

MỘT SỐ NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HIỆU QUẢ THỰC THI CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC NGƯỜI KHMER Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG, VIỆT NAM

Phan Văn Tuấn^{1*}, Trần Hậu Tân², Nguyễn Chí Hải³

¹ Trường Khoa học Xã hội và Nhân văn, Trường Đại học Vinh, Việt Nam

² Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng, Hà Nội, Việt Nam

³ Trường Đại học An Giang, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

ARTICLE INFORMATION TÓM TẮT

Journal: Vinh University
Journal of Science
ISSN: 1859-2228

Volume: 52

Issue: 3B

***Correspondence:**
phanvantuan94@yahoo.com

Received: 15 February 2023

Accepted: 22 May 2023

Published: 20 September 2023

Citation:
Phan Văn Tuấn, Trần Hậu Tân,
Nguyễn Chí Hải (2023). Một số
nhân tố ảnh hưởng đến hiệu
quả thực thi chính sách đào
tạo, bồi dưỡng cán bộ, công
chức người Khmer ở vùng
Đồng bằng sông Cửu Long,
Việt Nam. *Vinh Uni. J. Sci.*
Vol. 52 (3B), pp. 43-56
doi: 10.56824/vujs.2023B023

Năng lực của cán bộ, công chức người Khmer ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long có vai trò quan trọng trong thực thi các chính sách của Nhà nước. Việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ này đóng vai trò rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng cán bộ, công chức để phục vụ nhân dân. Nghiên cứu nhằm khám phá các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người Khmer vùng Đồng bằng sông Cửu Long, Việt Nam. Phương pháp phân tích định lượng được sử dụng để kiểm định cấu trúc nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu thể hiện có sáu nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người Khmer bao gồm: Mục tiêu, nội dung thực thi chính sách; Nguồn lực thực thi; Phối hợp giữa các tổ chức thực thi chính sách; Môi trường kinh tế- xã hội, chính trị, văn hóa; Năng lực của các tổ chức thực thi; Nhận thức và năng lực của của công chức thụ hưởng. Một số nội dung được thảo luận và đề xuất có hàm ý quản trị góp phần nâng cao chất lượng thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người Khmer ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long.

Từ khóa: Nhân tố; thực thi chính sách; đào tạo; bồi dưỡng; công chức; Khmer.

OPEN ACCESS

Copyright © 2023. This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License \(CC BY NC\)](#), which permits non-commercially to share (copy and redistribute the material in any medium) or adapt (remix, transform, and build upon the material), provided the original work is properly cited.

1. Đặt vấn đề

Dân tộc thiểu số người Khmer ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL), Việt nam có dân số khá lớn, họ sống ở các tỉnh, thành phố trong vùng, có gần 1,2 triệu người Khmer, chiếm gần 7% dân số. Đến năm 2020, số lượng cán bộ, công chức người Khmer trong hệ thống chính trị từ cấp tỉnh đến cấp xã các tỉnh ở vùng ĐBSCL là 14.701 người, chiếm 11,01% tổng số cán bộ, công chức trong vùng (Phan Văn Tuấn và cộng sự, 2023).

Cán bộ, công chức người Khmer vùng ĐBSCL, Việt Nam là những người thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước. Chính phủ đã quan tâm thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người Khmer. Chính Phủ đã ban hành Quyết định số 402/QĐ-TTg vào ngày 14/3/2016 (Thủ tướng Chính phủ, 2016). Các văn bản pháp luật được

là cơ sở để các bộ, các ban chuyên môn, và chính quyền địa phương làm căn cứ triển khai, thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người Khmer. Ủy ban Dân tộc đã ban hành Quyết định 162/QĐ-UBDT vào ngày 26/03/2018 (Ủy Ban Dân tộc, 2018). Chính sách thuộc đề án này được thực hiện đối với người dân tộc thiểu số Khmer, các chính sách chủ yếu trong đề án gồm đào tạo nghề và giải quyết việc làm, giáo dục và đào tạo, xây dựng đội ngũ công chức.

Trong thời gian qua, đã có nhiều nghiên cứu liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức như nghiên cứu ở tỉnh Hòa Bình (Duong Thi Thu Huong, 2020), trong đó tác giả cho rằng đào tạo, bồi dưỡng công chức là một trong những hoạt động nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức. Hòa Bình là một trong những địa phương thực hiện tốt chính sách của Đảng và Nhà nước trong công tác đào tạo, bồi dưỡng. Tác giả đã nghiên cứu chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tỉnh Hòa Bình trước yêu cầu cải cách hành chính, cải cách chế độ công vụ, bên cạnh việc thực hiện các nội dung khác của công tác cán bộ. Một số đề xuất đã được nêu nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ trong thời gian tới.

Trong nghiên cứu về đào tạo đồng bào dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu của cuộc công nghiệp cách mạng 4.0 (Phó Đức Hòa và cộng sự, 2019), tác giả cho rằng đã có sự thay đổi về cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao của đất nước trong đó bao gồm cả đội ngũ trí thức là người dân tộc thiểu số. Nguồn nhân lực có chất lượng cao đáp ứng sự thay đổi của cuộc cách mạng 4.0. Hiện tại cho thấy rằng đã có sự hạn chế trong năng lực của nguồn nhân lực. Nghiên cứu đã góp phần định hướng đề xuất những giải pháp cho quá trình đào tạo nguồn nhân lực hiện nay.

