

# CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CẤP THOÁT NƯỚC BÌNH THUẬN

● NGUYỄN THỊ TOÀN - NGUYỄN THỊ KIỀU VI

## TÓM TẮT:

Bài viết xác định và phân tích ảnh hưởng của các nhân tố đến động lực làm việc của nhân viên chính thức tại Công ty cổ phần Cấp thoát nước Bình Thuận, thông qua đó có thể đưa ra những hàm ý quản trị giúp tạo động lực làm việc của nhân viên công ty. Kết quả nghiên cứu trên dữ liệu thu thập từ 233 nhân viên của Công ty cho thấy có 5 nhân tố tác động đến động lực làm việc của cán bộ nhân viên tại Công ty cổ phần Cấp thoát nước Bình Thuận theo thứ tự giảm dần: Văn hóa công ty; Thu nhập và chế độ phúc lợi; Cơ hội phát triển bản thân và nghề nghiệp; Được đánh giá và công nhận thành tích; Sự ổn định công việc.

**Từ khóa:** động lực làm việc, Công ty cổ phần Cấp thoát nước Bình Thuận, văn hóa công ty.

## 1. Đặt vấn đề

Nâng cao hiệu quả sản xuất - kinh doanh và đáp ứng mục tiêu phát triển của tổ chức luôn là vấn đề cốt lõi trong quá trình hoạt động của các công ty. Nguồn nhân lực chính là nguồn tài sản quý giá nhất, là yếu tố quyết định sự phát triển hay trì trệ, thất bại của một công ty trong tương lai. Nhưng vấn đề không chỉ nằm ở chỗ công ty cần có được nguồn nhân lực dồi dào và ổn định, mà cần làm thế nào để người lao động có động lực làm việc với khả năng thực sự của bản thân, sẵn sàng nỗ lực hơn nữa để hoàn thành tốt từng công việc được giao, qua đó có thể nâng cao hiệu quả sản xuất - kinh doanh, chất lượng dịch vụ.

Có nhiều nghiên cứu như của Masud Ibrahim (2015), Arooj Makki & Momina Abid (2017)

chứng tỏ rằng động lực làm việc có quan hệ tích cực đối với hiệu suất công việc của nhân viên, sự hài lòng, sự cam kết gắn bó giữa nhân viên và tổ chức. Tuy nhiên, các nhà nghiên cứu cũng nhận ra rằng, động lực của người lao động là phức tạp, bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố khác nhau và cần phải được nghiên cứu trong bối cảnh cụ thể để xác định đúng nhất các nhân tố và mức độ tác động của nó đối với động lực làm việc của nhân viên trong tổ chức đó dù là khu vực công hay tư nhân.

Công ty cổ phần Cấp thoát nước Bình Thuận - tiền thân là Xí nghiệp Khoan - Cấp nước Thuận Hải được thành lập năm 1981, thuộc loại hình doanh nghiệp Nhà nước, với nhiệm vụ quản lý hoạt động các nhà máy sản xuất nước sạch phục vụ nhu cầu sinh hoạt và sản xuất trên địa bàn.

Đến năm 1992, Xí nghiệp Khoan - Cấp nước Thuận Hải được thành lập lại với tên gọi Công ty Cấp thoát nước Bình Thuận. Ngày 01/8/2007, UBND tỉnh Bình Thuận ban hành Quyết định về việc cổ phần hóa Công ty Cấp thoát nước Bình Thuận. Từ ngày 01/10/2009, Công ty chính thức hoạt động theo hình thức Công ty cổ phần. Công ty luôn chú trọng việc đầu tư xây dựng phát triển mạng lưới đường ống cấp nước, cải tạo dây chuyền công nghệ xử lý nước, nâng cấp thiết bị máy móc nhằm tăng sản lượng và bảo đảm chất lượng sản phẩm nước sạch. Đến nay, công suất của các nhà máy đều tăng hơn trước từ 7-10 lần, nhân lực của Công ty cũng tăng đáng kể cả về số lượng và chất lượng. Hiện nay, Công ty đã có hơn 360 lao động với trình độ đa dạng, từ phần lớn là công nhân kỹ thuật, lao động phổ thông đến nay đã có trình độ cao đẳng, đại học, trên đại học chuyên ngành cấp thoát nước, điện, hóa, cơ khí, kinh tế, tài chính.... Năm 2019, đánh dấu bước thay đổi lớn của Công ty, khi tỷ lệ cổ phần của Công ty do tư nhân nắm giữ đến hơn 60%, và có sự thay đổi trong Hội đồng quản trị và Ban lãnh đạo. Ban lãnh đạo mới của Công ty cần nắm được tình hình và đặc điểm nhân sự, cũng như các yếu tố thực sự ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên để có chính sách quản lý hiệu quả nhằm tạo động lực thúc đẩy người lao động làm việc, sẵn sàng đóng góp vào mục tiêu chung của Công ty.

