

# CÁC YẾU TỐ TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC ỦY BAN NHÂN DÂN THỊ XÃ BÌNH LONG, TỈNH BÌNH PHƯỚC

● NGUYỄN QUYẾT THẮNG - NGUYỄN ANH ĐỨC

## TÓM TẮT:

Nghiên cứu này được thực hiện với mục tiêu xác định 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 và đưa ra các hàm ý chính sách giúp Ban lãnh đạo thị xã Bình Long gia tăng động lực làm việc cho cán bộ công chức, viên chức 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.

**Từ khóa:** Các yếu tố ảnh hưởng, động lực làm việc, cán bộ, công chức, viên chức, thị xã Bình Long, tỉnh Bình Phước.

## 1. Giới thiệu

Đất nước ta đang thực hiện đường lối đổi mới và ngày càng hội nhập sâu, rộng vào nền kinh tế thế giới, do đó, nguồn nhân lực hành chính cũng có những đổi mới nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ hội nhập. Trong thời gian qua, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đã có nhiều đóng góp cho quá trình xây dựng và phát triển đất nước, đặc biệt từ khi nước ta chuyển sang quản lý nền kinh tế theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế (Lê Thanh Nam, 2015). Tuy nhiên, vấn đề đặt ra là đội ngũ công chức, viên chức của nước ta hiện nay còn

thiếu tính ổn định. Thực tế cho thấy, trình độ và năng lực quản lý nhà nước của nhiều cán bộ, công chức, viên chức còn rất bất cập, hiểu biết về pháp luật, về hành chính còn nhiều hạn chế; kỹ năng thực thi công vụ cũng như khả năng vận dụng khoa học công nghệ hiện đại vào công tác quản lý còn nhiều lúng túng; tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật còn yếu... Những bất cập đó là trở ngại lớn đối với công cuộc cải cách nền hành chính, làm cho bộ máy Nhà nước hoạt động kém hiệu lực, hiệu quả (Bộ Nội vụ, 2017).

Công cuộc cải cách hành chính sẽ không thể thành công nếu không có đội ngũ cán bộ, công

chức, viên chức có đủ năng lực, trình độ và động lực làm việc. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là chủ thể của các hành động trong quá trình thực hiện cải cách hành chính. Họ là người thể chế hóa các đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước thành quy định của pháp luật để đưa vào cuộc sống, xây dựng bộ máy quản lý và các quy định về sử dụng các nguồn lực trong quá trình quản lý (Bộ Nội vụ, 2017). Do đó, để nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức hành chính Nhà nước và thực hiện thành công công cuộc cải cách hành chính Nhà nước, trước hết cần phải quan tâm tạo động lực làm việc cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, vì họ là bộ phận quan trọng quyết định đến hiệu lực, hiệu quả của bộ máy Nhà nước. Động lực có ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của cá nhân và tổ chức (Bộ Nội vụ, 2017). Với thực tế trên, bài viết này tập trung nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới động lực làm việc cho cán bộ, công chức, viên chức UBND thị xã Bình Long, tỉnh Bình Phước. Từ kết quả nghiên cứu, bài viết đã đưa ra các hàm ý chính sách giúp Ban lãnh đạo thị xã Bình Long gia tăng động lực làm việc cho cán bộ, công chức, viên chức.

**2. Phương pháp nghiên cứu**

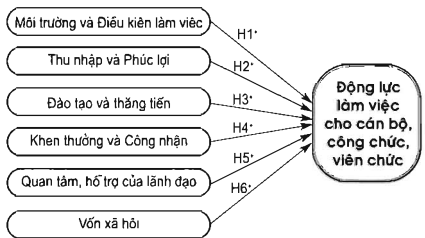
**2.1. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu**

Động lực làm việc được hiểu theo nhiều cách khác nhau: Theo Robbins (2001): 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 trên cơ sở thỏa mãn những nhu cầu cá nhân. Theo Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2007), động lực là sự khát khao và tự nguyện của con người nhằm tăng cường sự nỗ lực để đạt được mục đích hay một kết quả cụ thể (nói cách khác, động lực bao gồm tất cả những lý do khiến con người hành động). Động lực cũng chịu ảnh hưởng của nhiều nhân tố, các nhân tố này luôn thay đổi và khó nắm bắt.

