

KHẢO SÁT NĂNG LỰC CỦA ĐIỀU DƯỠNG MỚI ĐƯỢC TUYỂN DỤNG TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA
TỈNH BÌNH ĐỊNH
SURVEY ON COMPETENCY OF NEWLY RECRUITED NURSES
AT BINH DINH GENERAL HOSPITAL

TRẦN THỊ XUÂN TÂM¹,
VÕ THỊ QUYÊN², BÙI THỊ DIỆU³

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả năng lực của điều dưỡng viên được tuyển dụng từ tháng 01/2014 tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Bình Định và so sánh năng lực điều dưỡng ở các trình độ khác nhau.

Phương pháp: Nghiên cứu mô tả cắt ngang sử dụng bộ công cụ được xây dựng dựa trên Chuẩn năng lực cơ bản của điều dưỡng Việt Nam do Bộ Y tế ban hành, nghiên cứu thực hiện trên 72 điều dưỡng được tuyển dụng từ tháng 01/2014 đến tháng 08/2019 tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Bình Định.

Kết quả: Lĩnh vực “thực hành chăm sóc” là lĩnh vực điều dưỡng được đào tạo tốt nhất và cảm thấy tự tin nhất khi làm việc ($3,54 \pm 0,36$ và $3,51 \pm 0,63$). Ngược lại, lĩnh vực “hành nghề theo pháp luật và đạo đức nghề nghiệp” điều dưỡng ít được chú trọng trong đào tạo và ít tự tin nhất khi thực hiện công việc ($2,5 \pm 0,52$ và $3,31 \pm 0,9$). Xét trên cả 3 lĩnh vực thì năng lực đáp ứng yêu cầu công việc ($3,43 \pm 0,76$) cao hơn năng lực được đào tạo ($3,07 \pm 0,43$). Đối với năng lực đáp ứng yêu cầu công việc, có sự khác nhau về năng lực đối với nhóm đại học và nhóm cao đẳng; nhóm đại học và nhóm trung học trong lĩnh vực “Quản lý và phát triển nghề nghiệp”; Nhưng ở lĩnh vực “Hành nghề theo pháp luật và đạo đức nghề nghiệp” thì chỉ có sự khác nhau về năng lực ở nhóm đại học và nhóm trung học. Có mối liên quan thuận giữa năng lực thực hành chăm sóc và năng lực được đào tạo ($p < 0,01$) với hệ số tương quan là 0,39.

Kết luận: Lĩnh vực thực hành chăm sóc là lĩnh vực điều dưỡng được đào tạo tốt nhất và cảm thấy tự tin nhất khi làm việc. Điều dưỡng với trình độ càng cao thì năng lực đáp ứng yêu cầu công việc càng cao. Có mối tương quan thuận giữa năng lực được đào tạo và năng lực thực hành của điều dưỡng.

Khuyến nghị: Cần sự hợp lý trong phân công công việc đối với từng loại trình độ khác nhau. Cần chú trọng hơn nữa công tác đào tạo cho điều dưỡng viên trong lĩnh vực quản lý và phát triển nghề nghiệp; và hành nghề theo pháp luật và đạo đức nghề nghiệp.

Từ khóa: năng lực thực hành, điều dưỡng mới tuyển dụng.

ABSTRACT

Objective: To describe the competency of nurses recruited since January, 2014 at Binh Dinh General Hospital and to identify discrepancies in competencies among nurses who are at different level of education.

Method: Cross-sectional study design using the questionnaire developed following the basic competency standards for Vietnamese nurses issued by the Ministry of Health. Data was collected from 72 nurses and from January, 2014 to August, 2019 at Binh Dinh General Hospital.

Results: The “Nursing care practice” was the domain that nurses were trained the best and felt the most confident (3.54 ± 0.36 and 3.51 ± 0.63). In contrast, “practice according to the law and professional ethics” was the domain that nurses were trained the least and felt the least confident while working (2.5 ± 0.52 and 3.31 ± 0.9). In all three domains, the competency to meet the job requirements (3.43 ± 0.76) was higher than the trained competency (3.07 ± 0.43). For the competency to meet job requirements, there was a discrepancy in competency of the bachelor group and the college group; bachelor group and secondary school group in the

domain of “Career management and development”; However, in the field of “practicing according to the law and professional ethics”, there was only the difference in competency of the bachelor group and the secondary school group. There was a positive relationship between competency to meet the job requirements and trained competency ($p < 0.01$) with correlation coefficient of 0.39.