## **2. Đối tượng và phương pháp nghiên cứu**

### **a. Đối tượng nghiên cứu**

Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại Công ty cổ phần Cấp thoát nước Bình Thuận: Thu nhập và chế độ phúc lợi; Sự ổn định công việc; Môi trường và điều kiện làm việc; Cơ hội phát triển bản thân và nghề nghiệp; Quan hệ công việc giữa các cá nhân; Được đánh giá và công nhận thành tích; Mức độ được trao quyền và tự chủ trong công việc; Văn hóa công ty.

### **b. Phương pháp nghiên cứu**

Tác giả kết hợp hai phương pháp: Phương pháp nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Cụ thể:

- Nghiên cứu định tính: Sử dụng phương pháp thảo luận nhóm, tham khảo ý kiến chuyên gia. Bảng câu hỏi được sử dụng phỏng vấn và thảo

luận nhóm với 10 lãnh đạo các bộ phận và nhân viên của công ty. Trên cơ sở đó, điều chỉnh lại mô hình nghiên cứu đề xuất ban đầu cho phù hợp với điều kiện thực tế tại Công ty.

- Nghiên cứu định lượng: Thông qua việc khảo sát dựa trên bảng câu hỏi được thiết kế sẵn, mẫu khảo sát trong nghiên cứu chính thức được thực hiện bằng phương pháp lấy mẫu phi xác suất theo định mức, tác giả sẽ phát trực tiếp bảng hỏi cho người được khảo sát. Dữ liệu thu thập được xử lý bằng phần mềm SPSS phiên bản 20. Sau đó, tác giả thực hiện thống kê và phân tích dữ liệu như sau: Mô tả các thuộc tính của cán bộ nhân viên được khảo sát; Kiểm định chất lượng thang đo với kiểm định Cronbach; Phân tích nhân tố khám phá để xác định hệ thống thang đo đại diện; Phân tích hồi quy đa biến nhằm xác định các nhân tố và mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đó đối với động lực làm việc của nhân viên công ty; Và Sử dụng kiểm định One-way ANOVA để kiểm định sự khác biệt về các đặc điểm nhân khẩu học.

## **3. Kết quả nghiên cứu**

### **a. Thống kê mô tả**

Nghiên cứu thực hiện phân tích dữ liệu trên 233 khảo sát hợp lệ. Kết quả cho thấy nhân lực hiện nay của Công ty có độ tuổi ổn định chủ yếu từ 31-50 tuổi; trình độ học vấn đa dạng, khá đều ở các cấp nhưng chủ yếu vẫn là đại học và sau đại học; thâm niên công tác khá cao, đa số trên 6 năm; thu nhập khá tốt so với mặt bằng chung ở thành phố Phan Thiết (73% có thu nhập từ 9 triệu đồng trở lên).

### **b. Kiểm định chất lượng thang đo**

Mô hình nghiên cứu gồm 9 thành phần với 41 biến quan sát, trong đó 8 thang đo đại diện cho biến độc lập và 1 thang đo cho biến phụ thuộc. Kết quả kiểm định Cronbachs Alpha (Bảng 1) cho thấy giá trị Cronbachs Alpha đều đạt yêu cầu là lớn hơn 0,6; các giá trị tương quan biến-tổng hầu hết lớn hơn 0,3. Do đó, 9 thang đo đều đảm bảo chất lượng. Tuy nhiên, giá trị tương quan biến-tổng của TQ1 = 0,299 nhỏ hơn 0,3, không thỏa điều kiện. (Bảng 1)

