

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NĂNG LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA GIẢNG VIÊN TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở LÀO

Kotlachit Mangnomek¹

Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận: 07/09/2023; **Ngày hoàn thành biên tập:** 22/10/2023; **Ngày duyệt đăng:** 30/10/2023

DOI: <https://doi.org/10.38203/jiem.vi.092023.1084>

Tóm tắt: Nghiên cứu phân tích và đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tại các trường đại học ở Lào. Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng, với dữ liệu sơ cấp được thu thập bằng phương pháp thuận tiện từ 150 giảng viên công tác tại các trường đại học ở Lào. Dữ liệu sau khi thu thập sẽ được phân tích thang đo, nhân tố khám phá và hồi quy. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng các yếu tố động lực nghiên cứu, mục tiêu nghiên cứu của trường đại học, trình độ chuyên môn và năng lực, khả năng lãnh đạo, hỗ trợ nghiên cứu và cơ chế chính sách khuyến khích hoạt động nghiên cứu có tác động đến năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tại các trường đại học ở Lào. Kết quả nghiên cứu là bằng chứng quan trọng giúp lãnh đạo các trường có căn cứ khoa học để thực hiện các biện pháp nâng cao năng lực nghiên cứu của giảng viên tại các trường đại học ở Lào.

Từ khóa: Năng lực nghiên cứu khoa học, Giảng viên, Trường đại học, Lào

FACTORS AFFECTING THE FACULTY RESEARCH ABILITIES OF LAOS UNIVERSITIES

Abstract: This study analyzes and evaluates factors influencing the scientific research capacity at universities in Laos. The article uses quantitative research methods, with primary data collected through convenient sampling methods from 150 lecturers working at universities in Laos. The collected data underwent analysis for scales, exploratory factors, and regression. Research results show that factors such as research motivation, university research goals, professional qualifications and capabilities, leadership, research support, and policy mechanisms encouraging research activities have an impact on the scientific research capacity of lecturers at universities in Laos. The research results provide important evidence to help educational leaders to establish a scientific basis for implementing measures to improve the research capacity of lecturers at universities in Laos.

Keywords: Scientific Research Capacity, Lecturers, Universities, Laos

¹ Tác giả liên hệ, Email: k.mangnomek@gmail.com

1. Giới thiệu

Sự căng thẳng đối với các cơ sở giáo dục đại học của Lào trong việc điều chỉnh trước những thách thức tài chính và cạnh tranh ngày càng tăng, các hoạt động giảng dạy và đào tạo cũng như việc thực hiện các dự án nghiên cứu đang gia tăng. Ví dụ, do các vấn đề liên quan đến hoạt động vay mượn của chính phủ, một số tổ chức công ở Lào đã bị sụt giảm lớn trong phân bổ ngân sách Nhà nước cho các hoạt động nghiên cứu và giáo dục cấp quốc gia trong những thập kỷ gần đây. Nhiều trường đại học đang xem xét những nỗ lực nghiên cứu hiệu quả hơn và các mối quan hệ đối tác hoặc cộng tác mới vì những thay đổi trong nguồn tài trợ của trường có thể ảnh hưởng đến các mục tiêu của trường. Tăng thu nhập liên quan đến nghiên cứu, đặc biệt là hỗ trợ của Chính phủ và thu hồi các chi phí gián tiếp liên quan là hai mục tiêu mà nhiều trường đại học theo đuổi. Nhiều giảng viên đại học tham gia vào nhiều nghiên cứu hơn do hoạt động nghiên cứu ngày càng tăng vì nó làm tăng thu nhập và xếp hạng (Baldwin & cộng sự, 2005). Do đó, nhiều trường đại học nỗ lực cải thiện vị trí trong bảng xếp hạng nghiên cứu quốc gia và các tổ chức trước đây ưu tiên giảng dạy cũng đang làm điều tương tự để tăng nguồn tài trợ cho nghiên cứu của họ. Các trường đại học sử dụng các chiến thuật độc đáo để nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học (Iwu-James, 2011). Tuy nhiên, sự phát triển của nghiên cứu có thể xung đột với những mong muốn của xã hội về tiếp cận, phục vụ và giáo dục. Các tổ chức gặp khó khăn trong việc quản lý rủi ro và tuân thủ pháp luật do tập trung nghiên cứu ngày càng tăng (Delamont, 2011).