Conclusion: The domain of “nursing care practice” was the domain that nurses were trained the best and felt confident the most in working. For nursing staff, the higher qualifications they had, the more competency they got. There was a positive correlation between trained competencies and competency to meet the job requirements. **Recommendation:** It is reasonable in job assignments for each qualification. It should be focus more on training in the domains “Career management and development” and “Practicing according to the law and professional ethics”

Keywords: competency standards, newly recruited nurses.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Năng lực điều dưỡng là một vấn đề mang tính toàn cầu trong lĩnh vực chăm sóc chuyên nghiệp và có tác động đáng kể đến chất lượng chăm sóc và an toàn của người bệnh [2]. Sai sót y khoa là nguyên nhân thứ ba của các ca tử vong sau bệnh lý tim mạch và ung thư [3]. Viện Y khoa Mỹ đã chỉ ra rằng số lượng sai sót y khoa liên quan đến sai sót trong sử dụng thuốc và nhân viên y tế là 44.000 và 98.000 lượt mỗi năm tại Mỹ [5],[7]. Có thể nói năng lực điều dưỡng là một trong những nhân tố quan trọng hàng đầu góp phần vào kết quả thành công hay thất bại trong công tác cấp cứu ban đầu và điều trị người bệnh [6]. Tuy nhiên, vẫn còn khoảng cách giữa đào tạo lý thuyết và thực hành lâm sàng, năng lực được đào tạo và năng lực đáp ứng yêu cầu công việc cũng như sự không đồng đều trong các lĩnh vực năng lực của các điều dưỡng viên, mà đối tượng hay gặp nhất là điều dưỡng mới được tuyển dụng [10]. Hầu hết những người mới được tuyển dụng là những điều dưỡng mới tốt nghiệp từ các trường đào tạo điều dưỡng, có thể chưa có kinh nghiệm lâm sàng, chưa quen với cách làm việc tại đơn vị nên áp lực do công việc gây ra cho họ những căng thẳng. Những áp lực về tâm lý là một trong những nguyên nhân dẫn đến sai sót y khoa, ảnh hưởng đến người bệnh. Làm thế nào để điều dưỡng biết được năng lực của họ ở mức độ như thế nào, đủ để đáp ứng yêu cầu công việc hay chưa? Việc đánh giá năng lực của điều dưỡng một cách đúng đắn, thống nhất và khách quan cho toàn bộ hệ thống điều dưỡng Việt Nam là vấn đề hết sức cần thiết. Năm 2011, Bộ Y tế đã ban hành Quyết định số 3602/QĐ-BYT về Bộ Chuẩn năng lực cơ bản của Điều dưỡng Việt Nam trong đó thể hiện rất rõ các chức năng cơ bản của người điều dưỡng bao gồm: năng lực thực hành; quản lý chăm sóc và phát triển nghề và hành nghề theo luật pháp và đạo đức nghề nghiệp. Trên thế giới, vấn đề năng lực điều dưỡng đã được nghiên cứu khá nhiều tuy nhiên, tại Việt Nam, đây là vấn đề tương đối mới mẻ và hầu hết các nghiên cứu đều tập trung vào năng lực của điều dưỡng nói chung chứ chưa tập trung vào đối tượng là điều dưỡng mới được tuyển dụng. Để có cái nhìn cụ thể hơn về năng lực của điều dưỡng viên mới được tuyển dụng, những mặt mạnh cũng như lĩnh vực chưa hoàn hảo của điều dưỡng viên mới nhằm có hướng hỗ trợ, đào tạo nâng cao năng lực, nhóm nghiên cứu tiến hành đề tài “Khảo sát năng lực của điều dưỡng mới được tuyển dụng tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Bình Định” với hai mục tiêu:

1. Mô tả năng lực của điều dưỡng viên được tuyển dụng từ tháng 1/2014 tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Bình Định;

2. So sánh năng lực của điều dưỡng ở từng trình độ khác nhau tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Bình Định.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu: Điều dưỡng viên được tuyển dụng từ tháng 01/2014 đến tháng 08/2019 tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Bình Định.

