

Số: /BC-TTYT

Thới Sơn, ngày 21 tháng 7 năm 2025

BÁO CÁO
KẾT QUẢ KHẢO SÁT SỰ HÀI LÒNG CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ NĂM 2025

I. NỘI DUNG, PHƯƠNG PHÁP KHẢO SÁT

1. Nội dung khảo sát:

Thực hiện khảo sát, đánh giá mức độ hài lòng của người bệnh với 5 nhóm tiêu chí sau:

- A. Sự hài lòng về môi trường làm việc.
- B. Sự hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp.
- C. Sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi.
- D. Sự hài lòng về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến.
- E. Sự hài lòng chung về bệnh viện

2. Phương pháp khảo sát:

- Thiết kế nghiên cứu: Điều tra cắt ngang.
- Công cụ khảo sát: Mẫu số 3 phiếu khảo sát ý kiến nhân viên y tế ban hành kèm theo Quyết định số 56/QĐ-BYT ngày 08/01/2024.
- Thời gian khảo sát: Từ ngày 01/6/2025 đến ngày 10/7/2025 (các ngày làm việc trong tuần).
- Cỡ mẫu: Toàn bộ nhân viên y tế của trung tâm (cán bộ biên chế/ hợp đồng), trừ các nhân viên không có mặt tại Trung tâm trong thời điểm khảo sát (cán bộ đi học, cán bộ nghỉ chế độ thai sản...)
- Nhập số liệu và phân tích số liệu khảo sát
- Các mẫu phiếu thu được sau khảo sát được nhập trực tiếp vào địa chỉ <http://hailong.chatluongbenhvien.vn> của Bộ Y tế.
- Số liệu khảo sát được phân tích theo hướng dẫn ban hành kèm theo Quyết định 6859/QĐ-BYT ngày 18/11/2016.

II. KẾT QUẢ KHẢO SÁT

1. Thông tin về đối tượng khảo sát

Nội dung	Số lượng (N = 300)	Tỷ lệ %
Giới tính		
Nam	130	43.3
Nữ	170	56.7
Độ tuổi trung bình	37.2	
Số năm công tác tại trung tâm		
Dưới 5 năm	50	17,85
Từ 5 năm đến dưới 10 năm	32	11,42
Từ 10 năm đến dưới 20	112	40
Từ 20 năm trở lên	86	30,71
Phạm vi hoạt động chuyên môn		
Khối hành chánh	38	12.7
Dược	25	8.33
Dự phòng	43	14.3
Cận lâm sàng	16	5.33
Nội	28	9.33
Ngoại	12	4
Sản	13	4.33
Nhi	09	3
Nhiễm	08	2.67
Chuyên khoa lẻ (mắt, TMH, RHM...)	04	1.33
Khám bệnh	10	3.33
Các khoa không trực tiếp KCB	17	5.67
Kiểm soát nhiễm khuẩn	05	1.67
Y học cổ truyền & PHCN	04	1.33
Trạm Y tế	64	21.3
Khác	04	1.33

2. Kết quả về sự hài lòng của nhân viên y tế

2.1. Kết quả tổng thể

Bảng 1. Kết quả tổng thể

STT	LOẠI THỐNG KÊ	3. KHẢO SÁT Ý KIẾN NHÂN VIÊN Y TẾ
1	Tổng điểm TB người dùng chọn	4.330303 (57160/13200)
2	Tỷ lệ hài lòng chung	92.3106% (12185/13200)
3	Điểm TB theo từng phần	A:4.274815 (11542/2700) B:4.395556 (11868/2700) C:4.286111 (15430/3600) D:4.333810 (9101/2100) E: 4.390000 (9219/2100)
2.1	E5. Sẽ gắn bó làm việc tại bệnh viện lâu dài	94.3333% (283/300)
2.2	E6. Mức độ hài lòng nói chung về lãnh đạo bệnh viện	95.3333% (286/300)
6	Chỉ số hài lòng toàn diện	66% (198/300)
-	Tổng số phiếu được phân tích	300

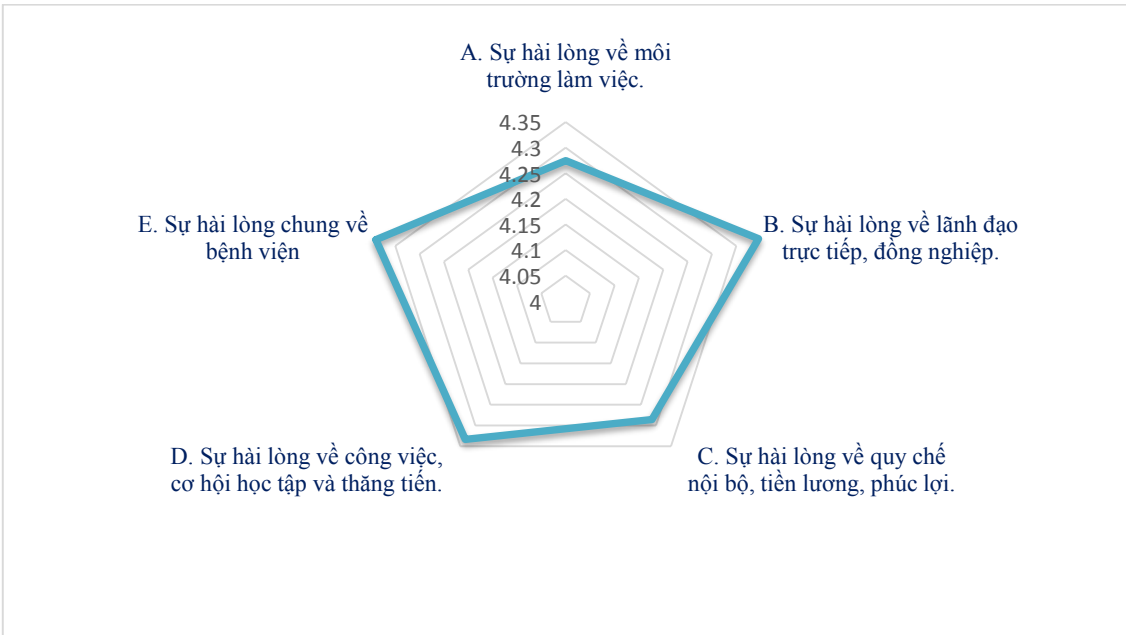
* Ý kiến khác:

