	-.015	.006	.333	.100	.023	-.152
TPLD3	-.015	-.046	-.044	.315	-.121	.003	.122
TPLD5	.001	-.007	-.102	.343	.042	-.023	.005
DTPT1	-.034	.240	-.007	-.020	.031	-.023	-.028
DTPT2	.010	.228	-.046	.037	-.038	-.053	.024
DTPT3	-.015	.273	-.059	-.036	-.003	.027	-.056
DTPT4	-.069	.276	-.010	-.024	-.025	.021	.002
DTPT5	-.007	.280	-.014	-.056	-.057	-.035	-.015
MTLV1	-.004	-.008	-.044	-.036	-.088	-.024	.439
MTLV2	-.033	-.055	-.111	-.003	.052	.019	.433
MTLV3	-.076	.011	-.023	-.022	-.060	-.051	.472
VHCV1	.034	-.030	-.046	-.005	.420	-.035	-.082
VHCV2	-.006	.002	-.018	-.014	.357	-.040	-.044
VHCV4	-.052	-.034	-.068	.002	.421	.048	.005
VHCV1	.256	-.011	.008	-.007	-.005	-.116	-.081

VIII

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Component Score Covariance Matrix

Component	1	2	3	4	5	6	7
1	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
2	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000
3	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000
4	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000
5	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000
6	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000
7	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Factor Analysis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
DLLV1	3.61	.840	198
DLLV2	3.60	.960	198
DLLV3	3.75	.948	198

Correlation Matrix

		DLLV1	DLLV2	DLLV3
Correlation	DLLV1	1.000	.707	.497

IX

DLLV2	.707	1.000	.499
DLLV3	.497	.499	1.000

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.672
Approx. Chi-Square		202.156
Bartlett's Test of Sphericity	df	3
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
DLLV1	1.000	.775
DLLV2	1.000	.776
DLLV3	1.000	.591

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.142	71.384	71.384	2.142	71.384	71.384
2	.565	18.842	90.226			
3	.293	9.774	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1

X

DLLV2	.881
DLLV1	.880
DLLV3	.769

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**Component Score
Coefficient Matrix**

	Component
	1
DLLV1	.411
DLLV2	.411
DLLV3	.359

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Rotation Method: Varimax
with Kaiser Normalization.

**Component Score Covariance
Matrix**

Component	1
1	1.000

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with
Kaiser Normalization.

XI

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	VHCV, TPLD, DTPT, TNCQ, QTHC, MTLV, PLCQ ^b		Enter

a. Dependent Variable: DLLV

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.809 ^a	.655	.643	.46156	.655	51.593	7	190	.000	1.851

a. Predictors: (Constant), QTBV, PCLD, DTPT, TNBV, VHBV, DKLV, PLBV

b. Dependent Variable: DLLV

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.940	7	10.991	51.593	.000 ^b
	Residual	40.477	190	.213		
	Total	117.417	197			

a. Dependent Variable: DLLV

b. Predictors: (Constant), QTBV, PCLD, DTPT, TNBV, VHBV, DKLV, PLBV

Coefficients^a

XII

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.160		-3.899	.000		
	TNCQ	.329	.054	.325	.614	.650	1.539
	PLCQ	.194	.058	.202	.334	.498	2.009
	QTHC	.166	.053	.162	.312	.674	1.483
	TPLD	.115	.059	.090	.194	.839	1.192
	DTPT	.126	.054	.112	.234	.797	1.255
	MTLV	.282	.064	.222	.442	.722	1.385
	VHCV	.077	.062	.061	.124	.756	1.322

a. Dependent Variable: DLLV

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions							
				(Constant)	TNCQ	PLCQ	QTHC	TPLD	DTPT	MTLV	VHCV
1	1	7.853	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.034	15.274	.03	.09	.09	.22	.02	.00	.07	.13
	3	.028	16.748	.00	.09	.07	.02	.01	.63	.08	.03
	4	.023	18.611	.02	.13	.05	.39	.19	.30	.00	.01
	5	.022	18.964	.01	.34	.04	.17	.28	.01	.04	.13
	6	.016	22.334	.04	.29	.57	.16	.26	.00	.00	.04

XIII

7	.015	22.557	.00	.00	.02	.00	.01	.03	.74	.53
8	.009	29.113	.90	.05	.16	.04	.23	.03	.07	.14