2.2. Thời gian nghiên cứu: Từ ngày 01/6/2019 đến ngày 31/12/2019.

2.3. Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả cắt ngang.

Cỡ mẫu: 72 điều dưỡng viên được tuyển dụng từ tháng 01/2014 đến tháng 8/2019, công tác tại 21 khoa lâm sàng trong Bệnh viện.

2.4. Công cụ và cách thu thập số liệu: Bộ công cụ này được xây dựng dựa trên Chuẩn năng lực cơ bản của điều dưỡng Việt Nam do Bộ Y tế ban hành theo Quyết định số 3602/QĐ-BYT ngày 04/10/2011. Bộ câu hỏi sau khi xây dựng được tiến hành điều tra thử, lấy ý kiến để hoàn chỉnh trước khi tiến hành điều tra chính thức. Trong đó sử dụng thang đo Likert với 05 mức độ bao gồm: 5 điểm = Rất tốt; 4 = tốt; 3 = khá; 2 = trung bình; 1 = kém. Điểm số năng lực trong khoảng từ 1 đến 5. Năng lực được đào tạo: điểm số càng cao tương đương năng lực được đào tạo càng tốt. Năng lực đáp ứng yêu cầu công việc: điểm số càng cao tương đương năng lực làm việc càng tốt.

2.5. Xử lý và phân tích số liệu: Phân bố giá trị các biến theo phân phối chuẩn. Phân tích đơn biến để mô tả tần suất, tỷ lệ phần trăm các đặc điểm đối tượng nghiên cứu, sự khác biệt coi là có ý nghĩa thống kê khi $p < 0,05$. Sử dụng test thống kê phân tích t độc lập, ANOVA và phương pháp Scheffe để so sánh sự khác nhau giữa năng lực của các nhóm trình độ khác nhau. Sử dụng Pearson Correlation để đánh giá mối tương quan giữa năng lực được đào tạo và năng lực đáp ứng yêu cầu công việc của điều dưỡng.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Một số thông tin chung về đối tượng nghiên cứu

Độ tuổi trung bình của đối tượng nghiên cứu là $26,29 \pm 1,77$, độ tuổi chạy trong khoảng từ 24 đến 32. Nữ giới chiếm tỷ lệ chủ yếu (97,2%), cao hơn rất nhiều so với nam giới (2,8%). Trình độ cao đẳng chiếm tỷ lệ cao nhất (81,9%); tiếp theo đến trình độ trung học (11,1%); chỉ (7%) điều dưỡng có trình độ đại học, không có điều dưỡng nào có trình độ sau đại học. Thâm niên công tác của điều dưỡng dưới 2 năm (48,6%), từ 2 năm đến 5 năm (41,7%) và trên 5 năm (9,7%). Điều dưỡng viên công tác tại các khoa hệ nội (66,7%) nhiều hơn gấp 2 lần so với các khoa hệ ngoại (66,7%).

3.2. Năng lực được đào tạo và năng lực đáp ứng yêu cầu công việc theo từng lĩnh vực

Bảng 3.1. Năng lực được đào tạo và năng lực đáp ứng yêu cầu công việc

Lĩnh vực	Năng lực được đào tạo	Năng lực đáp ứng yêu cầu công việc
Lĩnh vực 1: Năng lực thực hành chăm sóc	$3,54 \pm 0,36$	$3,51 \pm 0,63$
Lĩnh vực 2: Năng lực quản lý và phát triển nghề nghiệp	$3,18 \pm 0,41$	$3,51 \pm 0,75$
Lĩnh vực 3: Năng lực hành nghề theo pháp luật và đạo đức nghề nghiệp	$2,5 \pm 0,52$	$3,31 \pm 0,9$
Năng lực trên cả 3 lĩnh vực	$3,07 \pm 0,43$	$3,43 \pm 0,76$

Nhận xét: Năng lực của điều dưỡng viên ở lĩnh vực “Thực hành chăm sóc” cao nhất, và năng lực “Hành nghề theo pháp luật và đạo đức nghề nghiệp” thấp nhất. Trên cả 3 lĩnh vực, năng lực đáp ứng yêu cầu công việc ($3,43 \pm 0,76$) cao hơn năng lực được đào tạo ($3,07 \pm 0,43$).

