

## CURRENT STATUS OF JOB SATISFACTION AMONG HEALTHCARE WORKERS AT THUAN AN REGIONAL MEDICAL CENTER, HO CHI MINH CITY, IN 2025

Ta Van Tram<sup>2,4\*</sup>, Le Thanh Phuc<sup>1</sup>, Nguyen Tan Nhat Minh<sup>4</sup>, Doan Van Hau<sup>4</sup>, Le Minh Phong<sup>3,4</sup>

<sup>1</sup>Binh Hoa ward Health Station - Dong An street, Binh Hoa ward, Ho Chi Minh city, Vietnam

<sup>2</sup>Tien Giang General Hospital - 315 National Highway 1A, Trung An ward, Dong Thap province, Vietnam

<sup>3</sup>Military Medical Hospital 175 - 786 Nguyen Kiem, Hanh Thong ward, Ho Chi Minh city, Vietnam

<sup>4</sup>School of Medicine and Pharmacy, Tra Vinh University - 126 Nguyen Thien Thanh, Hoa Thuan ward, Vinh Long province, Vietnam

Received: 16/03/2026

Revised: 10/04/2026; Accepted: 04/06/2026

### ABSTRACT

**Objective:** To describe job satisfaction among healthcare workers at Thuan An regional Medical Center, Ho Chi Minh city, in 2025 and to identify associated factors.

**Subjects and methods:** A descriptive cross-sectional study was conducted among 344 healthcare workers employed at Thuan An regional Medical Center from October to December 2025. Data were collected using a structured questionnaire assessing six domains: satisfaction with the working environment; direct supervisors and colleagues; internal regulations, salary, and benefits; job characteristics, learning opportunities, and career advancement; overall satisfaction with the medical center; and overall job satisfaction.

**Result:** The overall job satisfaction score was 4.12 out of 5, with 68.9% of healthcare workers reporting satisfaction across all five surveyed domains. The highest satisfaction was observed for direct supervisors and colleagues (83.43%, mean score 4.20), while the lowest was related to internal regulations, salary, and benefits (72.97%, mean score 4.06). Length of service, professional specialty, and scope of work were significantly associated with job satisfaction ( $p < 0.05$ ).

**Conclusion:** Overall job satisfaction among healthcare workers at Thuan An regional Medical Center reached 68.9%. Targeted interventions are needed to improve job satisfaction, thereby enhancing work motivation, reducing staff turnover, improving patient care effectiveness, and strengthening healthcare service quality.

**Keywords:** Job satisfaction, healthcare workers, Thuan An regional Medical Center.

---

\*Corresponding author

Email: tavantram@gmail.com Phone: (+84) 913771779 DOI: 10.52163/yhc.v67iCD6.5358

# THỰC TRẠNG SỰ HÀI LÒNG VỚI CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI TRUNG TÂM Y TẾ KHU VỰC THUẬN AN, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH NĂM 2025

Tạ Văn Trầm<sup>2,4\*</sup>, Lê Thanh Phúc<sup>1</sup>, Nguyễn Tấn Nhật Minh, Đoàn Văn Hậu<sup>4</sup>, Lê Minh Phong<sup>3,4</sup>

<sup>1</sup>Trạm Y tế phường Bình Hòa - đường Đồng An, phường Bình Hòa, thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

<sup>2</sup>Bệnh viện Đa khoa Tiền Giang - số 315 Quốc lộ 1A, phường Trung An, tỉnh Đồng Tháp, Việt Nam

<sup>3</sup>Bệnh viện Quân y 175 - 876 Nguyễn Kiệm, phường Hạnh Thông, thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

<sup>4</sup>Trường Y Dược, Đại học Trà Vinh - 126 Nguyễn Thiện Thành, phường Hòa Thuận, tỉnh Vĩnh Long, Việt Nam

Ngày nhận bài: 16/03/2026

Ngày chỉnh sửa: 10/04/2026; Ngày duyệt đăng: 04/06/2026

## TÓM TẮT

**Mục tiêu:** Mô tả sự hài lòng với công việc của nhân viên y tế tại Trung tâm Y tế khu vực Thuận An, thành phố Hồ Chí Minh năm 2025 và một số yếu tố liên quan.

