

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA CÔNG CHỨC TẠI CÁC TỈNH ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

● NGUYỄN VĂN VIỆT

TÓM TẮT:

Bài viết nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức tại các tỉnh Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL). Kết quả cho thấy, có 6 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức tại các tỉnh ĐBSCL, gồm: Tham gia lập kế hoạch; Chính sách khen thưởng và công nhận; Công việc thú vị và thách thức; Lãnh đạo; Thu nhập và phúc lợi. Dựa trên kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất 6 hàm ý chính sách nhằm nâng cao động lực làm việc của công chức tại các tỉnh ĐBSCL trong thời gian tới.

Từ khóa: động lực làm việc, công chức, Đồng bằng sông Cửu Long.

1. Đặt vấn đề

Động lực làm việc đóng vai trò rất quan trọng trong việc phát triển kinh tế xã hội, mỗi tổ chức kinh tế và cơ quan nhà nước đều quan tâm phát triển. Trong đó tạo động lực làm việc cho công chức các cơ quan nhà nước đóng vai trò quan trọng. Cơ quan nhà nước là những tổ chức do Nhà nước thành lập để thực thi quyền lực nhà nước, hoạt động mang tính phục vụ công dân, với nguồn kinh phí từ ngân sách nhà nước. Nếu thiếu động lực làm việc, công chức làm việc tại các cơ quan nhà nước hoạt động không những không hiệu quả, gây lãng phí lớn về tài lực và vật lực, mà còn làm giảm niềm tin của nhân dân vào Nhà nước. Do đó, để nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức hành chính nhà nước, trước hết cần quan tâm nâng cao động lực làm việc cho đội ngũ công chức.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Khái niệm Động lực làm việc

Theo Robbin, (1998) động lực làm việc là “sự sẵn lòng thể hiện mức độ cao của nỗ lực để hướng tới các mục tiêu của tổ chức, trong điều kiện một số nhu cầu cá nhân được thỏa mãn theo khả năng nỗ lực của họ”.

Mitchell, (1982) cho biết, “Động lực thể hiện quá trình tâm lý tạo ra sự thức tỉnh, định hướng và kiên trì thực hiện của các hoạt động tự nguyện nhằm đạt mục tiêu”.

Nói cách khác, động lực là lý do hoặc là các lý do mà nhân viên làm việc, duy trì làm việc và đóng góp tích cực cho môi trường làm việc của mình. Để đạt được mục tiêu, cá nhân cần hiểu rõ những gì họ đạt được, cần phải được khuyến khích và có sự nhiệt tình, tự nguyện cam kết để đạt mục tiêu. Động lực thúc đẩy và sự thỏa mãn là khác nhau.

Động lực thúc đẩy là xu hướng và sự cố gắng nhằm đạt được mong muốn hoặc mục tiêu nhất định còn sự thỏa mãn là sự toại nguyện khi điều mong muốn được đáp ứng. Như vậy, động cơ thúc đẩy ngụ ý xu thế đi tới một kết quả, còn sự thỏa mãn là một kết quả được thực hiện (Trần Kim Dung, Nguyễn Ngọc Lan Vy, 2011).

2.2. Mô hình 10 yếu tố tạo động lực của Kovach (1987)

Mô hình 10 yếu tố tạo động lực làm việc của nhân viên được phát triển bởi Kennech S. Kovach (1987), bao gồm:

(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 có trách nhiệm với công việc, được khuyến khích tham gia vào các quyết định liên quan công việc và được khuyến khích đưa ra những sáng kiến.

(4). Công việc ổn định: thể hiện công việc ổn định, không phải lo lắng đến việc giữ 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 vấn đề 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, là một thành viên quan trọng của công ty.

(9) Xử lý kỷ luật khéo léo

và tế nhị: thể hiện sự tế nhị, khéo léo của cấp trên trong công 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 10 yếu tố 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.

