

Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng thực thi chính sách công của cán bộ, công chức Quận 3, TP. Hồ Chí Minh

NGUYỄN NGỌC DUY PHƯƠNG,
TRẦN HOÀI NAM**

Tóm tắt

Nghiên cứu đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng thực thi chính sách công của cán bộ, công chức Quận 3, TP. Hồ Chí Minh. Kết quả nghiên cứu cho thấy, nhân tố Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ có mức tác động cao nhất; kế đến là Sự lãnh đạo; và Kỹ năng cán bộ, công chức. Từ kết quả nghiên cứu gợi ý một số chính sách liên quan nhằm nâng cao chất lượng thực thi chính sách công của cán bộ, công chức Quận 3, TP. Hồ Chí Minh.

Từ khóa: chất lượng thực thi chính sách công, cán bộ, công chức, Quận 3, TP. Hồ Chí Minh

Summary

The study evaluates factors affecting the quality of public policy implementation of officials and employees in District 3, Ho Chi Minh City. The outcome indicates that Assessment of performance creates the strongest impact, followed by Leadership and Skills of officials and public employees. From the result, a number of policies are proposed to improve the aforementioned quality.

Keywords: quality of public policy implementation, officials, public servants, District 3, Ho Chi Minh City

GIỚI THIỆU

Tại Việt Nam, trong tất cả mọi hoạt động lãnh đạo, quản lý khu vực công, cán bộ, công chức không chỉ được hiểu là biểu hiện cho hiệu lực, hiệu quả của thể chế hành chính nhà nước, mà còn thể hiện trách nhiệm trong thực thi quyền lực nhà nước để hoàn thành sứ mệnh phục vụ nhân dân.

Tuy nhiên, hiệu lực quản lý nhà nước hiện nay có nhiều mặt còn hạn chế; năng lực xây dựng và thực thi luật pháp, cơ chế, chính sách chưa cao; các cơ quan hành chính nhà nước đã và đang phải đối mặt với sự khủng hoảng niềm tin, giảm sút về đạo đức công vụ; tình trạng cán bộ, công chức còn thờ ơ, thiếu trách nhiệm với tập thể, với đồng nghiệp, với công việc của bản thân; năng lực, phẩm chất, ý thức kỷ luật chưa đáp ứng yêu cầu (Nguyễn Minh, 2016).

Những vấn đề nêu trên cho thấy, sự giảm sút ngày càng rõ rệt về chất lượng thực thi chính sách công của cán bộ, công chức, khiến cho việc nghiên cứu, đánh giá, từ đó đề ra các biện pháp, giải pháp nhằm nâng cao chất lượng thực thi chính sách công là một trong những nhiệm vụ hàng đầu của các nhà lãnh đạo, quản lý. Do đó, nghiên cứu này là thật sự cần thiết về phương diện lý luận và thực tiễn, đặc biệt là tại Quận 3, TP. Hồ Chí Minh.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH ĐỀ XUẤT

Cơ sở lý thuyết

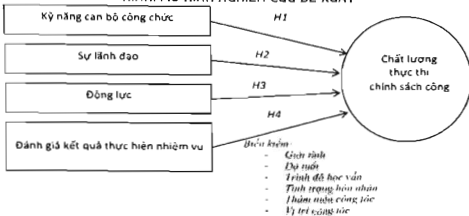
Chính sách công có thể được nhìn nhận là một chính sách hoặc một tập hợp các quyết định có liên quan đến nhau do cơ quan quản lý nhà nước (hoặc chính phủ) ban hành và tổ chức triển khai thực hiện; được xem là công cụ quản lý để Nhà nước đảm bảo được cân bằng xã hội, thúc đẩy, tác động phát triển hoặc thậm chí là điều tiết mọi mặt kinh tế, đời sống, văn hóa, giáo dục, trật tự an toàn xã hội ở cả khu vực công lẫn khu vực tư.