Các chương trình phát triển năng lực nghiên cứu ở các loại cơ sở giáo dục và đào tạo đặc biệt, trong đó có các cơ sở giáo dục đại học ở quốc gia này, đang được triển khai, điều này đang gây khó khăn cho các trường đại học ở Lào trong việc huy động kinh phí nghiên cứu. Tuy nhiên, năng lực nghiên cứu và các kế hoạch cụ thể nhằm thúc đẩy hoạt động nghiên cứu của giảng viên đại học bị ảnh hưởng bởi các cuộc tranh luận về vai trò của giáo sư và các lĩnh vực hoạt động khác của trường đại học. Một sáng kiến do liên bang tài trợ nhằm nâng cao năng lực nghiên cứu liên quan tại một số trường đại học công lập được sử dụng làm ví dụ trong nghiên cứu này nhằm khám phá tác động của các chiến lược khác nhau đối với kết quả nghiên cứu. Nó cũng đánh giá các kỹ thuật phổ biến, bao gồm các phương pháp định lượng để tăng cường nghiên cứu và tập trung vào năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học. Nghiên cứu này được thực hiện để đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng nghiên cứu khoa học tại các trường đại học ở Lào, bao gồm một số trường hàng đầu. Nghiên cứu này cung cấp cái nhìn tổng quan các nghiên cứu về vai trò của các trường đại học trong nghiên cứu, bao gồm năng lực nghiên cứu, tầm nhìn nghiên cứu cũng như vai trò và động lực của nhân viên và giảng viên trong vấn đề đó. Ngoài ra, các lý thuyết về động lực cũng được trình bày trong chủ đề nghiên cứu. Hiện nay, ở Lào chưa có nhiều công trình nghiên cứu về chủ đề năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên các trường đại học. Trong khi đó, vấn đề này có ý nghĩa quan trọng trong việc thúc đẩy cơ sở ứng dụng khoa học vào thực tiễn. Vì vậy, nghiên cứu này được xây dựng với mục tiêu phân tích, đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực nghiên cứu năng

lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tại các trường đại học ở Lào. Bố cục bài viết gồm 5 phần: phần 1 giới thiệu; phần 2 tổng quan nghiên cứu; phần 3 phương pháp nghiên cứu; phần 4 kết quả và thảo luận; và phần 5 kết luận và hàm ý chính sách.

2. Tổng quan nghiên cứu

2.1 Khái niệm và phương pháp đo lường

Năng lực nghiên cứu là khả năng xác định vấn đề, thiết lập mục tiêu và ưu tiên, thực hiện nghiên cứu khoa học đáng tin cậy, thành lập các tổ chức lâu dài và tìm ra câu trả lời cho các vấn đề nghiên cứu quan trọng. Khái niệm này tính đến năng lực nghiên cứu của cá nhân, nhóm nghiên cứu, tổ chức và quốc gia. Để nghiên cứu hiệu quả, chuyên nghiệp và bền vững, cá nhân, tổ chức và xã hội phải xây dựng năng lực nghiên cứu của cá nhân và tập thể. Quy trình này phải tập trung vào năng lực nghiên cứu của trường đại học cũng như các mục tiêu phát triển quốc gia. Các sáng kiến được tài trợ cuối cùng sẽ phù hợp với các thông số của chiến lược và chiến thuật khu vực. Cần đảm bảo mức độ sở hữu cao của địa phương trong giai đoạn lập kế hoạch và thực hiện, lý tưởng nhất là bằng cách kết hợp cả các chủ thể trong và ngoài Nhà nước. Tăng cường khả năng của địa phương để thực hiện các chương trình phát triển và củng cố cá nhân. Phương pháp thực hiện nghiên cứu và khả năng nghiên cứu nêu bật tầm quan trọng của cấu trúc của nó.