**Đối tượng và phương pháp:** Nghiên cứu cắt ngang mô tả trên 344 nhân viên y tế đang công tác tại Trung tâm Y tế khu vực Thuận An từ tháng 10-12 năm 2025. Số liệu thu thập bằng bộ câu hỏi và đánh giá trên 6 nội dung: sự hài lòng về môi trường làm việc; về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp; về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi; về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến; sự hài lòng chung về Trung tâm Y tế; sự hài lòng tổng thể.

**Kết quả:** Điểm hài lòng tổng thể là 4,12/5 điểm, tỷ lệ hài lòng đồng thời cả 5 nội dung khảo sát là 68,9%. Tỷ lệ hài lòng cao nhất là về lãnh đạo trực tiếp và đồng nghiệp với 83,43%, 4,20 điểm; tỷ lệ hài lòng thấp nhất là về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi với 72,97%, 4,06 điểm. Thâm niên công tác, chuyên môn và phạm vi công việc là những yếu tố có ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của nhân viên y tế ( $p < 0,05$ ).

**Kết luận:** Sự hài lòng tổng thể với công việc của nhân viên y tế tại Trung tâm Y tế khu vực Thuận An đạt 68,9%. Cần có những giải pháp để nâng cao sự hài lòng của nhân viên y tế nhằm tăng cường động lực làm việc, giảm tỷ lệ rời bỏ nghề, tăng hiệu quả chăm sóc người bệnh và cải thiện chất lượng dịch vụ y tế.

**Từ khóa:** Hài lòng, nhân viên y tế, Trung tâm Y tế khu vực Thuận An.

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân lực y tế là yếu tố trọng yếu đảm bảo cho sự vận hành liên tục và hiệu quả của bất kỳ hệ thống chăm sóc sức khỏe nào. Theo Tổ chức Y tế Thế giới, hệ thống y tế chỉ có thể hoạt động hiệu quả khi có đủ số lượng, chất lượng và sự động viên của đội ngũ nhân viên y tế; các nhân viên này quyết định trực tiếp đến chất lượng dịch vụ, khả năng ứng phó với các thách thức y tế công cộng và tính bền vững của hệ thống [1]. Theo các nghiên cứu, mức độ hài lòng nghề nghiệp cao tỷ lệ thuận với động lực làm việc, giảm tỷ lệ rời bỏ nghề, tăng hiệu quả chăm sóc người bệnh và cải thiện chất lượng dịch vụ y tế tổng thể [2].

Tại Việt Nam, sự hài lòng của nhân viên y tế với công việc đang trở thành một vấn đề được quan tâm trong bối cảnh thiếu hụt nhân lực ở tuyến cơ sở, tỷ lệ lao động nghỉ việc hoặc chuyển sang khu vực tư nhân gia tăng và đòi hỏi chất lượng dịch vụ y tế ngày càng cao. Nhiều nghiên cứu tại các bệnh viện và trung tâm y tế cho thấy mức độ hài lòng chung của nhân viên y tế biến động đáng kể tùy theo các yếu tố như lương, phúc lợi, môi trường làm việc, mối quan hệ với

lãnh đạo và đồng nghiệp, cũng như cơ hội học tập và thăng tiến [3]. Tổng quan hệ thống nghiên cứu tại các trung tâm y tế ở Việt Nam giai đoạn 2015-2024 ghi nhận rằng nhiều nhân viên y tế chưa hoàn toàn hài lòng với các yếu tố liên quan đến điều kiện làm việc và đãi ngộ, trong khi sự hài lòng về mối quan hệ với đồng nghiệp và lãnh đạo thường cao hơn [4]. Trong bối cảnh đó, việc nghiên cứu thực trạng sự hài lòng với công việc của nhân viên y tế tại Trung tâm Y tế khu vực Thuận An, thành phố Hồ Chí Minh năm 2025 là hoàn toàn cần thiết để từ đó đề xuất các giải pháp phù hợp để cải thiện môi trường làm việc, nâng cao động lực nghề nghiệp, giảm tỷ lệ rời bỏ nghề và góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe cho người dân trên địa bàn.

## 2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 2.1. Đối tượng nghiên cứu

344 nhân viên y tế đang công tác tại Trung tâm Y tế khu vực Thuận An, thành phố Hồ Chí Minh.