### **c. Phân tích nhân tố khám phá**

Kết quả các kiểm định KMO, Bartlett và phương sai trích (Bảng 2) cho thấy, giá trị KMO = 0,811 > 0,5, kiểm định Bartlett có hệ số Sig. =

**Bảng 1. Tổng hợp kết quả kiểm định Cronbachs Alpha các thang đo**

Stt	Thang đo	Ký hiệu	Số biến	Cronbachs Alpha tổng thể	Kết luận
1	Thu nhập và chế độ phúc lợi	TN	5	0,835	Chất lượng tốt
2	Sự ổn định công việc	OD	4	0,746	Chất lượng
3	Môi trường và điều kiện làm việc	MT	4	0,698	Chất lượng
4	Cơ hội phát triển bản thân và nghề nghiệp	PT	5	0,832	Chất lượng tốt
5	Quan hệ công việc giữa các cá nhân	QH	6	0,841	Chất lượng tốt
6	Được đánh giá và công nhận thành tích	CN	5	0,856	Chất lượng tốt
7	Mức độ được trao quyền và tự chủ trong công việc	TQ	4	0,803	Chất lượng tốt
8	Văn hóa công ty	VH	4	0,887	Chất lượng tốt
9	Động lực làm việc	DLLV	3	0,668	Chất lượng

Nguồn: Tác giả tổng hợp

0,000 < 0,05, tổng phương sai trích = 63,172 lớn hơn 50% và Eigenvalue = 1,419 lớn hơn 1, thỏa điều kiện. Như vậy, phân tích nhân tố là thích hợp với dữ liệu thực tế, các biến quan sát có tương quan tuyến tính trong mỗi nhân tố và 63,172% thay đổi của các nhân tố được giải thích bởi các biến quan sát. (Bảng 2)

**Bảng 2. Kết quả kiểm định KMO, Bartlett và Phương sai trích**

Hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)		0,811
Kiểm định Bartlett của thang đo	Giá trị Chi bình phương	4264,411
	df.	666
	Sig.	0,000
Tổng phương sai trích		63,172
Eigenvalues		1,419

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả phân tích trên SPSS

**d. Phân tích hồi quy đa biến**

Kết quả tóm tắt mô hình hồi quy đa biến (Bảng 3) cho thấy R<sup>2</sup> hiệu chỉnh = 0,614, điều này có nghĩa là 61,4% thay đổi của biến phụ thuộc được giải thích bởi các biến độc lập, còn lại 38,6% thay đổi của biến phụ thuộc là do các yếu tố khác không có trong mô hình mà phạm vi nghiên cứu này đề cập đến.

Kết quả phân tích ANOVA (Bảng 4) về sự phù hợp của mô hình cho thấy trị số F với mức ý nghĩa Sig. = 0,000 < 0,05, thỏa điều kiện, điều này có nghĩa mô hình lý thuyết phù hợp với dữ liệu thực tế với mức tin cậy trên 99%. (Bảng 4)

Theo kết quả phân tích hệ số hồi qui đa biến (Bảng 5), mức ý nghĩa Sig. của các biến CN, VH, PT, TN, OD đều nhỏ hơn 0,05, như vậy các biến độc lập CN, VH, PT, TN, OD tương quan có ý nghĩa với biến phụ thuộc DLLV với độ tin cậy trên 95%. Các biến còn lại gồm: Biến QH có mức

**Bảng 3. Tóm tắt mô hình hồi qui đa biến**

Mô hình	Giá trị R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> hiệu chỉnh	Ước lượng độ lệch chuẩn	Thống kê mức độ thay đổi					Hệ số Durbin-Watson
					Mức độ thay đổi R <sup>2</sup>	Mức thay đổi F	df1	df <sup>2</sup>	Mức thay đổi Sig. F	
1	0,792a	0,627	0,614	0,39559	0,627	47,256	8	224	0,000	1,736

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS

**Bảng 4. Kết quả phân tích ANOVA**

Mô hình	Tổng bình phương	df	Bình phương trung bình	F	Mức ý nghĩa (Sig.)	
1	Hồi qui	58,911	8	7,364	47,056	0,000b
	Phần dư	35,504	224	0,156		
	Tổng	93,966	232			

