

MANAGEMENT RESULTS OF CONTINUOUS TRAINING OF MEDICAL STAFF AND SOME INFLUENCING FACTORS AT SOME DIST MEDICAL CENTERS, BINH DUONG PROVINCE, 2023

Le Thi Ngoc^{1*}, Huynh Thi Trang², Nguyen Van Tap¹,
Le Thanh Chien¹, Phi Vinh Bao¹, Tran Quoc Thang³

¹Nguyen Tat Thanh University - 300A Nguyen Tat Thanh, Ward 13, Dist 4, Ho Chi Minh City, Vietnam

²Phu Giao District Medical Center, Binh Duong - Quarter 3, Phuoc Vinh Town, Phu Giao Dist, Binh Duong Province, Vietnam

³Phenikaa University - Nguyen Trac Street, Yen Nghia Ward, Ha Dong District, Hanoi City, Vietnam

Received: 25/06/2024

Revised: 22/07/2024; Accepted: 26/08/2024

ABSTRACT

Objective: Describe the management results of continuous training of medical staff and some influencing factors at some Dist health centers, Binh Duong Province, 2023.

Methods: Cross-sectional research design, combining quantitative and qualitative, was conducted on 453 medical staff working at the Medical Center in Phu Giao Dist, Dau Tieng Dist, Bac Tan Uyen Dist, Binh Duong province from May 2023 to November 2023.

Results: The proportion of medical staff participating in 48 training periods/2 consecutive years was 69.6%, fully supported with funding when participating in continuous training was 51.2%, and the course had a certificate/certification rate of 97.4%. Reasons for medical staff to participate in continuous training: 54.7% needed to update their knowledge, 39.5% of units sent them to study, and 16.6% had to take extra classes to ensure the prescribed number of classes continuous training. Factors affecting continuous training were limited funding for continuous training, and an overloaded workload so medical staff lacked time to participate.

Conclusion: The management results of continuous training for medical staff achieved some positive indicators such as 69.6% of staff participated in 48 training sessions/2 for consecutive years and 97.4% participated in courses with certificates/certifications, however, there are still challenges of limited funding and high workload affecting the ability to participate in training.

Keywords: Continuous training; healthcare professionals; Binh Duong.

*Corresponding author

Email address: Ltngoc@ntt.edu.vn

Phone number: (+84) 938728044

<https://doi.org/10.52163/yhc.v65iCD8.1469>



KẾT QUẢ QUẢN LÝ VỀ ĐÀO TẠO LIÊN TỤC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG TẠI MỘT SỐ TRUNG TÂM Y TẾ TUYẾN HUYỆN, TỈNH BÌNH DƯƠNG, NĂM 2023

Lê Thị Ngọc^{1*}, Huỳnh Thị Trang², Nguyễn Văn Tập¹,
Lê Thanh Chiến¹, Phí Vĩnh Bảo¹, Trần Quốc Thắng³

¹Trường Đại học Nguyễn Tất Thành - 300A Nguyễn Tất Thành, P. 13, Q. 4, Tp. Hồ Chí Minh, Việt Nam
²Trung tâm y tế huyện Phú Giáo, Bình Dương - Khu phố 3, T.t Phước Vĩnh, H. Phú Giáo, Tỉnh Bình Dương, Việt Nam
³Trường Đại học Phenikaa - Phố Nguyễn Trác, P. Yên Nghĩa, Q. Hà Đông, Tp. Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài: 25/06/2024

Chỉnh sửa ngày: 22/07/2024; Ngày duyệt đăng: 26/08/2024

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả kết quả quản lý về đào tạo liên tục của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại một số Trung tâm Y tế tuyến huyện, tỉnh Bình Dương, năm 2023.

Phương pháp: Thiết kế nghiên cứu cắt ngang, kết hợp định lượng và định tính, khảo sát 453 nhân viên y tế đang công tác tại Trung tâm Y tế thuộc huyện Phú Giáo, huyện Dầu Tiếng, huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương từ tháng 05/2023 đến tháng 11/2023.