Ứng dụng lý thuyết về động lực làm việc trên thế giới cũng như Việt Nam đã có nhiều công trình nghiên cứu chỉ ra động lực làm việc của nhân viên, như: Nghiên cứu của Kovach (1987); Nghiên

cứ của Linder (1998), Lê Thanh Nam (2015), Trần Thị Bích Thủy và cộng sự (2017)... Kết quả đưa ra các yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến động lực làm việc của nhân viên. Từ cơ sở lý thuyết, tác giả thảo luận và trao đổi với 12 chuyên gia là cán bộ công chức viên chức thị xã Bình Long; đồng thời tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu dựa trên sự kế thừa của mô hình nghiên cứu của Kovach (1987) và các nghiên cứu trước đó có điều chỉnh, bao gồm các yếu tố: (1) Môi trường và Điều kiện làm việc (DKLV); (2) Thu nhập và Phúc lợi (TNPL); (3) Đào tạo và Thăng tiến (DTTT); (4) Khen thưởng và Công nhận (KTCN); (5) Quan tâm, hỗ trợ của lãnh đạo (LDQT); (6) Văn hóa xã hội (VXH). (Xem Hình)

*Hình: Mô hình nghiên cứu đề xuất*



*Nguồn: Tác giả nghiên cứu đề xuất, 2019*

**2.2. Phương pháp phân tích**

Nghiên cứu phân tích được tiến hành qua các bước sau:

- *Bước 1:* Sử dụng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha để kiểm định mức độ chặt chẽ của các thang đo tương quan với nhau. Nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng, khi Cronbach's Alpha từ 0,8 trở lên đến gần 1 thì thang đo lường tốt; từ 0,7 đến gần 0,8 là sử dụng được; từ 0,6 trở lên là có thể sử dụng trong trường hợp khác. nhiệm nghiên cứu là mới hoặc là mới trong hoàn cảnh nghiên cứu (dẫn theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Bên cạnh đó, hệ số tương quan giữa biến và Cronbach's Alpha tổng phải lớn hơn 0,3; nếu ngược lại thì biến được xem là biến rác và sẽ bị loại khỏi mô hình.

- **Bước 2:** Sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA) để kiểm định các nhân tố ảnh hưởng và nhận diện các nhân tố được cho là phù hợp với việc phân tích mức độ hài lòng của doanh nghiệp. Các điều kiện cần được đảm bảo đối với kết quả phân tích nhân tố: (1) Hệ số tải nhân tố (Factor loading) > 0,5; Chỉ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) nằm trong khoảng từ 0,5 đến 1 và hệ số Sig. của kiểm định Bartlett < 0,05 để xem xét sự phù hợp của phân tích nhân tố; (3) Đối với thang đơn hướng thì sử dụng phương pháp trích nhân tố "Principal Components". Thang đo chấp nhận được khi tổng phương sai trích được bằng hoặc lớn hơn 50% (Nguyễn Đình Thọ, 2011).

- **Bước 3:** Sử dụng mô hình hồi quy đa biến để đánh giá ảnh hưởng của từng nhân tố đến mức độ hài lòng của doanh nghiệp với các điều kiện: Độ phù hợp của mô hình (Sig của kiểm định ANOVA <= 0,05); Hiện tượng tự tương quan và đa cộng tuyến không đáng kể ( $1 < DW < 3$ ; hệ số VIF < 10) (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Dữ liệu thu thập được xử lý bằng phần mềm SPSS 22.

**2.3. Phương pháp thu thập số liệu**

Dữ liệu của nghiên cứu được thu thập theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện trong khoảng thời gian từ tháng 8/2019 đến tháng 10/2019. Theo Hair và cộng sự (1998), số mẫu quan sát trong phân tích nhân tố phải tối thiểu là 50, tốt hơn là 100 và tỉ lệ quan sát/biến đo lường là 5:1, nghĩa là 1 biến đo lường cần tối thiểu 5 quan sát. Cụ thể, trong mô hình nghiên cứu được đề xuất có 35 biến quan sát có thể được sử dụng trong phân tích nhân tố khám phá. Do đó, cỡ mẫu tối thiểu cần thiết của nghiên cứu là  $35 \times 5 = 175$ . Quá trình thực hiện nghiên cứu đã có 206 bảng câu hỏi khảo sát được tác giả phát ra. Sau cuộc khảo sát, tác giả thu được 201 phản hồi, trong đó có 197 bảng trả lời hợp lệ (vượt trên số mẫu tối thiểu). Thang đo Likert 5 mức độ được sử dụng để đo lường các khía cạnh nghiên cứu trong mô hình phân tích nhân tố với mức độ từ 1 đến 5 (với 1: Rất không hài lòng đến 5: Rất hài lòng).