3.3. So sánh năng lực của điều dưỡng viên theo trình độ

3.3.1. So sánh năng lực được đào tạo của điều dưỡng viên theo trình độ

Bảng 3.2. So sánh năng lực được đào tạo của điều dưỡng viên theo trình độ

Kinh nghiệm	Giá trị TB và độ lệch chuẩn	F	p
Lĩnh vực 1: Năng lực thực hành chăm sóc			
Đại học	$3,65 \pm 0,39$	0,73	0,48
Cao đẳng	$3,63 \pm 0,72$		
Trung học	$3,51 \pm 0,03$		
Lĩnh vực 2: Năng lực quản lý và phát triển nghề nghiệp			
Đại học	$3,39 \pm 0,22$	2,49	0,59
Cao đẳng	$3,17 \pm 0,41$		
Trung học	$2,99 \pm 0,51$		
Lĩnh vực 3: Năng lực hành nghề theo pháp luật và đạo đức nghề nghiệp			
Đại học	$2,31 \pm 0,59$	0,98	0,56
Cao đẳng	$2,52 \pm 0,51$		
Trung học	$2,46 \pm 0,50$		
Năng lực được đào tạo theo trình độ			
Đại học	$3,12 \pm 0,30$	0,29	0,74
Cao đẳng	$3,06 \pm 0,28$		
Trung học	$2,99 \pm 0,39$		

Nhận xét: Không có sự khác nhau về năng lực được đào tạo và năng lực đáp ứng yêu cầu công việc đối với từng lĩnh vực và trên cả ba lĩnh vực của các nhóm điều dưỡng viên với trình độ khác nhau ($p > 0,05$).

3.3.2. So sánh năng lực đáp ứng yêu cầu công việc theo trình độ

Bảng 3.3. So sánh năng lực đáp ứng yêu cầu công việc theo trình độ

Kinh nghiệm	Giá trị TB và độ lệch chuẩn	F	p
Lĩnh vực 1: Năng lực thực hành chăm sóc			
Đại học	4,00 ± 0,62	3,05	0,53
Cao đẳng	3,46 ± 0,62		
Trung học	3,28 ± 0,72		
Lĩnh vực 2: Năng lực quản lý và phát triển nghề nghiệp			
Đại học	4,17 ± 0,55	5,38	0,01
Cao đẳng	3,47 ± 0,70		
Trung học	2,92 ± 0,83		
Lĩnh vực 3: Năng lực hành nghề theo pháp luật và đạo đức nghề nghiệp			
Đại học	4,04 ± 0,70	4,71	0,01
Cao đẳng	3,27 ± 0,88		
Trung học	2,60 ± 0,54		
Năng lực được đào tạo theo trình độ			
Đại học	4,07 ± 0,60	5,74	0,06
Cao đẳng	3,40 ± 0,63		
Trung học	2,93 ± 0,60		

Nhận xét: Trên cả ba lĩnh vực, năng lực thực hành của điều dưỡng đại học là cao nhất ($4,07 \pm 0,60$), tiếp đến là điều dưỡng cao đẳng ($3,40 \pm 0,63$), và thấp nhất điều dưỡng trung học ($2,93 \pm 0,60$). Trị số p cho thấy có sự khác nhau giữa năng lực thực hành ở lĩnh vực “Quản lý và phát triển nghề nghiệp”, và lĩnh vực “Hành nghề theo pháp luật và đạo đức nghề nghiệp” với $p < 0,05$.

Bảng 3.4. Kiểm tra Pos hoc với phương pháp scheffe về sự khác nhau của năng lực thực hành theo trình độ

Lĩnh vực 2: Năng lực quản lý và phát triển nghề nghiệp			
Trị số p	Đại học	Trung học	0,01
	Cao đẳng	Trung học	0,26
	Đại học	Cao đẳng	0,03
Lĩnh vực 3: Năng lực hành nghề theo pháp luật và đạo đức nghề nghiệp			
Trị số p	Đại học	Trung học	0,01
	Cao đẳng	Trung học	0,24
	Đại học	Cao đẳng	0,06

Nhận xét: Kiểm tra Pos hoc cho thấy ở lĩnh vực “Quản lý và phát triển nghề nghiệp” có sự khác nhau về năng lực đối với nhóm đại học và nhóm cao đẳng; và nhóm đại học và nhóm trung học. Tuy nhiên, đối với lĩnh vực “Hành nghề theo pháp luật và đạo đức nghề nghiệp” thì chỉ có sự khác nhau về năng lực thực hành ở nhóm đại học và nhóm trung học.