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS

**Bảng 5. Hệ số phân tích hồi qui đa biến**

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hoá		Hệ số chuẩn hoá	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến		
	B	Sai số chuẩn	Beta			Độ chấp nhận của biến	Hệ số phóng đại phương sai (VIF)	
1	Hằng số	-0,126	0,266		-0,475	0,635		
	QH	0,050	0,047	0,050	1,070	0,286	0,764	1,308
	CN	0,152	0,036	0,175	4,215	0,000	0,967	1,034
	VH	0,385	0,037	0,474	10,430	0,000	0,806	1,241
	PT	0,174	0,045	0,180	3,819	0,000	0,751	1,332
	TN	0,255	0,047	0,261	5,432	0,000	0,720	1,390
	TQ	0,015	0,040	0,016	0,377	0,707	0,978	1,023
	OD	0,158	0,049	0,156	3,188	0,002	0,697	1,434
	MT	-0,040	0,055	-0,034	-0,727	0,468	0,774	1,293

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS

ý nghĩa Sig. = 0,286 > 0,05; biến TQ có mức ý nghĩa Sig. = 0,707 > 0,05 và biến MT có mức ý nghĩa Sig. = 0,468 > 0,05, không thỏa điều kiện, như vậy các biến độc lập QH, TQ, MT tương quan không có ý nghĩa với biến phụ thuộc DLLV. (Bảng 5)

Như vậy, các biến độc lập có ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ nhân viên tại Công ty cổ phần Cấp thoát nước Bình Thuận bao gồm 5 nhân tố: “Thu nhập và chế độ phúc lợi”, “Sự ổn định công việc”, “Cơ hội phát triển bản thân và nghề nghiệp”, “Được đánh giá và công nhận thành tích”, “Văn hóa công ty”. Các nhân tố đều tác động cùng chiều đến động lực làm việc của nhân viên (Hệ số Beta > 0). Phương trình hồi qui tuyến tính của mô hình với hệ số Beta chuẩn hóa có dạng như sau:

$$DLLV = 0,474*VH + 0,261*TN + 0,180*PT + 0,175*CN + 0,156*OD$$

**e. Kiểm định sự khác biệt về các đặc điểm nhân khẩu học**

Kết quả kiểm định Oneway ANOVA đối với các đặc tính nhân khẩu học (Bảng 6) cho thấy 2 nhóm đặc điểm về trình độ học vấn và thu nhập có mức ý nghĩa Sig. < 0,05, nghĩa là có sự khác biệt về động lực của nhân viên đối với đặc điểm trình độ học vấn và thu nhập. (Bảng 6)

**4. Hàm ý quản trị**

**a. Văn hóa công ty**

Công ty cần tạo cho tất cả cán bộ nhân viên sự yêu thích văn hóa công ty, niềm tin về mục tiêu chung, giá trị cốt lõi mà công ty muốn mang lại, từ đó thúc đẩy người lao động nỗ lực hơn, tìm ra giải pháp tốt hơn để hoàn thành công việc đạt

**Bảng 6. Kết quả phân tích phương sai ANOVA**

Đặc điểm nhân khẩu học		Tổng phương sai	df	Trung bình phương sai	F	Mức ý nghĩa (Sig.)
Độ tuổi	Giữa các nhóm	1,754	2	0,877	2,187	0,115
	Trong cùng nhóm	92,212	230	0,401		
	Tổng	93,966	232			
Trình độ học vấn	Giữa các nhóm	5,682	2	2,841	7,402	0,001
	Trong cùng nhóm	88,284	230	0,384		
	Tổng	93,966	232			
Thâm niên công tác	Giữa các nhóm	1,300	2	0,650	1,614	0,201
	Trong cùng nhóm	92,666	230	0,403		
	Tổng	93,966	232			
Thu nhập bình quân/tháng	Giữa các nhóm	9,502	2	4,751	12,937	0,000
	Trong cùng nhóm	84,464	230	0,367		
	Tổng	93,966	232			