**3. Kết quả phân tích**

**3.1. Kết quả phân tích Cronbach's Alpha**

Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc cho cán bộ, công chức, viên chức UBND thị xã Bình Long, tỉnh Bình Phước, biến quan sát VXH4 bị loại, do

hệ số tương quan biến - tổng của biến trên < 0,3. Các biến còn lại đều đạt yêu cầu để đưa vào phân tích EFA.

**3.2. Kết quả phân tích EFA**

Kết quả phân tích nhân tố EFA cho thấy: Hệ số KMO trong phân tích bằng 0.837 > 0.5, cho thấy kết quả phân tích yếu tố là đảm bảo độ tin cậy. Kiểm định Bartlett's Test có hệ số Sig là 0.000 < 0.05, thể hiện kết quả phân tích yếu tố đảm bảo được mức ý nghĩa thống kê. Phương sai trích bằng 63.058% thể hiện sự biến thiên của các yếu tố được phân tích có thể giải thích được 63.058% sự biến thiên của dữ liệu khảo sát ban đầu, đây là mức ý nghĩa ở mức khá cao. Hệ số tải yếu tố của mỗi biến quan sát thể hiện các yếu tố đều lớn hơn 0.5, cho thấy các biến quan sát đều thể hiện được sự ảnh hưởng với các yếu tố mà các biến này biểu diễn. Không có biến quan sát nào bị loại sau phân tích EFA.

**3.3. Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính**

Kết quả phân tích hồi quy nhằm xác định mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố trong mô hình với biến phụ thuộc là động lực làm việc của công chức, các mức độ ảnh hưởng này được xác định thông qua hệ số hồi quy. Kết quả hồi quy như trình bày ở Bảng Kết quả phân tích hồi quy đa biến. (Xem Bảng).

Từ kết quả Bảng Mô hình nghiên cứu đề xuất, ta thấy rằng, kiểm định F cho giá trị Sig. < 0.05, chứng tỏ là mô hình phù hợp và cùng với đó là R<sup>2</sup> hiệu chỉnh có giá trị bằng 0,708; có nghĩa là mô hình hồi quy giải thích được 70% sự biến thiên của biến phụ thuộc. Từ thông số thống kê trong mô hình hồi quy, phương trình hồi quy tuyến tính của các yếu tố ảnh hưởng với hệ số Beta chuẩn hóa sẽ có dạng sau:

$$DL = 0.253 * DKLV + 0.316 * TNPL + 0.280 * DTTT + 0.239 * KTCN + 0.129 * LDQT + 0.249 * VXH$$

Mô hình có giá trị giải thích ở mức khá cao. Bên cạnh đó, ta nhận thấy các yếu tố đều ảnh hưởng đến Động lực làm việc của công chức do có giá trị Sig < 0.05.

**4. Kết luận và đề xuất hàm ý quản trị**

Mục tiêu trọng tâm của nghiên cứu nhằm giúp cho Ban lãnh đạo Thị xã Bình Long có một cách nhìn tổng quát về các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, công chức, viên chức, từ đó đưa ra các chính sách thúc đẩy động lực làm

**Bảng. Kết quả phân tích hồi quy đa biến**

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Hệ số Tolerance	Hệ số VIF
Hằng số	-0.303	0.167		-1.811	0.072		
DKLV	0.194	0.037	0.253	5.165	0.000	0.622	1.608
TNPL	0.260	0.038	0.316	6.919	0.000	0.716	1.396
DTTT	0.196	0.041	0.280	4.771	0.000	0.590	1.696
KTCN	0.170	0.028	0.239	6.165	0.000	0.992	1.008
LDQT	0.101	0.038	0.129	2.623	0.009	0.614	1.629
VXH	0.173	0.018	0.249	9.761	0.000	0.989	1.011

R<sup>2</sup> hiệu chỉnh = 0,708; Kiểm định F với giá trị Sig: 0,000; Durbin – Watson. 2,032

*Nguồn: Kết quả xử lý số liệu trên phần mềm SPSS*

việc cho cán bộ, công chức, viên chức tại đơn vị. 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) Văn hóa xã hội. Tất cả 6 yếu tố này đều tác động dương (+) đến động lực làm việc của cán bộ công chức.