2.3. Mô hình nghiên cứu

Dựa trên mô hình gốc các yếu tố tạo động lực của Kovach (1987), tác giả lựa chọn các yếu tố dựa vào tính thực tế của địa bàn nghiên cứu để hình thành mô hình nghiên cứu, bao gồm các yếu tố sau: (Hình 1)

Giả thuyết cho mô hình nghiên cứu:

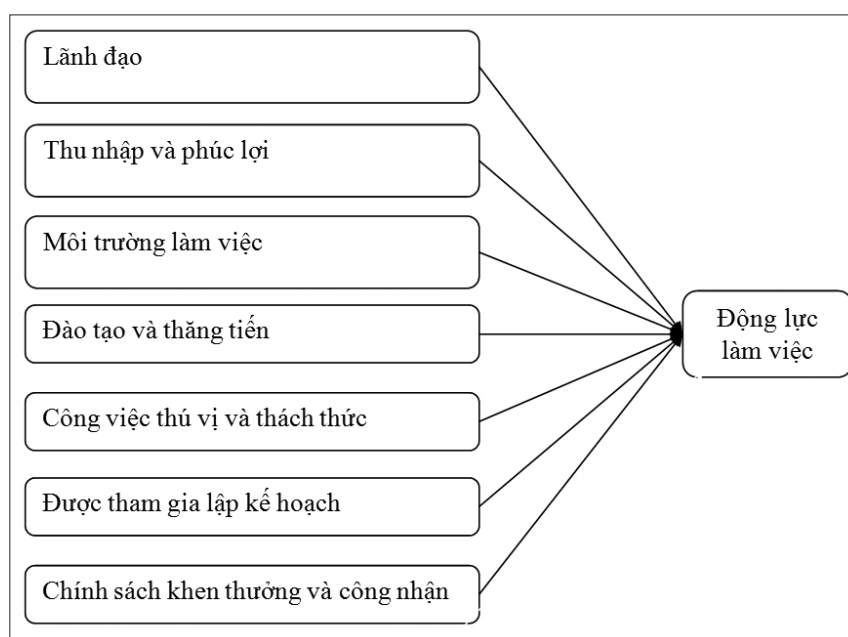
Giả thuyết H1: Lãnh đạo ảnh hưởng đến động lực làm việc của CC.

Giả thuyết H2: Thu nhập và phúc lợi ảnh hưởng đến động lực làm việc của CC.

Giả thuyết H3: Môi trường làm việc ảnh hưởng đến động lực làm việc của CC.

Giả thuyết H4: Đào tạo và thăng tiến ảnh hưởng đến động lực làm việc của CC.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Giả thuyết H5: Công việc thú vị và thách thức ảnh hưởng đến động lực làm việc của CC.

Giả thuyết H6: Được tham gia lập kế hoạch ảnh hưởng đến động lực làm việc của CC.

Giả thuyết H7: Chính sách khen thưởng và công nhận ảnh hưởng đến động lực làm việc của CC.

Thang đo cho mô hình nghiên cứu:

Tác giả đã dựa trên thang đo yếu tố tạo động lực của Kovach (1987) để xây dựng thang đo cho nghiên cứu của mình. Tác giả đã xây dựng thang đo với 29 biến quan sát đo lường cho 7 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc và 5 biến quan sát động lực làm việc của công chức.

Dựa trên thang đo, tác giả tiến hành phát 400 khảo sát công chức ở 4 tỉnh, bao gồm: Bến Tre, Trà Vinh, Cần Thơ và Vĩnh Long. Số lượng công chức được khảo sát ở mỗi tỉnh là 100 người, được chọn theo phương pháp thuận tiện, số phiếu thu về là 392 phiếu hợp lệ. Trên cơ sở đó, các phương pháp phân tích được tác giả sử dụng trong nghiên cứu này bao gồm: Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố EFA, phân tích hồi quy tuyến tính.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Tổng hợp kết quả kiểm định thang đo Cronbach's alpha

Kết quả kiểm định thang đo Cronbach's Alpha được tác giả tổng hợp trong Bảng 1.

Bảng 1. Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha

STT	Nhân tố	Hệ số Cronbach's Alpha	Biến loại
1	Lãnh đạo	0,838	
2	Thu nhập và phúc lợi	0,839	TNPL1
3	Môi trường làm việc	0,867	
4	Đào tạo và thăng tiến	0,785	DTT3
5	Công việc thú vị và thách thức	0,860	
6	Quyền kiểm soát và trách nhiệm	0,826	
7	Khen thưởng và công nhận	0,863	
8	Động lực làm việc	0,897	