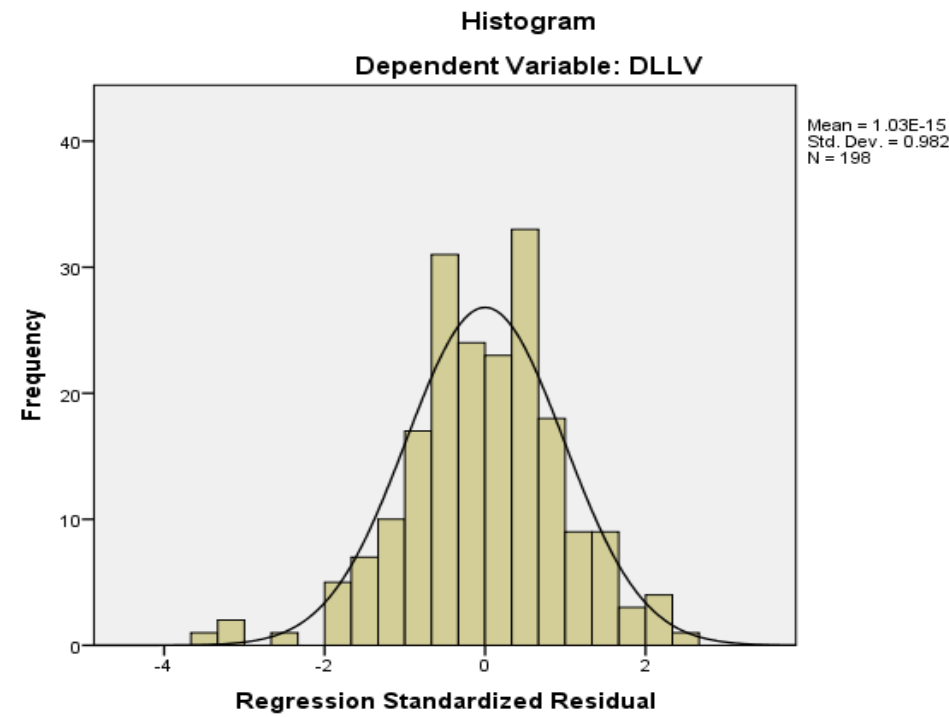
a. Dependent Variable: DLLV

Residuals Statistics^a

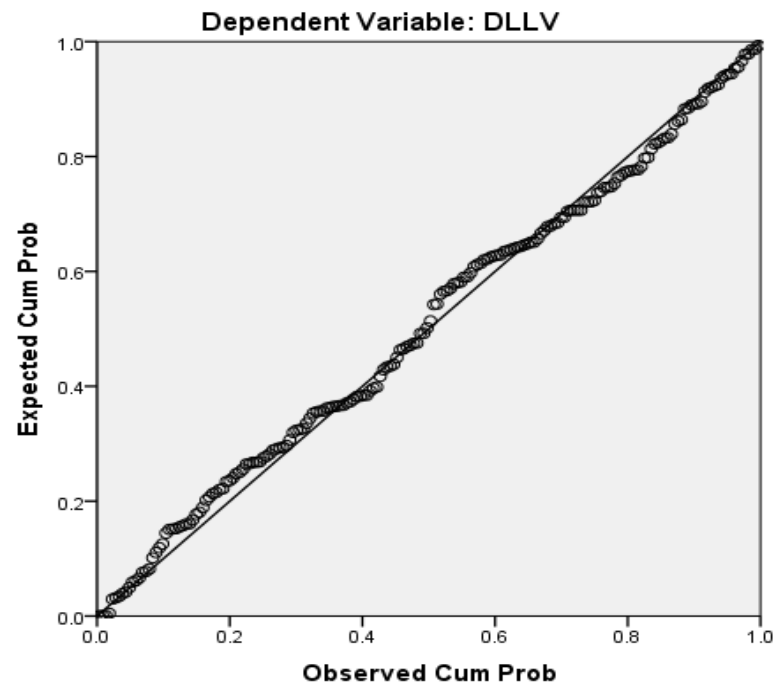
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.1518	5.0755	3.6549	.62495	198
Residual	-1.61383	1.13794	.00000	.45329	198
Std. Predicted Value	-2.405	2.273	.000	1.000	198
Std. Residual	-3.496	2.465	.000	.982	198

