

CÁC NHÂN TỐ DỰ ĐOÁN HIỆU QUẢ CÔNG VIỆC CỦA CÁN BỘ KHUYẾN NÔNG TẠI VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG, VIỆT NAM

Lê Ngọc Thạch¹

ABSTRACT

Extension agents link agencies and community in the process of knowledge and technology transfer to rural communities. This paper examines individual factors that influence performance in extension work as perceived by extension agents. The individual factors are: motivation of extension, skill as instructional designer and communicator, skill as facilitator, teaching skill, program planning skill, program implementation skill, program evaluation skill, social skills ability, external contact ability, and professional profile of the extension agents. The survey research was conducted in seven provinces/city of Mekong Delta to a sample of 312 respondents. The study reveals four individual factors that significantly contributed to performance of extension agents, namely, social skill ability, program implementation skills, motivation, and program planning skills. Recommendations for human resource development are discussed.

Keywords: *Extension Agents, Performance, Mekong Delta, Vietnam*

Title: *Individual Factors as Predictors of Extension Agents' Performance in Mekong Delta, Vietnam*

TÓM TẮT

CBKN nối kết các cơ quan và cộng đồng trong quá trình chuyển giao kiến thức và công nghệ đến cộng đồng nông thôn. Nghiên cứu này khảo sát các yếu tố cá nhân ảnh hưởng đến hiệu quả công tác của CBKN. Các yếu tố cá nhân gồm có: động cơ làm công tác khuyến nông, kỹ năng về thiết kế giảng dạy và truyền đạt, kỹ năng về sự hỗ trợ hoạt động, kỹ năng giảng dạy khuyến nông, kỹ năng hoạch định chương trình, kỹ năng thực hiện chương trình, kỹ năng đánh giá chương trình, khả năng về công tác xã hội, khả năng về quan hệ đối ngoại, và nền tảng chuyên môn của Cán bộ khuyến nông. Nghiên cứu điều tra được thực hiện tại 7 tỉnh/thành phố của vùng đồng bằng sông Cửu Long với 312 mẫu. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 4 yếu tố cá nhân đã góp phần ảnh hưởng có ý nghĩa đến hiệu quả công việc của Cán bộ khuyến nông, đó là: khả năng về công tác xã hội, kỹ năng thực hiện chương trình, động cơ làm công tác khuyến nông, và kỹ năng hoạch định chương trình. Những đề nghị cho việc phát triển nhân lực được đưa ra để thảo luận.

Từ khóa: *Cán bộ khuyến nông, Hiệu quả công việc, đồng bằng sông Cửu Long, Việt Nam*

1 ĐẶT VẤN ĐỀ

Nông nghiệp là một lãnh vực chính trong nền kinh tế của nhiều nước đang phát triển. Khuyến nông đóng vai trò quan trọng trong phát triển nông thôn của quốc gia. Oakley và Garforth (1985) đã lưu ý rằng toàn bộ quá trình khuyến nông phụ thuộc vào cán bộ khuyến nông (CBKN) mà họ là một nhóm nguồn lực quan trọng

¹ Viện Nghiên cứu Phát triển Đồng bằng sông Cửu Long

trong hệ thống khuyến nông. Một trong những thảo luận quan trọng nhất hiện nay về khía cạnh tinh thần trách nhiệm và năng lực công tác của cán bộ nông nghiệp là vai trò của CBKN. CBKN đóng vai trò là cầu nối giữa các cơ quan với cộng đồng trong quá trình chuyển giao kiến thức và công nghệ tới cộng đồng nông thôn. Bởi vậy, CBKN là tài nguyên con người quan trọng trong sự phát triển cộng đồng. Sự thành công về công tác khuyến nông phụ thuộc vào hiệu quả công việc (HQCV) của CBKN. Đối với một quốc gia đang phát triển như Việt Nam, nghiên cứu về HQCV và nhân tố nào ảnh hưởng đến HQCV trong công tác khuyến nông vẫn chưa được nghiên cứu nhiều.

2 MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU

Mục đích chính của nghiên cứu này là xác định mức độ HQCV của CBKN trong vùng đồng bằng sông Cửu Long và những nhân tố có ảnh hưởng đến HQCV của họ, các mục tiêu cụ thể như sau:

- Khảo sát mức độ của HQCV;
- Xác định mức độ về động cơ làm công tác khuyến nông, kỹ năng khuyến nông, khả năng về công tác xã hội, và khả năng về quan hệ đối ngoại;
- Xác định sự liên quan giữa động cơ làm công tác khuyến nông, kỹ năng khuyến nông, khả năng về công tác xã hội, khả năng về quan hệ đối ngoại với HQCV của CBKN; và
- Xác định những nhân tố có ảnh hưởng nhiều nhất đến HQCV của CBKN.

Nghiên cứu này chỉ giới hạn trong phạm vi 9 yếu tố cá nhân (individual factors) là biến số dự đoán và 8 thành phần của HQCV dựa trên khả năng của CBKN.