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát 392 công chức năm 2023

Bảng 1 cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha đều lớn hơn 0,6 đạt yêu cầu của nghiên cứu. Cụ thể, hệ số Cronbach's Alpha nhỏ nhất là 0,785 thuộc về nhân tố DTTT Đào tạo và thăng tiến, hệ số Cronbach's Alpha cao nhất là 0,897 thuộc về nhân tố động lực làm việc của công chức. Kết quả cho thấy, thang đo của nghiên cứu có độ tin cậy cao và tốt để phục vụ cho nghiên cứu. Ngoài ra, hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát đều lớn hơn 0,3 đạt yêu cầu của nghiên cứu. Điều này chứng tỏ tất cả các biến trên đều thỏa mãn điều kiện để phân tích cho bước tiếp theo.

3.2. Tổng hợp kết quả phân tích nhân tố EFA

3.2.1. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA cho các nhân tố độc lập (Bảng 2)

Bảng 2 cho thấy, giá trị KMO = 0,788, thỏa điều kiện $0,5 < KMO < 1$. Điều này có nghĩa phân tích nhân tố khám phá là thích hợp cho dữ liệu thực tế. Kiểm định Bartlett có giá trị Sig. = 0,000 < 0,05 nghĩa là các biến quan sát có tương quan tuyến tính với nhân tố đại diện. Phương sai trích (Cột Cumulative %) có giá trị 70,851%. Điều này có nghĩa 70,851% sự thay đổi của nhân tố được giải thích bởi các biến quan sát tạo nên nhân tố. Tất cả hệ số tải của các biến quan sát đều lớn hơn 0,5 thỏa điều kiện của nghiên cứu và gom thành 7 nhóm nhân tố.

3.2.2. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA cho các nhân tố phụ thuộc (Bảng 3)

Bảng 3 cho thấy, giá trị KMO = 0,885 thỏa điều kiện $0,5 < KMO < 1$. Điều này có nghĩa phân tích nhân tố khám phá là thích hợp cho dữ liệu thực tế. Kiểm định Bartlett có giá trị Sig. = 0,000 < 0,05 nghĩa là các biến quan sát có tương quan tuyến tính với nhân tố đại diện. Phương sai trích (Cột Cumulative %) có giá trị 70,258%, điều này có nghĩa 70,258% sự thay đổi của nhân tố được giải thích bởi các biến quan sát tạo nên nhân tố. Giá trị Eigen của nhân tố lớn hơn 1 thỏa mãn điều kiện, hệ số tải của các biến quan sát

Bảng 2. Kết quả phân tích nhân tố EFA cho các nhân tố độc lập

Biến	Nhân tố						
	1	2	3	4	5	6	7
MTLV4	0,848						
MTLV5	0,813						
MTLV2	0,804						
MTLV3	0,784						
MTLV1	0,774						
TVTT2		0,850					
TVTT3		0,839					
TVTT1		0,826					
TVTT4		0,821					
KTCN4			0,858				
KTCN1			0,850				
KTCN3			0,842				
KTCN2			0,807				
LD1				0,839			
LD4				0,823			
LD3				0,819			
LD2				0,789			
TNPL4					0,835		
TNPL3					0,830		
TNPL2					0,816		
TNPL5					0,790		
QTN3						0,866	
QTN2						0,858	
QTN1						0,845	
DTTT2							0,843
DTTT1							0,840
DTTT4							0,808
Giá trị Eigen	3,722	3,071	2,977	2,742	2,376	2,135	1,909
KMO = 0,785 Mức ý nghĩa (Sig.) = 0,000 Phương sai trích = 70,119%							

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát 392 công chức năm 2023

Bảng 3. Kết quả phân tích nhân tố EFA cho các nhân tố độc lập

Biến	Diễn giải	Hệ số tải
DLLV1	Anh/chị nhận định được tầm quan trọng của mình trong đơn vị của mình	0,871
DLLV2	Anh /chị cảm thấy mình phải có tinh thần trách nhiệm trong việc duy trì và phát triển của đơn vị	0,846
DLLV4	Công việc anh/chị đang làm giúp anh/chị tiến gần hơn với những điều anh/chị muốn	0,856
DLLV5	Công việc của anh/chị giúp củng cố gia đình và các mối quan hệ xã hội không	0,838
DLLV3	Anh/chị sẵn sàng cùng đơn vị vượt qua mọi khó khăn	0,798
Giá trị Eigen = 3,547		
KMO = 0,879		
Mức ý nghĩa (Sig.) = 0,000		
Phương sai trích = 70,931%		

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát 392 công chức năm 2023

lớn hơn 0,5 đạt yêu cầu của nghiên cứu và 5 biến quan sát nhóm thành 1 nhân tố.