* Trường Đại học Quốc tế - Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

** UBND Phường 11, Quận 3, TP. Hồ Chí Minh

Ngày nhận bài: 25/10/2019; Ngày phản biện: 10/11/2019; Ngày duyệt đăng: 18/11/2019

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT



Nguồn: Đề xuất của nhóm nghiên cứu

BẢNG 1: KẾT QUẢ KIỂM TRA ĐỘ TIN CẬY CRONBACH' ALPHA CỦA CÁC THANG ĐO

Yếu tố	Thang đo	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến - tổng	Cronbach' α nếu loại biến
Kỹ năng cán bộ, công chức (Cronbach' $\alpha = .831$)	KNAG1- KNAG4	12.34-12.43	4.699-5.165	.646-.740	.752- .826
Sự lãnh đạo (Cronbach' $\alpha = .892$)	L.DA01- L.DA08	28.90-29.24	22.425- 24.234	.517- .766	.870- .893
Động lực (Cronbach' $\alpha = .887$)	DLUC1- DLUC9	31.85-32.77	26.765- 30.291	.513-.726	.868- .884
Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ (Cronbach' $\alpha = .918$)	DGIA1- DGIA4	12.22-12.53	5.942-6.716	.797- .848	.882 - .900
Chất lượng thực thi chính sách công (Cronbach' $\alpha = .835$)	CHLG1- CHLG4	12.47-12.8	4.356- 4.781	.523-.754	.751- .787

BẢNG 2: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH NHÂN TỐ EFA CÁC BIẾN ĐỘC LẬP

Biến quan sát	Nhân tố			
	1	2	3	4
LDA06	.834			
LDA07	.745			
LDA01	.615			
LDA04	.587			
LDA05	.562			
LDA03	.514			
DLUC5	.512			
DGIA2		.780		
DGIA1		.761		
DGIA4		.716		
DGIA3		.700		
DLUC9		.623		
KNAG2			.780	
KNAG1			.704	
KNAG3			.631	
DLUC4			.617	
LDA02			.617	
DLUC1				.791
DLUC2				.751
DLUC6				.583
DLUC3				.565
Tổng phương sai trích %	58.983	57.071	62.615	67.871

Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu

Thực thi chính sách công có vị trí rất quan trọng, nó là một khâu hợp thành, mắc xích kết nối không thể thiếu trong chuỗi trình chính sách, hiện thực hoá chính sách công vào đời sống xã hội. Vì vậy, nếu lực lượng cán bộ, công chức có trình độ năng lực yếu kém, thái độ thực thi chính sách thiếu khách quan, thiếu đồng lực đồng tác, không có sự lãnh đạo hiệu quả... thì chất lượng thực thi chính sách công sẽ kém hiệu quả, thậm chí làm cho chính sách bị méo mó.

Mô hình nghiên cứu

Nghiên cứu này tham khảo mô hình nghiên cứu của Haenisch (2012), Babaemesami và cộng sự (2016) và Gikonyo (2017), nhóm nghiên cứu đề xuất mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng thực thi chính sách công của cán bộ, công chức Quận 3, TP. Hồ Chí Minh bao gồm 4 nhân tố: (1) Kỹ năng cán bộ, công chức; (2) Sự lãnh đạo; (3) Động lực; (4) Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ (Hình).

Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này khảo sát trực tiếp cán bộ, công chức UBND Quận 3. Tổng số phiếu phát ra là 170 (chiếm tỷ lệ 40% so với số biên chế có mặt của UBND Quận 3), thu về 163 phiếu có đủ thông tin để đưa vào phân tích chính thức. Nghiên cứu được thực hiện trong đầu năm 2019 (Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Phân tích độ tin cậy thang đo

Bảng 1 cho thấy, tất cả 29 thang đo của biến độc lập và biến phụ thuộc đều đạt yêu cầu kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach' α dao động từ 0.831-0.918 > 0.7 đáp ứng yêu cầu khi kiểm định thang đo. Hệ số tương quan biến - tổng dao động từ 0.513-0.848 đạt yêu cầu lớn hơn 0.3. Như vậy, tất cả các thang đo sẽ được đưa vào phân tích độ hội tụ của các nhân tố.

Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Tất cả 25 biến quan sát được đưa vào để phân tích EFA nhằm kiểm tra tính đơn hướng và hội tụ của các biến quan sát. Kết quả như Bảng 2.