*Nguồn: Tổng hợp từ kết quả phân tích trên SPSS*

chất lượng. Cụ thể, Công ty nên phổ biến rộng rãi kế hoạch chiến lược phát triển, hướng đi của công ty, tạo động lực cho nhân viên chủ động phấn đấu trong công việc hoặc trong học tập nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực để đáp ứng yêu cầu công việc; quan tâm đến các chính sách quản lý cởi mở, xây dựng các phong cách làm việc, các mối quan hệ, tạo môi trường gắn kết trong tổ chức và khuyến khích nhân viên nỗ lực trong công việc, đề xuất ý tưởng, chia sẻ kinh nghiệm công việc với nhau; và xây dựng một hoạt động truyền thống phù hợp để gắn kết nhân viên như các hoạt động trong ngày họp mặt đầu năm, cuối năm, kỷ niệm ngày thành lập công ty,...

**b. Thu nhập và chế độ phúc lợi**

Chế độ lương, thưởng với tiêu chí rõ ràng, hợp lý, công bằng sẽ nâng cao động lực làm việc cho nhân viên. Theo đó, Công ty nên trả lương tương xứng với công việc và kết quả làm việc; trả lương đúng thời hạn; phân chia các mức thưởng phải hợp lý, công bằng; và đảm bảo chế độ phúc lợi đầy đủ và được phân phối công bằng, đúng đối tượng được hưởng trong đơn vị. Chẳng hạn, Công ty nên xác định mức lương, thưởng hoặc lương

tăng thêm trên cơ sở đánh giá năng lực và kết quả thực hiện công việc thay vì cứ đồng đều theo thâm niên công tác và theo trình độ học vấn.

**c. Cơ hội phát triển bản thân và nghề nghiệp**

Công ty cần đưa ra những chính sách hỗ trợ hoặc tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ nhân viên có cơ hội được học tập nâng cao kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc khi có nhu cầu như được nghỉ ngày thứ 7 để đi học, hỗ trợ một phần học phí khóa học,...; sắp xếp công việc hợp lý và hướng dẫn hỗ trợ để nhân viên có thể tự nâng cao kỹ năng, kinh nghiệm thông qua quá trình làm việc và khuyến khích, tạo động lực cho nhân viên giúp họ nâng cao năng suất làm việc; tạo cơ hội, khuyến khích cán bộ nhân viên phát triển các kỹ năng mới, các kiến thức mới đáp ứng yêu cầu phát triển của công việc và có cơ hội để thăng tiến lên các vị trí trong công ty. Ngoài ra, Công ty cần xây dựng các tiêu chí điều kiện về phát triển và thăng tiến rõ ràng để cán bộ nhân viên thấy được và có động lực phấn đấu trong công việc, tạo cơ hội phát triển và thăng tiến công bằng cho cán bộ nhân viên dựa trên kết quả nỗ lực của họ theo các tiêu chí, yêu cầu đã đặt ra.

**d. Đánh giá và công nhận thành tích**

Việc đánh giá kịp thời về mức độ hoàn thành công việc cũng như ghi nhận các thành tích nổi trội của người lao động sẽ giúp nhân viên nhận thức được yêu cầu cũng như kỳ vọng của Công ty đối với mình và có kế hoạch xử lý, khắc phục, cải thiện nâng cao chất lượng công việc. Công ty nên xây dựng tiêu chí đánh giá rõ ràng, hợp lý, tránh bình xét chung chung, đồng thời đánh giá kết quả làm việc một cách công bằng giữa các nhân viên dựa trên hiệu suất công việc, không nên chỉ dựa vào bằng cấp, vị trí làm việc hoặc thâm niên công tác. Ngoài ra, Công ty có thể sử dụng kết quả đánh giá để đưa ra các quyết định khen thưởng và nâng lương hợp lý và những cơ hội thăng tiến cho cá nhân hoàn thành tốt công việc... để họ cảm thấy bản thân có giá trị hơn và được công nhận trong tổ chức.

**e. Sự ổn định công việc**

Công ty cần đảm bảo công việc ổn định cho nhân viên, nếu có thay đổi nhân sự cũng nên có một cơ chế rõ ràng dựa trên kết quả đánh giá công việc của nhân viên; phân chia công việc cho nhân viên một cách hợp lý; ổn định thời gian làm việc phù hợp với nhân viên. Ngoài ra, Công ty nên bố trí nhân viên làm việc ở các chi nhánh phù hợp với nơi định cư của họ, trừ trường hợp

cần thiết nhằm tạo sự gắn bó lâu dài giữa nhân viên với đơn vị.