1. Cán bộ công nhân viên còn khó khăn vì tiền lương chưa thật sự đáp ứng cho cuộc sống gia đình, rất hoan nghênh công tác hiện tại do lãnh đạo mới chuyển đổi công nghệ số nên cuộc sống có cải thiện, nhưng mặt bằng kinh tế thị trường nên cuộc sống còn khó khăn, Tôi rất hài lòng trong công việc hiện tại.

2. Đề nghị Bộ y tế nâng định mức số nhân viên y tế trực/số giường bệnh.

3. Đề nghị Bộ Y tế xem xét mức phụ cấp ưu đãi nghề theo dự thảo mới

* Biểu đồ điểm hài lòng trung bình của nhân viên y tế theo từng phần



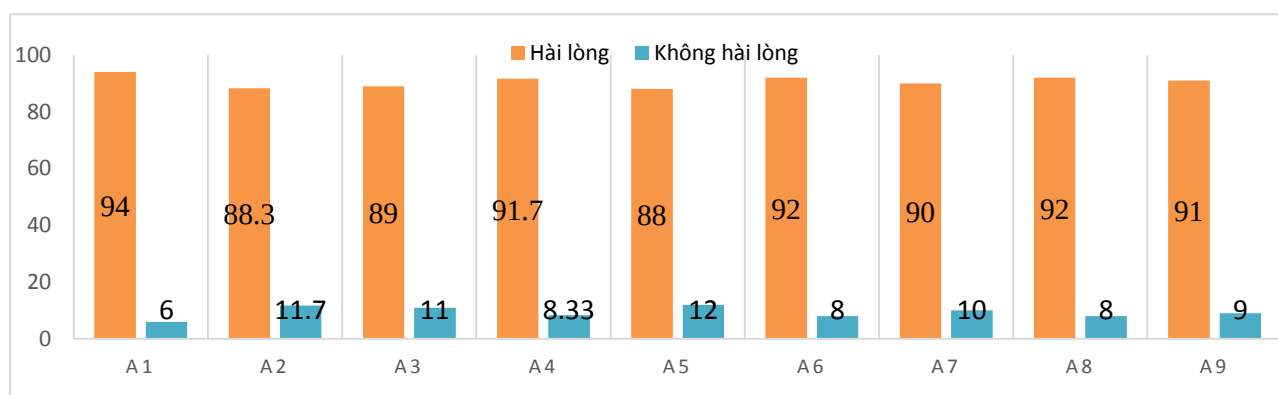
2.2. Kết quả phân tích từng khía cạnh

2.2.1. Môi trường làm việc (A): 4.27

Bảng 2: Mức độ hài lòng và không hài lòng về môi trường làm việc

Nội dung khảo sát	Tỷ lệ hài lòng (%)	Tỷ lệ không hài lòng (%)
A1. Phòng làm việc khang trang, sạch sẽ, thoáng mát	94	6
A2. Trang thiết bị văn phòng, bàn ghế làm việc... đầy đủ, các thiết bị cũ, lạc hậu được thay thế kịp thời	88.3	11.7
A3. Có bố trí phòng trực cho NVYT	89	11
A4. Phân chia thời gian trực và làm việc ngoài giờ hành chính hợp lý	91.7	8.33
A5. Các trang bị bảo hộ cho NVYT (quần áo, khẩu trang, găng tay...) đầy đủ, không bị cũ, nhàu nát, không bị hạn chế sử dụng	88	12
A6. Môi trường học tập tạo điều kiện cho NVYT cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ: thư viện, phòng đọc, tra cứu thông tin, truy cập internet...	92	8
A7. Môi trường làm việc bảo đảm an toàn cho NVYT	90	10
A8. Bệnh viện bảo đảm an ninh, trật tự cho NVYT làm việc	92	8
A9. Người bệnh và người nhà có thái độ tôn trọng, hợp tác với NVYT trong quá trình điều trị.	91	9

* Biểu đồ mức độ hài lòng và không hài lòng về môi trường làm việc



Nhận xét:

- Tỷ lệ hài lòng cao: Tất cả các nội dung đều có tỷ lệ hài lòng trên 88%, trong đó cao nhất là A1 – Phòng làm việc khang trang, sạch sẽ, thoáng mát (94%), cho thấy môi trường làm việc đã được chú trọng cải thiện.

