

DOI: 10.58490/ctjump.2026i101.4872

NGHIÊN CỨU MỨC ĐỘ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN TẠI TRUNG TÂM Y TẾ VÀ TRẠM Y TẾ Ở TỈNH TÂY NINH NĂM 2025-2026

Lê Khánh Linh^{1,2*}, Huỳnh Quốc Thắng², Nguyễn Văn Hoàng³

1. Trung tâm Y tế khu vực Tân An

2. Trường Đại học Y Dược Cần Thơ

3. Bệnh viện Đa khoa Long An

*Email: bslinh2012@gmail.com

Ngày nhận bài: 23/3/2026

Ngày phản biện: 06/7/2026

Ngày duyệt đăng: 20/8/2026

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Nhân viên y tế là một trong những nhân tố then chốt quyết định sự tồn tại của bất kỳ tổ chức y tế nào. Mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên y tế trở thành một yếu tố then chốt ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động và chất lượng chăm sóc sức khỏe. **Mục tiêu nghiên cứu:** Xác định mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên y tế và một số yếu tố liên quan tại Trung tâm Y tế và Trạm Y tế ở tỉnh Tây Ninh năm 2025–2026. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang trên 396 nhân viên y tế tại một số Trung tâm Y tế và Trạm Y tế ở tỉnh Tây Ninh. Sử dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng kết hợp chọn cụm. Chọn ngẫu nhiên 3/24 Trung tâm Y tế khu vực và 11/96 Trạm Y tế xã/phường, sau đó khảo sát toàn bộ nhân viên y tế đủ tiêu chuẩn tại các đơn vị được chọn. Mức độ hài lòng được đánh giá bằng thang Likert 5 mức, trong đó mức 4–5 được phân loại là hài lòng và mức 1–3 là chưa hài lòng. **Kết quả:** Nhóm tuổi từ 30–45 tuổi chiếm tỷ lệ 70,5%, nữ giới chiếm 73,7%. Tỷ lệ hài lòng chung của nhân viên y tế là 53,3%. Tỷ lệ hài lòng chung về đơn vị chiếm tỷ lệ cao nhất 88,4% tỷ lệ hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi là thấp nhất 65,2 %. Yếu tố chuyên môn đào tạo, tiền lương, tham gia trực có liên quan mức độ hài lòng của nhân viên y tế. **Kết luận:** nhân viên y tế chưa hài lòng chiếm tỷ lệ khá cao 46,7%, cần có những chính sách đãi ngộ phù hợp để nâng cao mức độ hài lòng của nhân viên y tế.

Từ khóa: Mức độ hài lòng, nhân viên y tế, yếu tố liên quan, quản lý y tế.

ABSTRACT

JOB SATISFACTION AMONG HEALTHCARE WORKERS AND ASSOCIATED FACTORS AT MEDICAL CENTERS AND COMMUNE HEALTH STATIONS IN TAY NINH PROVINCE IN 2025–2026

Le Khanh Linh^{1,2*}, Huynh Quoc Thang², Nguyen Van Hoang¹

1. Tan An Regional Medical Center

2. Can Tho University of Medicine and Pharmacy

3. Long An General Hospital

Background: Healthcare workers are essential to the effective functioning and sustainability of healthcare organizations. Job satisfaction is a key determinant of organizational performance and the quality of healthcare services. **Objectives:** To determine the level of job satisfaction and its associated factors among healthcare workers at Regional Health Centers and Commune Health Stations in Tay Ninh Province during 2025–2026. **Materials and methods:** A descriptive cross-sectional study was conducted on 396 healthcare workers from selected Regional Health Centers and Commune Health Stations in Tay Ninh Province. A stratified random sampling combined with cluster sampling approach was used. Three of the 24 Regional Health Centers and

11 of the 96 Commune Health Stations were randomly selected, and all eligible healthcare workers at the selected facilities were included in the study. Job satisfaction was assessed using a five-point Likert scale, with scores of 4–5 classified as satisfied and scores of 1–3 classified as not satisfied.