Giả thuyết

Căn cứ vào tài liệu tham khảo, giả thuyết của nghiên cứu này được đặt ra đó là: Tất cả các biến số cá thể đều có ảnh hưởng trực tiếp đến HQCV của CBKN. Những biến số này bao gồm Động cơ làm công tác khuyến nông, Kỹ năng về thiết kế giảng dạy và truyền đạt, Kỹ năng về hỗ trợ hoạt động, Kỹ năng giảng dạy khuyến nông, Kỹ năng về hoạch định chương trình, Kỹ năng về thực hiện chương trình, Kỹ năng về đánh giá chương trình, Khả năng công tác xã hội, Khả năng về quan hệ đối ngoại.

3 PHƯƠNG TIỆN VÀ PHƯƠNG PHÁP

Phương pháp điều tra (survey method) được sử dụng để thu thập thông tin số liệu, và phương pháp mô tả - tương quan (descriptive-correlational research) được dùng để phân tích thống kê. Theo Ary, Jacobs, Razaveieh và Sorensen (2006), phương pháp nghiên cứu tương quan (correlational research) được sử dụng để khảo sát xem có mối quan hệ giữa hai hay nhiều biến số hay không. Bên cạnh đó, phương pháp điều tra lại thích hợp để thực hiện việc nghiên cứu tìm sự giải thích các quan điểm về sự nhận thức và hành động của đối tượng nghiên cứu (tức là CBKN). Để đạt được mục đích khảo sát, các yếu tố cá nhân được coi như những nhân tố dự đoán HQCV của CBKN, cho nên nghiên cứu này sử dụng phương pháp phân tích hồi quy tuyến tính nhiều biến (multiple linear regression research analysis - MLR)

là thích hợp. Qua đây, sự xác định mối quan hệ giữa các yếu tố cá nhân với HQCV và chỉ ra được những nhân tố nào góp phần ảnh hưởng đến HQCV của CBKN.

3.1 Tiến trình chọn mẫu điều tra

Nghiên cứu được giới hạn trong các CBKN cấp tỉnh và huyện, không bao gồm cán bộ và nhân viên hành chính và khuyến nông viên cấp xã. Có 649 CBKN thuộc 13 tỉnh/thành phố vào thời điểm nghiên cứu. Mẫu điều tra được chọn ngẫu nhiên (random sample) theo nhóm (cluster sampling). Theo Neuman (2004), ở đây mỗi tỉnh được xem là một nhóm (cluster) mà trong đó các mẫu đều có cơ hội chọn lựa tham gia nghiên cứu. Đối với phương pháp này, 7 tỉnh/thành phố đã được chọn ngẫu nhiên để tiến hành điều tra thu thập số liệu là An Giang, Bạc Liêu, thành phố Cần Thơ, Đồng Tháp, Kiên Giang, Sóc Trăng và Trà Vinh.

Phần mềm ước lượng mẫu G*POWER của Faul và Erdfelder (1992) được sử dụng để xác định cỡ mẫu tối thiểu. Đồng thời công thức xác định cỡ mẫu đối với phương pháp phân tích hồi quy tuyến tính nhiều biến của Cohen (1988) cũng được áp dụng để ước lượng cỡ mẫu thích hợp. Có 312 mẫu được xác định để thu thập hồng đạt mục tiêu nghiên cứu này.

3.2 Bộ câu hỏi dùng điều tra nghiên cứu (Instrument)

Câu hỏi về các biến số độc lập (independent variables) được kế thừa và phát triển trên cơ sở của những nghiên cứu đã thực hiện trước đây của Mwangi và McCaslin (1995), Pezeshki-Raad, Yoder, và Diamond (1994), Wielinga (2000), Terry và Israel (2004), Patten (2005), và các tác giả khác. Các câu hỏi về HQCV (HQCV) phần lớn dựa vào K-STATE (2006), những hướng dẫn từ bộ Cẩm nang khuyến nông (UK, 2006), Texas A&M University System (2005), và các nghiên cứu có liên quan của các tác giả khác trước đây. Những người cung cấp thông tin được yêu cầu để trả lời (đánh giá) bộ câu hỏi dựa trên thang điểm 10 của Likert (10-point Likert-type): điểm 1 là điểm số thấp nhất và điểm 10 là điểm số cao nhất. Số liệu thu thập được sử dụng phương pháp tự đánh giá (self-rating) của CBKN.

Phạm vi khung nghiên cứu (research framework) này được hình thành gồm có 9 yếu tố cá nhân thuộc biến số độc lập hay biến số dự đoán, và 8 thành phần của biến số phụ thuộc (dependent variable). Thành phần của biến số độc lập gồm có: Động cơ làm công tác khuyến nông (X_1); Kỹ năng khuyến nông bao gồm: Kỹ năng về thiết kế giảng dạy và truyền đạt (X_2), Kỹ năng về sự hỗ trợ hoạt động (X_3), Kỹ năng giảng dạy khuyến nông (X_4), Kỹ năng hoạch định chương trình (X_5), Kỹ năng thực hiện chương trình (X_6), Kỹ năng đánh giá chương trình (X_7); Khả năng về công tác xã hội (X_8); và Khả năng về quan hệ đối ngoại (X_9). Trong khi đó, 8 thành phần của biến số phụ thuộc là: Chất lượng công việc, Sự tin cậy, Chương trình công việc, Thói quen làm việc, Sự phân bố công việc, Sự tự tin và bình tĩnh, Tổ chức công việc, và Sự làm hài lòng nông dân.