3.3. Tổng hợp kết quả phân tích hồi quy

Nhằm đánh giá sự tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức các tỉnh ĐBSCL, tác giả đã tiến hành phân tích hồi quy cho bộ số liệu và kết quả được tác giả tổng hợp trong Bảng 4,

Xét mức ý nghĩa của thống kê t cho thấy có biến độc lập MTLV có giá trị Sig. lớn hơn 0,05 nên xét về mức ý nghĩa thì biến này không có ý nghĩa theo Chu Nguyễn Mộng Ngọc và Hoàng Trọng (2008) nên tác giả sẽ loại biến này khỏi mô hình nghiên cứu. Bên cạnh đó, điều này còn cho thấy giả thuyết H3 bị bác bỏ. Hệ số R^2 là 0,739 có ý nghĩa là 6 nhân tố giải thích được 73,9% sự biến thiên của biến phụ thuộc. Nói cách khác, sự biến thiên về động lực làm việc của công chức được giải thích 73,9% bởi 6 nhân tố: Thu nhập và phúc lợi, Lãnh đạo, Đào tạo và thăng tiến, Công việc thú vị và thách thức, tham gia lập kế hoạch, Chính sách khen thưởng và công nhận. Mức ý nghĩa của thống kê F là 0,000 nhỏ hơn 0,05 nên có thể nói mô hình hồi quy có ý nghĩa. Bên cạnh đó, giá trị VIF của mô hình đều nhỏ hơn 10 nên mô hình không bị đa cộng tuyến theo Chu Nguyễn Mộng

Ngọc và Hoàng Trọng (2008). Hệ số Durbin-Watson = 2,084 như vậy có thể kết luận mô hình không có tự tương quan.

Bảng 4 cũng cho thấy, biến độc lập Tham gia lập kế hoạch (LKH) có hệ số hồi quy là 0,367 lớn nhất trong phương trình và mức ý nghĩa thống kê t là $0,00 < 1\%$. Điều này có nghĩa Tham gia lập kế hoạch sẽ tác động mạnh nhất đến động lực làm việc của công chức với độ tin cậy lớn hơn 99%. Tiếp theo lần lượt là các biến độc lập Chính sách khen thưởng và công nhận (KTCN) có hệ số hồi quy là 0,267; Công việc thú vị và thách thức (TVTT) có hệ số hồi quy là 0,229; Lãnh đạo (LD) có hệ số hồi quy là 0,202 và cuối cùng là biến Thu nhập và phúc lợi (TNPL) có hệ số hồi quy là 0,189 nhỏ nhất. Đây là cơ sở quan trọng để tác giả đề xuất một số hàm ý chính sách nhằm nâng cao động lực làm việc cho công chức các tỉnh ĐBSCL.

4. Hàm ý chính sách

Thứ nhất, nhân tố “Tham gia lập kế hoạch” với các mục tiêu giải quyết công việc của đơn vị, Lãnh đạo đơn vị cần công khai trao đổi thông tin cùng công chức trong đơn vị, kết nối nhóm làm việc theo nhiệm vụ chức năng của từng bộ phận trao quyền trong đề xuất lập kế hoạch thực hiện nhiệm vụ. Lãnh đạo chỉ theo dõi kiểm tra kết quả thực hiện

Bảng 4. Kết quả phân tích hồi quy

Biến	Diễn giải	Hệ số hồi quy	t	VIF
(Constant)	Hệ số chặn	-1,716***	-9,216	0,000
TNPL	Thu nhập và phúc lợi	0,189***	9,297	1,055
LD	Lãnh đạo	0,202***	10,675	1,019
MTLV	Môi trường làm việc	0,046	2,066	1,031
DTT	Đào tạo và thăng tiến	0,203***	10,906	1,037
TVTT	Công việc thú vị và thách thức	0,229***	12,143	1,037
LKH	Tham gia lập kế hoạch	0,367***	16,368	1,032
KTCN	Chính sách khen thưởng và công nhận	0,267***	14,456	1,039
Hệ số R ²				0,739
Giá trị Sig. F change				0,000
Giá trị Durbin-Watson				1,687
Giá trị Sig. F				0,000