Kết quả: Tỷ lệ nhân viên y tế tham gia đào tạo đủ 48 tiết/2 năm liên tục là 69,6%, được hỗ trợ hoàn toàn kinh phí khi tham gia đào tạo liên tục là 51,2%, tham gia các khóa học có cấp chứng chỉ/ chứng nhận là 97,4%. Lý do nhân viên y tế tham gia đào tạo liên tục: 54,7% nhu cầu muốn được cập nhật kiến thức, 39,5% đơn vị cử đi học, 16,6% phải học thêm để đảm bảo số tiết quy định đào tạo liên tục. Yếu tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo liên tục là kinh phí chi cho đào tạo liên tục còn hạn chế, khối lượng công việc quá tải nên nhân viên y tế thiếu thời gian tham gia.

Kết luận: Kết quả quản lý đào tạo liên tục cho nhân viên y tế đạt được một số chỉ số tích cực gồm 69,6% nhân viên tham gia đào tạo đủ 48 tiết/2 năm liên tục và 97,4% tham gia các khóa học có chứng chỉ/chứng nhận, tuy nhiên, vẫn gặp thách thức về hạn chế kinh phí và khối lượng công việc cao ảnh hưởng đến khả năng tham gia đào tạo.

Từ khóa: Đào tạo liên tục, nhân viên y tế, Bình Dương.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đào tạo liên tục đóng vai trò quan trọng đối với nhân viên y tế trong việc cập nhật và nâng cao trình độ chuyên môn đáp ứng kịp thời việc bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe cho người dân do sự thay đổi về mô hình bệnh tật, sự thay đổi của hệ thống y tế hiện nay [1]. Theo kết quả nghiên cứu của Viện Chiến lược và chính sách y tế tiến hành tại 4 tỉnh, tình trạng biến động cán bộ tại tuyến huyện, xã là một vấn đề cần phải quan tâm. Số cán bộ nghỉ việc, chuyển đi ở các cơ sở y tế tuyến huyện (bệnh

viện huyện, trung tâm y tế huyện) bằng 50% tổng số cán bộ mới tuyển dụng, ở tuyến xã số đối tượng nghỉ việc, chuyển đi bằng 30% số đối tượng mới tuyển [1]. Trong những năm qua, công tác đào tạo nhân lực y tế tại các Trung tâm Y tế huyện, tỉnh Bình Dương đã được quan tâm, đầu tư khá nhiều, tuy nhiên vẫn còn nhiều khó khăn như: Thiếu nhân lực y tế có trình độ đại học và sau đại học nhất là bác sĩ; nhu cầu nhân lực y tế ngày càng tăng do sự gia tăng dân số, việc phát triển kinh tế, việc mở rộng phạm vi và đối tượng tham gia bảo hiểm

*Tác giả liên hệ

Email: Ltngoc@ntt.edu.vn

Điện thoại: (+84) 938728044

<https://doi.org/10.52163/yhc.v65iCD8.1469>

y tế, nên nhu cầu chăm sóc sức khỏe nói chung, khám chữa bệnh nói riêng của người dân đang ngày càng cao, hệ thống y tế tư nhân phát triển cũng thu hút một lực lượng nhân lực y tế khá lớn. Vì vậy, chúng tôi thực hiện nghiên cứu với mục tiêu mô tả kết quả quản lý về đào tạo liên tục của nhân viên y tế tại một số Trung tâm Y tế tuyến huyện, tỉnh Bình Dương, năm 2023 và một số yếu tố ảnh hưởng.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Nhân viên y tế hiện đang công tác tại các Trung tâm Y tế thuộc huyện Phú Giáo, huyện Dầu Tiếng, huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương.

2.2. Địa điểm và thời gian nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện tại Trung tâm Y tế thuộc huyện Phú Giáo, huyện Dầu Tiếng, huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương từ tháng 05/2023 đến tháng 11/2023.

2.3. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu mô tả cắt ngang, kết hợp định lượng và định tính, nghiên cứu định tính được tiến hành sau khi có kết quả của nghiên cứu định lượng.