\*Tác giả liên hệ

Email: tavantram@gmail.com Điện thoại: (+84) 913771779 DOI: 10.52163/yhc.v67iCD6.5358

## 2.2. Địa điểm và thời gian nghiên cứu

Nghiên cứu thực hiện từ tháng 10-12 năm 2025 tại Trung tâm Y tế khu vực Thuận An, thành phố Hồ Chí Minh.

## 2.3. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu mô tả cắt ngang.

## 2.4. Cỡ mẫu và chọn mẫu

Chọn toàn bộ nhân viên y tế công tác tại Trung tâm Y tế khu vực Thuận An; loại trừ nhân viên đang thử việc, nhân viên nghỉ hưu sản, đi học dài hạn trong thời gian nghiên cứu.

## 2.5. Biến số nghiên cứu

- Đặc điểm của nhân viên y tế gồm 9 biến số: giới tính, nhóm tuổi, chuyên môn, bằng cấp, số năm công tác tại cơ quan, vị trí công tác, phạm vi hoạt động chuyên môn, kiêm nhiệm công việc, số lần trực trong tháng.

- Sự hài lòng với công việc gồm 6 biến số: sự hài lòng về môi trường làm việc; sự hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp; sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi; sự hài lòng về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến; sự hài lòng chung về Trung tâm Y tế; sự hài lòng tổng thể.

## 2.6. Phương pháp thu thập thông tin

Thu thập số liệu thông qua phỏng vấn trực tiếp đối tượng nghiên cứu bằng bảng câu hỏi đã được biên soạn sẵn. Bảng câu hỏi được tham khảo từ Quyết định số 3869/QĐ-BYT ngày 28/8/2019 của Bộ Y tế ban hành các mẫu phiếu và hướng dẫn khảo sát hài lòng người bệnh và nhân viên y tế [5].

## 2.7. Tiêu chí đánh giá

- Mức độ hài lòng được áp dụng trong nghiên cứu theo thang điểm Likert về mức độ hài lòng của nhân viên y tế được xây dựng với các mức từ 1-5:

+ Hài lòng: rất hài lòng (5 điểm) hoặc hài lòng (4 điểm).

+ Không hài lòng: không ý kiến (3 điểm) hoặc không hài lòng (2 điểm) hoặc rất không hài lòng (1 điểm).

- Đánh giá hài lòng theo từng câu hỏi khảo sát, có 2 mức:

+ Tỷ lệ hài lòng ở mỗi câu hỏi khảo sát: số lượng nhân viên y tế đánh giá mức hài lòng (4 hoặc 5 điểm) trên tổng số được khảo sát.

+ Điểm trung bình mỗi câu hỏi khảo sát: điểm trung bình cộng đánh giá của tất cả nhân viên y tế được khảo sát.

- Đánh giá hài lòng theo nội dung: tỷ lệ hài lòng theo từng nội dung là số lượng nhân viên y tế đánh giá hài lòng (4 hoặc 5 điểm) cho cả tất cả các câu hỏi trong nội dung đó trên tổng số nhân viên y tế được khảo sát.

- Đánh giá hài lòng tổng thể: tỷ lệ hài lòng tổng thể là số lượng nhân viên y tế đánh giá hài lòng cho 5/5 nội dung khảo sát trên tổng số nhân viên y tế được khảo sát.

## 2.8. Xử lý và phân tích số liệu

Số liệu được nhập bằng phần mềm Microsoft Excel và phân tích bằng phần mềm Stata 18.0. Dùng tần số, tỷ lệ để mô tả các biến số đánh giá sự hài lòng. Phân tích mối liên quan giữa các yếu tố với sự hài lòng tổng thể bằng tỷ suất chênh OR (odds ratio) với khoảng tin cậy (KTC) 95% ở mức ý nghĩa thống kê  $p < 0,05$ .

## 2.9. Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu được thông qua Hội đồng Đạo đức trong nghiên cứu y sinh học Đại học Trà Vinh. Đối tượng được

giải thích rõ mục đích của nghiên cứu trước khi tham gia nghiên cứu. Thông tin thu thập được giữ bí mật, số liệu thu thập được chỉ dùng cho nghiên cứu.