Ghi chú: * mức ý nghĩa nhỏ hơn 10%; ** mức ý nghĩa 5%; *** mức ý nghĩa 5%

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát 392 công chức năm 2023

công việc. Việc trao quyền trong lập kế hoạch sẽ nâng cao tinh thần trách nhiệm của công chức, giúp công chức kiểm soát được công việc, khẳng định được bản thân, phát huy sở trường và ưu thế, đóng góp tích cực cho mục tiêu chung của đơn vị, giúp lãnh đạo đánh giá chính xác kết quả giải quyết công việc của từng bộ phận, công chức.

Thứ hai, Nhân tố “khen thưởng và công nhận”: Lãnh đạo đơn vị phải đánh giá hiệu quả công việc của công chức, đánh giá bình xét một cách khách quan, đúng năng lực, không vị nể, không phân biệt cấp trên, cấp dưới, đánh giá phải công bằng, đúng thực tế. Xây dựng cơ chế khen thưởng bằng kết quả giải quyết công việc, thực hiện cơ chế quản lý theo thành tích mang tính cạnh tranh, cần đặt ra tiêu chuẩn thành tích hợp lý, khoa học kết hợp với dân chủ và tập trung, tuy nhiên dân chủ và tập trung cần được thực hiện trong điều kiện bàn bạc, bình đẳng và thoải mái sẽ khắc phục được tình trạng đùn đẩy công việc.

Thứ ba, Nhân tố “Công việc thú vị và thách thức”: Phải có kế hoạch định hướng công việc cho

từng bộ phận trong đơn vị, cho công chức thấy được chức năng nhiệm vụ của mình trong thực hiện công việc, tạo môi trường làm việc thoải mái cho công chức tự kiểm soát bản thân, tự giác hoàn thành công việc, khơi gợi động cơ và hành động, kích thích tính tích cực của công chức. Xây dựng phương hướng phát triển công việc một cách đúng đắn sẽ giúp cho công chức xác định mục tiêu công việc của mình phát huy tính chủ động, sáng tạo, khắc phục được tình trạng nhàm chán, dập khuôn trong công việc; Giúp lãnh đạo kiểm soát được tiến độ thực hiện công việc của công chức và đánh giá được hiệu quả giải quyết công việc.

Thứ tư, Nhân tố “Đào tạo và thăng tiến”: Đào tạo và thăng tiến là một nhu cầu thiết thực của người làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước, vì Đào tạo và thăng tiến tạo cơ hội cho phát triển công chức, tăng địa vị, uy tín cũng như quyền lực của họ. Chính sách Đào tạo và thăng tiến có ý nghĩa trong việc hoàn thiện cá nhân, tăng động lực làm việc cho công chức, đồng thời là cơ sở để thu hút, giữ chân người giỏi đến và làm việc với tổ

chức. Việc tạo những cơ hội thăng tiến cho công chức giúp họ khẳng định và thể hiện mình, nhận ra những cơ hội mới để phát triển nghề nghiệp và gắn bó hơn với tổ chức, có ý thức phấn đấu và nỗ lực nhiều hơn trong thực thi công vụ. Minh bạch và dân chủ trong công tác đào tạo và quy hoạch, thiết lập hướng thăng tiến rõ ràng cho tất cả công chức. Chính sách đào tạo và quy hoạch rõ ràng, đảm bảo thăng tiến phải dựa trên năng lực, hiệu quả công việc và đảm bảo công bằng, bình đẳng trong việc tiếp cận cơ hội thăng tiến.

Thứ năm, Nhân tố “Lãnh đạo trực tiếp”: Lãnh đạo cần quan tâm, khích lệ, chia sẻ những khó khăn công việc, cũng như trong cuộc sống của công chức. Lãnh đạo cần phân công công việc đúng khả năng, năng lực và sở trường của công chức, tránh tình trạng công chức làm việc không đúng với chuyên môn nghiệp vụ. Lãnh đạo cần đặt mục tiêu công việc rõ ràng, tin tưởng giao nhiệm vụ cho công chức và chỉ là người kiểm tra, kiểm soát, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức. Lãnh đạo cần tạo cơ hội phát triển cho công chức bằng cách tạo môi trường cạnh tranh bình đẳng,

công bằng, công khai, khơi gợi ý chí phấn đấu trong công việc, thể hiện giá trị bản thân.