- Tuy nhiên, một số tiêu chí có tỷ lệ không hài lòng đáng kể:

+ A2: Trang thiết bị văn phòng (11.7%)

+ A3: Phòng trực cho nhân viên (11%)

+ A5: Trang bị bảo hộ đầy đủ (12%)

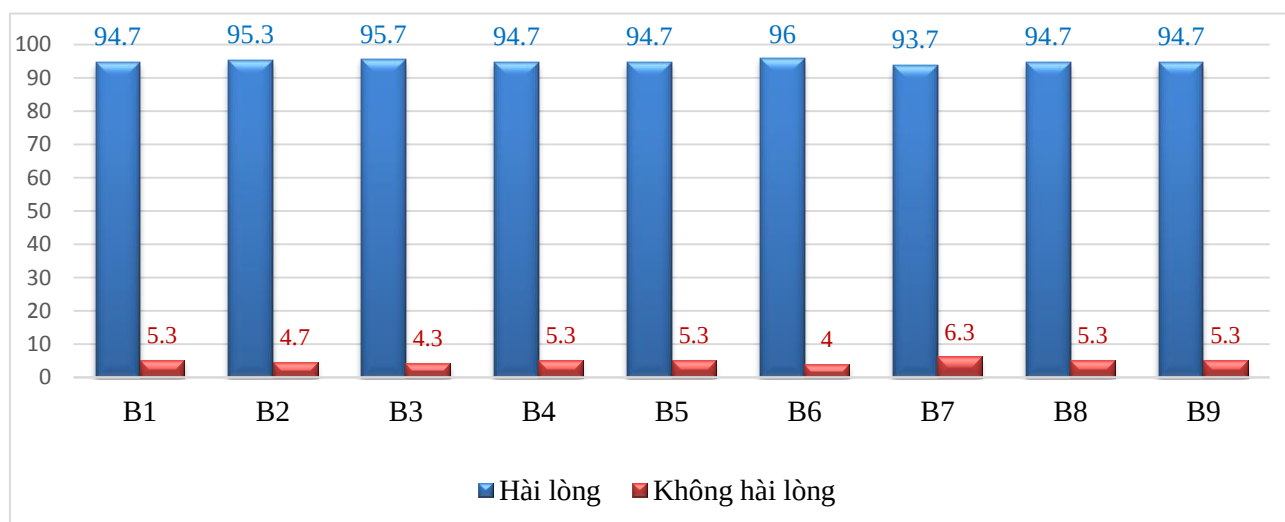
+ A7: An toàn lao động (10%)

2.2.2. Lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp (B): 4,39

Bảng 3: Mức độ hài lòng và không hài lòng về Lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp

Nội dung khảo sát	Tỷ lệ hài lòng (%)	Tỷ lệ không hài lòng (%)
B1. Lãnh đạo có năng lực xử lý, điều hành, giải quyết công việc hiệu quả	94.7	5.3
B2. Lãnh đạo phân công công việc phù hợp với chuyên môn đào tạo của nhân viên	95.3	4.7
B3. Lãnh đạo quan tâm, tôn trọng, đối xử bình đẳng với các NVYT	95.7	4.3
B4. Lãnh đạo lắng nghe và tiếp thu ý kiến đóng góp NVYT	94.7	5.3
B5. Lãnh đạo động viên, khích lệ nhân viên khi hoàn thành tốt nhiệm vụ, có tiến bộ trong công việc	94.7	5.3
B6. Đồng nghiệp có ý thức hợp tác để hoàn thành nhiệm vụ chung	96	4
B7. Môi trường làm việc thân thiện, đoàn kết	93.7	6.3
B8. Đồng nghiệp chia sẻ kinh nghiệm, giúp đỡ nhau trong công việc	94.7	5.3
B9. Đồng nghiệp quan tâm, giúp đỡ nhau trong cuộc sống	94.7	5.3

* Biểu đồ mức độ hài lòng và không hài lòng về Lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp



Nhận xét:

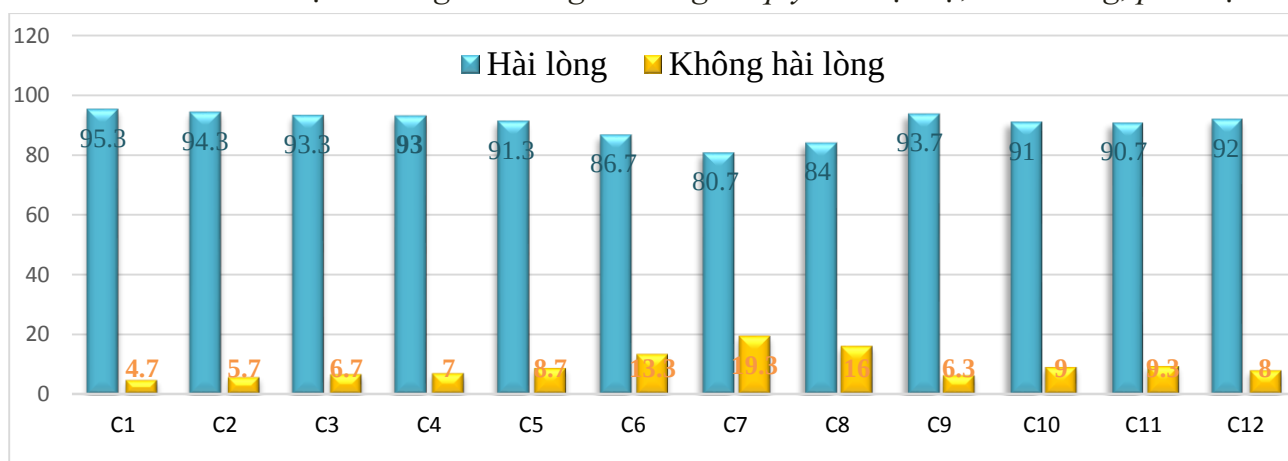
- Tỷ lệ hài lòng rất cao, dao động từ 93.7% đến 96%, phản ánh sự tin tưởng và đánh giá tích cực của nhân viên y tế đối với lãnh đạo và đồng nghiệp.
- Tỷ lệ không hài lòng đều dưới 6.5%, cho thấy hầu hết nhân viên cảm thấy hài lòng với môi trường làm việc, sự lãnh đạo và tinh thần tập thể.