Giá trị hữu hiệu (Validity) – kiểm định giá trị hữu hiệu của công cụ nghiên cứu (bộ câu hỏi) đã trải qua nhiều bước như kiểm tra và hiệu chỉnh phần dịch ra tiếng Việt của các nhà khoa học trường đại học Cần Thơ và đại diện CBKN các tỉnh đồng bằng sông Cửu Long. Sau khi các chuyên gia và cố vấn nghiên cứu đã thẩm

định và phê chuẩn, bộ câu hỏi chính thức được sử dụng để thực hiện việc điều tra thu thập số liệu.

Độ tin cậy (Reliability) – việc kiểm định giá trị của bộ câu hỏi (pilot test) được thực hiện tại hai tỉnh Vĩnh Long và Hậu Giang. Theo Ary *et al.* (2006), sự phân tích độ tin cậy được dùng để đo lường phạm vi khác mà ở đó bộ câu hỏi hay công cụ nghiên cứu (instrument) đem lại cùng kết quả khi được thực hiện ở những thời điểm, địa điểm hay số mẫu khác nhau. Độ tin cậy của bộ câu hỏi được xác định bằng Cronbach’s alpha.

Bảng 1: Kết quả kiểm định độ tin cậy của bộ câu hỏi: kiểm định sơ khởi (n = 24) và kiểm định thực sự (n = 312)

Phần	Nhóm câu hỏi	Cronbach’s alpha		
		Số câu hỏi (144)	Ban đầu (0,983)	Thực sự (0,982)
I	Biến số độc lập/cá thể (93)			
1	Động cơ làm công tác khuyến nông	11	0,938	0,909
2	Kỹ năng về thiết kế giảng dạy và truyền đạt	12	0,877	0,878
3	Kỹ năng về sự hỗ trợ hoạt động	10	0,900	0,881
4	Kỹ năng giảng dạy khuyến nông	10	0,871	0,927
5	Kỹ năng hoạch định chương trình	8	0,898	0,894
6	Kỹ năng thực hiện chương trình	8	0,912	0,886
7	Kỹ năng đánh giá chương trình	11	0,945	0,940
8	Khả năng về công tác xã hội	13	0,882	0,891
9	Khả năng về quan hệ đối ngoại	10	0,927	0,930
II	Biến số phụ thuộc (51)			
1	Chất lượng công việc	5	0,850	0,779
2	Sự tin cậy	6	0,857	0,829
3	Chương trình công việc	6	0,917	0,867
4	Thói quen làm việc	6	0,809	0,722
5	Sự phân bố công việc	7	0,684	0,729
6	Sự tự tin và bình tĩnh	8	0,836	0,886
7	Tổ chức công việc	7	0,775	0,880
8	Sự làm hài lòng nông dân	6	0,796	0,804
Tổng Cronbach’s alpha của biến số phụ thuộc:		51	0,959	0,961

Như được trình bày ở Bảng 1, có tất cả 144 câu hỏi trong đó 93 câu hỏi thuộc nhóm biến số độc lập và 51 câu hỏi thuộc nhóm biến số phụ thuộc. Sử dụng SPSS phiên bản 15 để phân tích và thu nhận kết quả hệ số α (alpha coefficients) riêng cho mỗi nhóm. Tổng Cronbach’s alpha cho toàn bộ 144 câu hỏi ở lần kiểm định sơ khởi (pilot test) là 0,983 và đối với lần kiểm định thực sự (actual test) là 0,982. Trong khi đó, tổng Cronbach’s alpha của biến số phụ thuộc là 0,959 cho lần kiểm định sơ khởi và 0,961 cho lần kiểm định thực sự. “Kỹ năng đánh giá chương trình” có giá trị Cronbach’s alpha cao nhất (0,945 và 0,940), trong khi đó “Sự phân bố công việc” có giá trị Cronbach’s alpha thấp nhất (0,684 và 0,729).

