

Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên ngành Nông nghiệp và Môi trường: Trường hợp nghiên cứu tại Trường Đại học Lâm nghiệp

Nguyễn Thuỳ Dung^{1*}, Nguyễn Thị Xuân Hương¹, Nguyễn Thị Minh An²

¹Trường Đại học Lâm nghiệp

²Học viện Công nghệ Bưu chính viễn thông

Factors affecting the quality of lecturers in Agriculture and Environmental Studies: A case study at Vietnam National University of Forestry

Nguyen Thuy Dung^{1*}, Nguyen Thi Xuan Huong¹, Nguyen Thi Minh An²

¹Vietnam National University of Forestry

²Posts and Telecommunications Institute of Technology

*Corresponding author: dungnt@vnuf.edu.vn

<https://doi.org/10.55250/jo.vnuf.15.3.2026.138-146>

Thông tin chung:

Ngày nhận bài: 21/12/2025

Ngày phản biện: 02/02/2026

Ngày quyết định đăng: 04/03/2026

Từ khóa:

Chất lượng giảng viên, hồi quy đa biến, phân tích EFA, Trường Đại học Lâm nghiệp, tự chủ đại học.

Keywords:

EFA analysis, lecturer quality, multiple regression, university autonomy, Vietnam National University of Forestry.

TÓM TẮT

Nghiên cứu được thực hiện nhằm phân tích các nhân tố chủ yếu tác động đến chất lượng đội ngũ giảng viên - nhân tố then chốt quyết định hiệu quả đào tạo và năng lực nghiên cứu của Nhà trường trong giai đoạn tự chủ đại học. Dữ liệu được thu thập thông qua khảo sát 238 giảng viên tại ba cơ sở đào tạo của trường (Hà Nội, Đồng Nai và Gia Lai), với thang đo Likert 5 mức. Độ tin cậy của thang đo được kiểm định bằng hệ số Cronbach's Alpha; phân tích nhân tố khám phá (EFA) để xác định các nhóm nhân tố ảnh hưởng; tiếp theo là mô hình hồi quy tuyến tính đa biến nhằm đánh giá mức độ tác động của từng nhân tố đến chất lượng đội ngũ giảng viên. Kết quả phân tích cho thấy mô hình nghiên cứu phù hợp với dữ liệu thực tế (KMO = 0,813), tổng phương sai trích đạt 70,438%. Hệ số xác định hiệu chỉnh R² đạt 0,582 cho thấy 58,2% sự biến thiên của chất lượng đội ngũ giảng viên được giải thích bởi các nhân tố trong mô hình. Trong đó, ba nhóm nhân tố có ảnh hưởng mạnh nhất gồm: (1) đào tạo và bồi dưỡng, (2) chế độ, chính sách đãi ngộ; (3) điều kiện môi trường làm việc nhân tố. Đây là cơ sở khoa học quan trọng để Nhà trường xây dựng lộ trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học hiện nay.

ABSTRACT

This study analyzes the key factors influencing the quality of lecturers—an essential component determining the effectiveness of training and research capacity of the university in the period of higher education autonomy at the VNUF. Data were collected through a survey of 238 lecturers working across three campuses of the university (Hanoi, Dong Nai and Gia Lai) using a 5-point Likert scale. The reliability of the measurement scales was tested using Cronbach's Alpha coefficient. Exploratory Factor Analysis (EFA) was applied to identify the main influencing factor groups, followed by multiple linear regression analysis to assess the extent to which each factor affects lecturer quality. The results indicate that the research model is well-suited to the empirical data (KMO = 0.813), total variance explained of 70.438%. The multiple linear regression (Adjusted R²) of 0.582, suggests that the factors in the model explain 58.2% of the variation in lecturer quality. Among these, training and professional development policies and incentives, and working conditions were identified as the most influential factors. The findings provide a scientific basis for the University to propose solutions for human resource development, meeting the requirements of higher education reform.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và tự chủ đại học đang diễn ra mạnh mẽ, giáo dục đại học Việt Nam đứng trước yêu cầu cấp bách phải đổi mới toàn diện nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu và chuyển giao tri thức. Đội ngũ giảng viên – với vai trò là lực lượng nòng cốt trực tiếp thực hiện các chức năng đó – được xem là nhân tố then chốt quyết định chất lượng và uy tín của cơ sở giáo dục đại học. Theo Nghị quyết 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, việc phát triển đội ngũ nhà giáo có đủ phẩm chất, năng lực và trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế là nhiệm vụ trọng tâm hàng đầu của ngành giáo dục.