2.2.3. Quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi (C): 4.28

Bảng 4: Mức độ hài lòng và không hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi

Nội dung khảo sát	Tỷ lệ hài lòng (%)	Tỷ lệ không hài lòng (%)
C1. Các quy định, quy chế làm việc nội bộ của bệnh viện rõ ràng, thực tế và công khai	95.3	4.7
C2. Môi trường làm việc tại khoa/phòng và bệnh viện dân chủ	94.3	5.7
C3. Quy chế chi tiêu nội bộ công bằng, hợp lý, công khai	93.3	6.7
C4. Việc phân phối quỹ phúc lợi công bằng, công khai	93	7
C5. Mức lương tương xứng so với năng lực và cống hiến	91.3	8.7
C6. Chế độ phụ cấp nghề và độc hại xứng đáng so với cống hiến	86.7	13.3
C7. Thưởng và thu nhập tăng thêm ABC xứng đáng so với cống hiến	80.7	19.3
C8. Cách phân chia thu nhập tăng thêm công bằng, khuyến khích nhân viên làm việc tích cực.	84	16
C9. Bảo đảm đóng BHXH, BHYT, khám sức khỏe định kỳ và các hình thức hỗ trợ ốm đau, thai sản đầy đủ	93.7	6.3
C10. Tổ chức tham quan, nghỉ dưỡng đầy đủ	91	9
C11. Có phong trào thể thao, văn nghệ tích cực	90.7	9.3
C12. Công đoàn bệnh viện hoạt động tích cực	92	8

* Biểu đồ mức độ hài lòng và không hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi.



Nhận xét

- Một số điểm hài lòng nổi bật: C1-quy chế rõ ràng (95.3%), C9 - BHXH, BHYT đầy đủ (93.7%).

- Tuy nhiên, các tiêu chí liên quan đến thu nhập và phụ cấp lại có mức không hài lòng cao:

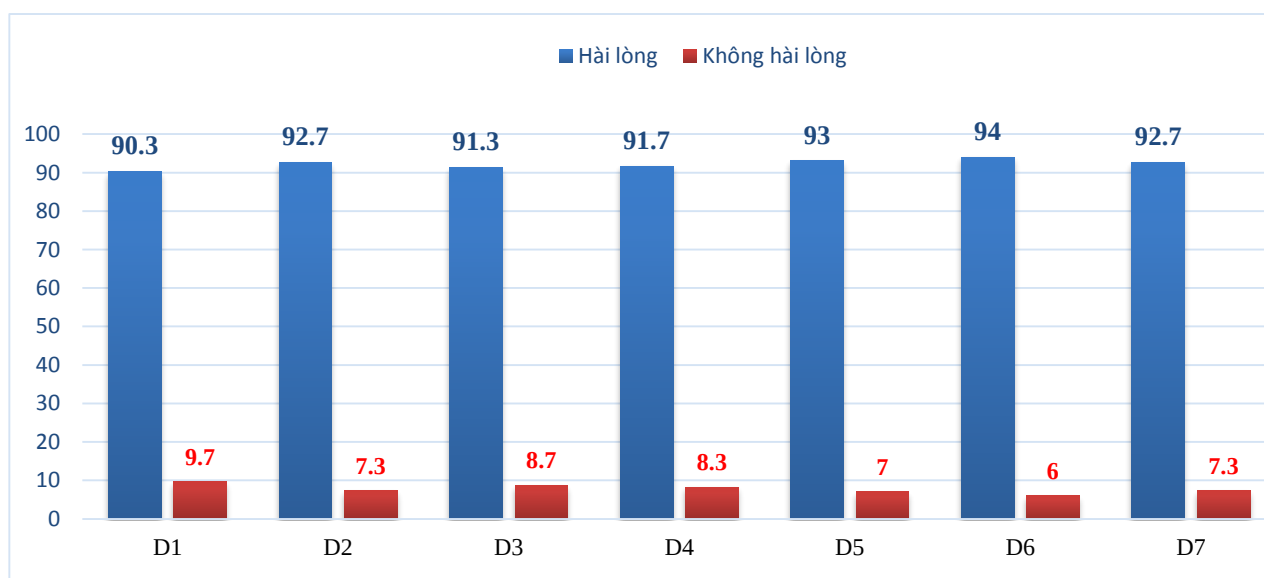
- + C6 – phụ cấp nghề, độc hại (13.3%)
- + C7 – thưởng tăng thêm (19.3%)
- + C8 – phân chia thu nhập tăng thêm (16%).