2.4. Cỡ mẫu nghiên cứu

Cỡ mẫu tính theo công thức ước lượng một tỷ lệ, cỡ mẫu n.

$$n = Z^2_{(1-\alpha/2)} \frac{p(1-p)}{d^2}$$

Trong đó: $Z^2_{(1-\alpha/2)}$, độ tin cậy, với độ tin cậy 95%; $Z^2_{(1-\alpha/2)} = (1,96)^2 = 3,84$; p: Trị số mong muốn của tỷ lệ. Theo nghiên cứu của Nguyễn Ngọc Huân (2020) tại Trung tâm Y tế huyện Sóc Sơn, thành phố Hà Nội, tỷ lệ nhân viên y tế có nhu cầu đào tạo liên tục là 74,9% (Nguyễn Ngọc Huân, 2020). Chọn $p = 0,749$; d: Là sai số lựa chọn = 0,05. Tính được cỡ mẫu $n = 289$. Thực tế chúng tôi chọn toàn bộ nhân viên y tế đang công tác tại các Trung tâm Y tế thuộc huyện Phú Giáo, huyện Dầu Tiếng, huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương.

Tiến hành 12 cuộc phỏng vấn sâu: Đại diện lãnh đạo Trung tâm Y tế huyện (3 người); Trưởng phòng Tổ chức cán bộ (3 người); Trưởng phòng Kế hoạch tổng hợp (3 người); Trưởng trạm y tế (3 người).

Tiến hành 03 cuộc thảo luận nhóm: Thảo luận nhóm bác sĩ (6 người); Thảo luận nhóm dược sĩ (6 người); Thảo luận nhóm điều dưỡng, y sĩ, hộ sinh, kỹ thuật viên (12 người).

2.5. Biến số nghiên cứu và tiêu chí đánh giá

Đào tạo liên tục là “các khóa đào tạo ngắn hạn, bao gồm: Đào tạo bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ thuộc lĩnh vực chuyên môn đang đảm nhận; đào tạo lại, đào tạo theo nhiệm vụ chỉ đạo tuyến, đào tạo chuyên giao kỹ thuật và các khóa đào tạo chuyên môn nghiệp vụ khác của ngành y tế mà không thuộc hệ thống văn bằng giáo dục quốc dân” [2].

Đáp ứng đào tạo liên tục theo Thông tư 22/2013/TT-BYT là nhân viên y tế có được cấp chứng chỉ hành nghề, đang hành nghề khám bệnh chữa bệnh, được đào tạo liên tục có chứng nhận hoặc chứng chỉ, ít nhất đủ 48 tiết trở lên trong 2 năm 2021 – 2022.

2.6. Phương pháp thu thập thông tin

Nghiên cứu viên phát phiếu khảo sát cho nhân viên y tế bao gồm bác sĩ, dược sĩ, y sĩ, điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên; đối tượng tự điền trực tiếp vào bộ câu hỏi.

Các cuộc phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm sẽ được ghi âm (khi có sự cho phép của người cung cấp thông tin) và ghi chép.

2.7. Xử lý và phân tích số liệu

Số liệu định lượng được nhập bằng Epidata 3.0, được làm sạch và phân tích bằng phần mềm Stata/IC14.0. Kết quả trình bày theo bảng tần số, tỷ lệ. Sử dụng tỉ số số chênh OR để lượng giá mối liên quan với khoảng tin cậy 95%.

Thông tin định tính được gỡ băng, mã hoá và phân tích theo chủ đề. Các nội dung phù hợp sẽ được trích dẫn đáp ứng mục tiêu nghiên cứu.

2.8. Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu đã được thông qua Hội đồng Đạo đức của Trường Đại học Trà Vinh theo Quyết định số 17/GCT-HĐĐĐ ngày 10 tháng 04 năm 2023.