Đối với lĩnh vực Nông nghiệp và môi trường, đặc biệt tại Trường Đại học Lâm nghiệp, yêu cầu này càng trở nên cấp thiết hơn. Nhà trường có sứ mệnh đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ phát triển kinh tế xanh, bền vững và thích ứng biến đổi khí hậu – những lĩnh vực đòi hỏi giảng viên không chỉ có kiến thức chuyên sâu mà còn cần năng lực nghiên cứu, đổi mới sáng tạo, ứng dụng công nghệ và kết nối thực tiễn sản xuất. Tuy nhiên, trong quá trình phát triển, đội ngũ giảng viên vẫn còn một số hạn chế như sự khác biệt nhất định về trình độ học thuật, cùng với đó là nhu cầu nâng cao hơn nữa về năng lực ngoại ngữ và khả năng ứng dụng công nghệ thông tin.

Các nghiên cứu quốc tế khẳng định chất lượng đội ngũ giảng viên là nhân tố then chốt quyết định chất lượng đào tạo và năng lực nghiên cứu của các cơ sở giáo dục đại học. Từ sớm, Bland và Ruffin (1992) cho rằng hiệu quả học thuật của giảng viên chịu ảnh hưởng đồng thời từ năng lực cá nhân và môi trường tổ chức, bao gồm văn hóa học thuật, sự hỗ trợ của lãnh đạo và nguồn lực nghiên cứu [1]. Theo hướng phát triển năng lực giảng dạy, Gibbs và Coffey (2004) chứng minh rằng đào tạo sư phạm đại học giúp cải thiện phương pháp giảng dạy, thúc đẩy cách tiếp cận lấy người học làm trung tâm và nâng cao chất lượng học tập của sinh viên [2]. Teichler và Höhle (2013) chỉ ra rằng thu

nhập, khối lượng công việc, quyền tự do học thuật và cơ hội thăng tiến ảnh hưởng trực tiếp đến mức độ hài lòng và cam kết nghề nghiệp của giảng viên, từ đó tác động đến chất lượng giảng dạy và nghiên cứu [3]. Billiot (2022) tổng hợp và phân tích các nghiên cứu tiêu biểu về chương trình phát triển giảng viên trong giáo dục đại học, nhằm đánh giá tác động của các chương trình này đối với hiệu quả giảng dạy. Trên cơ sở rà soát có hệ thống các công trình trước đó, tác giả cho thấy các chương trình phát triển giảng viên có vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực sư phạm, đổi mới phương pháp giảng dạy và cải thiện chất lượng trải nghiệm học tập của sinh viên [4]. Oliveira, de Souza và da Silva (2019) phân tích vai trò của đào tạo và phát triển nghề nghiệp đối với giảng viên giáo dục đại học trong bối cảnh hệ thống giáo dục đang chịu tác động mạnh mẽ từ toàn cầu hóa, đổi mới sư phạm và yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo [5].

Tại Việt Nam, các nghiên cứu cũng cho thấy xu hướng tương đồng với quốc tế nhưng mang những đặc thù về thể chế và nguồn lực. Phạm Hồng Quang (2019) chỉ ra rằng điều kiện làm việc và khối lượng công việc ảnh hưởng rõ rệt đến khả năng đầu tư cho nghiên cứu khoa học của giảng viên, đặc biệt tại các trường đại học vùng [6]. Nghiên cứu của Trần Thế Tuấn và cộng sự (2022) cho thấy chất lượng giảng viên còn phụ thuộc vào kinh nghiệm nghề nghiệp, môi trường học thuật và cơ chế hỗ trợ phát triển chuyên môn [7].

Xuất phát từ khoảng trống nghiên cứu đó, bài viết tập trung phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ giảng viên ngành Nông nghiệp và môi trường tại Trường Đại học Lâm nghiệp thông qua khảo sát 238 giảng viên tại 03 cơ sở đào tạo (Hà Nội, Đồng Nai, Gia Lai). Trên cơ sở kiểm định mô hình nghiên cứu bằng Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) và hồi quy tuyến tính đa biến, nghiên cứu nhằm cung cấp bằng chứng khoa học cho việc đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo hướng chuyên nghiệp, hội nhập và bền vững, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học trong giai đoạn hiện nay.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