2.2.4. Công việc, cơ hội học tập và thăng tiến (D): 4.3

Bảng 5: Mức độ hài lòng và không hài lòng về Công việc, cơ hội học tập và thăng tiến

Nội dung khảo sát	Tỷ lệ hài lòng (%)	Tỷ lệ không hài lòng (%)
D1. Khối lượng công việc được giao phù hợp	90.3	9.7
D2. Công việc chuyên môn đáp ứng nguyện vọng bản thân	92.7	7.3
D3. Bệnh viện tạo điều kiện cho NVYT nâng cao trình độ chuyên môn	91.3	8.7
D4. Bệnh viện tạo điều kiện cho NVYT học tiếp các bậc cao hơn	91.7	8.3
D5. Công khai các tiêu chuẩn cho các chức danh lãnh đạo	93	7
D6. Bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo dân chủ, công bằng	94	6
D7. Có cơ hội thăng tiến khi nỗ lực làm việc	92.7	7.3

* Biểu đồ mức độ hài lòng và không hài lòng về Công việc, cơ hội học tập và thăng tiến



Nhận xét:

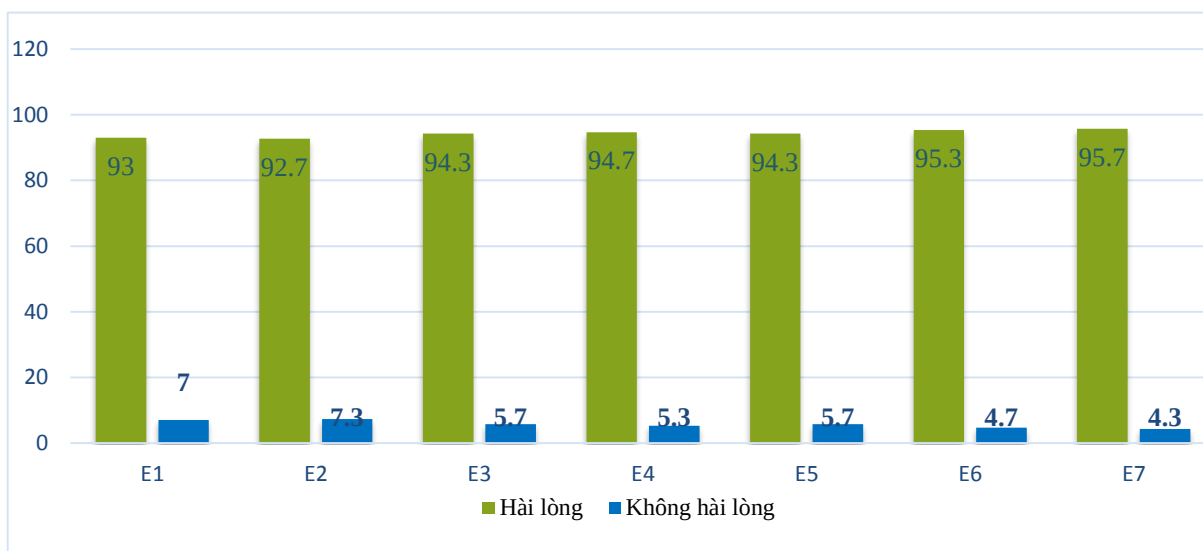
- Các tiêu chí đều có mức hài lòng từ 90–94%, đặc biệt là tiêu chí bổ nhiệm công bằng (94%).
- Tuy nhiên, vẫn có đến 9.7% không hài lòng về khối lượng công việc (D1) và gần 9% về điều kiện nâng cao trình độ (D3).

2.2.5. *Hài lòng chung về bệnh viện (E): 4.4*

Bảng 6: Mức độ Hài lòng chung và không hài lòng về bệnh viện

Nội dung khảo sát	Tỷ lệ hài lòng	Tỷ lệ không hài lòng (%)
E1. Cảm thấy tự hào khi được làm việc tại bệnh viện	93	7
E2. Đạt được những thành công cá nhân khi làm việc tại bệnh viện	92.7	7.3
E3. Tin tưởng vào sự phát triển của bệnh viện. trong tương lai	94.3	5.7
E4. Sẽ gắn bó làm việc tại khoa, phòng hiện tại lâu dài	94.7	5.3
E5. Sẽ gắn bó làm việc tại bệnh viện lâu dài	94.3	5.7
E6. Mức độ hài lòng nói chung về lãnh đạo BV	95.3	4.7
E7. Tự đánh giá về mức độ hoàn thành công việc tại bệnh viện	95.7	4.3

* Biểu đồ mức độ Hài lòng chung và không hài lòng về bệnh viện



Nhận xét:

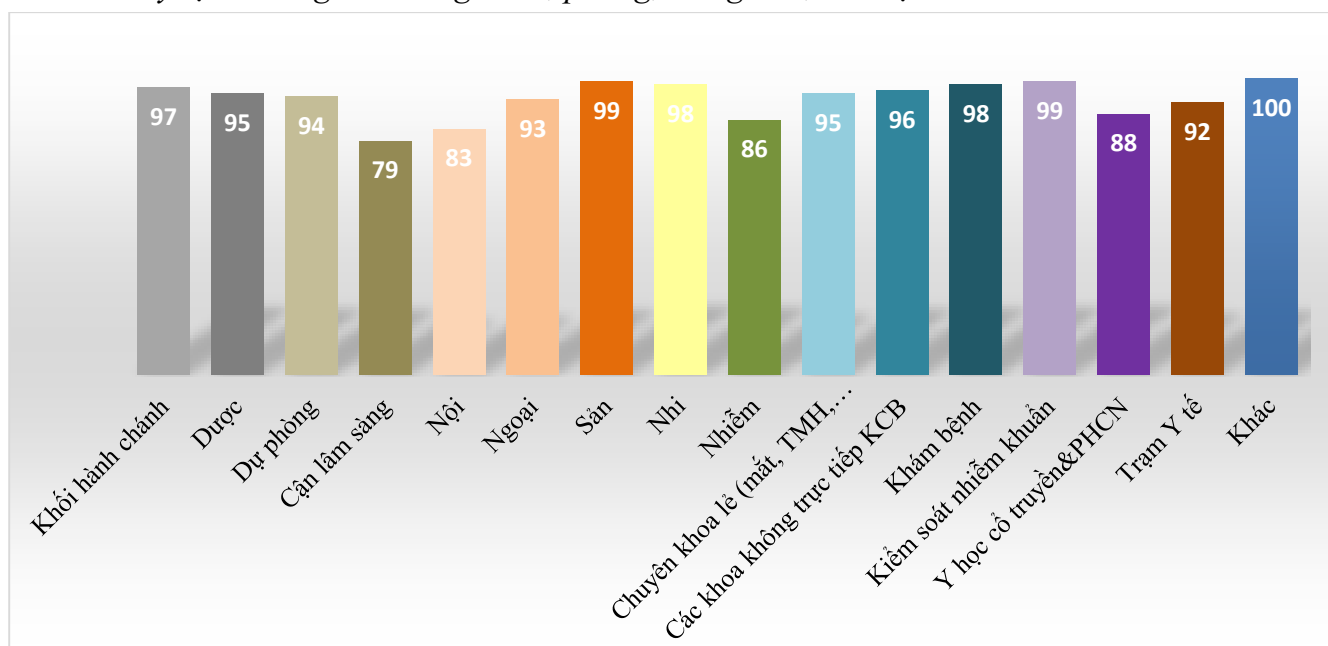
- Mức điểm trung bình cao (4.39), các tiêu chí có hài lòng từ 92–95.7%.
- Nhân viên thể hiện niềm tin vào tương lai của đơn vị và cam kết gắn bó lâu dài.
- E7- Tự đánh giá hoàn thành công việc (95.7%) là chỉ số tích cực, thể hiện tinh thần trách nhiệm cao.

3. Kết quả hài lòng theo từng khoa, phòng, trung tâm, đơn vị

Bảng 7: Tổng hợp tỷ lệ hài lòng theo từng khoa, phòng, trung tâm, đơn vị

STT	Khoa, phòng, TYT	Tỷ lệ hài lòng chung	Tỷ lệ hài lòng				
			Mức 5	Mức 4	Mức 3	Mức 2	Mức 1
1.	Khối hành chính	97	50	47	2.9	0.4	0
2.	Dược	95	44	51	5.3	0.1	0
3.	Dự phòng	94	32	62	5.1	0.4	0
4.	Cận lâm sàng	79	39	40	20	0.3	0.3
5.	Nội	83	38	45	20	0.3	0.2
6.	Ngoại	93	60	33	6.4	0.4	0
7.	Sản	99	52	47	1	0	0
8.	Nhi	98	30	68	2	0	0
9.	Nhiễm	86	50	36	13	0.3	0
10.	Chuyên khoa lẻ (mắt, TMH, RHM...)	95	57	38	5.1	0	0
11.	Các khoa không trực tiếp KCB	96	72	24	3.6	0	0
12.	Khám bệnh	98	39	59	2.3	0	0
13.	Kiểm soát nhiễm khuẩn	99	50	49	0.9	0	0
14.	Y học cổ truyền & PHCN	88	24	64	12	0	0
15.	Trạm Y tế	92	33	59	6.5	0	1.6
16.	Khác	100	25	75	0	0	0

* Biểu đồ tỷ lệ hài lòng theo từng khoa, phòng, trung tâm, đơn vị



Nhận xét:

- Đa số đơn vị có tỷ lệ hài lòng từ 92% trở lên.
- Một số khoa có tỷ lệ tương đối thấp như Cận lâm sàng (79%), Nội (83%), Nhiễm (86%), YHCT & PHCN (88%).
- Các đơn vị như Sản, Nhi, Kiểm soát nhiễm khuẩn, Khác đạt gần hoặc trên 98–100%.