Thứ sáu, Nhân tố “Thu nhập và phúc lợi” Thu nhập và phúc lợi của công chức chủ yếu thể hiện qua tiền lương, phụ cấp và kinh phí tiết kiệm của đơn vị, từ nguồn kinh phí ngân sách cấp thực hiện theo quy định của Nhà nước. Thực tiễn hiện nay cho thấy, các chế độ phụ cấp giữa các ngành, các lĩnh vực khác nhau chưa phù hợp với tình hình thực tế. Do đó, tác giả đề xuất một số hàm ý chính sách: Xây dựng chế độ phụ cấp khoa học, hợp lý, giữa các ngành, các lĩnh vực. Xây dựng và hoàn thiện cơ chế đánh giá chấm điểm, phân loại công chức theo hiệu quả công việc, từ đó xây dựng cơ chế phân chia tiết kiệm hợp lý, công bằng, đúng với hiệu quả đóng góp của từng công chức. Chế độ phúc lợi của công chức phải được cơ quan thẩm quyền đảm bảo nguồn kinh phí thực hiện cùng với các chính sách phúc lợi khác (nhà ở, giáo dục, y tế...) để bảo đảm cuộc sống cho công chức. Xây dựng nền công vụ, dịch vụ công hiện đại, chuyên nghiệp, hiệu lực, hiệu quả; thực hiện tinh giảm mạnh biên chế; giảm chi tiêu công, tăng thu nhập cho công chức ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Adams, J.S. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal Social Psychology*, 67, 422-436;
2. Buelens, Marc and Van den Broeck, Herman (2007). An Analysis of Differences in Work Motivation between Public and Private Organization. *Public Administration Review*, 67(1), 65-74.
3. Bartol, K.M và Martin.D.C (1998). *Management 3rd ed.* Mc Graw - Hill, New York, NY.
4. Herzberg F. et al. (1959). *The motivation to work.* John Wiley & Sons, New York.
5. McClelland, D. C. (1940). *Human motivation.* Cambridge University Press, New York.
6. Đinh Phi Hổ (2014). *Phương pháp nghiên cứu và viết luận văn thạc sĩ.* Nhà xuất bản Phương Đông, TP. Hồ Chí Minh.
7. Kenneths Kovach (1987). What Motivates Employees Workers and Supers Give Different Answers. *Business Horizons*, Sept-Oct, 58-65.
8. Maslow, A.H. (1943). *Motivation and Personality.* Harper & Row, New York.
9. Mitchell, T.R (1982). Motivation: New direction for theory research and practices. *The Academy of Management Review*, 7(1), 80-88.
10. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, tập 1,2, Nhà xuất bản Hồng Đức, Hà Nội.
11. Robbins (1998). *Organizational behaviour, concept, controversial. Application*, Prentice Hall, New Jersey.

12. Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Jossey-Bass, San Francisco.
13. Yair Reem (2010). *Motivating Public Sector Employees: An Application - Oriented Analysis of Possibilities and Practical Tools. A thesis submitted in partial fulfillment of requirements for the degree of Executive Master Public Management, Hertie School of Governance, Berlin, Germany.*

Ngày nhận bài: 21/2/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 15/3/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 11/4/2023

Thông tin tác giả:

NGUYỄN VĂN VIỆT

Ban Tổ chức Tỉnh ủy Vĩnh Long

FACTORS AFFECTING THE WORK MOTIVATION OF CIVIL SERVANTS IN MEKONG DELTA PROVINCES

● **NGUYEN VAN VIET**

Organization Committee of the Provincial Party Committee
of Vinh Long Province

ABSTRACT:

This study explores the factors affecting the work motivation of civil servants in the provinces of Mekong Delta. The study finds out that there are six factors affecting the working motivation of civil servants in the Mekong Delta, including: the participation into the planning task, the reward and recognition policies, the interesting and challenging work, the leader, and the income and benefits. Based on the study's results, six policy implications are proposed to improve the work motivation of civil servants in the provinces of Mekong Delta in the coming time.

Keywords: work motivation, civil servants, the Mekong Delta.