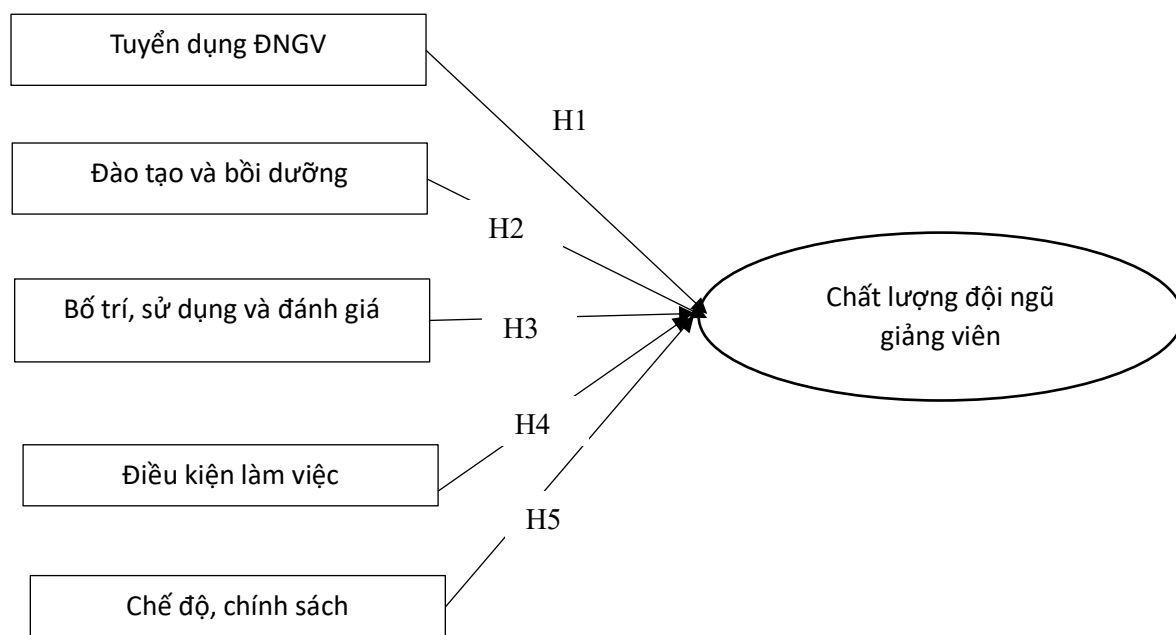
Phương pháp chọn mẫu

Nghiên cứu áp dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng kết hợp theo các tiêu chí chọn mẫu bao gồm: Giảng viên đang công tác giảng dạy hoặc nghiên cứu tại Trường Đại học Lâm nghiệp; có thời gian làm việc tối thiểu 1 năm để bảo đảm hiểu biết về hoạt động đào tạo và quản lý của Nhà trường. Theo Hair và cộng sự (2010), cỡ mẫu cần được xem xét trong mối tương quan với số lượng các thông số ước lượng nếu sử dụng phương pháp ước lượng ML (maximum likelihood) tối thiểu phải từ 100 đến 150 [8]. Còn theo Bollen (1989), tỷ lệ cần thiết để thiết kế cỡ mẫu là: tối thiểu phải có năm quan sát trên mỗi biến quan sát (tỷ lệ 5:1) [9]. Như vậy, dựa trên quan điểm của Hair và cộng sự (2010), Anderson và Gerbing (1988) đối với

ứng dụng nghiên cứu thực tế cỡ mẫu từ 150 hoặc lớn hơn thường là cần thiết để có được ước lượng các thông số với sai số chuẩn đủ nhỏ [8, 10]. Nghiên cứu chính thức được thực hiện bằng phương pháp định lượng thông qua phát bảng hỏi với kích thước mẫu điều tra là 238 giảng viên tại 03 cơ sở Xuân Mai, Đồng Nai và Gia Lai.

Mô hình nghiên cứu

Nghiên cứu tại Trường Đại học Lâm nghiệp tập trung vào mô hình 5 nhóm nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên ngành nông nghiệp và môi trường, bao gồm: (1) Tuyển dụng; (2) Đào tạo – bồi dưỡng; (3) Bố trí, sử dụng và đánh giá; (4) Điều kiện làm việc; (5) Chế độ, chính sách – tạo cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc kiểm định mô hình khảo sát 238 giảng viên tại 03 cơ sở đào tạo của Nhà trường.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

(Nguồn: Tác giả đề xuất)

Các giả thuyết nghiên cứu:

Giả thuyết H1: Chính sách tuyển dụng minh bạch, dựa trên năng lực tác động tích cực đến chất lượng đội ngũ giảng viên.

Giả thuyết H2: Hoạt động đào tạo thường xuyên, hệ thống có tác động tích cực đến chất lượng đội ngũ giảng viên.

Giả thuyết H3: Bố trí, sử dụng hợp lý và đánh giá công bằng có tác động tích cực đến chất lượng đội ngũ giảng viên.

Giả thuyết H4: Điều kiện làm việc tốt tác động tích cực đến chất lượng đội ngũ giảng viên.

Giả thuyết H5: Chế độ, chính sách hợp lý tác động tích cực đến chất lượng đội ngũ giảng viên.

Quy trình xây dựng thang đo được thực hiện qua 03 bước: (i) tổng hợp các thang đo đã được kiểm định trong các nghiên cứu trước; (ii) lựa chọn và điều chỉnh các biến quan sát cho phù hợp với điều kiện thực tiễn của Nhà trường; (iv) kiểm định độ tin cậy và giá trị của thang đo

thông qua hệ số Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA). Việc kế thừa và điều chỉnh thang đo giúp bảo đảm tính kế thừa khoa học, đồng thời nâng cao tính phù hợp và khả năng ứng dụng của kết quả nghiên cứu.