4 KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

Kết quả nghiên cứu đã đáp ứng cho những mục tiêu nghiên cứu được đặt ra. Kết quả phân tích được thảo luận sau đây:

4.1 Đặc điểm cá nhân (nền tảng chuyên môn)

Trong 312 CBKN tham gia trong nghiên cứu này có hơn hai phần ba (71%) là nam giới. Trong số họ, phần lớn (71,5%) đã có gia đình, có 26,6% độc thân, và có 1,9% ly dị hoặc ly thân. Khoảng một phần ba số người tham gia đang làm việc tại các trung tâm khuyến nông tỉnh (30,77%) và phần còn lại (69,23%) đang công tác tại các trạm khuyến nông huyện. Tuổi đời trung bình của CBKN là 36 tuổi, người trẻ nhất là 23 và cao tuổi nhất là 57. Thâm niên công tác trung bình là 8,6 năm, ít nhất là 1 năm và cao nhất là 29 năm. Trình độ chuyên môn của CBKN trong vùng nghiên cứu được liệt kê như sau: 25,6% tốt nghiệp trung cấp, 70,8% tốt nghiệp đại học, 2,9% tốt nghiệp thạc sĩ, và 0,7% là tiến sĩ. CBKN được học môn khuyến nông một cách chính quy trong các trường đại học hoặc trung học chuyên nghiệp đạt tỷ lệ cao (61,5%).

4.2 Mức độ của hiệu quả công tác

Mục tiêu thứ nhất của nghiên cứu này là khảo sát mức độ HQCV của CBKN. Bảng 2 trình bày các mức độ về HQCV của CBKN trên cơ sở 8 thành phần: Chất lượng công việc, Sự tin cậy, Chương trình công việc, Thói quen làm việc, Sự phân bố công việc, Sự tự tin và bình tĩnh, Tổ chức công việc, và Sự làm hài lòng nông dân. Giá trị trung bình của tất cả 8 thành phần đều đạt trên 8,0 điều này biểu lộ rằng 8 thành phần về HQCV của CBKN đạt mức độ cao.

Kết quả nghiên cứu cho thấy các mức độ về HQCV của CBKN được xếp thứ tự từ cao đến thấp như sau: Sự tự tin và bình tĩnh ($\bar{X} = 8,63, s = 0,81$), Sự làm hài lòng nông dân ($\bar{X} = 8,51, s = 0,67$), Thói quen làm việc ($\bar{X} = 8,48, s = 0,74$), Sự tin cậy ($\bar{X} = 8,39, s = 0,81$), Sự phân bố công việc ($\bar{X} = 8,32, s = 0,84$), Chương trình công việc ($\bar{X} = 8,32, s = 0,88$), Chất lượng công việc ($\bar{X} = 8,09, s = 0,80$), Tổ chức công việc ($\bar{X} = 8,02, \bar{X} = 0,93$). Nhìn chung, giá trị trung bình của HQCV là 8,35. Điều này hàm ý rằng CBKN đánh giá HQCV của họ đạt ở mức độ cao.

Bảng 2: Số câu hỏi, trung bình và độ lệch chuẩn của 8 thành phần của biến số HQCV (n = 312)

Các thành phần của biến số HQCV	Số câu hỏi	Trung bình (\bar{X})	SD (s)
Sự tự tin và bình tĩnh	8	8,63	0,81
Sự làm hài lòng nông dân	6	8,51	0,67
Thói quen làm việc	6	8,48	0,74
Sự tin cậy	6	8,39	0,81
Sự phân bố công việc	7	8,32	0,84
Chương trình công việc	6	8,32	0,88
Chất lượng công việc	5	8,09	0,80
Tổ chức công việc	7	8,02	0,93
HQCV	51	8,35	0,66

4.3 Mức độ các biến số dự đoán

Mục tiêu thứ hai của nghiên cứu này là xác định các mức độ về động cơ làm công tác khuyến nông, kỹ năng khuyến nông, khả năng về công tác xã hội, và khả năng về quan hệ đối ngoại của CBKN. Kết quả khảo sát được trình bày ở Bảng 3 về 9 biến số dự đoán HQCV của CBKN.

Bảng 3: Số câu hỏi, trung bình và độ lệch chuẩn của các biến số dự đoán HQCV (n = 312)

Các biến số dự đoán HQCV	Số câu hỏi	Trung bình (\bar{X})	SD (s)
Kỹ năng giảng dạy khuyến nông	10	8,26	1,23
Kỹ năng thực hiện chương trình	8	8,26	1,19
Động cơ làm công tác khuyến nông	11	8,20	1,21
Kỹ năng về sự hỗ trợ hoạt động	10	7,76	1,30
Khả năng về công tác xã hội	13	7,56	1,30
Kỹ năng đánh giá chương trình	11	7,33	1,57
Kỹ năng hoạch định chương trình	8	7,12	1,63
Kỹ năng về thiết kế giảng dạy và truyền đạt	12	6,40	1,53
Khả năng về quan hệ đối ngoại	10	5,96	2,07