Results: Participants aged 30–45 years accounted for 70.5% of the sample, and 73.7% were female. The overall job satisfaction rate was 53.3%. Overall satisfaction with the employing health facility was the highest (88.4%), whereas satisfaction with internal regulations, salary, and benefits was the lowest (65.2%). Educational qualification, salary, and participation in on-call duties were significantly associated with job satisfaction. **Conclusions:** The proportion of healthcare workers who were not satisfied with their jobs remained relatively high (46.7%). Appropriate remuneration and incentive policies are needed to improve job satisfaction among healthcare workers.

Keywords: Job satisfaction, healthcare workers, associated factors, health management.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân viên y tế là một trong những nhân tố then chốt quyết định sự tồn tại của bất kỳ tổ chức y tế nào [1]. Họ là một trong những yếu tố quan trọng góp phần quyết định hiệu quả hoạt động của tổ chức y tế. Tính chất công việc của nhân viên y tế rất đặc biệt, những sai sót trong chuyên môn sẽ ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe, tính mạng của người bệnh [2]. Để đạt được sự thành công và hiệu quả, các tổ chức y tế ngoài việc tiếp tục thu hút nguồn nhân lực, đầu tư cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị, huy động các nguồn ngân sách, đào tạo liên tục cần tính đến việc duy trì và tăng hiệu suất lao động của nguồn nhân lực hiện có thông qua các giải pháp nhằm nâng cao mức độ hài lòng của nhân viên y tế [1].

Hiệu quả làm việc phụ thuộc nhiều yếu tố như hài lòng về môi trường làm việc, chính sách, lương và phúc lợi, yếu tố hài lòng về lãnh đạo, đồng nghiệp [3], [4]. Theo một số nghiên cứu khi nhân viên y tế không hài lòng về công việc sẽ gây ra những hậu quả tiêu cực như thường xuyên vắng mặt, giảm sự tập trung vào công việc, tinh thần gán bó với tổ chức, giảm chất lượng công việc [5].

Tại Việt Nam, hệ thống Trung tâm Y tế và Trạm Y tế giữ vai trò nền tảng trong chăm sóc sức khỏe ban đầu, phòng chống dịch bệnh và quản lý bệnh không lây nhiễm [6]. Trong những năm gần đây, tình trạng nhân viên y tế nghỉ việc hoặc chuyển sang khu vực tư nhân có xu hướng gia tăng, phản ánh những thách thức trong công tác quản lý và duy trì nguồn nhân lực y tế. Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu về sự hài lòng của nhân viên y tế tại các bệnh viện và một số cơ sở y tế ở Việt Nam, tuy nhiên các nghiên cứu đánh giá mức độ hài lòng của nhân viên y tế tại Trung tâm Y tế và Trạm Y tế trong bối cảnh tổ chức lại hệ thống y tế cơ sở sau sắp xếp đơn vị hành chính còn hạn chế. Xuất phát từ những vấn đề trên, đề tài: “Nghiên cứu mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên y tế và một số yếu tố liên quan tại Trung tâm Y tế và Trạm Y tế ở tỉnh Tây Ninh năm 2025 - 2026” được thực hiện với các mục tiêu sau: 1) Xác định mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên y tế tại Trung tâm Y tế và Trạm Y tế ở tỉnh Tây Ninh năm 2025-2026; 2) Xác định một số yếu tố liên quan đến mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên y tế tại Trung tâm Y tế và Trạm Y tế ở tỉnh Tây Ninh năm 2025-2026.

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Nhân viên y tế đang công tác tại các Trung tâm Y tế và Trạm Y tế ở tỉnh Tây Ninh

- **Tiêu chuẩn chọn mẫu:** Nhân viên y tế công tác từ 06 tháng trở lên tại Trung tâm Y tế và Trạm Y tế ở tỉnh Tây Ninh và đồng ý tham gia nghiên cứu.

- **Tiêu chuẩn loại trừ:** Đối tượng vắng mặt trong thời gian nghiên cứu: đi học dài hạn, công tác, nghỉ ốm, nhập viện, nghỉ thai sản.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

- **Thiết kế nghiên cứu:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang.

- **Thời gian và địa điểm nghiên cứu:** Trung tâm Y tế và Trạm Y tế ở tỉnh Tây Ninh. Thời gian thực hiện nghiên cứu: 05/2025 - 02/2026. Thời gian thu thập số liệu: 07/2025 - 12/2025.