3. KẾT QUẢ

Khảo sát 453 nhân viên y tế, đa số người tham gia là nữ với 67,3%. Nhóm tuổi có tỷ lệ cao là từ 30 đến 40 tuổi với 50,6%, tỷ lệ thấp là nhóm trên 50 tuổi với 8,2%. Hầu hết người tham gia đã lập gia đình 81,7%. Về trình độ chuyên, đại học 36,6%, cao đẳng 28,3%, trung cấp 29,4% và trên đại học 5,7%. Về chức danh chuyên môn, bác sĩ 27,6%, y sĩ 23,4%, điều dưỡng 18,8%, dược sĩ 14,8% và kỹ thuật viên 3,1%. Tỷ lệ nhân viên y tế công tác tại khối hành chính là 15,0%, khối lâm sàng là 31,4%, khối cận lâm sàng là 9,5%, khác (những bộ phận ở phòng khám khu vực tại huyện, xã, thị trấn) là 44,1%. Đa số nhân viên y tế đã có chứng chỉ hành nghề 92,9%, thâm niên công tác từ 10 đến 19 năm 51,0%.

3.1. Kết quả quản lý về đào tạo liên tục của nhân viên y tế tại một số Trung tâm Y tế tuyến huyện, tỉnh Bình Dương, năm 2023

Bảng 1. Kết quả quản lý về đào tạo liên tục của nhân viên y tế tại một số Trung tâm Y tế tuyến huyện, tỉnh Bình Dương, giai đoạn 2020 – 2022 (n = 453)

Tham gia đào tạo liên tục		Số lượng	Tỷ lệ (%)
Tham gia đào tạo liên tục	Đã tham gia	318	70,2
	Chưa được tham gia	135	29,8
Số tiết đào tạo đã tham gia 2020 - 2022	Đào tạo đủ 48 tiết/2 năm liên tục	270	69,6
	Đào tạo không đủ 48 tiết/2 năm liên tục	48	10,6
	Không tham gia đào tạo	135	29,8
Thời lượng tổ chức	1 – 2 ngày	275	60,7
	3 – 5 ngày	110	24,3
	Trên 5 ngày	31	6,8
	Khác	37	8,2
Giảng viên đào tạo	Giảng viên tại TTYT	89	19,7
	Chuyên gia tuyến tỉnh, thành phố	194	42,8
	Giảng viên Trường Đại học	137	30,2
	Khác	46	10,2
Địa điểm tổ chức	Trung tâm Y tế huyện	95	20,9
	CDC tỉnh	142	31,4
	Sở Y tế Bình Dương	34	7,5
	Nơi khác	173	38,2
Chứng nhận/ chứng chỉ	Có	441	97,4
	Không	12	2,6
Kinh phí đào tạo	Được hỗ trợ toàn bộ kinh phí	232	51,2
	Được hỗ trợ 1 phần	52	11,5
	Tự túc	86	18,9
Hình thức đào tạo	Tập trung lý thuyết	153	33,8
	Lý thuyết và thực hành	184	40,6
	Hội nghị, hội thảo	82	18,1
	Trực tuyến	118	26,1
	Khác	6	1,3

Tỷ lệ nhân viên y tế tham gia đào tạo liên tục là 70,2%. Trong đó, nhóm đào tạo đủ 48 tiết/2 năm liên tục chiếm tỷ lệ 69,6%; nhóm đào tạo không đủ 48 tiết/2 năm liên tục chiếm tỷ lệ 10,6%. Thời lượng tổ chức các buổi học thường rơi vào nhóm từ 1 đến 2 ngày 60,7%, nhóm từ 3 đến 5 ngày 24,3% và có tỷ lệ thấp là nhóm trên 5 ngày 6,8%. Giảng viên được thỉnh giảng chủ yếu là nhóm chuyên gia từ Tỉnh/Thành phố 42,8%, nhóm giảng viên trường đại học 30,2%. Về địa điểm diễn ra buổi học, đa số được tổ chức tại những nơi khác như hội trường, cơ quan hành chính... 38,2%, tại CDC tỉnh 31,4% hoặc tại TTYT huyện 20,9%. Về kinh phí đào tạo, chỉ 18,9% tự túc tham gia, 51,2% được hỗ trợ toàn bộ các chi phí. Về hình thức đào tạo, người tham gia báo cáo các khóa học bao gồm lý thuyết và thực hành 40,6%, chỉ tập trung lý thuyết 33,8%.