Trong nghiên cứu về tuyển dụng, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị (Phí Hùng Cường, Hoàng Việt Anh, 2020), tác giả nhận định nhu cầu của việc thu hút, và sử dụng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị là nội dung cần quan tâm. Đó là nhiệm vụ cấp bách của Nhà nước về công tác cán bộ là người dân tộc thiểu số, nhằm giải quyết những vấn đề quan trọng đáp ứng yêu cầu về việc thiếu cán bộ, công chức vùng dân tộc thiểu số trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Nghiên cứu đã đánh giá đúng nhu cầu về cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị; Tổng quan về tầm quan trọng của cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số đối với việc phát triển kinh tế, xã hội trong vùng.

Nghiên cứu về đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực thực thi công vụ cho cán bộ, công chức, viên chức của tác giả Ngô Thành Can (2020) cho rằng công tác đào tạo, bồi dưỡng giúp cán bộ, công chức hiểu rõ về công việc, và thành thạo kỹ năng nghề nghiệp để thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ được giao với tinh thần trách nhiệm cao. Bên cạnh đó, từng bước nâng cao khả năng thích ứng với môi trường công việc trong tương lai, tăng cơ hội phát triển nghề nghiệp. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp, hiệu quả là nhiệm vụ trọng tâm. Nghiên cứu trên của tác giả Ngô Thành Can đã giúp các nhà quản lý có được kiến thức, và kỹ năng trong lĩnh vực chuyên môn.

Theo nghiên cứu về quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số giai đoạn hiện nay (Hà Trọng Nghĩa, Nguyễn Duy Dũng, 2020): Trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước thì việc đào tạo, bồi dưỡng đóng vai trò rất quan trọng. Trong giai đoạn đổi mới và hội nhập, Nhà nước nên

có chính sách quy hoạch để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số. Trong những năm qua, đội ngũ này đã được tăng lên. Hiện nay công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số vẫn còn nhiều hạn chế. Nghiên cứu của các tác giả đã làm sáng tỏ thực trạng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số. Tác giả đã nhận định một số khó khăn, và chỉ ra giải pháp tiếp tục thực hiện giai đoạn hiện nay.

Với nghiên cứu về chất lượng đào tạo cán bộ, công chức ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế (Nguyen Thi Hoa, 2021), tác giả đánh giá việc đào tạo công chức có ý nghĩa quyết định đối với hoạt động của hệ thống công vụ. Tuy nhiên, nó chịu tác động của nhiều yếu tố, ảnh hưởng đến hiệu quả thực tế. Theo tác giả, các yếu tố ảnh hưởng bao gồm thể chế chính sách; quản lý; kiểm tra, giám sát; chương trình giảng dạy. Vì vậy, xác định các yếu tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng để góp phần quan trọng nâng cao năng lực cho cán bộ, công chức, nâng cao hiệu quả trong công vụ.

Nghiên cứu về yếu tố ảnh hưởng đến việc tổ chức bồi dưỡng kiến thức dân tộc cho cán bộ, công chức, viên chức (Hàn Thị Minh Thảo, 2021), tác giả cho rằng cán bộ, công chức là lực lượng quan trọng trong thực hiện chương trình Mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế, xã hội cho vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Trước yêu cầu mới, cán bộ, công chức, viên chức nên được bồi dưỡng kiến thức. Theo tác giả các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tổ chức bồi dưỡng gồm chương trình, tài liệu bồi dưỡng; Đội ngũ giảng viên; Nhận thức của học viên; Công tác phối hợp giữa các cơ quan liên quan; Cơ sở vật chất và ứng dụng công nghệ thông tin. Việc nhận diện các yếu tố này sẽ giúp cho công tác tổ chức, bồi dưỡng kiến thức cho cán bộ, công chức đạt hiệu quả cao.

Trong nghiên cứu các Tỉnh ủy ở vùng ĐBSCL lãnh đạo xây dựng cán bộ là người Khmer giai đoạn hiện nay (Trần Hoàng Khải, 2022), tác giả đã phân tích và đánh giá về thực trạng cán bộ, công chức là người dân tộc Khmer ở các tỉnh vùng ĐBSCL. Trên cơ sở đó phân tích những yếu tố tác động và phương hướng xây dựng cán bộ, công chức là người Khmer ở các Tỉnh ủy ở vùng ĐBSCL.

Như vậy, các nghiên cứu đã đề cập đến cơ sở hình thành chính sách, hiệu quả áp dụng chính sách, đặc biệt là chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số nói chung, người Khmer nói riêng. Các nghiên cứu này đã đề cập đến lý thuyết và kinh nghiệm về thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng, là cơ sở quan trọng để áp dụng vào mô hình nghiên cứu một số nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người Khmer ở vùng ĐBSCL, Việt Nam.

2. Nội dung

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Để phát hiện và đánh giá các nhân tố ảnh hưởng chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người Khmer ở vùng ĐBSCL, cấu trúc nghiên cứu như Hình 1 đã được xây dựng. Phương pháp thống kê số liệu, và phân tích hồi quy tuyến tính được sử dụng để kiểm định cấu trúc nghiên cứu.

Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert với 5 giá trị để đo lường nhận thức của đối tượng khảo sát (1) không đồng ý tuyệt đối, (2) không đồng ý, (3) phân vân, (4) đồng ý, (5) đồng ý tuyệt đối. Dữ liệu thu thập từ tháng 4 đến tháng 10 năm 2022. Đối tượng được

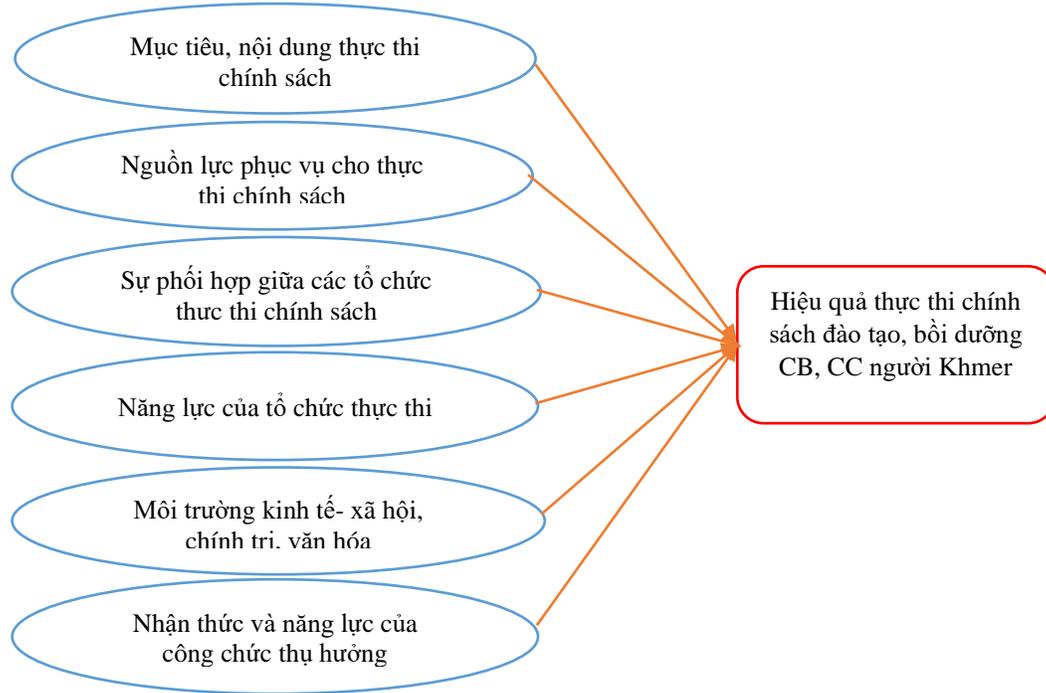
khảo sát trả lời trực tiếp trên bảng câu hỏi. Cuộc khảo sát đã được tiến hành với 460 công chức, trong đó có 457 phiếu trả lời hợp lệ, thể hiện trong Bảng 1.

Bảng 1: Đặc điểm về mẫu nghiên cứu

Đặc điểm mẫu	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
1. Khu vực khảo sát	457	100%
Tỉnh Hậu Giang	42	9,2
Tỉnh Sóc Trăng	62	13,6
Tỉnh Cần Thơ	36	7,9
Tỉnh Bạc Liêu	79	17,3
Tỉnh Trà Vinh	57	12,5
Tỉnh An Giang	74	16,2
Tỉnh Cà Mau	46	10,1
Tỉnh Kiên Giang	61	13,3
2. Giới tính	457	100%
Nam	232	50,8
Nữ	225	49,2
3. Tuổi	457	100%
< 30	113	24,7
30 - 40	121	26,5
40 - 50	82	17,9
> 50	141	30,9
4. Học vấn	457	100%
Thạc sỹ trở lên	16	3,5
Cao đẳng trở lên	200	43,8
Nghề nghiệp	100	21,9
Khác	141	30,9
5. Công chức	457	100%
Xã	221	48,4
Huyện	153	33,5
Tỉnh	83	18,2

2.2. Mô hình nghiên cứu

Dựa vào khung lý thuyết nhóm tác giả đưa ra giả thuyết có 06 nhân tố ảnh hưởng đến thực thi chính sách đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức người Khmer bao gồm: (1) Mục tiêu và nội dung của thực thi chính sách có tính khả thi; (2) Nguồn lực phục vụ cho thực thi chính sách; (3) Phối hợp giữa các tổ chức thực thi chính sách; (4) Năng lực của tổ chức thực thi; (5) Môi trường kinh tế- xã hội, chính trị, văn hóa; (6) Nhận thức và năng lực của công chức thụ hưởng (Hình 1).



Hình 1: Cấu trúc nghiên cứu

Các biến quan sát của các nhân tố trong cấu trúc nghiên cứu một số nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người Khmer vùng ĐBSCL thể hiện ở Bảng 2.