Kết quả nghiên cứu cho thấy sự xếp hạng 3 biến số dự đoán HQCV có giá trị trung bình trên 8,0, ngụ ý rằng các biến số này được đánh giá ở mức độ cao. Những biến số đó là: Kỹ năng giảng dạy khuyến nông ($\bar{X} = 8,26, s = 1,23$), Kỹ năng thực hiện chương trình ($\bar{X} = 8,26, s = 1,19$), và Động cơ làm công tác khuyến nông ($M = 8,20, s = 1,21$). Sự xếp hạng kế tiếp là 4 biến số có giá trị trung bình thấp hơn nhưng giá trị trung bình trên 7,0 ngụ ý rằng các biến số này được đánh giá ở mức độ thấp hơn. Những biến số đó bao gồm: Kỹ năng về sự hỗ trợ hoạt động ($\bar{X} = 7,76, s = 1,30$), Khả năng về công tác xã hội ($\bar{X} = 7,56, s = 1,30$), Kỹ năng đánh giá chương trình ($\bar{X} = 7,33, s = 1,57$), và Kỹ năng hoạch định chương trình ($\bar{X} = 7,12, s = 1,63$). Hai biến số còn lại là Kỹ năng về thiết kế giảng dạy và truyền đạt ($\bar{X} = 6,40, s = 1,53$) và Khả năng về quan hệ đối ngoại ($\bar{X} = 5,98, s = 2,07$) có giá trị trung bình thấp nhất nên được xếp hạng thấp nhất trong các biến số dự đoán HQCV của CBKN.

4.4 Sự quan hệ giữa các biến số dự đoán và HQCV

Sự quan hệ giữa HQCV của CBKN (biến số phụ thuộc) và các biến số dự đoán HQCV (biến số độc lập) được phân tích bằng cách sử dụng hệ số tương quan Pearson (Pearson product-moment correlation coefficients). Phương pháp phân tích số liệu thăm dò (Exploratory data analysis - EDA) cho thấy bộ số liệu đã thỏa mãn với giả định phân bố chuẩn và tuyến tính (the assumptions of normality and linearity) cho nên các bước phân tích số liệu tiếp theo cho phép tiến hành.

Như được mô tả ở Bảng 4, tương quan tuyến tính cao nhất được tìm thấy giữa HQCV của CBKN và Khả năng về công tác xã hội ($r = 0,70, p = 0,0001$). Hệ số tương quan dương (positive correlation coefficient) là 0,70 ngụ ý rằng biến số Khả năng về công tác xã hội đã làm tăng giá trị của biến số HQCV của CBKN. Kết quả nghiên cứu này đồng tình ủng hộ ý kiến của Texas A&M University System (1999) cho rằng CBKN mong muốn được tham gia làm việc nhóm và nâng cao sự hỗ trợ lẫn nhau giữa các đồng nghiệp của họ. Kế đến là sự tương quan tuyến tính

đương ở mức độ trung bình được tìm thấy giữa HQCV của CBKN và Kỹ năng thực hiện chương trình ($r = 0,67, p = 0,0001$), Kỹ năng giảng dạy khuyến nông ($r = 0,61, p = 0,0001$), Kỹ năng về sự hỗ trợ hoạt động ($r = 0,58, p = 0,0001$), Kỹ năng đánh giá chương trình ($r = 0,56, p = 0,0001$), Động cơ làm công tác khuyến nông ($r = 0,53, p = 0,0001$), Kỹ năng hoạch định chương trình ($r = 0,52, p = 0,0001$). Sau cùng, HQCV của CBKN có sự tương quan tuyến tính dương ở mức độ thấp nhất với Khả năng về quan hệ đối ngoại ($r = 0,44, p = 0,0001$) và Kỹ năng về thiết kế giảng dạy và truyền đạt ($r = 0,41, p = 0,0001$).

Bảng 4: Hệ số tương quan Pearson của các biến số dự đoán và HQCV (n = 312)

Các biến số dự đoán HQCV		Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉
Y	HQCV của CBKN										
X ₁	Động cơ làm công tác khuyến nông	0,53									
X ₂	Kỹ năng về thiết kế giảng dạy và truyền đạt	0,41	0,39								
X ₃	Kỹ năng về sự hỗ trợ hoạt động	0,58	0,52	0,63							
X ₄	Kỹ năng giảng dạy khuyến nông	0,61	0,50	0,56	0,77						
X ₅	Kỹ năng hoạch định chương trình	0,52	0,39	0,59	0,68	0,62					
X ₆	Kỹ năng thực hiện chương trình	0,67	0,47	0,48	0,68	0,76	0,71				
X ₇	Kỹ năng đánh giá chương trình	0,56	0,38	0,54	0,62	0,62	0,76	0,74			
X ₈	Khả năng về công tác xã hội	0,70	0,49	0,53	0,67	0,68	0,75	0,75	0,75		
X ₉	Khả năng về quan hệ đối ngoại	0,44	0,28	0,54	0,50	0,45	0,65	0,47	0,55	0,72	
Trung bình (\bar{X}):		8,35	8,20	6,40	7,76	8,26	7,12	8,26	7,33	7,56	5,96
Độ lệch chuẩn (s):		0,66	1,21	1,53	1,29	1,23	1,63	1,19	1,57	1,30	2,07
Số câu hỏi (number of items):		51	11	12	10	10	8	8	11	13	10

Mặc dù nghiên cứu này không được thiết kế để xác định có sự gia tăng ở một biến số là nguyên nhân cho sự gia tăng giá trị của biến số thứ hai, nhưng dường như có điều hợp lý để nói rằng HQCV của CBKN có khả năng gia tăng khi có sự gia tăng ở các biến số Kỹ năng giảng dạy khuyến nông, Kỹ năng thực hiện chương trình, Động cơ làm công tác khuyến nông, Kỹ năng về sự hỗ trợ hoạt động, Khả năng về công tác xã hội, Kỹ năng đánh giá chương trình, Kỹ năng hoạch định chương trình, Kỹ năng về thiết kế giảng dạy và truyền đạt, và Khả năng về quan hệ đối ngoại.