3.2. Một số yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đào tạo liên tục của nhân viên y tế tại một số Trung tâm Y tế tuyến huyện, tỉnh Bình Dương, năm 2023

Khảo sát 453 nhân viên y tế, lý do nhân viên y tế tham gia đào tạo là do nhu cầu muốn được cập nhật kiến thức (54,7%), do phải học thêm để đảm bảo số tiết quy định đào tạo liên tục (16,6%), do đơn vị cử đi học (39,5%), lý do khác chiếm 0,7%. Những yếu tố tích cực tác động đến việc tham gia đào tạo là có sự ủng hộ của lãnh đạo khoa (26,5%), được hỗ trợ công việc khi tham gia đào tạo (38,4%), phương pháp giảng dạy của GV (7,9%), được cấp chứng nhận/ chứng chỉ (34,9%), kết quả học tập được tính vào thành tích thi đua (6,2%).

Yếu tố về nguồn nhân lực y tế: Nguồn nhân lực tại Trung tâm Y tế thiếu không thể cử nhiều người tham gia đào tạo liên tục vì liên quan đến công tác trực tại đơn vị và nguồn thu của đơn vị còn hạn chế: “Theo thông tư số 22/2013/TT-BYT thì tất cả cán bộ đều phải bắt buộc tham gia đào tạo liên tục. Tuy nhiên, trên thực tế, tỷ lệ các cán bộ y tế đã được tham gia đào tạo liên tục là rất hạn chế. Do nhân lực thiếu so với biên chế được giao nên mỗi khi cử đào tạo, bồi dưỡng phải xem xét cùng một lúc không thể cử nhiều người tham gia vì liên quan đến công tác trực tại đơn vị và nguồn thu của đơn vị còn hạn chế khi cử đào tạo dưới 3 tháng.” (PVS-TP01)

Các lớp đào tạo diễn ra trong thời gian dài là một trở ngại với NVYT cũng như các TTYT. Phần lớn NVYT mong muốn các lớp đào tạo liên tục tổ chức tại nơi công tác: “Do các cơ sở y tế tuyến dưới thiếu cán bộ, nên nếu cử cán bộ đi học thì không có người thực hiện nhiệm vụ chuyên môn. Vì vậy cần phải có chế độ đầu tư đủ và địa điểm, thời gian đào tạo phải thuận lợi đối với người học.” (PVS-TP03)

Yếu tố về trang thiết bị, cơ sở vật chất: Việc sửa chữa, cải tạo cơ sở vật chất của Trung tâm Y tế ảnh hưởng đến kinh phí chi cho đào tạo liên tục: “Do phải chi sửa chữa, cải tạo cơ sở vật chất nhiều nên trung tâm chỉ cho đào tạo ít và cũng chưa có chính sách đãi ngộ cho cán bộ y tế trong thực hiện đào tạo nên đa phần cán bộ y tế

vẫn phải tự chi trả một phần hoặc toàn bộ kinh phí.” (PVS-LĐ02)

Yếu tố về quá trình triển khai, kiểm tra, giám sát đào tạo liên tục: Việc triển khai theo kế hoạch đào tạo liên tục hàng năm thì vẫn chưa được thể hiện cụ thể. Các khóa học đào tạo liên tục cho nhân viên y tế còn ít được quan tâm về mặt số lượng cũng như chất lượng: “Các khóa học đào tạo liên tục cho nhân viên y tế còn ít được quan tâm về mặt số lượng cũng như chất lượng lớp học.” (PVS-TP04)

Mặc dù Bộ Y tế đã ban hành Thông tư số 22/2013/TT-BYT ngày 09/08/2013 hướng dẫn công tác đào tạo liên tục nhưng vẫn còn nhiều bất cập: “Thiếu cơ chế kiểm định chất lượng của các chương trình đào tạo, thiếu cơ chế hình thức xử phạt nếu nhân viên y tế không tham gia, thiếu sự điều phối chung để các chương trình diễn ra có hiệu quả.” (PVS-TP05)