Kết quả kiểm định KMO và Bartlett cho chỉ số Kaiser-Meyer-Olkin khá cao (0.933 > 0.5) và mức ý nghĩa bằng 0 (Sig. = 0.000), đạt yêu cầu cho việc thực hiện EFA và chứng tỏ các biến quan sát có tương quan với nhau trong nhân tố. Ma trận xoay, các biến quan sát đều thỏa điều kiện hệ số tải ≥ 0.5 .

BẢNG 3: HỆ SỐ XÁC ĐỊNH SỰ PHÙ HỢP CỦA MÔ HÌNH

Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Kiểm định F đối với mức độ thay đổi của R ²
1	.746	.556	.545	49,463

Biến dự đoán: DGIA, KNAG, DLUC, LDAO

BẢNG 4: KẾT QUẢ ANOVA^a

Mô hình	Tổng bình phương	df	Trung bình bình phương	Kiểm định F	Sig.
Hồi quy	43 316,4	4	10 829,1	49,463	.000 ^b
Phần dư	34 592,158		219		
Tổng cộng	77 908,162				

a. Biến phụ thuộc: CHLG
b. Biến dự đoán: DGIA, KNAG, DLUC, LDAO

BẢNG 5: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH HỒI QUY CỦA MÔ HÌNH

Mô hình	Coefficients ^a					Thống kê đa cộng tuyến	
	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	Giá trị t	Mức ý nghĩa Sig.	Hệ số Tolerance	Hệ số VIF
	B	Sai số chuẩn	Beta				
Hằng số	958	244		3,923	.000		
KNAG	178	.076	.185	2,334	.021	.446	2,244
LDAO	198	.092	.201	2,155	.033	.323	3,094
DLUC	156	.090	.154	1,738	.084	.360	2,778
DGIA	254	.070	.304	3,608	.000	.395	2,530

Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu

Kết quả phân tích cũng cho thấy, phương sai được giải thích 67.871% (lớn hơn 50%). Điều này thể hiện rằng, nhân tố được trích ra có thể giải thích được gần 67.871% biến thiên của dữ liệu. Đây là kết quả chấp nhận được. Do đó, có thể kết luận phân tích nhân tố rất phù hợp với tập dữ liệu.

Từ kết quả phân tích EFA hội tụ thành 4 nhân tố gồm: nhân tố "Kỹ năng cán bộ, công chức" - H1: gồm 3 biến KNAG1, KNAG2, KNAG3; nhân tố "Sự lãnh đạo" - H2: gồm 7 biến LDAO1, LDAO2, LDAO3, LDAO4, LDAO5, LDAO6, LDAO7; nhân tố "Động lực" - H3: gồm 7 biến DLUC1, DLUC2, DLUC3, DLUC4, DLUC5, DLUC6, DLUC9; nhân tố "Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ" - H4: gồm 4 biến DGIA1, DGIA2, DGIA3, DGIA4. Do các biến KNAG4, LDAO8, DLUC7 và DLUC8 bị loại bỏ, vì có hệ số tải nhỏ hơn 0,5, nên còn lại 21 biến quan sát. Đồng thời, tiến hành thực hiện kiểm tra lai các nhân tố bị bỏ biến và kết quả hệ số Cronbach's Alpha đều đảm bảo lớn hơn 0,7 và hệ số tương quan biến - tổng đều đạt tiêu chuẩn lớn hơn 0,3.

Kết quả phân tích EFA biến phụ thuộc với hệ số KMO = 0,768 thỏa điều kiện 0,5 < KMO ≤ 1 và kiểm định Bartlett với mức ý nghĩa Sig. = 0,000 chứng tỏ phân tích nhân tố là thích hợp với dữ liệu dùng để phân tích nhân tố là phù hợp với dữ liệu thực tế. Tại mục Eigenvalues = 2,739 ta thấy, 4 quan sát được phân thành 1 nhân tố, với phương sai trích là 68,485% > 50%. Điều này cho thấy, các nhân tố này giải thích được 68,485% biến thiên của dữ liệu. Kết quả này là phù hợp và có thể tiến hành phân tích bước tiếp theo là phân tích hồi quy.