## 3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

### 3.1. Sự hài lòng với công việc của nhân viên y tế

Bảng 1. Sự hài lòng về môi trường làm việc (n = 344)

| Nội dung được đánh giá                   | Tần suất | Tỷ lệ (%) | Điểm trung bình |
|------------------------------------------|----------|-----------|-----------------|
| Phòng làm việc                           | 301      | 87,50     | 4,06            |
| Trang thiết bị                           | 293      | 85,17     | 3,98            |
| Có phòng trực                            | 298      | 86,63     | 4,07            |
| Phân chia thời gian hợp lý               | 302      | 87,79     | 4,07            |
| Trang bị bảo hộ                          | 303      | 88,08     | 4,10            |
| Môi trường học tập                       | 309      | 89,83     | 4,07            |
| Môi trường làm việc                      | 295      | 85,76     | 4,04            |
| An ninh, trật tự                         | 301      | 87,50     | 4,08            |
| Người bệnh, người nhà tôn trọng, hợp tác | 295      | 85,76     | 4,06            |
| Sự hài lòng về môi trường làm việc       | 252      | 73,26     | 4,06            |

Trong số 344 nhân viên y tế được khảo sát, có 252 nhân viên y tế hài lòng về môi trường làm việc, tương ứng với 73,26%, điểm trung bình là 4,06 điểm.

Bảng 2. Sự hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp (n = 344)

| Nội dung được đánh giá                                      | Tần suất | Tỷ lệ (%) | Điểm trung bình |
|-------------------------------------------------------------|----------|-----------|-----------------|
| Lãnh đạo có năng lực xử lý, điều hành, giải quyết công việc | 315      | 91,57     | 4,19            |
| Lãnh đạo phân công công việc phù hợp                        | 319      | 92,73     | 4,20            |
| Lãnh đạo quan tâm, tôn trọng, đối xử bình đẳng              | 322      | 93,60     | 4,21            |
| Lãnh đạo lắng nghe và tiếp thu ý kiến đóng góp              | 314      | 91,28     | 4,20            |
| Lãnh đạo động viên, khích lệ nhân viên                      | 314      | 91,28     | 4,19            |
| Đồng nghiệp có ý thức hợp tác                               | 320      | 93,02     | 4,22            |
| Môi trường làm việc thân thiện, đoàn kết                    | 315      | 91,57     | 4,19            |
| Đồng nghiệp chia sẻ kinh nghiệm                             | 321      | 93,31     | 4,21            |
| Đồng nghiệp quan tâm, giúp đỡ nhau                          | 321      | 93,31     | 4,22            |
| Sự hài lòng về lãnh đạo trực tiếp và đồng nghiệp            | 287      | 83,43     | 4,20            |

Kết quả khảo sát có 287 nhân viên y tế hài lòng về lãnh đạo trực tiếp và đồng nghiệp, chiếm 83,43%, với điểm trung bình là 4,2 điểm.

**Bảng 3. Sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi (n = 344)**

| Nội dung được đánh giá                                | Tần suất | Tỷ lệ (%) | Điểm trung bình |
|-------------------------------------------------------|----------|-----------|-----------------|
| Các quy định, quy chế                                 | 312      | 90,70     | 4,15            |
| Môi trường làm việc dân chủ                           | 310      | 90,12     | 4,14            |
| Quy chế chi tiêu nội bộ                               | 308      | 89,53     | 4,13            |
| Phân phối quỹ phúc lợi                                | 305      | 88,66     | 4,11            |
| Mức lương tương xứng                                  | 290      | 84,30     | 4,03            |
| Chế độ phụ cấp nghề và độc hại                        | 292      | 84,88     | 4,02            |
| Thưởng và thu nhập tăng thêm                          | 281      | 81,69     | 3,98            |
| Phân chia thu nhập tăng thêm                          | 296      | 86,05     | 4,04            |
| Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, khám sức khỏe... | 323      | 93,90     | 4,22            |
| Tổ chức tham quan, nghỉ dưỡng đầy đủ                  | 270      | 78,49     | 3,84            |
| Phong trào thể thao, văn nghệ                         | 292      | 84,88     | 4,02            |
| Công đoàn hoạt động tích cực                          | 302      | 87,79     | 4,06            |
| Sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi   | 251      | 72,97     | 4,06            |

Trong tổng số 344 nhân viên y tế, có 72,97% hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi với điểm trung bình là 4,06 điểm.