Chất lượng của các khóa đào tạo liên tục chưa cao chủ yếu giảng dạy về lý thuyết, ít có điều kiện thực hành: “Chất lượng của các khóa đào tạo chưa cao, lại chủ yếu giảng dạy về lý thuyết, ít có điều kiện thực hành do vậy cán bộ y tế phần nào cũng không hứng thú tham gia các khóa học ngắn hạn.” (PVS-TP04)

Yếu tố về kinh phí đào tạo liên tục: Kinh phí cho đào tạo liên tục còn hạn chế được chi từ nguồn thu viện phí, trích quỹ phát triển sự nghiệp và chưa có chính sách đãi ngộ cho NVYT: “Kinh phí cho ĐTLT còn hạn chế khi hàng năm TTYT chỉ dành một số ít cho công tác ĐTLT được chi từ nguồn thu viện phí, trích quỹ phát triển sự nghiệp. Nhưng do phải chi sửa chữa, cải tạo cơ sở vật chất nhiều nên Trung tâm chỉ cho đào tạo ít và cũng chưa có chính sách đãi ngộ cho cán bộ y tế trong thực hiện đào tạo nên có tới 2/3 cán bộ vẫn phải tự chi trả một phần hoặc toàn bộ kinh phí. Do vậy nhiều cán bộ có nhu cầu nhưng không thể tham gia.” (TLN-BS)

4. BÀN LUẬN

4.1. Kết quả quản lý về đào tạo liên tục của nhân viên y tế tại một số Trung tâm Y tế tuyến huyện, tỉnh Bình Dương, năm 2023

Kết quả nghiên cứu cho thấy tỷ lệ NVYT tham gia đào tạo đủ 48 tiết/2 năm liên tục là 69,6% theo quy định của Thông tư 22/2013/TT-BYT. Kết quả này cao hơn so với nghiên cứu của Lê Thị Út Hiền và cộng sự (2021) tại Trung tâm Y tế huyện Tân Thạnh, tỉnh Long An giai đoạn 2017 - 2019, chỉ có 30,1% NVYT tham gia ĐTLT đủ 48 tiết/2 năm liên tục [3]. Nghiên cứu của Lê Kim Tuyền và cộng sự (2022) tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Phú Yên, kết quả cho thấy chỉ có 48% điều dưỡng tham gia ĐTLT đủ 48 tiết/2 năm liên tục [4]. Nghiên cứu của Nguyễn Thị Ánh Tuyết (2023) tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội, kết quả cho thấy chỉ có 20% điều dưỡng tham gia ĐTLT đủ 48 tiết/2 năm liên tục [5]. Nghiên cứu

của Tăng Xuân Hải và cộng sự (2022) tại Bệnh viện Đa khoa thành phố Vinh, kết quả cho thấy tỷ lệ bác sĩ, điều dưỡng tham gia đào tạo liên tục dưới 12 tiết/năm chiếm tỷ lệ cao nhất 40,8% (bác sĩ: 41,1% và điều dưỡng: 40,5%) và trên 24 tiết/năm chiếm 20,6%. Lý do chính khiến các bác sĩ, điều dưỡng không tham dự được tập huấn/đào tạo, hội thảo/hội nghị là do khoa, phòng không có cán bộ làm việc (64,7%) [6].