Bảng 2: Các biến quan sát trong cấu trúc nghiên cứu

TT	Các nhân tố trong cấu trúc nghiên cứu	Mã	Các biến quan sát
1	Mục tiêu, nội dung thực thi chính sách	MNCS	(1) Số lượng đối tượng để thực thi chính sách được quy định cụ thể; (2) Thực thi chính sách phù hợp với đối tượng; (3) Sự rõ ràng của thực thi chính sách; (4) Tính khả thi của thực thi chính sách.
2	Nguồn lực phục vụ cho thực thi chính sách	NLCS	(1) Nguồn lực kinh phí; (2) Nguồn lực con người; (3) Nguồn lực thông tin; (4) Nguồn lực thiết bị; (5) Nguồn lực hạ tầng.
3	Sự phối hợp giữa các tổ chức thực thi chính sách	PHCS	(1) Sự trao đổi giữa các tổ chức thực thi chính sách; (2) Sự hợp tác của các tổ chức thực thi; (3) Tổ chức phụ trách chỉ đạo; (4) Quản lý điều phối; (5) Sự hợp tác các chủ thể thực thi chính sách.
4	Năng lực của tổ chức thực thi	NCCS	(1) Người thực thi chính sách hiểu rõ về chính sách đào tạo, bồi dưỡng; (2) Chủ thể thực thi có trách nhiệm, năng động, sáng tạo; (3) Cá nhân thực thi có năng lực và kỹ năng quản lý; (4) Có sai sót, sai lầm

TT	Các nhân tố trong cấu trúc nghiên cứu	Mã	Các biến quan sát
			trong thực thi chính sách; (5) Công tác tuyên truyền để thực thi chính sách; (6) Chủ thể thực thi linh hoạt để thực hiện tốt chính sách.
5	Môi trường kinh tế-xã hội, chính trị, văn hóa	KCVH	(1) Phù hợp với điều kiện kinh tế; (2) Phù hợp với thể chế chính trị; (3) Phù hợp với điều kiện xã hội; (4) Phù hợp với văn hóa; (5) Thực thi chính sách trong môi trường phù hợp sẽ mang lại hiệu quả; (6) Xu thế hội nhập quốc tế.
6	Nhận thức và thái độ của công chức thụ hưởng	NTCC	(1) Mang lại lợi ích cho công chức; (2) Cải thiện kỹ năng phục vụ nhân dân; (3) Nâng cao năng lực cán bộ, công chức; (4) Sự đồng tình của công chức; (5) Công chức có nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng.
7	Hiệu quả thực thi chính sách	CDBK	(1) Đúng đối tượng và có tính khả thi; (2) Nguồn lực thực hiện; (3) Cơ chế phối hợp; (4) Năng lực cơ quan thực thi chính sách; (5) Môi trường thực thi chính sách và năng lực của cán bộ, công chức.

2.3. Kết quả nghiên cứu

2.3.1. Kiểm tra độ tin cậy cho các thang đo

Trong các nghiên cứu định lượng, hệ số Cronbach's Alpha được dùng để kiểm tra mức độ tương quan chặt chẽ của các thang đo. Theo các nhà nghiên cứu về thang đo, có thể sử dụng hệ số Cronbach's Alpha > 0,6. Bên cạnh đó, các biến quan sát < 0,3 bị loại ra khỏi cấu trúc nghiên cứu.

Kết quả xử lý số liệu ở Bảng 3 đã thể hiện cả 7 thang đo đạt độ tin cậy cao. Hệ số Cronbach's Alpha của các nhân tố > 0,8 và chúng có hệ số tương quan biến tổng > 0,3 (Nunnally & Bernstein, 1994). Điều đó cho thấy các thang đo là phù hợp.

Bảng 3: Kiểm tra các thang đo

Các nhân tố	Chuyên mã	Số lượng biến	Hệ số Cronbach's	Tương quan biến tổng
Mục tiêu, nội dung thực thi chính sách	MNCS	4	0,933	0,798 - 0,876
Nguồn lực phục vụ cho thực thi	NLCS	5	0,858	0,617 - 0,805
Sự phối hợp giữa các tổ chức thực thi chính sách	PHCS	5	0,900	0,687 - 0,808
Năng lực của tổ chức thực thi	NCCS	6	0,913	0,674 - 0,853
Môi trường kinh tế-xã hội, chính trị, văn hóa	KCVH	6	0,888	0,632 - 0,830
Nhận thức và thái độ của công chức thụ hưởng	NTCC	5	0,941	0,752 - 0,907
Hiệu quả thực thi chính sách	CDBK	5	0,948	0,792 - 0,886

2.3.2. Phân tích EFA trong cấu trúc nghiên cứu

Các nhân tố có hệ số Eigenvalues ≥ 1 đã được giữ lại. Nghiên cứu cho thấy hệ số Eigenvalue = 1,395 (≥ 1) đã trích được bảy nhân tố có mang ý nghĩa, và tổng bình phương hệ số tải Cumulative là 74,190% $\geq 50\%$.

Nghiên cứu kiểm định hệ số KMO, và Bartlett's cho thấy giá trị KMO = 0,868, đã thể hiện các nhân tố này là phù hợp. Kết quả kiểm định Bartlett's có giá trị Sig = 0,000 cho thấy các biến quan sát có sự tương quan với nhau (Cronbach, 1951). Tất cả cho thấy cấu trúc phù hợp.