4.5 Các nhân tố dự đoán HQCV

Để nhận biết tốt hơn các biến số và các nhân tố ảnh hưởng hoặc giúp cho việc giải thích các mức độ của HQCV, một mô hình hồi quy tuyến tính gồm 9 nhân tố (a-nine predictors multiple linear regression) đã được đề xuất. Chín nhân tố dự đoán đó là Động cơ làm công tác khuyến nông (X₁), Kỹ năng về thiết kế giảng dạy và truyền đạt (X₂), Kỹ năng về sự hỗ trợ hoạt động (X₃), Kỹ năng giảng dạy khuyến nông (X₄), Kỹ năng hoạch định chương trình (X₅), Kỹ năng thực hiện chương trình (X₆), Kỹ năng đánh giá chương trình (X₇), Khả năng về công tác xã hội (X₈), và Khả năng về quan hệ đối ngoại (X₉). Phương trình của mô hình hồi quy tuyến tính nhiều biến (MLR model) được đề nghị như sau:

$$Y \text{ (HQCV của CBKN)} = b_0 + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3) + b_4(X_4) + b_5(X_5) + b_6(X_6) + b_7(X_7) + b_8(X_8) + b_9(X_9) + \epsilon$$

Trong đó:

- Y = HQCV của CBKN
- b₀ = Hằng số (Constant)
- b₁₋₈ = Hệ số hồi quy (Regression coefficients)
- X₁ = Động cơ làm công tác khuyến nông
- X₂ = Kỹ năng về thiết kế giảng dạy và truyền đạt
- X₃ = Kỹ năng về sự hỗ trợ hoạt động
- X₄ = Kỹ năng giảng dạy khuyến nông
- X₅ = Kỹ năng hoạch định chương trình
- X₆ = Kỹ năng thực hiện chương trình
- X₇ = Kỹ năng đánh giá chương trình
- X₈ = Khả năng về công tác xã hội
- X₉ = Khả năng về quan hệ đối ngoại

Sử dụng phương pháp Enter (Enter method) để xác định nhân tố nào ảnh hưởng hay giúp giải thích các mức độ của HQCV của CBKN. Như được trình bày ở Bảng 5, sự ước lượng hệ số mô hình (model coefficients) cho b₀ là 4,498, b₁ là 0,105, b₂ là 0,000, b₃ là 0,025, b₄ là 0,038, b₅ là -0,066, b₆ là 0,153, b₇ là 0,007, b₈ là 0,218, và b₉ là -0,002. Do đó, mô hình được ước lượng (the estimated model) như sau:

$$Y_{\text{(HSCT của CBKN)}} = 4,498 + 0,105(X_1) + 0,0(X_2) + 0,025(X_3) + 0,038(X_4) - 0,066(X_5) + 0,153(X_6) + 0,007(X_7) + 0,218(X_8) - 0,002(X_9) + \varepsilon$$

Bảng 5 cũng cho thấy rằng chỉ có 4 nhân tố có ý nghĩa để giải thích mức độ của HQCV của CBKN. Dựa trên khái niệm của kiểm định t (*t*-test) để đo lường xem có nhân tố nào đóng góp có ý nghĩa cho mô hình (model) hay không. Do đó, nếu kiểm định t kết hợp với giá trị của một bê-ta (β) nào đó có ý nghĩa thì nhân tố đó sẽ đóng góp có ý nghĩa cho mô hình. Khi giá trị p (*p*-value) càng nhỏ và giá trị t được kết hợp càng lớn hơn thì sự đóng góp của nhân tố đó để dự đoán kết quả của biến số càng lớn. Liên quan đến trường hợp nghiên cứu này, trong các giá trị đạt được có 4 nhân tố đóng góp có ý nghĩa cho mô hình, đó là: Khả năng về công tác xã hội ($t = 5,354, p = 0,0001$), Kỹ năng thực hiện chương trình ($t = 3,749, p = 0,0001$), Động cơ làm công tác khuyến nông ($t = 4,179, p = 0,0001$), và Kỹ năng hoạch định chương trình ($t = -2,291, p = 0,023$). Mặt khác, Kỹ năng về thiết kế giảng dạy và truyền đạt (X₂), Kỹ năng về sự hỗ trợ hoạt động (X₃), Kỹ năng giảng dạy khuyến nông (X₄), Kỹ năng đánh giá chương trình (X₇), và Khả năng về quan hệ đối ngoại (X₉) là những nhân tố không đóng góp có ý nghĩa đến phương sai (variance) của HQCV của CBKN. Điều này hàm ý rằng mô hình hồi quy tuyến tính nhiều biến 9 nhân tố dự đoán như đã được đề nghị (the proposed nine-predictor MLR model) đã không được chứng minh/hỗ trợ một cách toàn diện bởi các số liệu. Giá trị R² của mô hình MLR có 9 nhân tố dự đoán là 0,578. Giá trị này hàm ý rằng mô hình MLR giải thích 57,8% của mức độ biến đổi (variation) về mức độ HQCV của CBKN. Điều này được xem là một kết quả tốt đáng kể.