- **Cỡ mẫu nghiên cứu:**

Áp dụng công thức tính cỡ mẫu cho nghiên cứu 1 mẫu, xác định 1 tỷ lệ [7]:

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

Trong đó:

n: cỡ mẫu tối thiểu

α : là sai số loại 1, chúng tôi chọn $\alpha = 5\% \rightarrow$ hệ số tin cậy $1-\alpha = 95\% \rightarrow Z_{1-\alpha/2} = 1,96$

p = là tỷ lệ hài lòng chung của nhân viên y tế. Chúng tôi chọn p = 46,3 % theo tỷ lệ hài lòng chung của nhân viên y tế trong nghiên cứu Hồ Chí Dũng và Nguyễn Trung Nghĩa [8].

d: là sai số cho phép. Chúng tôi chọn d = 0,05.

Do đó, cỡ mẫu tính theo công thức là 382. Thực tế khảo sát được 396 đối tượng nghiên cứu.

- **Phương pháp chọn mẫu:** Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng kết hợp chọn cụm. Chọn ngẫu nhiên 3/24 Trung tâm Y tế khu vực và 11/96 Trạm Y tế xã/phường, sau đó khảo sát toàn bộ nhân viên y tế đủ tiêu chuẩn tại các đơn vị được chọn.

- **Nội dung nghiên cứu:** mức độ hài lòng của nhân viên y tế, mối liên quan giữa sự hài lòng chung của nhân viên y tế và các đặc điểm nhân khẩu học và công việc của đối tượng nghiên cứu.

Phương pháp thu thập số liệu: Số liệu được thu thập bằng bộ câu hỏi tự điền, được xây dựng dựa trên Phiếu khảo sát ý kiến nhân viên y tế ban hành kèm theo Quyết định số 3869/QĐ-BYT ngày 28/8/2019 của Bộ Y tế [9]. Các nội dung được đánh giá theo thang Likert 5 mức, từ 1 (rất không hài lòng) đến 5 (rất hài lòng). Đối tượng có điểm ở mức 4 (hài lòng) hoặc 5 (rất hài lòng) được phân loại là hài lòng; đối tượng có điểm ở mức 1 (rất không hài lòng), 2 (không hài lòng) hoặc 3 (trung bình) được phân loại là chưa hài lòng

- **Phương pháp xử lý số liệu:** Số liệu được xử lý bằng phần mềm SPSS 27.0. Biến định tính được trình bày bằng tần số và tỷ lệ (%), so sánh bằng kiểm định Chi-square. Các yếu tố liên quan đến mức độ hài lòng được phân tích bằng hồi quy logistic đơn biến và đa biến, kết quả trình bày bằng OR, KTC 95% và giá trị p; mối liên quan có ý nghĩa thống kê khi $p \leq 0,05$.

- **Đạo đức trong nghiên cứu:** Nghiên cứu được Hội đồng Đạo đức trong nghiên cứu y sinh học của Trường Đại học Y Dược Cần Thơ thông qua theo phiếu chấp thuận số 25.149.HV/PCT-HĐĐĐ ngày 30 tháng 06 năm 2025.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên y tế

Bảng 1. Đặc điểm chung về đối tượng nghiên cứu

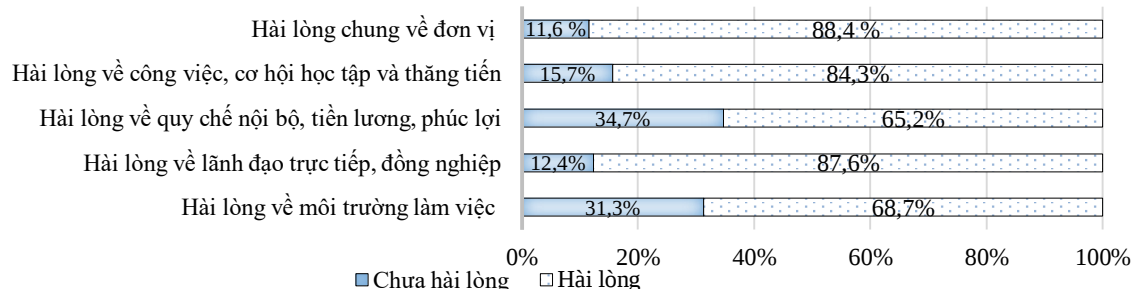
Đặc điểm	Số lượng (n)	Tỷ lệ (%)
Giới tính		
Nam	104	26,3
Nữ	292	73,7
Tuổi		
<30	35	8,8
30-45	279	70,5
>45	82	20,7
Tình trạng hôn nhân		
Đặc điểm	Số lượng (n)	Tỷ lệ (%)
Kết hôn	335	84,6
Khác (độc thân, ly thân, ly hôn, góa bụa)	61	15,4