Bảng 4: Bảng các nhân tố của ma trận xoay

Mã hóa của các biến	Nhân tố cấu trúc						
	1	2	3	4	5	6	7
NCCS5	0,872						
NCCS6	0,837						
NCCS3	0,800						
NCCS4	0,788						
NCCS1	0,746						
NCCS2	0,726						
NTCC4		0,947					
NTCC5		0,925					
NTCC3		0,919					
NTCC2		0,849					
NTCC1		0,795					
KCVH6			0,892				
KCVH5			0,825				
KCVH4			0,819				
KCVH2			0,740				
KCVH1			0,719				
KCVH3			0,711				
PHCS5				0,884			
PHCS4				0,869			
PHCS1				0,825			
PHCS2				0,783			
PHCS3				0,768			
CDBK4					0,818		
CDBK2					0,806		
CDBK5					0,787		
CDBK1					0,777		

Mã hóa của các biến	Nhân tố cấu trúc						
	1	2	3	4	5	6	7
CDBK3					0,683		
MNCS3						0,909	
MNCS4						0,901	
MNCS2						0,872	
MNCS1						0,838	
NLCS5							0,839
NLCS3							0,787
NLCS2							0,760
NLCS1							0,728
NLCS4							0,689

Kết quả của bảng nhân tố ma trận xoay ở Bảng 4. thể hiện tất cả biến quan sát có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5. Chúng ta nên giữ lại các biến quan sát có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5 (Baumgartner & Homburg, 1996). Vì vậy, cả 07 nhân tố đã được giữ lại trong cấu trúc.

2.3.3. Phân tích CFA trong cấu trúc

Phân tích nhân tố khẳng định CFA bao gồm độ tin cậy; sự hội tụ; và tính phân biệt. Kết quả kiểm định độ tin cậy tổng hợp; tính hội tụ; tính phân biệt được thể hiện trong Bảng 5 và Bảng 6. Kết quả thể hiện CR > 0,7 có nghĩa là độ tin cậy được đảm bảo. Tất cả các phương sai trung bình được trích của AVE ≥ 0.5 , cả hai chỉ số cho thấy tính hội tụ được đảm bảo.

Kiểm định tính phân biệt (Discriminant Validity) bao gồm phương sai chia sẻ lớn nhất (Maximum Shared Variance) (MSV); Căn bậc hai phương sai trung bình được trích (Square Root of AVE) (SQRTAVE). Kết quả kiểm định trong Bảng 5 cho thấy tất cả hệ số MSV < AVE.

Bảng 5: Bảng kiểm định độ tin cậy của thang đo

Cấu trúc các nhân tố	Số lượng biến	(CR)	(AVE)	(MSV)	(MaxR(H))
Năng lực của tổ chức thực thi (NCCS)	6	0,914	0,641	0,272	0,933
Nhận thức và thái độ của công chức thụ hưởng chính sách (NTCS)	5	0,938	0,755	0,091	0,974
Môi trường kinh tế-xã hội, chính trị, văn hóa (KCVH)	6	0,890	0,578	0,133	0,921
Sự phối hợp giữa các tổ chức thực thi (PHCS)	5	0,902	0,650	0,150	0,909

Cấu trúc các nhân tố	Số lượng biến	(CR)	(AVE)	(MSV)	(MaxR(H))
Hiệu quả thực thi chính sách (CDBK)	5	0,949	0,788	0,272	0,953
Mục tiêu, nội dung của thực thi chính sách (MNCS)	4	0,934	0,779	0,152	0,939
Nguồn lực phục vụ cho thực thi chính sách (NLCS)	5	0,860	0,556	0,257	0,895

Thêm vào đó, kiểm định tính phân biệt (Discriminant Validity) được thể hiện ở căn bậc hai phương sai trung bình được trích (Square Root of AVE) (SQRTAVE) > Tương quan giữa các cấu trúc (Inter-Construct Correlations), thể hiện trong Bảng 6. Như vậy, tính phân biệt đã được đảm bảo (Hair và et al., 2010).