a. Dependent Variable: DLLV

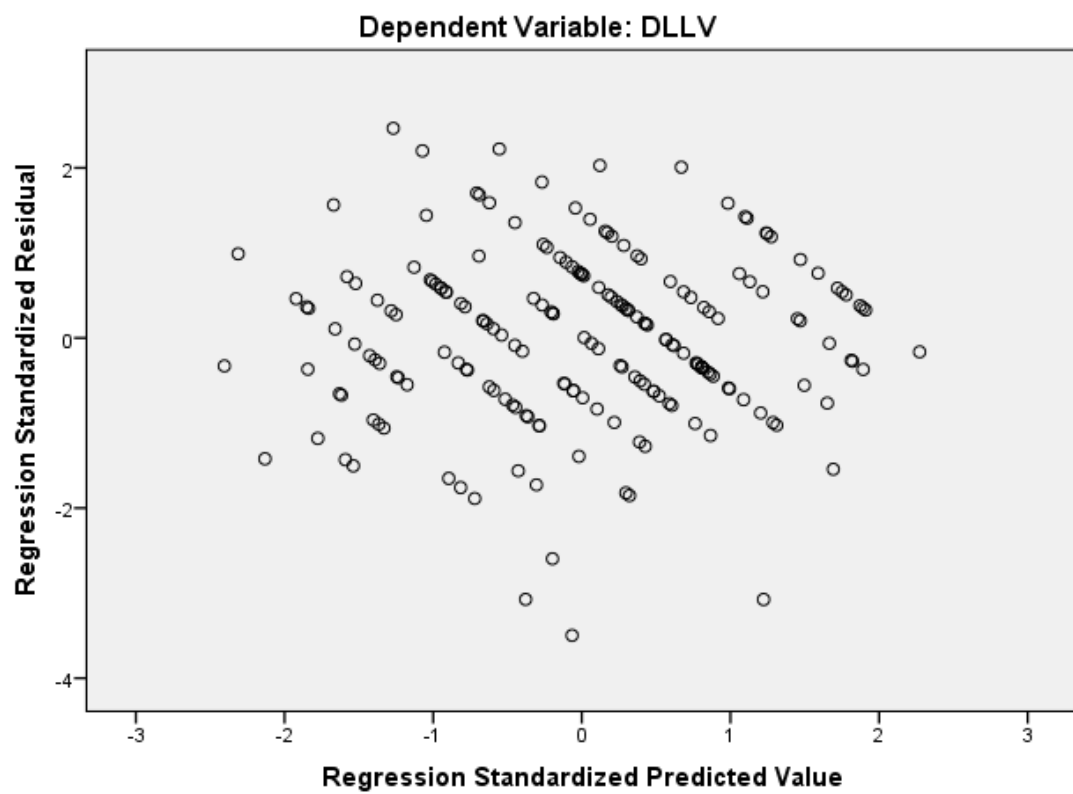
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Correlations

XV

Correlations

		TNBV	PLBV	VHBV	PCLD	DTPT	DKLV	QTBV	DLLV
TNBV	Pearson Correlation	1	.563**	.401**	.289**	.305**	.318**	.247**	.649**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	198	198	198	198	198	198	198	198
PLBV	Pearson Correlation	.563**	1	.528**	.325**	.375**	.425**	.380**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	198	198	198	198	198	198	198	198
VHBV	Pearson Correlation	.401**	.528**	1	.291**	.350**	.258**	.212**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.003	.000
	N	198	198	198	198	198	198	198	198
PCLD	Pearson Correlation	.289**	.325**	.291**	1	.258**	.248**	.205**	.394**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.004	.000
	N	198	198	198	198	198	198	198	198
DTPT	Pearson Correlation	.305**	.375**	.350**	.258**	1	.221**	.251**	.431**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.002	.000	.000
	N	198	198	198	198	198	198	198	198
DKLV	Pearson Correlation	.318**	.425**	.258**	.248**	.221**	1	.430**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002		.000	.000
	N	198	198	198	198	198	198	198	198
QTBV	Pearson Correlation	.247**	.380**	.212**	.205**	.251**	.430**	1	.394**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.004	.000	.000		.000
	N	198	198	198	198	198	198	198	198
DLLV	Pearson Correlation	.649**	.659**	.535**	.394**	.431**	.526**	.394**	1