**Bảng 4. Sự hài lòng về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến (n = 344)**

| Nội dung được đánh giá                      | Tần suất | Tỷ lệ (%) | Điểm trung bình |
|---------------------------------------------|----------|-----------|-----------------|
| Khối lượng công việc phù hợp                | 300      | 87,21     | 4,06            |
| Công việc đáp ứng nguyện vọng               | 306      | 88,95     | 4,11            |
| Cơ quan tạo điều kiện nâng cao trình độ     | 315      | 91,57     | 4,15            |
| Cơ quan tạo điều kiện học tiếp bậc cao hơn  | 312      | 90,70     | 4,13            |
| Công khai tiêu chuẩn các chức danh lãnh đạo | 309      | 89,83     | 4,14            |
| Bổ nhiệm lãnh đạo dân chủ, công bằng        | 310      | 90,12     | 4,13            |
| Có cơ hội thăng tiến                        | 312      | 90,70     | 4,12            |

### 3.2. Một số yếu tố liên quan đến sự hài lòng tổng thể của nhân viên

**Bảng 7. Mối liên quan giữa đặc điểm chung và sự hài lòng tổng thể của nhân viên**

| Đặc điểm   | Tổng            | Hài lòng | Không hài lòng | OR (KTC 95%)        | p     |
|------------|-----------------|----------|----------------|---------------------|-------|
| Giới tính  | Nam             | 118      | 77 (65,25%)    | 0,77<br>(0,47-1,28) | 0,291 |
|            | Nữ              | 226      | 160 (70,80%)   |                     |       |
| Nhóm tuổi  | < 30 tuổi       | 118      | 80 (67,80%)    | 1,08<br>(0,65-1,79) | 0,750 |
|            | ≥ 30 tuổi       | 226      | 157 (69,47%)   |                     |       |
| Chuyên môn | Bác sĩ, dược sĩ | 119      | 90 (75,63%)    | 1,65<br>(0,97-2,82) | 0,049 |
|            | Khác            | 225      | 147 (65,33%)   |                     |       |
| Bằng cấp   | ≥ Đại học       | 183      | 129 (70,49%)   | 1,17<br>(0,72-1,90) | 0,495 |
|            | < Đại học       | 161      | 108 (67,08%)   |                     |       |

| Nội dung được đánh giá                                 | Tần suất | Tỷ lệ (%) | Điểm trung bình |
|--------------------------------------------------------|----------|-----------|-----------------|
| Sự hài lòng về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến | 282      | 81,98     | 4,12            |

Kết quả khảo sát có 282 nhân viên y tế hài lòng về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến chiếm 81,98% với điểm trung bình là 4,12 điểm.

**Bảng 5. Sự hài lòng chung về Trung tâm Y tế (n = 344)**

| Nội dung được đánh giá                  | Tần suất | Tỷ lệ (%) | Điểm trung bình |
|-----------------------------------------|----------|-----------|-----------------|
| Cảm thấy tự hào                         | 305      | 88,66     | 4,12            |
| Đạt được những thành công cá nhân       | 306      | 88,95     | 4,12            |
| Tin tưởng vào sự phát triển của cơ quan | 307      | 89,24     | 4,12            |
| Sẽ gắn bó làm việc tại khoa, phòng      | 306      | 88,95     | 4,14            |
| Sẽ gắn bó làm việc tại cơ quan lâu dài  | 307      | 89,24     | 4,15            |
| Mức độ hài lòng nói chung về lãnh đạo   | 314      | 91,28     | 4,13            |
| Đánh giá mức độ hoàn thành công việc    | 315      | 91,57     | 4,16            |
| Sự hài lòng chung về Trung tâm Y tế     | 269      | 78,20     | 4,13            |

Trong 344 nhân viên y tế, có 269 nhân viên y tế hài lòng về Trung tâm Y tế, tương ứng với 78,2%, điểm trung bình là 4,13 điểm.