III. NHẬN XÉT, SO SÁNH

1. Các tiêu chí có tỷ lệ không hài lòng cao

Bảng 8: Các tiêu chí có tỷ lệ không hài lòng cao

Stt	Tiêu chí	Tỷ lệ không hài lòng (%)
A. Môi trường làm việc		9.3
1	A2. Trang thiết bị văn phòng, bàn ghế làm việc... đầy đủ, các thiết bị cũ, lạc hậu được thay thế kịp thời	11.7
2	A3. Có bố trí phòng trực cho NVYT	11
3	A5. Các trang bị bảo hộ cho NVYT (quần áo, khẩu trang, găng tay...) đầy đủ, không bị cũ, nhàu nát, không bị hạn chế sử dụng	12
4	A7. Môi trường làm việc bảo đảm an toàn cho NVYT	10
B. Lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp		5.1
1	B5. Lãnh đạo động viên, khích lệ nhân viên khi hoàn thành tốt nhiệm vụ, có tiến bộ trong công việc	5.3
2	B7. Môi trường làm việc thân thiện, đoàn kết	6.3
C. Quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi		9.5
1	C6. Chế độ phụ cấp nghề và độc hại xứng đáng so với cống hiến	13.3
2	C7. Thưởng và thu nhập tăng thêm ABC xứng đáng so với cống hiến	19.3
3	C8. Cách phân chia thu nhập tăng thêm công bằng, khuyến khích nhân viên làm việc tích cực.	16
D. Công việc, cơ hội học tập và thăng tiến		7.8
1	D1. Khối lượng công việc được giao phù hợp	9.7
2	D3. Bệnh viện tạo điều kiện cho NVYT nâng cao trình độ chuyên môn	8.7
E. Hài lòng chung về bệnh viện		5.7
1	E1. Cảm thấy tự hào khi được làm việc tại bệnh viện	7
2	E2. Đạt được những thành công cá nhân khi làm việc tại bệnh viện	7.3

Nhận xét:

Các tiêu chí có tỷ lệ không hài lòng cao tập trung ở ba nhóm chính: môi trường làm việc, chế độ phúc lợi, thu nhập, và khối lượng công việc, cơ hội phát triển. Trong đó, các vấn đề nổi bật gồm: Trang bị bảo hộ chưa đầy đủ, cơ sở vật chất lạc hậu, thu nhập và thưởng không tương xứng, cùng với áp lực công việc cao và thiếu điều kiện học tập nâng cao chuyên môn. Ngoài ra, một số nhân viên còn chưa cảm thấy tự hào hoặc đạt được thành công cá nhân khi làm việc tại Trung tâm. Các nội dung này cần được ưu tiên cải thiện để nâng cao sự hài lòng và gắn bó của nhân viên y tế.

2. Các tiêu chí có tỷ lệ hài lòng cao

Bảng 9: Các tiêu chí có tỷ lệ hài lòng cao

Stt	Tiêu chí	Tỷ lệ không hài lòng (%)
A. Môi trường làm việc		90.7
1	A1. Phòng làm việc khang trang, sạch sẽ, thoáng mát	94
2	A4. Phân chia thời gian trực và làm việc ngoài giờ hành chính hợp lý	91.7
3	A6. Môi trường học tập tạo điều kiện cho NVYT cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ: thư viện, phòng đọc, tra cứu thông tin, truy cập internet...	92
4	A9. Người bệnh và người nhà có thái độ tôn trọng, hợp tác với NVYT trong quá trình điều trị	92
B. Lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp		94.9
1	B2. Lãnh đạo phân công công việc phù hợp với chuyên môn đào tạo của nhân viên	95.3
2	B3. Lãnh đạo quan tâm, tôn trọng, đối xử bình đẳng với các NVYT	95.7
3	B6. Đồng nghiệp có ý thức hợp tác để hoàn thành nhiệm vụ chung	96
C. Quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi		90.5
1	C1. Các quy định, quy chế làm việc nội bộ của bệnh viện rõ ràng, thực tế và công khai	95.3
2	C2. Môi trường làm việc tại khoa/phòng và bệnh viện dân chủ	94.3
3	C3. Quy chế chi tiêu nội bộ công bằng, hợp lý, công khai	93.3
4	C9. Bảo đảm đóng BHXH, BHYT, khám sức khỏe định kỳ và các hình thức hỗ trợ ốm đau, thai sản đầy đủ	93.7
D. Công việc, cơ hội học tập và thăng tiến		92.8
1	D2. Công việc chuyên môn đáp ứng nguyện vọng bản thân	92.3
2	D5. Công khai các tiêu chuẩn cho các chức danh lãnh đạo	93
3	D6. Bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo dân chủ, công bằng	94
E. Hài lòng chung về bệnh viện		94.3
1	E4. Sẵn sàng gắn bó làm việc tại khoa, phòng hiện tại lâu dài	94.5
2	E6. Mức độ hài lòng nói chung về lãnh đạo bệnh viện	95.3
3	E7. Tự đánh giá về mức độ hoàn thành công việc tại bệnh viện	95.7

Nhận xét:

Tỷ lệ hài lòng cao tập trung ở tất cả các nhóm tiêu chí, nổi bật là nhóm lãnh đạo, đồng nghiệp và hài lòng chung về bệnh viện với tỷ lệ hài lòng từ 94% trở lên. Các tiêu chí được đánh giá cao gồm: sự hợp tác trong công việc, lãnh đạo công bằng, tôn trọng, môi trường làm việc sạch sẽ, dân chủ, cùng với quy chế rõ ràng, minh bạch và bảo đảm quyền lợi về BHXH, BHYT. Ngoài ra, nhiều nhân viên thể hiện mong muốn gắn bó lâu dài với đơn vị, cho thấy sự tin tưởng và hài lòng chung cao đối với môi trường làm việc tại bệnh viện. Đây là những điểm mạnh cần tiếp tục duy trì và phát huy.