Kết quả phân tích hồi quy

Trước khi tiến hành phân tích hồi quy, phải xem xét mối tương quan tuyến tính giữa hai biến, tác giả sử dụng hệ số tương quan Pearson để lượng hóa mức độ chặt chẽ của mối quan hệ tuyến tính giữa hai biến định lượng. Kết quả phân tích tương quan khẳng định, mối quan hệ giữa Chất lượng thực thi chính sách công và các biến độc lập là tương quan cùng chiều. Bên cạnh đó, kết quả cho thấy, quan hệ giữa các biến độc lập chưa đủ mạnh để xảy ra đa cộng tuyến khi phân tích hồi quy.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, R² hiệu chỉnh bằng 0,545 chứng tỏ mô hình hồi quy tuyến tính đã được xây dựng phù hợp với tập dữ liệu là 54,5% (Bảng 3).

Nói cách khác, biến độc lập giải thích được 54,5% biến thiên của biến phụ thuộc Chất lượng thực thi chính sách công (CHLG).

Để đánh giá sự phù hợp của mô hình kiểm định, phân tích phương sai ANOVA đã được thực hiện. Kết quả như Bảng 4 cho thấy, kiểm định F = 49,463, với hệ số Sig. = 0,000 cho thấy, mô hình hồi quy xây dựng phù hợp với dữ liệu ở độ tin cậy 95%. Như vậy, các biến độc lập có mối quan hệ tuyến tính với biến phụ thuộc.

Bảng 5 cho thấy, có 3 biến có giá trị Sig. ≤ 5% Kỹ năng cán bộ, công chức (KNAG); Sự lãnh đạo (LDAO); Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ (DGIA); biến Động lực (DLUC) có ý nghĩa Sig. > 5%, nên bị loại khỏi mô hình hồi quy.

Với kết quả trên, mô hình hồi quy các nhân tố tác động đến chất lượng thực thi chính sách công của cán bộ, công chức Quận 3 TP. Hồ Chí Minh sẽ là:

$$Y = 0,304 * DGIA + 0,201 * LDAO + 0,185 * KNAG$$

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Kết luận

Với giả thuyết ban đầu, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu có 4 nhân tố: (1) Kỹ năng cán bộ, công chức; (2) Sự lãnh đạo; (3) Động lực; và (4) Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ. Tuy nhiên, phân tích hồi quy cho thấy, có 01 nhân tố bị loại khỏi mô hình, không ảnh hưởng đến chất lượng thực thi chính sách công của cán bộ, công chức đó là Động lực. Còn lại 3 biến độc lập đến chất lượng thực thi chính sách công của cán bộ, công chức Quận 3, trong đó Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ có mức tác động cao nhất và Kỹ năng cán bộ, công chức có tác động nhỏ nhất.

Một số khuyến nghị

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, đề nâng cao chất lượng

thực thi chính sách công của cán bộ, công chức Quận 3, theo nhóm nghiên cứu, cần thực hiện các giải pháp sau:

Thứ nhất, các cấp lãnh đạo/quản lý cần thực hiện và soát một cách tổng thể: cập nhật, điều chỉnh, bổ sung biểu mẫu đánh giá hiện tại với các tiêu chí đánh giá bám sát từng vị trí công việc cụ thể; đổi mới phương thức đánh giá chưa đạt hiệu quả; nhằm đánh giá chính xác được những mặt mạnh, những mặt còn hạn chế để cán bộ, công chức có điều chỉnh hợp lý, nâng cao chất lượng thực thi chính sách công.

Thứ hai, người lãnh đạo/quản lý cần nghiên cứu áp dụng phong cách lãnh đạo theo kiểu chuyển đổi, truyền cảm hứng cho cán bộ, công chức để đạt được chất lượng cao hơn trong việc thực thi công vụ của họ, cụ thể:

- Ngoài việc bản thân là người có sự nhiệt tình và đam mê với chính công việc của mình, người lãnh đạo/quản lý phải truyền được cảm hứng đến cán bộ, công chức của họ để từ đó thực thi tốt các chính sách công có tính chất vĩ mô, bao quát cả đất nước và thường gặp nhiều khó khăn trong công tác triển khai thực hiện.