3.3.3. *Mối tương quan giữa năng lực được đào tạo và năng lực đáp ứng yêu cầu công việc*

Bảng 3.5. Mối tương quan giữa năng lực được đào tạo và năng lực đáp ứng yêu cầu công việc

Năng lực	Giá trị trung bình và độ lệch chuẩn	p	Chỉ số tương quan(*) (Pearson correlation)
Năng lực đào tạo	3,44 ± 0,67	0,01	0,39
Năng lực thực hành	3,06 ± 0,28		

(*) Sử dụng Pearson test

Nhận xét: Có mối liên quan thuận giữa năng lực thực hành chăm sóc và năng lực được đào tạo ($p < 0,05$) hay nói cách khác khi điều dưỡng được đào tạo càng tốt thì năng lực càng cao với hệ số tương quan là 0,39.

4. BÀN LUẬN

Kết quả nghiên cứu của chúng tôi cho thấy, năng lực được đào tạo và năng lực đáp ứng yêu cầu công việc của điều dưỡng viên trong lĩnh vực “Thực hành chăm sóc” đạt cao nhất. Kết quả này khác với nghiên cứu khác của tác giả Trần Thị Xuân Tâm năm 2015: Năng lực điều dưỡng đối với lĩnh vực “Chăm sóc lâm sàng” mặc dù xếp ở mức cao nhưng không phải là lĩnh vực điều dưỡng tự tin nhất [8]. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, năng lực được đào tạo và đáp ứng yêu cầu công việc của điều dưỡng viên trong lĩnh vực “Hành nghề theo pháp luật và đạo đức nghề nghiệp” thấp nhất. Điều này có sự khác biệt so với kết quả nghiên cứu tác giả Trần Thị Xuân Tâm năm 2015 “Năng lực hành nghề theo pháp luật và đạo đức nghề nghiệp” là lĩnh vực điều dưỡng trả lời cao nhất khi được khảo sát [8]. Điều này cũng trái ngược với kết quả của tác giả Nguyễn Thị Như Tú khi khảo sát năng lực được đào tạo của nhân viên y tế tuyến xã năm 2016 khi hầu hết các điều dưỡng tự đánh giá năng lực hành nghề theo pháp luật và đạo đức nghề nghiệp ở mức rất phù hợp hoặc cực phù hợp chiếm tỷ lệ cao từ 83,0% đến 88,5% [1]. Điều này cho thấy quá trình học tại các trường điều dưỡng cũng như thời gian đầu công tác tại đơn vị các bạn điều dưỡng viên mới chú trọng học tập và thực hành nhiều lĩnh vực chăm sóc nhiều hơn so với việc quan tâm đến các văn bản luật, thông tư, nghị định, quy định,... Qua đó, cần chú trọng nhiều hơn nữa công tác hỗ trợ, hướng dẫn, đào tạo điều dưỡng viên mới trong việc tiếp cận, nắm bắt và thực hành các văn bản luật.

Đối với năng lực đáp ứng yêu cầu công việc: Kết quả cho thấy, có sự khác nhau đối với năng lực của nhóm đại học và cao đẳng; đại học và trung học trong với lĩnh vực “Quản lý và phát triển nghề nghiệp”, nhóm đại học và trung học trong lĩnh vực “Hành nghề theo pháp luật và đạo đức nghề nghiệp”. Điều này cũng phù hợp với kết quả đánh giá năng lực của điều dưỡng trong các cuộc thi tay nghề điều dưỡng được tổ chức 2 năm/lần tại bệnh viện. Kết quả này cũng trùng với kết quả nghiên cứu của tác giả Trần Thị Xuân Tâm năm 2015 khi nghiên cứu 256 điều dưỡng đang công tác tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Bình Định cho rằng điều dưỡng đại học vẫn có năng lực thực hành tốt nhất [8]. Tương tự như vậy, nghiên cứu của tác giả Gillespie và cộng sự trên 345 điều dưỡng tại hai bệnh viện ở Úc năm 2011 chỉ ra rằng có sự khác biệt đối với năng lực điều dưỡng ở các trình độ khác nhau [4]. Tuy nhiên, kết quả này lại không trùng khớp với kết quả nghiên cứu của tác giả Vũ Văn Đầu khi nghiên cứu về năng lực điều dưỡng các bệnh viện phía Bắc năm 2013 cho rằng trình độ của điều dưỡng không liên quan đến năng lực thực hành của điều dưỡng [9].