XVI

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	198	198	198	198	198	198	198	198

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

T-Test

Group Statistics

	Gioi_tinh	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
DLLV	NU	77	3.5368	.70120	.07991
	NAM	121	3.7300	.80773	.07343

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
DLLV	Equal variances assumed	1.022	.313	-1.726	196	.086	-.19323	.11198	-.41408	.02762
	Equal variances not assumed			-1.781	178.109	.077	-.19323	.10852	-.40739	.02093

Oneway

Descriptives

DLLV

	N	Mean		Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	Minimum	Maximum
--	---	------	--	------------	----------------------------------	---------	---------

XVII

			Std. Deviation		Lower Bound	Upper Bound		
22 - 30	65	3.4872	.67463	.08368	3.3200	3.6543	2.33	5.00
30 - 40	65	3.8205	.72427	.08984	3.6410	4.0000	2.00	5.00
40 - 50	51	3.7451	.82081	.11494	3.5142	3.9760	2.00	5.00
50 - 60	17	3.3922	.99468	.24124	2.8807	3.9036	1.67	5.00
Total	198	3.6549	.77203	.05487	3.5467	3.7631	1.67	5.00

Test of Homogeneity of Variances

DLLV

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.735	3	194	.045

ANOVA

DLLV

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5.200	3	1.733	2.996	.032
Within Groups	112.217	194	.578		
Total	117.417	197			

Oneway

Descriptives

DLLV

XVIII

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1 - 5	73	3.4795	.66895	.07829	3.3234	3.6355	2.33	5.00
6 - 10	9	3.9259	.89408	.29803	3.2387	4.6132	2.33	5.00
11 - 15	39	3.8205	.72486	.11607	3.5855	4.0555	2.00	5.00
16 - 20	46	3.9130	.73177	.10789	3.6957	4.1304	2.00	5.00
21 - 25	18	3.3889	.96508	.22747	2.9090	3.8688	2.00	5.00
Tren 25	13	3.4103	.90425	.25079	2.8638	3.9567	1.67	4.33
Total	198	3.6549	.77203	.05487	3.5467	3.7631	1.67	5.00

Test of Homogeneity of Variances

DLLV

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.267	5	192	.050

ANOVA

DLLV

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9.095	5	1.819	3.224	.008
Within Groups	108.322	192	.564		
Total	117.417	197			

XIX

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TNBV1	198	1	5	3.83	1.003
TNBV2	198	2	5	3.78	.866
TNBV3	198	1	5	3.89	.892
TNBV4	198	2	5	3.97	.887
TNBV5	198	1	5	3.87	.872
Valid N (listwise)	198				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PLBV1	198	1	5	3.91	.991
PLBV2	198	1	5	3.88	.902
PLBV3	198	1	5	3.89	.971
PLBV4	198	1	5	3.86	.905
PLBV5	198	1	5	3.87	.895
Valid N (listwise)	198				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VHBV1	198	1	5	3.70	1.139

XX

VHBV2	198	1	5	3.73	1.240
VHBV3	198	1	5	3.71	1.000
VHBV4	198	1	5	3.77	1.202
VHBV5	198	1	5	3.66	.963
Valid N (listwise)	198				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PCLD1	198	2	5	3.96	.773
PCLD2	198	1	5	3.85	.815
PCLD3	198	1	5	3.90	.806
PCLD4	198	1	5	3.74	.868
PCLD5	198	1	5	3.76	.824
Valid N (listwise)	198				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DTPT1	198	1	5	3.60	.866
DTPT2	198	1	5	3.74	.733
DTPT3	198	1	5	3.41	.878
DTPT4	198	1	5	3.34	.886
DTPT5	198	1	5	3.48	.841
Valid N (listwise)	198				

XXI

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DKLV1	198	1	5	3.55	.899
DKLV2	198	1	5	3.58	.983
DKLV3	198	1	5	3.62	1.025
DKLV4	198	1	5	3.58	.983
DKLV5	198	1	5	3.60	1.036
Valid N (listwise)	198				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
QTBV1	198	1	5	3.62	.915
QTBV2	198	1	5	3.61	.932
QTBV3	198	1	5	3.67	.854
QTBV4	198	1	5	3.59	.918
QTBV5	198	1	5	3.62	.898
Valid N (listwise)	198				