Để nâng cao động lực làm việc cho cán bộ công chức, viên chức, chúng tôi đề xuất một số hàm ý quản trị sau:

#### **4.1. Môi trường và điều kiện làm việc**

Lãnh đạo thị xã cần rà soát và xác định nhu cầu đầu tư máy móc thiết bị, sau đó để xuất UBND Tỉnh bố trí kinh phí để đầu tư hệ thống máy móc thiết bị mới. Với hệ thống máy móc thiết bị mới, tiến độ xử lý công việc sẽ nhanh hơn, tạo được tâm lý phấn khởi cho cán bộ công chức viên chức, điều này tạo thêm động lực làm việc cho cán bộ công chức, viên chức. Ngoài ra, đơn vị cũng cần đẩy mạnh việc xây dựng môi trường văn hóa, xây dựng niềm tin giữa các cá nhân trong cùng tập thể, tạo bầu không khí thoải mái trong công việc để mọi người có cơ hội hiểu biết về nhau nhiều hơn.

#### **4.2. Thu nhập và phúc lợi**

Thị xã Bình Long, tỉnh Bình Phước cần tiếp tục đẩy mạnh sắp xếp lại vị trí việc làm, tinh giản

biên chế trong năm 2019, để kịp với lộ trình thực hiện chính sách tiền lương theo Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21 tháng 5 năm 2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng “Về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp”. Đơn vị cần tiếp tục vận động, quán triệt tới toàn thể cán bộ, công chức, viên chức các phòng ban, đơn vị trực thuộc thị xã Bình Long sử dụng tiết kiệm điện, nước, điện thoại trong sinh hoạt hành chính... Tiến hành khoán chi phí tới từng phòng chuyên môn, mức chi được quy định rõ ràng, cụ thể trong quy chế chi tiêu nội bộ nhằm tiết kiệm kinh phí, góp phần tăng thu nhập cho cán bộ, công chức, viên chức.

#### **4.3. Về đào tạo và thăng tiến**

Thị xã Bình Long, tỉnh Bình Phước cần tiếp tục tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, viên chức được tham gia các lớp, khóa đào tạo nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và lý luận chính trị. Đơn vị cần tiếp tục thực hiện chính sách khuyến khích học tập, trọng dụng người tài, đức và bố trí, sử dụng hợp lý đối với cán bộ, công chức, viên chức sau đào tạo, bồi dưỡng. Cần nghiên cứu xây dựng chính sách ràng buộc nhằm hạn chế tình trạng một cán bộ, công chức, viên chức được tham gia nhiều lớp, nhưng có những trường hợp không được tham gia lớp nào. Ngoài ra, đơn vị cần tiếp tục nghiên cứu và áp dụng các phương pháp hiệu quả trong việc lựa chọn cán bộ,

công chức, viên chức vào các vị trí quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý mang tính minh bạch, đúng người, đúng việc.

#### **4.4. Khen thưởng và công nhận**

Khen thưởng phải gắn liền với kết quả thực hiện công việc, hạn chế tình trạng khen thưởng theo kiểu cào bằng, luân phiên nhau. Do đó, bên cạnh hình thức khen thưởng cuối năm, thị xã Bình Long, tỉnh Bình Phước cần tiếp tục nghiên cứu, áp dụng khen thưởng theo chuyên đề, khen thưởng đột xuất để phong trào thi đua được duy trì đảm bảo đúng nghĩa. Bên cạnh đó, Thị xã cần tiếp tục thực hiện tốt công tác thi đua khen thưởng, thông qua đó để làm căn cứ quy hoạch và đề bạt bổ nhiệm cán bộ.

#### **4.5. Quan tâm, hỗ trợ của lãnh đạo**

Để nhân viên có động lực làm việc và gắn bó với tổ chức, trước hết phải có sự quan tâm, giúp đỡ và hỗ trợ từ lãnh đạo. Lãnh đạo thị xã Bình Long cần tiếp tục áp dụng và xây dựng “Nét văn hóa” lắng nghe ý kiến của nhân viên. Đồng thời, tiếp tục xây dựng cơ chế nhằm tạo sự công bằng giữa các phòng, ban, đơn vị và cá nhân, đây là điểm tựa tuyệt đối để nhân viên tin tưởng gắn bó một chặng đường dài với tổ chức. Bên cạnh đó, đơn vị cũng nên duy trì và đẩy mạnh hơn việc

quan tâm đến đời sống tinh thần cho nhân viên trong đơn vị.