Nhận xét: Tổng số 396 đối tượng nghiên cứu trong đó nữ chiếm đa số (73,7%), nhóm tuổi 30-45: nhóm lao động trung niên chiếm tỷ lệ cao nhất (70,5%). Phần lớn đã kết hôn (84,6%).

Bảng 2. Đặc điểm về tình trạng công việc

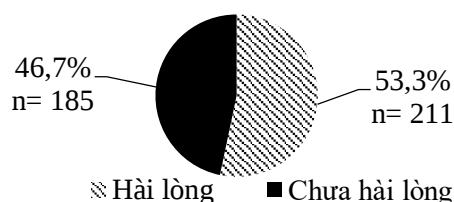
Đặc điểm	Số lượng (n)	Tỷ lệ (%)
Chuyên môn đào tạo		
Bác sĩ/ y sĩ	134	33,8
Dược sĩ	66	16,7
Điều dưỡng / nữ hộ sinh/ Kỹ thuật viên	128	32,3
Khác	68	17,2
Trình độ chuyên môn		
Sau đại học	29	7,3
Đại học	166	41,9
Cao đẳng/Trung cấp/sơ cấp	201	50,8
Thời gian trong tác trong ngành		
≤ 10 năm	137	34,6
>10 năm	259	65,4
Tham gia trực		
Không	108	27,3
Có	288	72,7
Sự kiêm nhiệm		
Có	174	43,9
Không	222	56,1
Lương		
≤10 triệu/ tháng	250	63,1
>10 triệu/ tháng	146	36,9

Nhận xét: Chiếm đa số là bác sĩ/ y sĩ (33,8%). Trình độ cao đẳng/ trung cấp/ sơ cấp chiếm ưu thế (50,8%), sau đại học còn thấp (7,3%). Thời gian công tác trong ngành, chủ yếu trên 10 năm (65,4%), tham gia trực (72,7%) và 43,9 % phải kiêm nhiệm thêm công việc. Thu nhập còn hạn chế dưới 10 triệu/tháng chiếm 63,1%.



Biểu đồ 1. Mức độ hài lòng của 5 nội dung

Nhận xét: Hài lòng chung về đơn vị chiếm tỷ lệ cao nhất (88,4%), ngược lại tiêu chí thấp nhất là hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi (65,2%).



Biểu đồ 2. Mức độ hài lòng của nhân viên y tế

Nhận xét: 53,3% nhân viên y tế hài lòng trong công việc.

3.2. Một số yếu tố liên quan đến mức độ hài lòng của nhân viên y tế

Bảng 4. Phân tích hồi qui logistic đa biến mối liên quan giữa các đặc điểm về công việc với mức độ hài lòng của nhân viên y tế

	Hài lòng		Chưa hài lòng		OR hiệu chỉnh (KTC95%)	p
	n	%	n	%		
Chuyên môn đào tạo						
BS/YS	61	45,5	73	54,5	0,44(0,23-0,83)	0,012
DS	37	56,1	29	43,9	0,65(0,32-1,33)	0,241
ĐD/NHS/KTV	67	52,3	61	47,7	0,55(0,29-1,05)	0,070
Khác	46	67,6	22	32,4	1	
Tham gia trực						
Không	70	64,8	38	35,2	1,70(1,05-2,76)	0,031
Có	141	49,0	147	51,0	1	
Lương						
≤10 triệu	119	47,6	131	52,4	0,49(0,32-0,75)	0,001
>10 triệu	92	63,0	54	37,0	1	

Nhận xét: Kết quả phân tích hồi qui logistic đa biến cho thấy chuyên môn bác sĩ/ y sĩ, tham trực và lương là các yếu tố có liên quan có ý nghĩa thống kê với mức độ hài lòng của nhân viên y tế ($p < 0,05$).