**5. Kết luận**

Mục tiêu chính của nghiên cứu này là xác định tác động của các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ nhân viên tại Công ty cổ phần Cấp thoát nước Bình Thuận. Dựa vào các lý thuyết và mô hình nghiên cứu liên quan trong và ngoài nước, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu về động lực làm việc của nhân viên tại Công ty với 8 nhân tố.

Nghiên cứu được thực hiện qua 2 giai đoạn chính: nghiên cứu sơ bộ bằng phương pháp định tính và nghiên cứu chính thức bằng phương pháp định lượng. Kết quả nghiên cứu chính thức với 233 nhân viên đã cung cấp thông tin hợp lệ cho thấy có 5 nhân tố tác động đến động lực làm việc của cán bộ nhân viên tại Công ty cổ phần Cấp thoát nước Bình Thuận theo thứ tự giảm dần như sau: (1) “Văn hóa công ty”, (2) “Thu nhập và chế độ phúc lợi”, (3) “Cơ hội phát triển bản thân và nghề nghiệp”, (4) “Được đánh giá và công nhận thành tích”, (5) “Sự ổn định công việc”. Kết quả kiểm định sự khác biệt giữa các nhóm nhân khẩu học, cho thấy có sự khác biệt về động lực của nhân viên đối với đặc điểm trình độ học vấn và thu nhập ■

**TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

1. Barzoki, A. A., Attafar, A., & Jannati, A. R. (2012). An analysis of factors affecting the employees motivation based on Herzberg's hygiene factors theory (The Study Golpayegan City Saipa Corporation Industrial Complex's Staff). *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(8), 115-123.
2. Bùi Quang Hưng và Nguyễn Thanh Bé (2018). Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức tại Cục Thuế TP. Hồ Chí Minh. *Tạp chí điện tử Tài chính*, 2(10), 106-110.
3. Ibrahim, M., and Brobbey, V. A. (2015). Impact of motivation on employee performance. The case of some selected micro finance companies in Ghana. *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*, 3(11), 1218-1236.
4. Lê Đình Hải (2018). Áp dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá trong việc nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động trực tiếp tại Tập đoàn Sentec Việt Nam. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Lâm nghiệp*, 1, 167-177.
5. Makki, A., and Abid, M. (2017). Influence of intrinsic and extrinsic motivation on employees task performance. *Studies in Asian social science*, 4(1), 38-43.
6. Safiullah, A. B. (2015). Employee motivation and its most influential factors: A Study on the telecommunication industry in Bangladesh. *World Journal of Social Sciences*, 5(1), 79-92.

Ngày nhận bài: 5/2/2021

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 15/2/2021

Ngày chấp nhận đăng bài: 25/2/2021

*Thông tin tác giả:*

1. ThS. NGUYỄN THỊ TOÀN

Khoa Tài chính - Kế toán - Ngân hàng

Trường Đại học Phan Thiết

2. ThS. NGUYỄN THỊ KIỀU VI

Phòng Khảo thí - Đảm bảo chất lượng và Thanh tra

Trường Đại học Phan Thiết

**FACTORS INFLUENCING  
THE WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES  
AT BINH THUAN WATER SUPPLY AND DRAINAGE JSC.**

● Master. **NGUYEN THI TOAN**

Faculty of Finance, Accounting and Banking, Phan Thiet University

● Master. **NGUYEN THI KIEU VI**

Department of Testing, Quality Assurance and Inspection  
Phan Thiet University

**ABSTRACT:**

This study identifies and analyzes the impact of factors on the work motivation of official employees working for Binh Thuan Water Supply and Drainage Joint Stock Company. Based on the study's findings, some recommendations are proposed to improve the work motivation of the company's employees. By analyzing data sets collected from 233 employees of the company, the study finds out 05 factors affecting the working motivation. These factors, which are listed in descending order of the impact level, are Company culture, Income and welfare, Opportunities for personal and career development, Achievement rating and recognition, and Job stability.

**Keywords:** working motivation, Binh Thuan Water Supply and Drainage Joint Stock Company, company culture.