Thời lượng tổ chức các buổi học thường rơi vào nhóm từ 1 đến 2 ngày chiếm tỷ lệ 60,7%, nhóm từ 3 đến 5 ngày chiếm 24,3% và thấp nhất là nhóm trên 5 ngày (6,8%). Nghiên cứu của tác giả Nguyễn Thành Trung thì lại có kết quả ngược lại thời gian của khoá đào tạo chủ yếu là trên 12 ngày chiếm 28,2% và thời gian khoá đào tạo chiếm tỷ lệ thấp nhất là 3-6 ngày chiếm 11,8% [7]. Giảng viên được thỉnh giảng chủ yếu là nhóm chuyên gia từ Tỉnh/TP chiếm tỷ lệ 42,8%, nhóm giảng viên trường đại học chiếm 30,2%. Một nghiên cứu của tác giả Hồ Phương Thuý trên đối tượng điều dưỡng thì giảng viên mà họ mong muốn là cán bộ các bệnh viện tuyến Trung ương chiếm 72,9% [8]. Về địa điểm diễn ra buổi học, đa số được tổ chức tại những nơi khác như hội trường, cơ quan hành chính... (38,2%), tại CDC tỉnh (31,4%) hoặc tại TTYT huyện (20,9%). Nghiên cứu của tác giả Nguyễn Thị Hoài Thu có kết quả mong muốn địa địa đào tạo ở tuyến tỉnh chiếm 54,3% [9].

4.2. Một số yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đào tạo liên tục của nhân viên y tế tại một số Trung tâm Y tế tuyến huyện, tỉnh Bình Dương, năm 2023

Nhân viên y tế có thời gian công tác trong ngành y lâu năm thường có xu hướng ít cập nhật kiến thức liên tục do việc tích lũy kỹ năng chuyên môn thông qua việc hành nghề sau nhiều năm và có những sức ỳ nhất định trong việc cập nhật, học tập những kiến thức mới. Trong khi đó, những cán bộ trẻ thường có xu hướng cập nhật, kiến thức nhiều hơn và nhanh hơn bằng học tập và đào tạo thông qua các lớp học. Nghiên cứu của Lưu Thị Nguyệt Minh và cộng sự (2017) tại Bệnh viện Tai Mũi Họng Trung ương, giai đoạn 2014 – 2016 và nghiên cứu của Lê Thị Út Hiền và cộng sự (2021) tại Trung tâm Y tế huyện Tân Thạnh, tỉnh Long An giai đoạn 2017 - 2019, kết quả đều cho thấy thiếu nhân lực tại TTYT gây khó khăn cho khi cử cán bộ đi đào tạo, phải sắp xếp người ở nhà gánh công việc [3], [10].

Cơ sở vật chất, trang thiết bị một số khoa, bộ phận đang dần xuống cấp. Trang thiết bị cho công tác giảng dạy ĐTLT hầu hết chưa được mua mới, một số trang thiết bị đã cũ, hư hỏng chưa được mua mới, việc này đã ảnh hưởng đến chất lượng công tác giảng dạy.

Công tác kiểm tra, giám sát quá trình triển khai công tác ĐTLT tại Trung tâm Y tế được thực hiện nhưng chưa được tổ chức thường xuyên, chưa đầy đủ. Tương tự, nghiên cứu của Lê Thị Út Hiền và cộng sự (2021) tại Trung tâm Y tế huyện Tân Thạnh, tỉnh Long An giai đoạn 2017 – 2019, cũng chỉ ra rằng công tác tổ chức

đào tạo là một trong những yếu tố được đánh giá có ảnh hưởng tích cực đến việc tham gia ĐTLT của NVYT khi nội dung đào tạo là cần thiết và phù hợp (58,67%) hoặc khi khóa đào tạo được cấp chứng chỉ, giấy chứng nhận (40,0%) [3].

Một số nghiên cứu cho thấy thiếu kinh phí gây khó khăn cho công tác ĐTLT của các cơ sở y tế. Kinh phí đào tạo được tính toán dựa trên các chi phí thực tế của khóa học theo nguyên tắc thu đủ chi, không vì lợi nhuận và theo các quy định hiện hành của Nhà nước. Cơ sở đào tạo phải công khai kinh phí của khóa học trước khi triển khai để người học lựa chọn cho phù hợp. Nghiên cứu của Lê Thị Út Hiền và cộng sự (2021) tại Trung tâm Y tế huyện Tân Thạnh, tỉnh Long An giai đoạn 2017 - 2019, kết quả cũng cho thấy yếu tố ảnh hưởng lớn nhất là kinh phí cho ĐTLT còn hạn chế khi hàng năm TTYT chỉ dành được 69 triệu đồng cho công tác ĐTLT được chi từ nguồn thu viện phí, trích quỹ phát triển sự nghiệp. Nhưng do phải chi sửa chữa, cải tạo cơ sở vật chất nhiều nên Trung tâm chỉ cho đào tạo ít và cũng chưa có chính sách đãi ngộ cho NVYT trong thực hiện đào tạo nên có tới 2/3 NVYT vẫn phải tự chi trả một phần hoặc toàn bộ kinh phí [3].