IV. BÀN LUẬN

4.1. Mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên y tế

Kết quả nghiên cứu cho thấy mức độ hài lòng của nhân viên y tế là 53,3 % gần tương đương với kết quả nghiên cứu của Lê Lý Hạ Liên và cộng sự năm 2021 tại các bệnh

viện tỉnh An Giang cho thấy sự hài lòng chung là 60,2 % [10], cao hơn kết quả trong nghiên cứu của Hồ Chí Dũng và cộng sự năm 2023 là 46,3% [8] nhưng thấp hơn nghiên cứu của Nguyễn Minh Trí và cộng sự năm 2023, Huỳnh Nguyễn Phương Quang và cộng sự năm 2023 với tỷ lệ hài lòng chung lần lượt là 91,5% và 85% [11], [12]. Sự khác biệt giữa các nghiên cứu có thể liên quan đến loại hình cơ sở y tế, điều kiện làm việc, cơ chế tài chính, khối lượng công việc và thời điểm thực hiện nghiên cứu.

Trong đó mức độ hài lòng của nhân viên y tế đối với các khía cạnh hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp, hài lòng về công việc, cơ hội học tập, thăng tiến, hài lòng chung về đơn vị đều ở mức khá cao trên 80%. Tuy nhiên mức độ hài lòng về môi trường làm việc và quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi khá thấp lần lượt là 68,7% và 65%. Từ đó, phản ánh sự đánh giá tích cực của nhân viên đối đơn vị tuy nhiên vẫn còn những vấn đề khiến nhân viên y tế chưa hài lòng. Kết quả này khá tương đồng với kết quả nghiên cứu của Hồ Chí Dũng và cộng sự năm 2023 và nghiên cứu của Lê Lý Hạ Liên và cộng sự năm 2021 [8], [10]. Qua đó cho thấy vấn đề về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi vẫn còn nhiều bất cập, chưa phù hợp khiến nhân viên y tế chưa hài lòng.

4.2. Một số yếu tố liên quan đến mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên y tế

Qua kết quả nghiên cứu cho thấy rằng thu nhập tiền lương có liên quan đến mức độ hài lòng của nhân viên y tế ($p=0,001$), nhân viên y tế có thu nhập cao hơn hài lòng hơn nhóm có thu nhập thấp hơn. Trong thực tế tại các cơ sở y tế, nhân viên y tế phải đảm nhận nhiều nhiệm vụ, tham gia trực và chịu áp lực công việc cao trong khi thu nhập còn hạn chế và chưa tương xứng với khối lượng công việc.

Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra rằng tham gia trực có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên y tế ($p=0,031$). Những nhân viên thường xuyên tham gia trực có mức độ hài lòng thấp hơn so với nhóm không trực. Điều này có thể lý giải do đặc thù công việc trực thường kéo dài, áp lực cao, ảnh hưởng đến thời gian nghỉ ngơi và cân bằng cuộc sống- công việc. Ngoài ra môi trường trực tại tuyến y tế cơ sở đôi khi còn thiếu thốn về nhân lực và trang thiết bị, làm gia tăng căng thẳng nghề nghiệp. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Hồ Chí Dũng và cộng sự năm 2023 và nghiên cứu của Lê Lý Hạ Liên và cộng sự năm 2021 ghi nhận tham gia trực là yếu tố làm giảm sự hài lòng của nhân viên y tế [8], [10].

Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng cho thấy chuyên môn đào tạo là bác sĩ/ y sĩ có mức độ hài lòng thấp hơn so với các nhóm khác. Kết quả này có thể lý giải do đây là những đối tượng trực tiếp tham gia khám, chữa bệnh và chăm sóc người bệnh, chịu áp lực lớn về chuyên môn, trách nhiệm pháp lý và khối lượng công việc cao. Kết quả này tương tự các nghiên cứu trước của nghiên cứu của Hồ Chí Dũng và cộng sự năm 2023 Lê Lý Hạ Liên và cộng sự năm 2021, Huỳnh Nguyễn Phương Quang và cộng sự năm 2023 cho thấy nhóm nhân viên trực tiếp tiếp xúc với người bệnh có mức độ hài lòng thấp hơn các nhóm công việc gián tiếp hoặc ít tiếp xúc với người bệnh [8], [10], [12].

V. KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu tại 03 Trung tâm Y tế khu vực và 11 Trạm Y tế xã/phường được khảo sát cho thấy tỷ lệ hài lòng trong công việc của nhân viên y tế là 53,3%, trong khi tỷ lệ chưa hài lòng còn khá cao (46,7%). Mức độ hài lòng chưa đồng đều giữa các nội dung, trong đó quy chế nội bộ, tiền lương và phúc lợi là nhóm có tỷ lệ hài lòng thấp nhất. Tiền lương, tham gia trực và chuyên môn đào tạo là các yếu tố có liên quan có ý nghĩa thống kê với mức

độ hài lòng của nhân viên y tế. Kết quả nghiên cứu là cơ sở để đề xuất các giải pháp nâng cao mức độ hài lòng của nhân viên y tế tại các cơ sở y tế được khảo sát.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. World Health Organization. Occupational health: health workers.2022. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>.
 2. World Health Organization. Patient Safety.2023. <https://www.who.int/health-topics/patient-safety>.
 3. Abate H.K, Mekonnen C.K. Job Satisfaction and Associated Factors Among Health Care Professionals Working in Public Health Facilities in Ethiopia: A Systematic Review. *J Multidiscip Healthc*. 2021. 14, 821-830, doi: 10.2147/JMDH.S300118.
 4. Spector, P. E. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Sage publications.1997.96.
 5. Cinar, F., Capar, H., and Mermerkaya, S. Examining the relationship between health professionals' organizational commitment and job satisfaction: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Economic and Administrative Sciences*. 2024. 40(5), 956-969, doi: 10.1108/JEAS-01-2021-0002.
 6. Bộ Y tế. Thông tư 43/2025/TT-BYT ngày 15/11/2025 Hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của Trạm y tế xã, phường, đặc khu thuộc tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương. 2025.
 7. Hoàng Văn Minh. Phương pháp chọn mẫu và tính toán cỡ mẫu trong nghiên cứu khoa học sức khỏe, Trường Đại học Y tế công cộng. 2020.85.
 8. Hồ Chí Dũng và Nguyễn Trung Nghĩa. Nghiên cứu sự hài lòng và một số yếu tố liên quan với công việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa huyện Cái Nước, tỉnh Cà Mau năm 2022-2023. *Tạp chí Y học Việt Nam*. 2023. 531(1B), 263-267, doi: 10.51298/vmj.v531i1B.7068.
 9. Bộ Y tế. Quyết định 3869/QĐ-BYT của Bộ Y tế về Ban hành các mẫu phiếu và hướng dẫn khảo sát hài lòng người bệnh và nhân viên y tế. 2019.
 10. Lê Lý Hạ Liên, Nguyễn Ngọc Rạng và Huỳnh Hoàng Huy. Nghiên cứu một số yếu tố liên quan đến sự không hài lòng của nhân viên y tế tại các Bệnh viện tỉnh An Giang năm 2020-2021. Trường Đại học Y Dược Cần Thơ. 2021. 98.
 11. Nguyễn Minh Trí, Trần Minh Hiếu, Trương Quang Tiến, Phạm, Thị Thu Hồng và Nguyễn Minh Tân. Sự hài lòng với công việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện y học cổ truyền Trung ương và các yếu tố ảnh hưởng năm 2023. *Tạp chí Y học Việt Nam*. 2024. 528(2), 51-55, doi: 10.51298/vmj.v528i2.6079.
 12. Huỳnh Nguyễn Phương Quang Nguyễn Thành Lập, Châu Hoàng Vũ, Huỳnh Nguyễn Phương Thảo. Khảo sát sự hài lòng và một số yếu tố liên quan của nhân viên y tế tại các cơ sở khám, chữa bệnh ở thành phố Cần Thơ năm 2023. *Tạp chí Y Dược học Cần Thơ*. 2023. 69, 58-65, doi:10.58490/ctump.2023i69.1920.
-