Bảng hỏi được thiết kế dựa trên thang đo Likert 5 mức độ, từ 1 (rất không đồng ý/rất không hài lòng) đến 5 (rất đồng ý/rất hài lòng), nhằm đo lường mức độ đánh giá, nhận thức và

sự hài lòng của giảng viên và sinh viên đối với các khía cạnh liên quan đến chất lượng đội ngũ giảng viên. Thang đo được sử dụng như sau: 1- Rất không đồng ý; 2 - Không đồng ý; 3 - Không ý kiến; 4 - Đồng ý; 5 - Rất đồng ý. Nội dung bảng hỏi được xây dựng trên cơ sở tổng quan lý thuyết, các nghiên cứu trước và mục tiêu nghiên cứu của nghiên cứu. Các biến được diễn giải ở trong Bảng 1.

Bảng 1. Diễn giải các biến trong mô hình

Nhóm nhân tố	Ký hiệu thang đo	Nội dung đo lường chính	Nguồn gốc thang đo
Tuyển dụng giảng viên	REC	Thang đo tuyển dụng đội ngũ GV tập trung vào việc lập kế hoạch, thực hiện quy trình minh bạch và hiệu quả, đồng thời xây dựng chính sách thu hút nhân tài bền vững. Bao gồm các tiêu chí, tiêu chuẩn và quy trình tuyển dụng; mức độ công khai, minh bạch; sự phù hợp giữa yêu cầu công việc với trình độ và năng lực của ứng viên	Kế thừa và điều chỉnh từ Teichler & Höhle (2013); các nghiên cứu trong nước
Đào tạo và bồi dưỡng	TD	Đào tạo đội ngũ GV đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giảng dạy, nghiên cứu và hội nhập quốc tế, bao gồm: đào tạo chuyên môn sâu và theo chuẩn quốc tế; phát triển kỹ năng sư phạm tiên tiến và ứng dụng công nghệ giáo dục; đào tạo kỹ năng nghiên cứu khoa học, công bố quốc tế; nâng cao năng lực ngoại ngữ và kỹ năng hội nhập văn hóa.	Kế thừa từ Gibbs & Coffey (2004); Oliveira và cộng sự (2019)
Bố trí, sử dụng và đánh giá	DEP	Sử dụng đội ngũ giảng viên hiệu quả không chỉ giúp nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu mà còn thúc đẩy sự phát triển bền vững của đội ngũ GV, bao gồm: hoạt động nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, ngoại ngữ, CNTT; hình thức, nội dung và tần suất bồi dưỡng; khả năng áp dụng vào giảng dạy và nghiên cứu	Tổng hợp từ Bland & Ruffin (1992); nghiên cứu trong nước
Điều kiện làm việc	WCON	Cơ sở vật chất; trang thiết bị giảng dạy – nghiên cứu; môi trường học thuật và hỗ trợ chuyên môn	Kế thừa từ Teichler & Höhle (2013)
Chế độ, chính sách	COMP	Chế độ chính sách không chỉ ảnh hưởng trực tiếp tới động lực làm việc của đội ngũ giảng viên mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển toàn diện năng lực, hội nhập quốc tế và gắn bó lâu dài của GV với tổ chức	Kế thừa từ Oliveira và cộng sự (2019); các nghiên cứu trong nước

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Phương pháp phân tích, xử lý số liệu

Nghiên cứu sử dụng phần mềm phân tích thống kê SPSS 26.0 cho việc phân tích thống kê mô tả, sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho việc xác định các nhân tố ảnh hưởng chủ yếu đến chất lượng đội ngũ giảng viên thông qua mô hình hồi qui tuyến tính đa biến (Multiple Linear Regression). Kết quả của phân tích thống kê so sánh, mô hình hồi qui tuyến tính đa biến là cơ sở để đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Lâm nghiệp.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

Nghiên cứu dựa trên kết quả khảo sát 238

giảng viên Trường Đại học Lâm nghiệp tại 03 cơ sở đào tạo Hà Nội, Đồng Nai, Gia Lai bằng phương pháp bảng hỏi. Kết quả sau khi được làm sạch, tổng hợp và đưa vào phân tích EFA.

3.1. Kiểm định chất lượng thang đo

Để xem xét mức độ phù hợp của các thang đo trước khi đưa vào phân tích EFA, cần kiểm định độ tin cậy của thang đo sẽ được kiểm định bằng hệ số Cronbach Alpha. Hệ số này dùng để kiểm tra sự chặt chẽ và tương quan giữa các biến quan sát, chỉ những biến có hệ số tương quan biến tổng phù hợp (Corrected Item – Total Correlation) > 0,3 và có hệ số Cronbach Alpha $\geq 0,6$ được chấp nhận.