**Bảng 6. Sự hài lòng tổng thể (n = 344)**

| Nội dung được đánh giá                                 | Tần suất | Tỷ lệ (%) | Điểm trung bình |
|--------------------------------------------------------|----------|-----------|-----------------|
| Sự hài lòng về môi trường làm việc                     | 252      | 73,26     | 4,06            |
| Sự hài lòng về lãnh đạo trực tiếp và đồng nghiệp       | 287      | 83,43     | 4,20            |
| Sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi    | 251      | 72,97     | 4,06            |
| Sự hài lòng về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến | 282      | 81,98     | 4,12            |
| Sự hài lòng chung về Trung tâm Y tế                    | 269      | 78,20     | 4,13            |
| Hài lòng tổng thể (5/5 khía cạnh)                      | 237      | 68,90     | 4,12            |

Trong tổng 344 nhân viên y tế, có 237 nhân viên y tế hài lòng tổng thể với 5/5 nội dung được khảo sát, tương ứng với 68,9%, điểm trung bình tổng thể là 4,12 điểm.

| Đặc điểm          | Tổng          | Hài lòng | Không hài lòng | OR (KTC 95%)        | p       |
|-------------------|---------------|----------|----------------|---------------------|---------|
| Số năm công tác   | < 10 năm      | 215      | 138 (64,19%)   | 1,84<br>(1,09-3,13) | 0,015   |
|                   | ≥ 10 năm      | 129      | 99 (76,74%)    |                     |         |
| Vị trí công tác   | Lãnh đạo      | 34       | 28 (82,35%)    | 2,26<br>(0,88-6,86) | 0,074   |
|                   | Nhân viên     | 310      | 209 (67,42%)   |                     |         |
| Phạm vi công việc | Hành chính    | 57       | 24 (42,11%)    | 3,96<br>(2,11-7,46) | < 0,001 |
|                   | Lâm sàng      | 287      | 213 (74,22%)   |                     |         |
| Kiêm nhiệm        | Không         | 281      | 200 (71,17%)   | 0,58<br>(0,32-1,06) | 0,054   |
|                   | Có kiêm nhiệm | 63       | 37 (58,73%)    |                     |         |
| Số lần trực       | < 4 lần/tháng | 198      | 133 (67,17%)   | 1,21<br>(0,74-1,98) | 0,421   |
|                   | ≥ 4 lần/tháng | 146      | 104 (71,23%)   |                     |         |

Nhìn chung, kết quả phân tích cho thấy các yếu tố có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với sự hài lòng của nhân viên y tế bao gồm: về chuyên môn, nhóm bác sĩ và dược sĩ có tỷ lệ hài lòng cao hơn (75,63%) so với nhóm chuyên môn khác (65,33%), sự khác biệt có ý nghĩa thống kê (OR = 1,65, p = 0,049); số năm công tác là yếu tố có mối liên quan rõ rệt với sự hài lòng, nhân viên có ≥ 10 năm công tác có tỷ lệ hài lòng cao hơn đáng kể (76,74%) so với nhóm dưới 10 năm (64,19%), sự khác biệt có ý nghĩa thống kê (OR = 1,84, p = 0,015); phạm vi công việc cho thấy mối liên quan rất rõ với sự hài lòng, nhân viên làm việc ở khối hành chính có tỷ lệ hài lòng thấp hơn nhiều (42,11%) so với nhóm lâm sàng (74,22%), sự khác biệt có ý nghĩa thống kê (OR = 3,96; p < 0,001).

#### 4. BÀN LUẬN

Nghiên cứu cho thấy lực mức độ hài lòng với công việc của nhân viên y tế nhìn chung ở mức khá cao, với điểm trung bình dao động từ 4,06-4,2 trên thang điểm 5. Sự hài lòng về lãnh đạo trực tiếp và đồng nghiệp đạt điểm cao nhất với 4,2 điểm cho thấy mối quan hệ công tác, tinh thần đoàn kết, sự hỗ trợ chuyên môn và phong cách lãnh đạo tại đơn vị được nhân viên đánh giá tích cực. Đây là yếu tố thuận lợi, góp phần duy trì sự gắn bó và ổn định nhân sự. Sự hài lòng về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến cũng đạt mức cao với 4,12 điểm, phản ánh nỗ lực của đơn vị trong việc tạo điều kiện đào tạo, nâng cao trình độ và đảm bảo tính minh bạch trong công tác bổ nhiệm, sử dụng nhân sự. Sự hài lòng chung về Trung tâm Y tế khu vực Thuận An đạt điểm trung bình 4,13 điểm, cho thấy đa số nhân viên có niềm tin vào sự phát triển của đơn vị, sẵn sàng gắn bó lâu dài và tự hào về nơi làm việc. Tuy nhiên, 2 khía cạnh có tỷ lệ hài lòng thấp hơn tương đối là: môi trường làm việc với 73,26% và quy chế nội bộ, tiền lương và phúc lợi với 72,97%. Một số nội dung cụ thể có điểm trung bình thấp hơn so với các tiêu chí khác như: thưởng và thu nhập tăng thêm, tổ chức tham quan nghỉ dưỡng, trang thiết bị làm việc, cho thấy vẫn còn những hạn chế nhất định về điều kiện làm việc và chế độ đãi ngộ.