Kết cho thấy có mối tương quan giữa năng lực điều dưỡng được đào tạo và năng lực thực hành của điều dưỡng với $p = 0,01$. Chỉ số $p = 0,39$ chứng tỏ có mối tương quan thuận giữa năng lực được đào tạo và năng lực thực hành của điều dưỡng, điều dưỡng được đào tạo càng tốt thì năng lực càng cao. Điều này có ý nghĩa trong thực tiễn đối với các nhà quản lý điều dưỡng trong công tác nâng cao năng lực của điều dưỡng viên, vì thế cần chú trọng hơn nữa đối với việc đào tạo tăng cường năng lực của điều dưỡng tại ngay tại các trường đào tạo điều dưỡng và cả tại đơn vị công tác.

5. KẾT LUẬN

Lĩnh vực thực hành chăm sóc là lĩnh vực điều dưỡng được đào tạo tốt nhất và cảm thấy tự tin nhất khi làm việc. Điều dưỡng với trình độ càng cao thì năng lực đáp ứng yêu cầu công việc càng cao đối với lĩnh vực “Quản lý và phát triển nghề nghiệp” và “thực hành theo pháp luật và đạo đức nghề nghiệp”. Có mối tương quan thuận giữa năng lực được đào tạo và năng lực thực hành của điều dưỡng. Điều dưỡng với mức độ được đào tạo càng tốt thì năng lực càng cao.

6. KHUYẾN NGHỊ

Trong phân công công việc cần chú ý đối với từng loại trình độ khác nhau để tận dụng được nguồn nhân lực, tránh phân công những công việc quá khó hoặc quá dễ dàng cho nhân viên. Để nâng cao năng lực của điều dưỡng viên cần chú trọng hơn trong công tác đào tạo, tập huấn điều dưỡng, đặc biệt đối với năng lực trong lĩnh vực quản lý và phát triển nghề nghiệp, và hành nghề theo đạo đức và pháp luật nghề nghiệp.

1. Nguyễn Thị Như Tú (2016), Khảo sát thực trạng năng lực và nhu cầu nâng cao năng lực của điều dưỡng tuyến xã năm 2016.
2. Axley L. (2008). "Competency: A concept analysis", *Nursing Forum*, 43(9): 214-222.
3. Brady A, Malone A & Fleming S (2009). A literature review of the individual and systems factors that contribute to medication errors in nursing practice. *Journal of Nursing Management*, 17(6), 679-697.
4. Gillespie B M, Chaboyer W, Wallis M, & Werder H(2011). Education and experience making a difference: Result of predictor study. *Association of Perioperative Registered Nurses Journal*, 94(1), 78-90.
5. Miller C L, & LaFramboise L (2009). Student learning outcomes after integration of quality and safety education competencies into a senior level critical care course. *Journal of Nursing Education*, 48(12), 678-685.
6. Orem D (2001). *Nursing: Concepts of practice*. (6th ed.). In McEwen, M. and Wills, E. (Ed.). *Theoretical basis for nursing*. USA: Lippincott Williams & Wilkins.
7. Paterick Z R, Paterick B B, Waterhouse B E, & Paterick T E (2009). The challenges to transparency in reporting medical errors. *Journal of Patient Safety*, 5(4), 205-209.
8. Tran T X T (2015). Core competency of staff nurse in Binh Dinh Provincial General Hospital, Vietnam. Retrieved from http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56910112.pdf.
9. Vu D V (2013). A study of trauma nursing core competency among staff nurses in Vietnamese general hospital. Retrieved from <http://cuir.car.chula.ac.th/>.
10. Western P (1994). QA/QI A quality assessment/improvement and nursing competence: A combined model. *Nursing Management*, 25(3), 44-46.