Bảng 2. Kết quả phân tích chất lượng thang đo bằng hệ số Cronbach’s Alpha

TT	Thang đo	Biến đặc trưng	Cronbach Alpha của thang đo
1	Tuyển dụng giảng viên	REC1, REC2, REC3, REC4, REC5	0,840
2	Đào tạo và bồi dưỡng	TD1, TD2, TD3, TD4, TD5	0,934
3	Bố trí, sử dụng và đánh giá	DEP1, DEP2, DEP3, DEP4, DEP5	0,934
4	Điều kiện làm việc	WCON1, WCON2, WCON3, WCON4, WCON5	0,750
5	Chế độ, chính sách	COMP1, COMP2, COMP3, COMP4, COMP5	0,899
6	Chất lượng đội ngũ giảng viên	SAT1, SAT2, SAT3, SAT4	0,697

Nguồn: Kết quả khảo sát 2025.

Từ kết quả Bảng 2 ta thấy Cronbach’s Alpha của các thang đo đều > 0,6 và hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item–Total Correlation) của các biến đều được chấp nhận > 0,3 nên các biến đều được chấp nhận. Điều đó cho thấy, thang đo được xây dựng có ý nghĩa thống kê và đạt độ tin cậy cần thiết, nên được tiếp tục đưa

vào phân tích nhân tố khám phá EFA.

3.2. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Kiểm định tính thích hợp của EFA

Trong phân tích EFA, chỉ số KMO (Kaiser-Meiyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) được dùng để xem xét sự thích hợp của mô hình với số liệu thực tế (Bảng 3).

Bảng 3. Kiểm định KMO và Bartlett’s Test

	Trị số KMO	0,813
Kiểm định Bartlett	Kiểm định Chi bình phương	2148,168
	Tổng bình phương các sai lệch (df)	300
	Mức ý nghĩa (Sig.)	0

Nguồn: Kết quả khảo sát 2025

Chỉ tiêu KMO = 0,813 thỏa mãn điều kiện $0,5 < KMO < 1$. Do vậy, phân tích nhân tố khám phá là thích hợp cho bảng dữ liệu tổng thể. Kiểm định Bartlett’s Test xem xét giả thuyết H_0 : độ tương quan giữa các biến số bằng 0. Đồng thời,

mức ý nghĩa (Sig.) = 0,000 < 0,05. Do vậy, kiểm định Bartlett’s Test có ý nghĩa thống kê và các biến có tương quan với nhau trong tổng thể.

Kiểm định mức độ giải thích của các biến quan sát đối với nhân tố

Bảng 4. Tổng phương sai được giải thích (Total Variance Explained)

Nhân tố	Eigenvalues khởi tạo			Tổng phương sai chiết xuất			Tổng phương sai tích xoay		
	Tổng số	% phương sai	Tần suất tích lũy %	Tổng số	% phương sai	Tần suất tích lũy %	Tổng số	% phương sai	Tần suất tích lũy %
1	5,836	23,342	23,342	5,836	6,977	23,342	4,007	16,029	16,029
2	3,983	15,931	39,274	3,983	6,977	39,274	3,962	15,848	31,877
3	3,512	14,048	53,322	3,512	6,977	53,322	3,643	14,571	46,448
4	2,535	10,138	63,46	2,535	6,977	63,46	3,383	13,533	59,981
5	1,744	6,977	70,438	1,744	6,977	70,438	2,614	10,457	70,438

Nguồn: Kết quả khảo sát 2025

Kết quả Bảng 4 cho thấy có 5 nhân tố được đưa vào phân tích EFA.

Kết quả của mô hình EFA

Ma trận nhân tố xoay (Bảng 5) cho phép nhóm lại các nhóm nhân tố mới với các biến đặc trưng có hệ số tải nhân tố (Factor Loading) > 0,5.

Bảng 5. Ma trận nhân tố xoay (Rotated Component Matrix)

	Component				
	1	2	3	4	5
DEP5	0,932				
DEP3	0,920				
DEP1	0,918				
DEP4	0,846				
DEP2	0,824				
TD5		0,882			
TD3		0,869			
TD4		0,859			
TD2		0,842			
TD1		0,839			
COMP5			0,887		
COMP4			0,871		
COMP1			0,832		
COMP3			0,807		
COMP2			0,741		
REC5				0,878	
REC1				0,806	
REC2				0,723	
REC3				0,717	
REC4				0,708	
WCON1					0,798
WCON3					0,752
WCON2					0,741
WCON5					0,654
WCON4					

Nguồn: Kết quả khảo sát, 2025

Kết quả phân tích EFA, cho thấy 25 biến quan sát đưa vào phân tích EFA được nhóm lại thành 5 nhân tố với 24 biến quan sát (loại bỏ biến WCON4 do hệ số tải nhân tố (Factor loading) <0,5, còn lại 24 các biến đặc trưng đều có hệ số

tải nhân tố (Factor loading) lớn hơn 0,5. Như vậy, có 5 nhân tố đại diện cho các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Lâm nghiệp (Bảng 6).