#### **4.6. Vốn xã hội**

Đơn vị cần tiếp tục tăng cường công tác giáo dục tư tưởng chính trị đối với cán bộ, công chức, viên chức. Tiếp tục tăng cường mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức nhằm nâng cao năng lực của cán bộ, công chức, viên chức nhằm nâng cao uy tín của đội ngũ này trong xã hội. Bên cạnh đó, cần nâng cao hình ảnh cán bộ, công chức, viên chức của Thị xã đối với xã hội thông qua đổi mới tác phong và tư duy làm việc. Kiên quyết loại trừ những cán bộ biến chất, làm việc trì trệ, làm ảnh hưởng xấu đến hình ảnh của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của thị xã Bình Long, tỉnh Bình Phước.

#### **5. Kết luận**

Nghiên cứu 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 sẽ cho chúng ta thấy rõ hơn sự ảnh hưởng của các yếu tố đến động lực làm việc của cán bộ, công chức, viên chức, từ đó giúp các nhà quản lý, nhà lập chính sách có cơ sở để ban hành chính sách, quyết định, nhằm góp phần nâng cao động lực làm việc của cán bộ, công chức, viên chức của đơn vị ■

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

1. Bộ Nội vụ (2017), Báo cáo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, Hà Nội.
2. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS, tập 1 & tập 2, Nhà xuất bản Hồng Đức, thành phố Hồ Chí Minh.
3. Lê Thành Nam (2015), “Nghiên cứu các nhân tố tác động đến động lực làm việc của công chức tại UBND Quận 1, thành phố Hồ Chí Minh” - Luận văn Thạc sĩ kinh tế, Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh.
4. Nguyễn Văn Diễm, Nguyễn Ngọc Quân (2010), Giáo trình quản trị nhân sự, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
5. Hair et. al. (1998), *Multivariate Data Analysis*, Prentical-Hall International
6. Kovach, K. A. (1987), What motivates employees? Workers and supervisors give different answers, *Business Horizons*, 30, pp 58-65.
7. Linder, J. R. (1998), Understanding employ motivation, *Journal of extension*, No. 3, pp.58-65.
8. Robbins, S. (2001), *Organizational Behavior*, (9th ed.), New Jersey: Prentice Hall Inc.
9. Trần Thị Bích Thủy, Nguyễn Thị Thu Trang, Nguyễn Văn Thông (2017), Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ công chức xã phường trên địa bàn thành phố Thái Nguyên, *Tạp chí Kinh tế và Quản trị kinh doanh*, số 03 (2017), tr 35 - 39.

Ngày nhận bài: 18/10/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 28/10/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 8/11/2019

*Thông tin tác giả:*

**1. PGS.TS. NGUYỄN QUYẾT THẮNG**

Trưởng Khoa Quản trị Du lịch - Nhà hàng - Khách sạn,

Trường Đại học Công nghệ TP. Hồ Chí Minh (Hutech)

**2. NGUYỄN ANH ĐỨC**

Trưởng ban Dân vận Thị ủy, kiêm Chủ tịch UBMTTQ Việt Nam thị xã Bình Long,  
tỉnh Bình Phước

## FACTORS INFLUENCING THE MOTIVATION OF EMPLOYEES IN PEOPLE'S COMMITTEE OF BINH LONG TOWN, BINH PHUOC PROVINCE

● ASSOC. PROF. PH.D. NGUYEN QUYET THANG

Dean of Faculty of Tourism and Hospitality Management  
- Ho Chi Minh City University of Technology (HUTECH)

● NGUYEN ANH DUC

Head of Community Mobilization Committee /  
Chairman of Vietnam Fatherland Front Committee  
of Binh Long Commune, Binh Phuoc province

### ABSTRACT:

This research aims at: (1) determining the factors that affect the motivation of employees; (2) suggesting the recommendations to improve the motivation of employees in People's committee of Binh Long Commune, Binh Phuoc province. The methods of descriptive statistics, comparative statistics, Cronbach's Alpha reliability statistics, Exploratory Factor Analysis (EFA), regression analysis are used in this research. The results show that the motivation of employees in People's committee of Binh Long town is affected by six factors including: (i) Environment and working conditions; (ii) Income and benefits; (iii) Training and promotion; (iv) Rewards and accreditation; (v) Leadership support; and (vi) Social status. Based on the research, the author proposes a number of implications that will contribute to enhancing the motivation of the cadres and civil servants of People's committee of Binh Long town.

**Keywords:** Influencing factors, motivation for working, civil servants, Binh Long commune, Binh Phuoc province