Năng lực giải quyết vấn đề bằng cách sử dụng các phương pháp lập kế hoạch, thu thập và phân tích dữ liệu khoa học bằng các công cụ phân tích thống kê hoặc định tính thích hợp được gọi là năng lực nghiên cứu. Vì đây là năng lực cần phải được rèn luyện thường xuyên nên khả năng nghiên cứu của giảng viên có thể được phát triển theo thời gian (Manongsong & cộng sự, 2018). Thông qua việc tham gia tích cực vào một loạt các hoạt động xây dựng năng lực nghiên cứu như tham dự các hội thảo nghiên cứu và viết bài, điều này có thể được củng cố hơn nữa. Các giáo sư tại các trường đại học đang mong muốn nâng cao khả năng liên quan đến nghiên cứu của họ. Với suy nghĩ trên, các nhà nghiên cứu đã đưa ra quyết định xác định liệu các giảng viên của tổ chức này có khả năng lựa chọn các sáng kiến thích hợp để thực hiện hay không (Lertputtarak, 2008).

2.2 Các nghiên cứu trước đây

Mục đích chính của các trường đại học là tạo ra thông tin mới và lưu giữ nó cho các thế hệ tương lai. Nghiên cứu được hoàn thành đúng thời hạn, có thiết kế nghiên cứu nghiêm ngặt, nhìn chung hợp pháp trong và ngoài nước, dựa vào các nguồn thông tin đáng tin cậy và sử dụng các phương pháp phân tích có thể chấp nhận được, có ý nghĩa thực tiễn và thống kê được coi là có chất lượng cao. Sheikh & Tariq (2011) tập trung vào các yếu tố trực tiếp hoặc gián tiếp hạ thấp tiêu chuẩn nghiên cứu giáo dục, để kiểm tra xem sinh viên nghiên cứu nghĩ như thế nào về các thành phần trực tiếp, chẳng hạn như giáo sư, khóa học nghiên cứu, môi trường và nhà quản lý. Kết luận chính là tài liệu giảng dạy và khóa học không làm hài lòng học sinh. Mặc dù cơ sở vật chất đầy đủ nhưng hệ thống giám sát thiếu hiệu quả.

Nghiêm & cộng sự (2021) tiến hành phân tích các khía cạnh khác nhau của hoạt động nhằm mục đích nghiên cứu, chẳng hạn như các quy định hỗ trợ, nguồn lực cho nghiên cứu khoa học và hỗ trợ của trường đại học cho người học trong việc tạo ra bốn khả năng CDIO (Nhận thức - Thiết kế - Triển khai - Vận hành). Các nhà nghiên cứu tiến hành xác định xem các yếu tố nói trên ảnh hưởng như thế nào đến sự phát triển năng lực của sinh viên trong phương pháp đào tạo CDIO. Những phát hiện này chứng minh rằng sự hỗ trợ của trường đại học cho bốn giai đoạn CDIO và các vấn đề chính sách, theo thứ tự đó, là nhóm các yếu tố có ảnh hưởng lớn đến việc sinh viên cải thiện năng lực của mình tốt như thế nào. Năng lực của sinh viên thường được đánh giá ở mức cao và có sự khác biệt giữa các trường. Đặc biệt, khả năng nảy sinh ý tưởng và sáng tạo nhận được xếp hạng cao nhất, trong khi khả năng thử nghiệm và sử dụng sản phẩm trong môi trường thực tế nhận được xếp hạng thấp nhất.

2.3 Đề xuất mô hình nghiên cứu

Yếu tố nghiên cứu phụ thuộc: Năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tại các trường đại học ở Lào.

Yếu tố nghiên cứu độc lập bao gồm 7 biến: Động lực nghiên cứu; Mục tiêu nghiên cứu của trường đại học; Trình độ chuyên môn và năng lực; Khả năng lãnh đạo; Hỗ trợ nghiên cứu; Cơ chế chính sách khuyến khích hoạt động nghiên cứu của giảng viên và Nguồn tài chính.

Giả thuyết nghiên cứu được đề xuất như sau:

H1: Có mối quan hệ cùng chiều giữa năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tại các trường đại học ở Lào và động lực nghiên cứu.

H2: Có mối quan hệ tích cực giữa năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tại các trường đại học ở Lào và mục tiêu nghiên cứu của trường đại học.

H3: Có mối quan hệ cùng chiều giữa năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tại các trường đại học ở Lào với trình độ, năng lực chuyên môn.