Bảng 6. Mô hình điều chỉnh qua kiểm định Cronbach Alpha và phân tích nhân tố khám phá

TT	Thang đo	Biến đặc trưng	Giải thích thang đo
1	F1	DEP5, DEP3, DEP1, DEP4, DEP2	Bố trí, sử dụng và đánh giá
2	F2	TD5, TD3, TD4, TD2, TD1	Đào tạo và bồi dưỡng
3	F3	COMP5, COMP4, COMP1, COMP3, COMP2	Chế độ, chính sách
4	F4	REC5, REC1, REC2, REC3, REC4	Tuyển dụng giảng viên
5	F5	WCON1, WCON3, WCON2, WCON5	Điều kiện làm việc

Nguồn: Kết quả khảo sát, 2025

Phân tích hồi quy đa biến

Sau khi tìm ra các nhân tố tác động đến chất lượng đội ngũ giảng viên ngành nông nghiệp và môi trường bằng phân tích Cronbach Alpha và EFA, nghiên cứu đã tìm ra 5 nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Lâm nghiệp.

Trong nghiên cứu này, mô hình hồi quy tuyến tính đa biến được xác định như sau: Mô hình hồi quy tổng quát được điều chỉnh sau khi phân tích EFA:

Như vậy mô hình phân tích sẽ là: $SAT = f(F1, F2, F3, F4, F5)$.

$$SAT = \beta_0 + \beta_1.F1 + \beta_2.F2 + \beta_3.F3 + \beta_4.F4 + \beta_5.F5 + e_i$$

Nhìn vào Bảng 7, mô hình có R² hiệu chỉnh (Adjusted R Square) là 0,582. Điều này có nghĩa

58,2% thay đổi của SAT được giải thích bởi các biến F1, F2, F3, F4, F5.

Bảng 7. Tóm tắt mô hình

Biến độc lập	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa (B)	Giá trị t (t-value)	Mức ý nghĩa thống kê (Sig.)	VIF	Hệ số hồi quy chuẩn hóa (Beta)	Giá trị tuyệt đối của Beta	Mức độ đóng góp của các biến (%)	Tầm quan trọng của các biến
F1 – Bố trí, sử dụng và đánh giá	0,339	7,89	0,000	1,000	0,261	0,261	16,97	4
F2 – Đào tạo và bồi dưỡng	0,55	12,67	0,000	1,000	0,421	0,421	27,37	1
F3 – Chế độ chính sách	0,461	10,631	0,000	1,000	0,356	0,356	23,15	2
F4 – Tuyển dụng giảng viên	0,259	5,959	0,000	1,000	0,198	0,198	12,87	5
F5 – Điều kiện làm việc	0,395	9,179	0,000	1,000	0,302	0,302	19,64	3
Tổng							100	

Biến phụ thuộc: Chất lượng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Lâm nghiệp

Dung lượng mẫu quan sát	238
F	63,0
Hệ số R-squared	0,591
Hệ số R-squared hiệu chỉnh	0,582
Mức ý nghĩa	0,000
Durbin Watson	1,66

Nguồn: Kết quả khảo sát, 2025

Kết quả Bảng 7 cho thấy mô hình có R² hiệu chỉnh (Adjusted R Square) là 0,582 có nghĩa là 5

biến độc lập đưa vào ảnh hưởng 58,2% sự thay đổi của biến chất lượng đội ngũ giảng viên, còn

lại 41,8% là do các biến ngoài mô hình và sai số ngẫu nhiên. Hệ số Durbin Watson là 1,66 ($1 < d = 1,66 < 3$), như vậy mô hình hồi quy không có hiện tượng tương quan giữa các biến. Ngoài ra, mô hình không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến do giá trị hệ số phóng đại phương sai VIF của các biến đều < 10 . Như vậy, mô hình đưa ra là phù hợp với dữ liệu thực tế.