3. So sánh tỷ lệ hài lòng chung năm 2024 và 2025

* Biểu đồ Tỷ lệ hài lòng chung năm 2024 và 2025



Nhận xét

- Tỷ lệ hài lòng chung năm 2025 đạt 92,31%, tăng rõ rệt so với năm 2024 là 82,22%.
- Mức tăng là 10,09 %, cho thấy sự cải thiện đáng kể trong chất lượng dịch vụ, chăm sóc, hoặc quy trình phục vụ người bệnh và người nhà.
- Kết quả này cho thấy các giải pháp can thiệp, cải tiến trong năm 2024 đã mang lại hiệu quả tích cực trong việc nâng cao sự hài lòng của người bệnh/khách hàng.
- Đây là tín hiệu tốt, chứng tỏ sự nỗ lực của đơn vị trong việc lắng nghe phản hồi và cải thiện chất lượng phục vụ.

IV. KẾT LUẬN

Qua kết quả khảo sát sự hài lòng của nhân viên y tế năm 2025, có thể rút ra một số kết luận chính như sau:

- Tỷ lệ hài lòng chung của nhân viên y tế đạt 92,31%, tăng 10,09 % so với năm 2024, thể hiện sự cải thiện rõ rệt về môi trường làm việc, quản lý điều hành và chính sách nội bộ. Đây là tín hiệu tích cực phản ánh sự nỗ lực của Ban Giám đốc và toàn thể đơn vị trong việc nâng cao chất lượng và chăm lo đời sống viên chức.
- Các nhóm nội dung được đánh giá hài lòng cao gồm:
 - + Lãnh đạo trực tiếp và đồng nghiệp (4.40 điểm),
 - + Công việc và cơ hội thăng tiến (4.33 điểm),
 - + Hài lòng chung về bệnh viện (4.39 điểm).
 - + Nhân viên y tế đánh giá cao năng lực lãnh đạo, tinh thần đoàn kết nội bộ và tin tưởng vào sự phát triển của bệnh viện trong tương lai.

4.1 Một số nội dung có tỷ lệ không hài lòng đáng lưu ý

- Trang thiết bị văn phòng, điều kiện phòng trực và bảo hộ lao động (tỷ lệ không hài lòng 11–12%).
- Chế độ phụ cấp nghề, thu nhập tăng thêm, và cách phân chia (tỷ lệ không hài lòng từ 13% đến 19.3%).
- Khối lượng công việc và điều kiện nâng cao trình độ chuyên môn.

4.2 Một số khoa/phòng có tỷ lệ hài lòng dưới mức trung bình

Cận lâm sàng (79%), Nội (83%), Nhiễm (86%), Y học cổ truyền và Phục hồi chức năng (88%).

V. KIẾN NGHỊ

- Tiếp tục duy trì và phát huy những nội dung có tỷ lệ hài lòng cao, nhất là về môi trường dân chủ, lãnh đạo công bằng, và tinh thần đoàn kết giữa đồng nghiệp.
- Rà soát và cải thiện các vấn đề liên quan đến thu nhập, phụ cấp và chế độ đãi ngộ, cụ thể:
 - Xem xét điều chỉnh chính sách phân chia thu nhập tăng thêm theo hướng minh bạch, công bằng và có tính khuyến khích.
 - Đề xuất cấp có thẩm quyền điều chỉnh phụ cấp nghề và độc hại phù hợp với đặc thù công việc của nhân viên y tế.
 - Đầu tư nâng cấp trang thiết bị, phòng trực và bảo hộ lao động để đảm bảo an toàn, tiện nghi, đáp ứng điều kiện làm việc cơ bản cho nhân viên.
 - Phân bổ khối lượng công việc hợp lý, phù hợp với năng lực và vị trí công tác, tránh gây áp lực quá tải kéo dài.
 - Tạo điều kiện thiết thực hơn cho việc đào tạo và phát triển chuyên môn, như hỗ trợ thời gian, học phí, liên kết các chương trình đào tạo nâng cao trình độ.
 - Tăng cường hoạt động lắng nghe nội bộ, thông qua đối thoại định kỳ, khảo sát thường xuyên và phản hồi kịp thời từ phía lãnh đạo.
 - Tổ chức các phong trào văn hóa – thể thao – nghỉ dưỡng thường niên, tạo sân chơi lành mạnh, gắn kết tập thể, nâng cao đời sống tinh thần của nhân viên.

Trên đây là báo cáo tổng hợp kết quả khảo sát hài lòng nhân viên y tế trong Trung tâm Y tế Tịnh Biên năm 2025. Giám đốc trung tâm yêu cầu Trưởng các Khoa, Phòng, Trạm Y tế, Đơn vị phổ biến đến toàn thể các nhân viên và nghiêm túc thực hiện các yêu cầu./.

Nơi nhận :

- Ban giám đốc ;
- Các khoa, phòng;
- Lưu VT, QLCL&CNTT.

GIÁM ĐỐC

Nguyễn Tấn Huy