H4: Có mối quan hệ cùng chiều giữa năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tại các trường đại học ở Lào và khả năng lãnh đạo.

H5: Có mối quan hệ cùng chiều giữa năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tại các trường đại học ở Lào và hỗ trợ nghiên cứu.

H6: Có mối quan hệ tích cực giữa năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tại các trường đại học ở Lào và cơ chế chính sách khuyến khích hoạt động nghiên cứu của giảng viên.

H7: Có mối quan hệ cùng chiều giữa năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tại các trường đại học ở Lào và nguồn tài chính.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng, cụ thể đối tượng nghiên cứu của bài viết này là năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tại các trường đại học ở Lào. Đối tượng khảo sát nhằm thu thập thông tin và đo lường năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tại các trường đại học ở Lào là các giảng viên đang công tác tại các trường đại học ở Lào. Phạm vi nghiên cứu còn hạn chế ở các trường đại học ở Lào. Thời gian thu thập khảo sát từ tháng 8 đến tháng 10 năm 2022.

Nghiên cứu xây dựng bảng hỏi khảo sát các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tại các trường đại học ở Lào. Tổng cộng thu thập 150 mẫu khảo sát từ các giảng viên đang công tác tại các trường đại học ở Lào. Dữ liệu được thu thập dùng để phân tích và đánh giá kết quả của mô hình nghiên cứu. Hiệu quả của mô hình nghiên cứu sau đó đã được kiểm tra. Bài viết này xem xét tác động các biến số đến khả năng nghiên cứu của giảng viên tại các trường đại học ở Lào bằng cách sử dụng các bài kiểm tra mô hình kinh tế lượng.

Các phương pháp phân tích được thực hiện bao gồm: kiểm tra thang đo thông qua hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá, phân tích hồi quy. Các phân tích này được thực hiện với sự trợ giúp của phần mềm thống kê SPSS.

4. Kết quả và thảo luận nghiên cứu

4.1 Kiểm định Cronbach's Alpha

Kết quả kiểm tra thang đo được thể hiện trong Bảng 1.

Bảng 1. Kiểm định Cronbach's Alpha

	Hệ số Cronbach's Alpha	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến
SC	0,93				
SC1		6,95	2,923	0,833	0,91
SC2		6,86	2,873	0,834	0,91
SC3		6,99	2,772	0,889	0,865
RM	0,785				
RM1		7,23	2,378	0,638	0,695
RM2		7,48	2,171	0,705	0,616
RM3		7,51	3,285	0,57	0,779
UG	0,29				
UG1		7,01	3,054	0,173	0,189
UG2		6,96	3,126	0,11	0,323
UG3		7,07	2,834	0,202	0,122

Bảng 1. Kiểm định Cronbach's Alpha (tiếp theo)

	Hệ số Cronbach's Alpha	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến
PC	0,792				
PC1		6,87	2,935	0,607	0,747
PC2		6,8	2,846	0,704	0,644
PC3		6,95	2,99	0,595	0,759
L	0,798				
L1		6,96	2,857	0,6	0,773
L2		6,94	2,996	0,62	0,748
L3		7,09	2,791	0,712	0,651
RS	0,065				
RS1		6,99	3,322	-0,067	0,291
RS2		6,87	2,412	0,132	-0,258a
RS3		6,83	2,959	0,044	0,014
PM	0,699				
PM1		7,15	1,903	0,487	0,648
PM2		7,31	1,999	0,526	0,593
PM3		7,09	2,053	0,536	0,583
FR	0,742				
FR1		7,11	2,002	0,624	0,587
FR2		7,01	2,45	0,506	0,724
FR3		7,14	2,188	0,576	0,646

Nguồn: Tính toán của tác giả

Bảng 1 cho thấy giá trị cronbach's alpha lớn hơn 0,3 và giá trị Cronbach's Alpha lớn hơn giá trị Cronbach's Alpha nếu biến bị xóa. Tuy nhiên, có hai biến có giá trị Cronbach's Alpha nhỏ hơn 0,3: “Mục tiêu nghiên cứu của trường đại học” và “Hỗ trợ nghiên cứu”. Như vậy, hai biến này bị loại khỏi mô hình nghiên cứu. Kết quả kiểm tra Cronbach's Alpha sau khi loại hai biến quan sát này là phù hợp.