Kết quả cho thấy đào tạo và bồi dưỡng (F2) là nhân tố có ảnh hưởng mạnh nhất đến chất lượng đội ngũ giảng viên, phù hợp với kết luận của Gibbs và Coffey (2004) [2] cũng như Oliveira và cộng sự (2019) [5], khi các tác giả đều khẳng định đào tạo giảng viên có tác động trực tiếp đến năng lực giảng dạy, đổi mới phương pháp và hiệu quả học tập của người học. Đối với ngành lâm nghiệp, đây là lĩnh vực có tính liên ngành cao, gắn chặt giữa lý thuyết và thực hành hiện trường, đòi hỏi giảng viên thường xuyên được cập nhật kiến thức chuyên môn, công nghệ mới và phương pháp giảng dạy gắn với thực tiễn sản xuất, do đó vai trò của đào tạo và bồi dưỡng càng trở nên nổi bật. Bên cạnh đó, kết quả cho thấy chế độ, chính sách (F3) và điều kiện làm việc (F5) có mức độ ảnh hưởng lớn, tương đồng với phát hiện của Teichler và Höhle (2013) [3] về vai trò của thu nhập, môi trường làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp đối với chất lượng và sự gắn kết của giảng viên. Trong bối cảnh các cơ sở đào tạo lâm nghiệp với điều kiện nghiên cứu và giảng dạy còn hạn chế, khối lượng công việc lớn và áp lực nghiên cứu ngày càng tăng, thì chế độ đãi ngộ và điều kiện làm việc có ý nghĩa quyết định trong việc duy trì động lực, thu hút và giữ chân giảng viên có trình độ cao. Do đó, các kết quả này không chỉ có ý nghĩa thống kê mà còn phản ánh sát thực tiễn phát triển đội ngũ giảng viên trong lĩnh vực nông nghiệp và môi trường hiện nay.

3.3. Hàm ý chính sách

Tất cả 5 biến F1, F2, F3, F4, F5 có quan hệ cùng chiều với biến phụ thuộc. Bằng việc thực hiện các kiểm định có thể khẳng định các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Lâm nghiệp tăng có thứ tự ảnh hưởng theo chiều giảm dần là: F2 – Đào tạo và bồi dưỡng; F3 – Chế độ chính sách; F5 – Điều

kiện làm việc; F1 – Bố trí, sử dụng và đánh giá; F5 – Điều kiện làm việc (Bảng 7).

Dựa trên kết quả đã phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Lâm nghiệp, nghiên cứu đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Lâm nghiệp.

Về đào tạo và bồi dưỡng giảng viên: Đặc thù của Trường Đại học Lâm nghiệp là vừa đào tạo lý thuyết – vừa gắn chặt với thực tiễn, môi trường và địa phương, nên công tác bồi dưỡng cần hướng đến 3 trụ cột chính: (1) năng lực chuyên môn – thực hành nghề nghiệp, (2) năng lực sư phạm và chuyển đổi số, (3) năng lực nghiên cứu – hợp tác quốc tế. Nhóm kỹ thuật – công nghệ (Lâm sinh, Cơ điện, Chế biến lâm sản) tập trung bồi dưỡng kỹ năng thực hành, thiết kế mô phỏng, công nghệ GIS, IoT, AI trong lâm nghiệp và kỹ năng hướng dẫn sinh viên tại hiện trường. Nhóm kinh tế – quản lý – tài nguyên môi trường tập trung nâng cao kỹ năng phân tích dữ liệu, quản lý dự án, định lượng, tiếp cận quản trị bền vững.

Về chế độ, chính sách và đãi ngộ giảng viên: Cần áp dụng chính sách trả lương theo hiệu quả công việc, gắn với kết quả giảng dạy, nghiên cứu khoa học và đóng góp quản lý. Đồng thời, điều chỉnh đơn giá vượt giờ và mở rộng chính sách thưởng, hỗ trợ tài chính cho giảng viên có công bố quốc tế, tham gia đề tài nghiên cứu hoặc giảng dạy bằng ngoại ngữ. Ngoài ra, Nhà trường cần đa dạng hóa phúc lợi phi tài chính như hỗ trợ đào tạo sau đại học, nhà ở, khen thưởng tinh thần và cơ hội phát triển nghề nghiệp. Chính sách công bằng, minh bạch, cùng cơ chế đánh giá rõ ràng sẽ góp phần tăng sự hài lòng, giữ chân nhân tài và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong giai đoạn tự chủ và hội nhập.

Về điều kiện làm việc: Trường cần nâng cấp cơ sở vật chất, phòng học, phòng thí nghiệm và xưởng thực hành, trang bị hệ thống thiết bị công nghệ số, đường truyền mạng tốc độ cao và phòng học thông minh (Smart Classroom) tại cả ba cơ sở đào tạo. Song song đó, việc cải thiện không gian làm việc, thư viện điện tử, và hạ tầng nghiên cứu khoa học sẽ giúp giảng viên

thuận lợi trong giảng dạy, công bố khoa học và hợp tác quốc tế, xây dựng văn hóa học thuật tích cực, cơ chế chia sẻ tri thức và trao đổi chuyên môn thường xuyên giữa các khoa, viện.

Về tuyển dụng và phát triển đội ngũ kế cận: Cần xây dựng cơ chế phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng nhân lực trẻ, đặc biệt là sinh viên, học viên cao học và nghiên cứu sinh xuất sắc, để hình thành nguồn kế cận giảng viên chất lượng cao cho các khoa, viện. Cần xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp rõ ràng cho giảng viên trẻ, bao gồm các chương trình bồi dưỡng sư phạm đại học, kỹ năng nghiên cứu, ngoại ngữ và công nghệ thông tin, cũng như chính sách hỗ trợ tham gia các đề tài, hội thảo khoa học và công bố quốc tế. Ngoài ra, việc tăng cường hợp tác với các viện, trường trong và ngoài nước sẽ tạo cơ hội trao đổi học thuật và thực tiễn cho đội ngũ kế cận.