5. KẾT LUẬN

Tỷ lệ nhân viên y tế tham gia đào tạo đủ 48 tiết/2 năm liên tục thấp 69,6%. Yếu tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo liên tục là kinh phí chi cho đào tạo liên tục còn hạn chế, khối lượng công việc quá tải nên nhân viên y tế thiếu thời gian tham gia.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Cục Khoa học Công nghệ và Đào tạo, Bộ Y tế, Báo cáo công tác đào tạo liên tục cán bộ y tế tính đến ngày 15/6/2017. Hà Nội; 2017.
- [2] Bộ Y tế, Thông tư số 22/2013/TT-BYT ngày 09 tháng 8 năm 2013 về Hướng dẫn việc đào tạo liên tục cho cán bộ y tế. Hà Nội; 2013.
- [3] Lê Thị Út Hiền, Nguyễn Văn Hoàng, Chu Huyền Xiêm, Thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng đào tạo liên tục của cán bộ y tế thuộc Trung tâm Y tế huyện Tân Thạnh, tỉnh Long An giai đoạn 2017 - 2019. Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển. 2020; Tập 5, Số 3:tr.86-93.
- [4] Lê Kim Tuyền, Lê Thị Thanh Hương, Thực trạng đào tạo liên tục của điều dưỡng các khoa lâm sàng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Phú Yên giai đoạn 2019 - 2020. Tạp chí Y học Cộng đồng. 2022; Tập 63, Số 1.
- [5] Nguyễn Thị Ánh Tuyết, Nguyễn Đăng Vững, Trương Quang Trung và cộng sự, Thực trạng đào tạo liên tục cho điều dưỡng tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội năm 2021 - 2022. Tạp chí Nghiên

- cứu Y học. 2023;Tập 171, Số 10:tr.350-8.
- [6] Tăng Xuân Hải, Trần Thị Thuý Hà, Vũ Quang Hưng, Thực trạng và nhu cầu đào tạo liên tục của bác sĩ, điều dưỡng tại Bệnh viện Đa khoa thành phố Vinh năm 2020. Tạp chí Y học dự phòng. 2020;32(1):tr. 263-70.
- [7] Nguyễn Thanh Trung, Thực trạng và hiệu quả can thiệp đào tạo liên tục cho nhân viên y tế khoa Y học cổ truyền tuyến huyện tại tỉnh Thanh Hóa [Luận án Tiến sĩ Y tế công cộng]: Trường Đại học Y Hà Nội; 2021.
- [8] Hồ Phương Thúy, Khảo sát thực trạng và nhu cầu đào tạo liên tục của điều dưỡng lâm sàng khối nội tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Tuyên Quang giai đoạn 2021 - 2022. Khoa học Điều dưỡng. 2022;4(2):tr. 28-39.
- [9] Nguyễn Thị Hoài Thu, Đánh giá nhu cầu đào tạo liên tục của điều dưỡng lâm sàng, bệnh viện Phổi Trung ương, giai đoạn 2015-2017 [Luận văn Thạc sĩ Y tế công cộng]: Trường Đại học Y tế công cộng; 2017.
- [10] Lưu Thị Nguyệt Minh, Võ Thanh Quang, Chu Huyền Xiêm, Công tác đào tạo liên tục cho điều dưỡng tại bệnh viện Tai Mũi Họng Trung Ương từ năm 2014 – 2016. Tạp chí Y tế công cộng. 2017:tr. 78-97.