4.2 Phân tích nhân tố khám phá

Kết quả phân tích nhân tố khám phá được thể hiện trong Bảng 2.

Bảng 2. Kiểm định KMO và Bartlett

Hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)		0,782
Kiểm định Bartlett	Giá trị Chi bình phương	822,742
	Bậc tự do	0,105
	Sig. (giá trị p-value)	0,000

Nguồn: Tính toán của tác giả

Mô hình có độ phù hợp cao với dữ liệu mẫu thể hiện bằng hệ số KMO là 0,782 và lớn hơn 0,6 là cao, chứng tỏ mô hình này có ý nghĩa thực tiễn, có thể áp dụng kết quả phân tích này vào thực tế. Kiểm định độ cầu của Barlett (SigF), dùng để kiểm tra mối tương quan giữa các biến quan sát, đạt 0,000, là cực kỳ thấp so với mức ý nghĩa 5%.

Bảng 3. Tổng phương sai trích

Nhân tố	Giá trị Eigenvalues			Chỉ số sau khi trích		
	Tổng	Phương sai trích (%)	Tích lũy phương sai trích (%)	Tổng	Phương sai trích (%)	Tích lũy phương sai trích (%)
1	4,791	31,943	31,943	4,791	31,943	31,943
2	1,736	11,572	43,515	1,736	11,572	43,515
3	1,542	10,277	53,792	1,542	10,277	53,792
4	1,404	9,363	63,155	1,404	9,363	63,155
5	1,098	7,318	70,473	1,098	7,318	70,473
6	0,719	4,796	75,269			
7	0,587	3,911	79,180			
8	0,569	3,794	82,974			
9	0,531	3,539	86,513			
10	0,425	2,834	89,347			
11	0,389	2,591	91.939			
12	0,371	2,472	94,410			
13	0,326	2,173	96,583			
14	0,303	2,023	98,606			
15	0,209	1,394	100,000			

Nguồn: Tính toán của tác giả

Khi tổng phương sai thu được từ mô hình lớn hơn yêu cầu (50%), như trường hợp Giá trị riêng lớn hơn 1, mô hình được phê duyệt. Các biến được trích xuất chiếm 70,473% trong số các biến quan sát.

Bảng 4. Ma trận xoay

	Nhân tố				
	1	2	3	4	5
L2	0,865				
L3	0,792				
L1	0,691				
RM1		0,846			
RM2		0,833			
RM3		0,686			

Bảng 4. Ma trận xoay (tiếp theo)

	Nhân tố				
	1	2	3	4	5
PC2			0,854		
PC1			0,830		
PC3			0,767		
FR1				0,811	
FR3				0,800	
FR2				0,697	
PM3					0,774
PM2					0,755
PM1					0,658

Nguồn: Tính toán của tác giả

Bảng 4 cho thấy các biến độc lập được chia thành 5 nhóm bao gồm: Động lực nghiên cứu, Trình độ và năng lực chuyên môn, Lãnh đạo, Cơ chế chính sách khuyến khích hoạt động nghiên cứu của gia sư, Nguồn tài chính.

4.3 Tương quan Pearson

Bảng 5. Tương quan Pearson

		SC	RM	PC	L	PM	FR
SC	Tương quan Pearson	1	0,571**	0,425**	0,586**	0,571**	0,520**
	Giá trị sig. (kiểm định 2 phía)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N (Cỡ mẫu)	150	150	150	150	150	150
RM	Tương quan Pearson	0,571**	1	0,288**	0,386**	0,350**	0,289**
	Giá trị sig. (kiểm định 2 phía)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N (Cỡ mẫu)	150	150	150	150	150	150
PC	Tương quan Pearson	0,425**	0,288**	1	0,284**	0,200*	0,287**
	Giá trị sig. (kiểm định 2 phía)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N (Cỡ mẫu)	150	150	150	150	150	150
L	Tương quan Pearson	0,856**	0,256**	0,284**	1	0,469**	0,309**
	Giá trị sig. (kiểm định 2 phía)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N (Cỡ mẫu)	150	150	150	150	150	150
PM	Tương quan Pearson	0,571**	0,350**	0,200*	0,469**	1	0,398**
	Giá trị sig. (kiểm định 2 phía)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N (Cỡ mẫu)	150	150	150	150	150	150
FR	Tương quan Pearson	0,520**	0,289**	0,287**	0,309**	0,398**	1
	Giá trị sig. (kiểm định 2 phía)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N (Cỡ mẫu)	150	150	150	150	150	150