Về bố trí và sử dụng lao động: Nhà trường cần phân tầng nhiệm vụ theo hồ sơ năng lực của từng giảng viên, bao gồm chuyên môn, kỹ năng sư phạm, năng lực nghiên cứu, công bố khoa học và đóng góp cho cộng đồng học thuật. Theo đó, giảng viên nghiên cứu mạnh sẽ được giao chủ trì các đề tài, công bố quốc tế và hướng dẫn nghiên cứu sinh; giảng viên giỏi sư phạm tập trung đổi mới phương pháp giảng dạy, phát triển học liệu số; trong khi giảng viên thực hành sẽ hướng dẫn sinh viên trải nghiệm thực tế, gắn đào tạo với sản xuất.

4. KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu đã làm rõ năm nhóm nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ giảng viên tại Trường Đại học Lâm nghiệp, bao gồm: (1) Tuyển dụng; (2) Đào tạo - bồi dưỡng; (3) Bố trí, sử dụng và đánh giá; (4) Điều kiện làm việc; (5) Chế độ, chính sách. Phân tích mô hình hồi quy tuyến tính đa biến cho thấy ba nhân tố có ảnh hưởng mạnh nhất đến chất lượng đội ngũ giảng viên là đào tạo, bồi dưỡng, chế độ chính sách và điều kiện làm việc, phản ánh đúng thực tiễn phát triển nguồn nhân lực của Nhà trường trong giai đoạn tự chủ và hội nhập quốc tế. Kết quả khảo sát 238 giảng viên tại 03 cơ sở đào tạo (Hà Nội, Đồng Nai, Gia Lai) cho thấy đa số giảng viên đánh giá cao nỗ lực của Nhà trường trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, cải thiện môi

trường làm việc và nâng cao đời sống vật chất – tinh thần. Tuy nhiên, vẫn tồn tại những thách thức như chính sách thu hút nhân tài còn hạn chế, cơ hội phát triển nghề nghiệp chưa đồng đều, và áp lực nghiên cứu ngày càng lớn. Từ các kết quả thu được, nghiên cứu đề xuất năm nhóm giải pháp trọng tâm: nâng cao năng lực chuyên môn, sư phạm và nghiên cứu cho giảng viên; hoàn thiện chính sách đãi ngộ, lương thưởng, phúc lợi và khuyến khích công bố khoa học; cải thiện điều kiện làm việc, cơ sở vật chất và môi trường học thuật; đổi mới công tác tuyển dụng, đánh giá và sử dụng giảng viên dựa trên năng lực; xây dựng cơ chế phát triển đội ngũ kế cận gắn với quy hoạch dài hạn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Carole J. Bland & Mary T. Ruffin (1992). Characteristics of a productive research environment: Literature review. *Academic Medicine*. 67(6): 385-397.
- [2]. Graham Gibbs & Michael Coffey (2004). The impact of training of university teachers on their teaching skills, their approach to teaching and the approach to learning of their students. *Active Learning in Higher Education*. 5: 87-100.
- [3]. Ulrich Teichler & Ellen A. Höhle (2013). The work situation of the academic profession in Europe: Findings of a survey in twelve countries. *Springer Science & Business Media*.
- [4]. Theresa Billiot (2022). Faculty development programs and their impact on higher education teaching effectiveness: A review of best practices. *Journal of Higher Education Policy and Leadership Studies*. 3(2): 25-40.
- [5]. Mariana A. P. de Oliveira, João R. de Souza & Ricardo P. da Silva (2019). Teacher training and professional development in higher education: Challenges and perspectives. *Education Policy Analysis Archives*. 27(83): 1-18.
- [6]. Phạm Hồng Quang (2019). Giải pháp đổi mới cơ sở đào tạo giáo viên ở Việt Nam. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Đại học Thái Nguyên*. 13(206): 55-62.
- [7]. Trần Thế Tuấn, Lê Tuấn Hiệp & Đỗ Thị Thu Phương (2022). Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập trong bối cảnh hội nhập quốc tế. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*. 22(1): 55-56.
- [8]. Joseph F. Hair, William C. Black, Barry J. Babin & Rolph E. Anderson (2010). *Multivariate Data Analysis 7th* Pearson Prentice Hall. Upper Saddle River, NJ.
- [9]. Kenneth A. Bollen (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. USA: Wile, New York.
- [10]. James C. Anderson & David W. Gerbing (1988). Structural Equation Modelling in Practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*. 103(3): 411-423.