Bảng 6: Kết quả kiểm định tính phân biệt

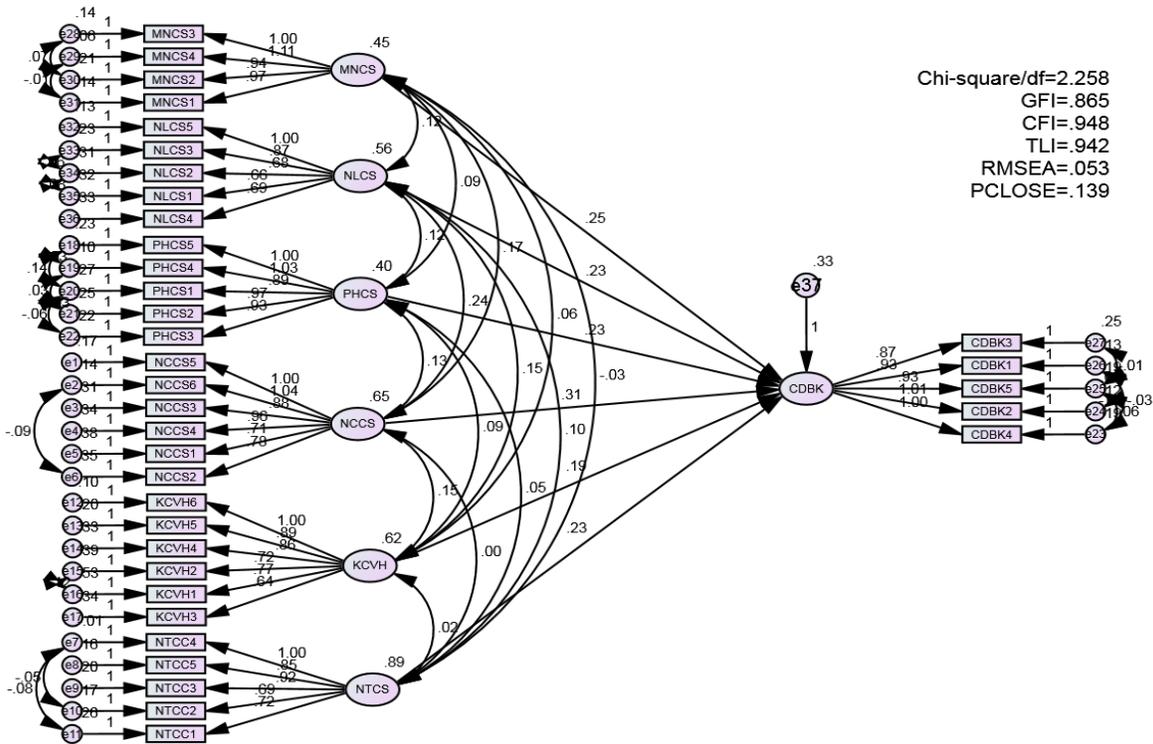
Mã hóa các nhân tố	NCCS	NTCS	KCVH	PHCS	CDBK	MNCS	NLCS
NCCS	0,800						
NTCS	-0,026	0,869					
KCVH	0,251	0,007	0,760				
PHCS	0,240	0,104	0,178	0,806			
CDBK	0,522	0,302	0,365	0,388	0,888		
MNCS	0,311	-0,030	0,127	0,191	0,390	0,883	
NLCS	0,401	0,129	0,255	0,252	0,507	0,243	0,746

Do đó, kiểm tra tính hội tụ, và tính phân biệt được thể hiện ở Bảng 5 và Bảng 6 thể hiện độ tin cậy tổng hợp (convergent validity); tính phân biệt (discriminant validity) đã được đảm bảo ở mọi quy mô.

2.3.4. Kiểm định cấu trúc tuyến tính mô hình (SEM)

Để kiểm tra sự phù hợp của cấu trúc nghiên cứu, kết quả phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) cho thấy, nó có hệ số Chi-square/df = 2,258; CFI = 0,948; GFI = 0,865; RMSEA = 0,053; TLI = 0,942; và PCLOSE = 0,139, tất cả chỉ số trên cho thấy cấu trúc là phù hợp (Doll et al., 1994). Kết quả phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) trong Hình 2 cho thấy sự phù hợp trong cấu trúc nghiên cứu.

Kết quả kiểm định mô hình cấu trúc tuyến tính có một số nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người Khmer ở vùng ĐBSCL. Các giá trị Sig của nhân tố MNCS = 0,000, NLCS = 0,000, PHCS = 0,000, NCCS = 0,000, KCVH = 0,000, NTCS = 0,000, qua số liệu Sig của các nhân tố đã cho thấy rằng có mối quan hệ tác động (Hu & Bentler, 1999).



Hình 2: Kết quả kiểm định cấu trúc một số nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người Khmer

Kết quả kiểm định sự tác động của các nhân tố trong cấu trúc nghiên cứu được thể hiện trong Bảng 7. Kết quả cho thấy sự tác động mạnh đến biến phụ thuộc là hiệu quả thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người Khmer ở vùng ĐBSCL (CDBK). Các nhân tố bao gồm MNCS = 0,199, NLCS = 0,207, PHCS = 0,169, NCCS = 0,292, KCVH = 0,180, NTCS = 0,260 đã ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi chính sách ĐT, BD CB, CC người Khmer ở vùng ĐBSCL.

Bảng 7: Một số nhân tố có ảnh hưởng hiệu quả thực thi chính sách ĐT, BD công chức người Khmer

Quan hệ tác động lên biến phụ thuộc	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa	Giá trị Sig	Hệ số hồi quy đã chuẩn hóa
MNCS ----> CDBK	0,250	0,000	0,199
NLCS ----> CDBK	0,234	0,000	0,207
PHCS ----> CDBK	0,225	0,000	0,169
NCCS ----> CDBK	0,305	0,000	0,292
KCVH ----> CDBK	0,193	0,000	0,180
NTCS ----> CDBK	0,232	0,000	0,260

Kiểm định mô hình cấu trúc trong nghiên cứu có R^2 của CDBK = 0,540, nó có nghĩa rằng cấu trúc nghiên cứu là phù hợp. Mô hình cấu trúc cho thấy biến độc lập đã ảnh

hưởng đến 54% lên biên phụ thuộc là hiệu quả thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người Khmer vùng ĐBSCL (CDBK) trong mô hình nghiên cứu.