Nguồn: Tính toán của tác giả

Giá trị tương quan Pearson giữa các biến không tương quan nằm trong khoảng từ 0,1 đến 0,5, cho thấy mối liên kết yếu giữa mỗi biến. Theo Ali & cộng sự (2010), khi hệ số tự tương quan giữa các biến nằm trong khoảng từ -0,7 đến 0,7 thì không có đa cộng tuyến.

4.4 Kết quả hồi quy

Bảng 6. Tóm tắt mô hình

Tóm tắt mô hình ^b					
Mô hình	Hệ số R	Hệ số R bình phương	Hệ số xác định hiệu chỉnh	Sai số chuẩn	Giá trị Durbin-Watson
1	0,791 ^a	0,606	0,613	0,51633	2,102
a. Biến độc lập: (Hằng số), FR, PC, RM, L, PM					
b. Biến phụ thuộc: SC					

Nguồn: Tính toán của tác giả

Cũng như một chỉ báo về mức độ phù hợp của mô hình như R², ý nghĩa của R² hiệu chỉnh hơi khác một chút vì R² hiệu chỉnh không nhất thiết phải tăng khi chúng ta thêm nhiều biến độc lập hơn vào mô hình. Do đó, R² hiệu chỉnh thường được sử dụng nhiều hơn vì giá trị này phản ánh chặt chẽ hơn mức độ phù hợp của mô hình hồi quy (Karch & cộng sự, 2019). Giá trị R² hiệu chỉnh là 0,613 cho thấy các biến độc lập có thể giải thích được 61,3% tác động của các biến độc lập đến biến phụ thuộc.

Bảng 7. Bảng ANOVA

ANOVA ^a						
Mô hình	Tổng bình phương	(Bậc tự do) df	Bình phương trung bình (Mean square)	F	Sig. (Giá trị p-value)	
1	Hồi quy	64,277	5	12,55	48,220	0,000 ^b
	Phần dư	38,390	144	0,267	48,220	
	Tổng	102,667	149			
a. Biến phụ thuộc: SC						
b. Biến độc lập: (Hằng số), FR, PC, RM, L, PM						

Nguồn: Tính toán của tác giả

Giá trị P-value của kiểm định nhỏ hơn mức ý nghĩa 0,05. Điều đó có nghĩa mô hình có ít nhất một biến có khả năng ảnh hưởng đến các biến phụ thuộc.

Bảng 8. Hệ số hồi quy

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa	Hệ số hồi quy sai số chuẩn	Hệ số Beta chuẩn	t	Giá trị Sig. (p-value)	Thống kê đa cộng tuyến	
						Độ chấp nhận	VIF (Giá trị phóng đại phương sai)
1 (Hằng số)	-1,125	0,305		-3,684	0,000		
RM	0,303	0,063	0,281	4,851	0,000	0,777	1,288
PC	0,165	0,056	0,162	2,925	0,004	0,851	1,175
L	0,260	0,063	0,254	4,166	0,000	0,700	1,429
PM	0,295	0,077	0,234	3,813	0,000	0,691	1,446
FR	0,263	0,068	0,222	3,838	0,000	0,779	1,283

Nguồn: Tính toán của tác giả

Kết quả hồi quy cho thấy, hệ số hồi quy của các biến đều có ý nghĩa thống kê và mang dấu dương. Điều này có thể được giải thích cụ thể như sau:

Hệ số hồi quy cho “Động lực nghiên cứu” là 0,303 cho thấy “Động lực nghiên cứu” ảnh hưởng tích cực đến “Năng lực nghiên cứu khoa học” một cách có ý nghĩa thống kê. Khi “Động lực nghiên cứu” tăng 1 đơn vị thì “Năng lực nghiên cứu khoa học” tăng 0,303 đơn vị và ngược lại.