Bảng 5 còn cho biết rằng Khả năng về công tác xã hội là một nhân tố dự đoán có hệ số chuẩn Beta lớn nhất (0,428). Điều này hàm ý đây là nhân tố góp phần lớn nhất để giải thích cho HQCV của CBKN. Nó đề xuất rằng cứ một độ lệch chuẩn tăng ở nhân tố Khả năng về công tác xã hội sẽ đem lại 0,428 độ lệch chuẩn tăng cho mức độ của HQCV của CBKN. Chính vì thế mà nhân tố Khả năng về công tác xã hội trở nên quan trọng trong nghiên cứu này. Kết quả này được hỗ trợ bởi Boyd (2004), ông giải thích rằng CBKN là những người mang tính quần chúng rộng rãi

trong tổ chức, có tác động qua lại với khách hàng, nhà tài trợ và phương tiện truyền thông đại chúng. Giá trị hệ số chuẩn Beta của nhân tố Kỹ năng thực hiện chương trình xếp thứ hai (0,275), kế đến là nhân tố Động cơ làm công tác khuyến nông xếp thứ ba (0,192). Giá trị hệ số chuẩn Beta nhỏ nhất là -0,160 biểu thị rằng Kỹ năng hoạch định chương trình góp phần nhỏ nhất. Dấu trừ cho biết có sự tương quan tuyến tính âm giữa Kỹ năng hoạch định chương trình và HQCV của CBKN. Điều này cho biết rằng cứ một độ lệch chuẩn tăng ở nhân tố Kỹ năng hoạch định chương trình sẽ đem lại 0,160 độ lệch chuẩn giảm cho mức độ của HQCV của CBKN, trái ngược với mối tương quan dương với HQCV của CBKN như đã mong muốn. Có thể giải thích mối tương quan âm ở đây là Kỹ năng hoạch định chương trình của CBKN được đánh giá không đủ lớn để đạt được mối tương quan thuận với HQCV của CBKN như mong muốn.

Bảng 5: Hệ số chuẩn và hệ số không chuẩn của mô hình hồi quy tuyến tính nhiều biến

Các nhân tố dự đoán	Hệ số không chuẩn		Hệ số chuẩn	Giá trị t	Giá trị p
	B	Sai số chuẩn	Beta		
Hằng số (Constant)	4,498	0,207		21,701	0,0001
X ₁ Động cơ làm công tác khuyến nông	0,105	0,025	0,192	4,179	0,0001
X ₂ Kỹ năng về thiết kế giảng dạy và truyền đạt	0,000	0,023	-0,001	-0,014	0,989
X ₃ Kỹ năng về sự hỗ trợ hoạt động	0,025	0,035	0,049	0,723	0,470
X ₄ Kỹ năng giảng dạy khuyến nông	0,038	0,038	0,070	0,998	0,319
X ₅ Kỹ năng hoạch định chương trình	-0,066	0,029	-0,160	-2,291	0,023
X ₆ Kỹ năng thực hiện chương trình	0,153	0,041	0,275	3,749	0,0001
X ₇ Kỹ năng đánh giá chương trình	0,007	0,028	0,016	0,241	0,810
X ₈ Khả năng về công tác xã hội	0,218	0,041	0,428	5,354	0,0001
X ₉ Khả năng về quan hệ đối ngoại	-0,002	0,019	-0,006	-0,104	0,917

Ghi chú: Hệ số xác định (R^2) = 0,578

Kết quả nghiên cứu này có thể thật sự đúng trong trường hợp không phải tất cả CBKN đều tham gia vào công việc hoạch định chương trình hay kế hoạch khuyến nông. Một giải thích khác đối với kết quả này là phương pháp trên xuống (top-down approach) trong khuyến nông vẫn còn phổ biến. Chương trình khuyến nông ở cấp tỉnh căn bản vẫn dựa vào kế hoạch của trung ương (Nguyễn Ngọc Đệ, Uchiyama, Tomohiro và Ohara, 2005). Bởi vậy nghiên cứu này hàm ý rằng có 3 biến số dự đoán Khả năng về công tác xã hội, Kỹ năng thực hiện chương trình, Động cơ làm công tác khuyến nông có ảnh hưởng/tác động đến HQCV của CBKN.