2.4. Thảo luận

Kết quả của nghiên cứu đã thể hiện có sáu nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người Khmer bao gồm mục tiêu, nội dung thực thi chính sách; nguồn lực phục vụ cho thực thi chính sách; phối hợp giữa các tổ chức thực thi chính sách; năng lực của tổ chức thực thi; môi trường kinh tế-xã hội, chính trị, văn hóa; nhận thức và năng lực của công chức thụ hưởng.

Nhân tố mục tiêu, nội dung thực thi chính sách tác động 0,199 tới hiệu quả thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người Khmer ở vùng ĐBSCL. Chất lượng của chính sách được thể hiện như phương án thực hiện phù hợp với thực tiễn. Để nâng cao hiệu quả thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, cần quan tâm từ thực tiễn, và lấy ý kiến rộng rãi của người dân trước khi thực thi chính sách.

Nhân tố nguồn lực phục vụ cho thực thi chính sách tác động 0,207 tới hiệu quả thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người Khmer ở vùng ĐBSCL. Điều đó chứng tỏ cần đảm bảo đủ nguồn lực để thực thi chính sách bởi vì nó có liên quan trực tiếp đến lợi ích và cuộc sống của công chức. Nguồn lực này cần được phân phối cho phù hợp và thực hiện xã hội hóa một phần, nên tạo điều kiện cho chủ thể, đơn vị tham gia để có thêm nguồn lực.

Nhân tố phối hợp giữa các tổ chức thực thi chính sách tác động 0,169 đến hiệu quả thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người Khmer ở vùng ĐBSCL. Kết quả đó cho thấy cần xây dựng quy chế tổ chức để thực thi chính sách. Việc chưa liên thông giữa các cấp là nguyên nhân làm cho hiệu quả thực thi chính sách chưa tốt. Trong sự gắn kết giữa tổ chức thực thi chính sách và đối tượng thụ hưởng vẫn chưa cao, nhiều công chức chưa nắm rõ chính sách.

Nhân tố năng lực của tổ chức thực thi tác động 0,292 tới hiệu quả thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người Khmer ở vùng ĐBSCL. Do vậy cần nâng cao phẩm chất đạo đức và năng lực của đội ngũ thực thi chính sách. Thực trạng thực thi chính sách công kém hiệu quả là vì năng lực của đội ngũ thực thi chưa cao. Một bộ phận có năng lực và kỹ năng quản lý chính sách yếu kém, chưa sẵn sàng thực hiện nhiệm vụ, dẫn tới yếu tố tiêu cực ảnh hưởng rất lớn đến hiệu quả thực thi chính sách. Vì vậy, để nâng cao hiệu quả, cần đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ các khâu của công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm xây dựng đội ngũ đáp ứng về phẩm chất và năng lực để thực hiện tốt yêu cầu nhiệm vụ.

Nhân tố về môi trường kinh tế-xã hội, chính trị, văn hóa tác động 0,180 tới hiệu quả thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người Khmer ở vùng ĐBSCL. Thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức chịu sự tác động của môi trường kinh tế, chính trị, văn hóa và xã hội. Các môi trường này phù hợp sẽ tạo điều kiện tốt cho thực thi chính sách, và ngược lại sẽ hạn chế tính hiệu quả. Như vậy, nếu môi trường kinh tế, chính trị, văn hóa và xã hội ổn định và phát triển, nhất là kinh tế phát triển thì việc thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức có điều kiện để thực thi tốt.

Nhân tố nhận thức và năng lực của của công chức thụ hưởng chính sách tác động 0,260 tới hiệu quả thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người

Khmer ở vùng ĐBSCL. Vì vậy nên coi trọng khả năng tiếp nhận của đối tượng thụ hưởng chính sách, nhà nước quan tâm đến lợi ích của đối tượng thụ hưởng chính sách sẽ giúp họ tham gia chính sách; đổi mới công tác tuyên truyền chính sách giúp nâng cao nhận thức và tham gia chính sách. Nhà nước nên dùng nhiều giải pháp để tăng cường sự tiếp nhận và ủng hộ của công chức thụ hưởng chính sách.

3. Kết luận

Cấu trúc nghiên cứu đã kiểm định các thang đo trong cấu trúc. Nghiên cứu đã kiểm nghiệm cấu trúc một số nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người Khmer ở vùng ĐBSCL, Việt Nam. Đã có sáu nhân tố thể hiện mức độ tác động tới hiệu quả thực thi chính sách bao gồm mục tiêu, nội dung thực thi chính sách; nguồn lực phục vụ cho thực thi chính sách; phối hợp giữa các tổ chức thực thi chính sách; năng lực của tổ chức thực thi; môi trường kinh tế-xã hội, chính trị, văn hóa; nhận thức và năng lực của của công chức thụ hưởng.