Hệ số hồi quy cho “Trình độ và năng lực chuyên môn” là 0,165 cho thấy “Trình độ và năng lực chuyên môn” tác động tích cực đến “Năng lực nghiên cứu khoa học” một cách có ý nghĩa thống kê. Khi “Trình độ và năng lực chuyên môn” tăng 1 đơn vị thì “Năng lực nghiên cứu khoa học” tăng 0,165 đơn vị và ngược lại.

Hệ số hồi quy cho “Năng lực nghiên cứu khoa học” là 0,260 cho thấy “Khả năng lãnh đạo” tác động tích cực đến “Năng lực nghiên cứu khoa học” một cách có ý nghĩa thống kê. Khi “Năng lực lãnh đạo” tăng 1 đơn vị thì “Năng lực nghiên cứu khoa học” tăng 0,260 đơn vị và ngược lại.

Hệ số hồi quy cho “Cơ chế chính sách khuyến khích hoạt động nghiên cứu của giảng viên” là 0,295 cho thấy “Cơ chế chính sách khuyến khích hoạt động nghiên cứu của giảng viên” tác động tích cực đến “Năng lực nghiên cứu khoa học” một cách có ý nghĩa thống kê. Khi “Cơ chế chính sách khuyến khích hoạt động nghiên cứu của giảng viên” tăng 1 đơn vị thì “Năng lực nghiên cứu khoa học” tăng 0,295 đơn vị và ngược lại.

Hệ số hồi quy cho “Nguồn tài chính” là 0,263 cho thấy “Động lực nghiên cứu” tác động tích cực đến “Nguồn tài chính” một cách có ý nghĩa thống kê. Khi “Nguồn tài chính” tăng 1 đơn vị thì “Năng lực nghiên cứu khoa học” tăng 0,263 đơn vị và ngược lại.

5. Kết luận và hàm ý chính sách

Nghiên cứu này được xây dựng với mục tiêu đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực nghiên cứu khoa học tại các trường đại học ở Lào. Các yếu tố nghiên cứu bao gồm Động lực nghiên cứu; Mục tiêu nghiên cứu của trường đại học; Trình độ chuyên môn và năng lực; Khả năng lãnh đạo; Hỗ trợ nghiên cứu; Cơ chế chính sách khuyến khích hoạt động nghiên cứu của giảng viên và nguồn tài chính. Nghiên cứu này cho thấy mục tiêu nghiên cứu và hỗ trợ nghiên cứu của trường đại học không tác động đến năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học ở Lào. Điều này có thể xuất phát từ việc các trường đại học thường có nhiều khoa khác nhau nên việc thống nhất một mục tiêu nghiên cứu là tương đối khó khăn. Ngoài ra, trước đây giảng viên tiến hành nghiên cứu dựa trên khả năng của chính mình chứ không phụ thuộc nhiều vào sự giúp đỡ từ nhà trường.

Các trường đại học ở Lào có rất ít giáo viên có thâm niên đầy đủ và đội ngũ giáo sư tiến sĩ hỗ trợ nghiên cứu. Hầu hết giáo viên còn thiếu kinh nghiệm nghiên cứu khoa học, năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên chưa được nâng cao. Do đó, cần thành lập đội ngũ nghiên cứu khoa học để thích ứng với thực trạng nghiên cứu khoa học hiện nay như dựa vào số liệu thống kê, sắp xếp thành tích nghiên cứu khoa học của nhân sự, để nắm bắt cơ bản trình độ tổng thể. Ý thức, tinh thần trách nhiệm và lòng nhiệt tình với công việc là động lực cốt lõi của nghiên cứu khoa học. Các trường đại học cần phát huy vai trò của các giáo sư có thâm niên cao trong việc hướng dẫn, đào tạo, nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giảng viên trẻ.