5 KẾT LUẬN VÀ ĐỀ NGHỊ

Những kết quả từ nghiên cứu này giúp cho các Trung tâm khuyến nông tỉnh trong vùng thấy được các mức độ hiện hữu về những kỹ năng khuyến nông, động cơ thúc đẩy, khả năng về công tác xã hội, khả năng về quan hệ đối ngoại và HQCV của CBKN. Tri thức được tạo ra từ nghiên cứu này có ích cho các cơ quan khuyến nông khi phát triển chương trình huấn luyện cho CBKN của họ. Động cơ thúc đẩy (motivation) là một phẩm chất về mặt tinh thần của cá nhân, nó cần có sự huấn luyện đặc biệt (chuyên môn hóa) trong khi đó Khả năng về công tác xã hội, Kỹ

năng thực hiện và Hoạch định chương trình là những kỹ năng được biểu hiện bên ngoài mà CBKN cần phải trải qua kinh nghiệm thực tiễn để đạt được mức độ cao.

Bởi vì 4 nhân tố Khả năng về công tác xã hội, Kỹ năng thực hiện chương trình, Động cơ làm công tác khuyến nông, và Kỹ năng hoạch định chương trình đóng góp có ý nghĩa cho HQCV nên những người xây dựng chính sách (policy maker) cần quan tâm đến những nhân tố này để xây dựng kế hoạch công việc và chiến lược thực hiện các chương trình khuyến nông. Ngoài ra, các cơ quan khuyến nông nên cung cấp một môi trường khuyến khích cho CBKN của họ cải thiện các kỹ năng vẫn còn lĩnh hội thấp đặc biệt như Khả năng về quan hệ đối ngoại và Kỹ năng về thiết kế giảng dạy và truyền đạt. Nghiên cứu này chỉ giới hạn thực hiện trong lĩnh vực khuyến nông, nó có thể được thực hiện tương tự ở những nhóm chuyên ngành khác trong phát triển nông thôn như quản lý tài nguyên môi trường, du lịch sinh thái hay các lĩnh vực khác.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ary, D., Jacobs, L. C., Razaveieh, A., and Sorensen, C. (2006). *Introduction to Research Education*. (7th edd.). Thomson Wadsworth.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd edd.). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Faul, F. and Erdfelder, E. (1992). G*POWER: A priori, post-hoc, and compromise power analysis for MS-DOS [computer program]. Version 2.0. Bonn, FRG: Bonn University, Dep. of Psychology.
- K-STATE (2006). *Confidential Document: Annual Extension Agent Performance Review*. Kansas State University Agricultural Experiment Station and Cooperative Extension Service. Retrieved on 15 March 2006, from http://intranet.oznet.ksu.edu/ap_ext_forms/Interactive_PDFs/KSU8-30.pdf
- Mwangi, J. G., and McCaslin, N. L. (1995). Factors Related to the Motivation of Extension Agents in Kenya's Rift Valley Province. *Journal of International Agricultural and Extension Education*. Vol. 2, No. 1, pp. 16-25.
- Neuman, W. L. (2004). *Basic of Social Research: Qualitative and Quantitative Approaches*. Pearson Education, Inc.
- Nguyễn Ngọc Đệ, Uchiyama, Tomohiro and Ohara, K. (2005). *Vietnam Agriculture Extension: Its Roles, Problem and Opportunities*. The Bulletin of the Faculty of Bioresources, MIE University, Japan. 32, pp. 79-93.
- Oakley, P. and Garforth, C. (1985). *Guide to Extension Training*. Food and Agriculture Organization (FAO) of the United Nations: Rome, Italia.
- Patten, D. M. (2005). An Analysis of the Impact of Locus-of-Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction. *Managerial Auditing Journal*. Vol. 20, No. 9, 2005, pp. 1016-1029.
- Pezeshki-Raad, G., Yoder, E. P., and Diamond, J. E. (1994). Professional Competencies Needs by Extension Specialists and Agents in Iran. *Journal of International Agricultural and Extension Education*. Spring 1994, pp. 45-53.
- Terry, B. D., and Israel, G. D. (2004). Instrument Used For Data Collection: Agent Performance and Customer Satisfaction. *Journal of Extension*. December 2004, Vol. 42, No. 6.
- Texas A&M University System (2005). *Performance Appraisal System Extension Agent: 2005 Performance Summary*. Texas Cooperative Extension. Retrieved on 20 June 2006 from <http://countyprograms.tamu.edu/cpoadmin/AgentPASEvaluationDocuments.pdf>

- UK (University of Kentucky, College of Agriculture, Cooperative Extension Service) (2006). *Extension Manual: A Reference on Policies and Procedures for Extension Agents (Revised 2006)*. University of Kentucky. Retrieved on 15 July 2006, from <http://www.ca.uky.edu/internal/extagentmanual.pdf>
- Wielinga, E. (2000). Rural Extension in Vital Networks Changing Roles of Extension in Dutch Agriculture. *Journal of International Agricultural and Extension Education*. Spring 2000, pp. 24-37.