Một vài nội dung đã được thảo luận, đề xuất nâng cao hiệu quả thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người Khmer ở vùng ĐBSCL, Việt Nam. Để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, Chính phủ nên đẩy nhanh quá trình xây dựng đội ngũ hợp lý, phù hợp với vị trí việc làm. Ngoài ra, nên giám sát để phát hiện những hạn chế trong cơ cấu công chức, xây dựng cơ chế chính sách và các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng theo hướng hiện đại, phù hợp ở các cấp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Baumgartner, H. and Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2): 139-161. DOI: [10.1016/0167-8116\(95\)00038-0](https://doi.org/10.1016/0167-8116(95)00038-0)
- Ngô Thành Can (2020). *ĐT, BD nâng cao năng lực thực thi công vụ cho CB, CC, viên chức*. Hà Nội: NXB Tư pháp.
- Phí Hùng Cường, Hoàng Việt Anh (2020). Tuyển dụng, sử dụng đội ngũ CB, CC, viên chức người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị. *Tạp chí Nghiên cứu Dân tộc thiểu số*, 9(1), 33-40.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and The Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, 16: 297-334, 1951. DOI: [10.1007/BF02310555](https://doi.org/10.1007/BF02310555)
- Doll, W. J., Xia, W. and Torkzadeh, G. (1994). A confirmatory factor analysis of the end-user computing satisfaction instrument. *MIS Quarterly*, 18(4): 453-461. DOI: [10.2307/249524](https://doi.org/10.2307/249524)
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. New York: 7th Edition, Pearson.
- Nguyen Thi Hoa (2021). Training Quality for Vietnamese Cadres and Civil Servants in The Context of International Integration. *E3S Web of Conferences* 258, 10009. DOI: [10.1051/e3sconf/202125810009](https://doi.org/10.1051/e3sconf/202125810009)

- Phó Đức Hòa, Trần Trung, Phạm Thị Thúy Hồng, Nguyễn Văn Chí (2019). Đào tạo đồng bào dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu của công nghiệp 4.0. *Tạp chí Nghiên cứu Dân tộc thiểu số*, 8(3), 17-20.
- Hu, L. T. and Bentler, P. M. (1999) Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6: 1-55. DOI: [10.1080/10705519909540118](https://doi.org/10.1080/10705519909540118)
- Duong Thi Thu Huong (2020). Training and Fostering Civil Servants in Hoa Binh Province. *The International Journal of Business Management and Technology*, 4(5): 160-164.
- Trần Hoàng Khải (2022). *Các Tình huống ở ĐBSCL lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ là người Khmer giai đoạn hiện nay*. Luận án Tiến sĩ Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
- Hà Trọng Nghĩa, Nguyễn Duy Dũng (2020). Quản lý ĐT, BD CB, CC, viên chức người dân tộc thiểu số trong giai đoạn hiện nay. *Tạp chí Nghiên cứu Dân tộc thiểu số*, 9(2), 23-29.
- Nunnally, J. C. and Bernstein, I. H. (1994). "Psychometric Theory (3rd ed.)," New York: McGraw-Hill.
- Hàn Thị Minh Thảo (2021). Một số yếu tố ảnh hưởng đến việc tổ chức bồi dưỡng kiến thức dân tộc cho CB, CC, viên chức. *Tạp chí Nghiên cứu Dân tộc thiểu số*, 10(3), 72-78.
- Thủ tướng Chính phủ (2016). *Quyết định số 402/QĐ-TTg ngày 14 tháng 3 năm 2016 về phát triển đội ngũ CB, CC, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới*. Hà Nội.
- Ủy ban Dân tộc (2018). *Quyết định 162/QĐ-UBDT ngày 26 tháng 03 năm 2018 về chính sách ưu đãi nhằm phát triển kinh tế - xã hội cho vùng đồng bào dân tộc thiểu số Khmer; đào tạo bồi dưỡng cán bộ dân tộc thiểu số Khmer vùng ĐBSCL*. Hà Nội.
- Van Tuan, P., Le, V. T. P., Tan, T. H., & Hai, N. C. (2023). Implement Policies on Training and Fostering Cadres and Civil Servants of Khmer in The Mekong Delta, Vietnam. *European Journal of Political Science Studies*, 6(1), 1-11. DOI: [10.46827/ejps.v6i1.1404](https://doi.org/10.46827/ejps.v6i1.1404)

ABSTRACT

SOME FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF POLICY IMPLEMENTATION ON TRAINING AND FOSTERING KHMER CIVIL SERVANTS IN THE MEKONG DELTA, VIETNAM

Phan Van Tuan¹, Tran Hau Tan², Nguyen Chi Hai³

¹School of Humanities and Social Sciences, Vinh University, Vietnam

²Political Academy, Ministry of Defence, Hanoi, Vietnam

³An Giang University, Vietnam National University HCMC, Vietnam

Received on 15/02/2023, accepted for publication on 22/5/2023

The capacity of Khmer cadres and civil servants in the Mekong Delta plays an essential role in implementing the State's policies. The training and retraining of this contingent play a vital role in improving the quality of cadres and civil servants to serve the people. The study aims to explore the factors affecting the effectiveness of policy implementation on training and fostering Khmer cadres and civil servants in the Mekong Delta, Vietnam. The quantitative analysis method was used to test the research structure. The research results show that there are six factors affecting the effectiveness of policy implementation in training and fostering Khmer cadres and civil servants, including Objectives and content of policy implementation; Execution resources; Coordination between policy enforcement organizations; The socio-economic, political and cultural environment; Capacity of implementing organizations; Awareness and capacity of beneficiaries. Some of the discussed and proposed contents have governance implications that contribute to improving the quality of policy implementation on training and fostering Khmer cadres and civil servants in the Mekong Delta.

Keywords: Factors; policies; training; fostering; civil servants; Khmer.