Mặc dù điểm hài lòng trung bình chung khá cao (4,12 điểm), nhưng chỉ có 68,9% nhân viên hài lòng đầy đủ cả 5 khía cạnh, cho thấy còn gần 1/3 nhân viên chưa thực sự hài lòng toàn diện.

Từ các kết quả trên, có thể xác định một số vấn đề trọng tâm như sau:

- Mức độ hài lòng chung của nhân viên y tế tuy khá cao nhưng chưa bền vững và chưa đồng đều giữa các nhóm đối tượng.

- Môi trường làm việc và chính sách tiền lương, phúc lợi vẫn là những khía cạnh có tỷ lệ hài lòng thấp nhất.

- Nhóm nhân viên hành chính, nhân viên trẻ, nhân viên không phải là bác sĩ hoặc dược sĩ và nhân viên kiêm nhiệm là những nhóm dễ bị giảm mức độ hài lòng, tiềm ẩn nguy cơ giảm gắn bó và hiệu quả công việc.

#### 5. KẾT LUẬN

Mức độ hài lòng tổng thể với công việc của nhân viên y tế tại Trung tâm Y tế khu vực Thuận An năm 2025 đạt 68,9%, với điểm trung bình 4,12 điểm. Nhóm “lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp” có tỷ lệ hài lòng cao nhất (83,43%), trong khi “quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi” thấp nhất (72,97%). Sự hài lòng có liên quan có ý nghĩa thống kê đến chuyên môn, thâm niên công tác và phạm vi công việc (p < 0,05).

Kết quả nghiên cứu đặt ra yêu cầu cấp thiết phải xây dựng và triển khai các giải pháp can thiệp có trọng tâm nhằm nâng cao sự hài lòng với công việc của nhân viên y tế trong giai đoạn tới. Những giải pháp đề xuất bao gồm: cải thiện môi trường làm việc và điều kiện lao động; hoàn thiện chính sách đãi ngộ, tiền lương và phúc lợi; phát triển nguồn nhân lực y tế bền vững, đáp ứng yêu cầu chuyên môn và quản lý trong giai đoạn mới.

#### 6. TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] World Health Organization. Health workforce. <https://www.who.int/health-topics/health-workforce>, ngày truy cập: 30/12/2025.
- [2] Bhatnagar K, Srivastava K. Job satisfaction in health-care organizations. *Industrial psychiatry Journal*, 2012, 21 (1): 75-78. doi: 10.4103/0972-6748.110959
- [3] Trần Thị Nga, Phạm Thị Lệ Quyên. Sự hài lòng với công việc của nhân viên y tế tại Trung tâm Kiểm soát Bệnh tật tỉnh Quảng Bình năm 2022. *Tạp chí Y học Việt Nam*, 2023, 530 (1): 120-125. doi: 10.51298/vmj.v530i1.6584
- [4] Trần Thị Thu Trang, Lê Minh Đức. Sự hài lòng của cán bộ nhân viên y tế với công việc tại các trung tâm y tế ở Việt Nam trong giai đoạn 2015-2024: Tổng quan hệ thống. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Thái Nguyên*, 2025, 230 (8): 308-319. doi: 10.34238/tnu-jst.12310.
- [5] Bộ Y tế. Quyết định số 3869/QĐ-BYT ngày 28/8/2019 về VIỆC Ban hành các mẫu phiếu và hướng dẫn khảo sát hài lòng người bệnh và nhân viên y tế.