- Phải có khả năng thuyết phục cán bộ, công chức của họ thông qua phương pháp truyền tải rõ ràng, cụ thể hóa các mục tiêu chính sách; có sự đồng cảm, chia sẻ trong mối quan hệ giữa người lãnh đạo/quản lý với người thừa hành; kết hợp với việc lựa chọn, sử dụng, bố trí nhân sự, phân công công việc đảm bảo mục tiêu đúng số lượng, đúng người, đúng chỗ, đúng thời hạn, phù hợp với kỹ năng và khả năng của từng cán bộ, công chức nhằm phát huy được năng lực, sự hăng say của họ để đạt hiệu quả cao.

- Mối quan hệ giữa người lãnh đạo/quản lý và cán bộ, công chức cần phải được coi trọng, có tình thân cầu

thị trong việc tiếp thu các ý kiến phản hồi của nhân viên, rút ngắn khoảng cách, tăng sự gắn kết, tận tâm của cán bộ, công chức với tổ chức và với lãnh đạo/quản lý.

Thứ ba, tài thực hiện Đề án vị trí việc làm trên toàn Thành phố với Sở Nội vụ chủ trì, tham mưu thành lập hội đồng xây dựng hệ thống thang bảng - biểu đánh giá. Trên cơ sở đặc thù riêng của từng quận (huyện), phường (xã) (có thể có sự tương đồng đối với các huyện, xã có đặc thù giống nhau) và kết quả thu thập được từ việc triển khai Đề án vị trí việc làm, mà hội đồng đề xuất chi tiết, cụ thể phương thức đánh giá.

Thứ năm, công tác đào tạo cần phù hợp với định hướng chung, đảm bảo đáp ứng nhu cầu thực tế. Theo đó, cần:

(i) Từng bước nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng đầu vào cả về trình độ lẫn phương thức tuyển dụng;

(ii) Công tác đào tạo, cập nhật bổ sung, bồi dưỡng kỹ năng phù hợp với quy hoạch từng chức vụ, chức danh, công việc cụ thể đảm bảo nguyên tắc có nguồn cán bộ, công chức thay thế, phù hợp vị trí việc;

(iii) Tạo điều kiện cho cán bộ, công chức có nhu cầu tự hoàn thiện, nâng cao kỹ năng để phát huy hết tiềm năng của mỗi người, từng bước nâng cao chất lượng thực thi chính sách công. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. UBND Quận 3 (2018). Báo cáo số 2403/UBND, ngày 29/11/2018 về việc báo cáo cơ cấu, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo Công văn số 3019/SNV-CCVC, ngày 13/08/2018 của Sở Nội vụ Thành phố
2. Trần Kim Dung (2012). *Quản trị nguồn nhân lực*, tái bản lần thứ 9, Nxb Lao động xã hội
3. Nguyễn Văn Điểm và Nguyễn Ngọc Quân (2007). *Giáo trình quản trị nhân lực*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân
4. Học viện Hành chính Quốc gia (2000). *Một số thuật ngữ hành chính*, Nxb Thế giới
5. Nguyễn Minh (2016). *Tài liệu nghiên cứu các văn kiện Đại hội Đại biểu Toàn quốc lần thứ XII của Đảng*, Nxb Chính trị Quốc gia, 111-187
6. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, Nxb Thống kê
7. Babaeinesami, A., & Babaeinesami, M. (2016). Factors affecting labor productivity in the government organization of Iran, *American Journal of Research Communication*, 4(2), 133-144
8. Gikonyo, F.W. (2017). *Factor affecting employee's productivity in county governments in Kenya: a case study of the county government of Laikipia*
9. Haenisch, J.P. (2012). Factors Affecting the Productivity of Government Workers, *SAGE Open*, 1-7
10. Haillesilassie, G. (2009). Determinants of public employees' performance: evidence from Ethiopian public organizations, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 58(3), 238-253
11. Hair J.F, Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C (1998). *Multivariate data analysis with readings*, 5th ed. Prentice-Hall, New Jersey
12. Hair J.F, Anderson, R.E., Tatham, R.L., and Black, W.C. (2006). *Multivariate data analysis*, Prentice-Hall, International, Inc