Trong quá trình tham gia nghiên cứu, các chuyên gia đầu ngành cần kịp thời tổ chức đào tạo kiến thức nghiên cứu khoa học và hướng dẫn cá nhân. Để thúc đẩy việc hình thành các nhóm nghiên cứu khoa học xuất sắc, cơ quan quản lý có thể cung cấp các điều kiện nghiên cứu khoa học, có biện pháp tăng cường hỗ trợ và tạo môi trường tốt cho nghiên cứu khoa học. Cơ quan quản lý cần thường xuyên tổ chức một số hoạt động học tập, tọa đàm, hội thảo học thuật. Ngoài ra, việc tự bồi dưỡng là một cách hữu hiệu để nâng cao trình độ nghiên cứu khoa học. Cần phát huy và khuyến khích mạnh mẽ việc giáo viên tự học, hợp tác kết hợp thực hành giảng dạy. Tóm lại, Nhà trường cần quán triệt sâu sắc việc xây dựng đội ngũ nghiên cứu khoa học có tư duy đổi mới, làm nền tảng cho những nghiên cứu khoa học xuất sắc; thành lập nhóm nghiên cứu khoa học phù hợp với nhu cầu nghiên cứu khoa học ở các trường tư thục trong thời gian sớm nhất.

Các trường đại học ở Lào gặp bất lợi trong đổi mới nghiên cứu khoa học, chủ yếu do thành tích đổi mới nghiên cứu khoa học còn ít và chưa hình thành được thế mạnh nghiên cứu, chưa xây dựng được chủ đề vững chắc cho riêng mình. Nguyên nhân chủ yếu là thiếu một số đội ngũ giáo viên đổi mới nghiên cứu khoa học toàn thời gian có năng lực và hiệu quả cao; thiếu kinh phí nghiên cứu khoa học cũng như thiếu trao đổi học thuật và thực hành giảng dạy của giáo viên ở nước ngoài. Kế hoạch phát triển

nguồn nhân lực là cơ hội mới cho sự phát triển của trường đại học nên nó thay đổi ý tưởng và cập nhật các khái niệm, đặt hợp tác đổi mới vào vị trí chiến lược cho sự phát triển trong tương lai của các trường đại học. Xây dựng kỷ luật chặt chẽ và thành lập nhóm nghiên cứu riêng và đầu tư mạnh mẽ cho nghiên cứu khoa học, đồng thời khen thưởng những giáo viên có thành tích sáng tạo. Đổi mới nghiên cứu khoa học là động lực quan trọng nhất trong việc hình thành và nâng cao năng lực cạnh tranh cốt lõi của các trường đại học tư thục gắn với sự phát triển trong tương lai.

Tài liệu tham khảo

- Ali, I., Rehman, K.U., Ali, S.I., Yousaf, J. & Zia, M. (2010), "Corporate social responsibility influences, employee commitment, and organizational performance", *African Journal of Business Management*, Vol. 4 No. 12, pp. 2796-2801.
- Baldwin, R.G., Lunceford, C.J. & Vanderlinden, K.E. (2005), "Faculty in the middle years: illuminating an overlooked phase of academic life", *The Review of Higher Education*, Vol. 29 No. 1, pp. 97-118.
- Delamont, S. (2011), "Academic writing in a global context: the politics and practices of publishing in English", *Studies in Higher Education, Routledge*, Vol. 36 No. 4, pp. 505-506.
- Iwu-James, J. (2011), "Effective motivation of paraprofessional staff in academic libraries in Nigeria", *Library Philosophy and Practice*, pp. 1-10.
- Karch, C.M., Kao, A.W., Karydas, A., Onanuga, K. & Martinez, R. (2019), "A comprehensive resource for induced pluripotent stem cells from patients with primary tauopathies", *Stem Cell Reports*, Vol. 13 No. 5, pp. 939-955.
- Lertputtarak, S. (2008), *An Investigation of Factors Related to Research Productivity in a Public University in Thailand: a Case Study*, Other Degree thesis, Victoria University.
- Manongsong, M.J.G. & Panopio, E. (2018), "Dentistry faculty members' research competencies and attitude towards research engagement", *Asia Pacific Journal of Education, Arts, and Sciences*, Vol. 5 No. 3, pp. 13-19.
- Nghiêm, H., Hoai, T., Nhat, N., Nguyen, T., Duy, D. & Ha, N. (2021), "An assessment of some factors influencing scientific research on student's competency development according to CDIO model in Vietnam", *VNU Journal of Science: Education Research*.
- Sheikh, T. & Tariq, M. (2011), "Factors affecting the quality of research in education: student's perceptions", *Journal of Education and Practice*, Vol. 2, pp. 34-39.