

ẢNH HƯỞNG CỦA AI ĐẾN HOẠT ĐỘNG NGHIÊN CỨU KHOA HỌC VÀ CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG LẬP TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Thị Bích Thủy, Nguyễn Xuân Quyết*, Hồ Thị Hà Vy, Hoàng Hiếu Ngân

Trường Đại học Công Thương Thành phố Hồ Chí Minh

*Email: quyetnx@huit.edu.vn

Ngày nhận bài: 08/01/2026; Ngày nhận bài sửa: 23/01/2026; Ngày chấp nhận đăng: 31/01/2026

TÓM TẮT

Ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) hiện trở lên thường xuyên, hỗ trợ giảng viên nghiên cứu khoa học (NCKH). Tuy nhiên, các trường đại học công lập tại TP.HCM vẫn chưa được xem xét toàn diện và đầy đủ. Nghiên cứu bằng phương pháp định lượng và thực hiện khảo sát 322 giảng viên các trường đại học công lập (giảng viên công lập) tại Thành phố Hồ Chí Minh (TP.HCM) đã ứng dụng AI trong NCKH, kiểm định thang đo Cronbach's alpha, nhân tố khám phá (EFA), phân tích độ tin cậy tổng hợp (CR), tổng phương sai rút trích (AVE) và mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM). Kết quả phân tích cho thấy cả 06 yếu tố đại diện của ứng dụng AI, gồm: Điều kiện hỗ trợ AI (DK); Thói quen trải nghiệm AI (TQ); Kỹ năng sử dụng AI (KN); Chính sách ứng dụng AI (CS); Kỳ vọng ứng dụng AI (KV); Xu thế ứng dụng AI (XT), đều có ảnh hưởng nhiều đến biên NCKH (NC) và Kết quả công việc của giảng viên (KQ). Nghiên cứu đã đề xuất các hàm ý tăng cường ứng dụng AI trong NCKH, nhằm gia tăng kết quả công việc của giảng viên công lập tại TP.HCM.

Từ khóa: Nghiên cứu khoa học, trí tuệ nhân tạo (AI- Artificial Intelligence), quản lý công nghệ, chuyển đổi số trong giáo dục.

1. GIỚI THIỆU

Ứng dụng AI trong hoạt động NCKH của giảng viên hiện trở thành xu thế trong thời đại công nghệ số. Nghiên cứu của Abdullah et al (2022) cho rằng “Xu thế ứng dụng AI trong tìm kiếm thông tin, dữ liệu một cách nhanh chóng, kỳ vọng ứng dụng AI sẽ hỗ trợ sàng lọc các tài liệu tham khảo và nghiên cứu tổng quan hiệu quả hơn... Nhưng cũng chứa đựng những e ngại tiêu cực, với sự lạm dụng trong việc sử dụng các kết quả nghiên cứu của người khác mà không xin phép, hay tình trạng đạo văn sẽ tăng nếu không có cơ chế kiểm soát, nên cần chính sách kiểm soát” [1]. Chen (2023) cũng cho rằng “ChatGPT nảy sinh vấn đề liên quan đến đạo đức học thuật, tính nguyên bản và quyền tác giả. Trên thực tế, việc sử dụng công nghệ trí tuệ nhân tạo (AI) trong văn bản đã ngày càng hoàn thiện trong những năm gần đây, làm thay đổi đáng kể cách thức viết bài khoa học” [2].

Nghiên cứu của Mạch Nam Dũng (2025) cho kết quả “thực trạng ứng dụng ChatGPT trong các trường đại học ở Việt Nam hiện nay còn hạn chế ở mức độ tự trải nghiệm của giảng viên, do thiếu cơ chế chính sách cụ thể cho việc sử dụng AI, điều kiện cơ sở hạ tầng, cũng như cần trang bị kỹ năng sử dụng AI chưa được quan tâm. Do đó, việc nghiên cứu đề xuất các giải pháp nhằm xây dựng khung năng lực số và phát triển hạ tầng AI hiện đại nhằm ứng dụng an toàn, linh hoạt và bền vững AI trong việc thực hiện công việc của giảng viên tại các trường đại học là rất cần thiết” [3].

Như vậy, các nghiên cứu ứng dụng AI trong giảng dạy và NCKH trước đây đã có nhiều, nhưng chưa có công trình nghiên cứu ứng dụng AI đến NCKH và có mối quan hệ tác động đến kết quả công việc của giảng viên đại học công lập. Đây là một trong các khía cạnh mới cần nghiên cứu, nhằm đề xuất các hàm ý chính sách ứng dụng AI trong hoạt động NCKH, nâng cao kết quả công việc cho giảng viên công lập (giảng viên đại học công lập) nói riêng, đối với các nhà quản trị giáo dục đại học nói chung.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý thuyết

- Lý thuyết nền:

Theo Ajzen (1991), “Hành vi có kế hoạch (TPB- Theory of Planned Behavior) hay là ý định thực hiện hành vi, chịu ảnh hưởng bởi ba nhân tố như thái độ đối với hành vi, tiêu chuẩn chủ quan và nhận thức” [4]. Theo đó, nhận thức và xu hướng ứng dụng công nghệ AI trong các trường đại học cho công việc của giảng viên là hành vi có kế hoạch (TPB). Công việc của giảng viên, gồm: giảng dạy, NCKH và các công việc khác đều cần được lên kế hoạch một cách cụ thể và đồng thời cần theo dõi thường xuyên nhằm đảm bảo tiến độ thời gian và kết quả công việc theo mục tiêu đề ra. “Lý thuyết hành động hợp lý - Theory of Reasoned Action (TRA)” của Fishbein (1967) được sử dụng để xem xét các cá nhân có hành động hợp lý trong quá trình ra quyết định [5], như việc tiếp cận và trải nghiệm ứng dụng công nghệ AI trong công việc NCKH của giảng viên tại các trường đại học. Việc ứng dụng AI được xem là hành vi có kế hoạch và là hành động hợp lý, nhằm hỗ trợ giảng viên các trường đại học nâng cao hiệu quả NCKH, đồng thời đảm bảo kết quả thực hiện công việc. Đây là cơ sở tiếp cận phù hợp nhằm đề xuất mô hình nghiên cứu.

- Ứng dụng AI trong việc của giảng viên:

Sok & Heng cho rằng “Ứng dụng AI là sử dụng hợp nhất AI với công nghệ kỹ thuật số thông minh mô phỏng hành vi của con người, đặc biệt là khả năng suy nghĩ, lập luận, giao tiếp, học hỏi, thích nghi” [6]. Baidoo-Anu & Ansah cho rằng “AI là công nghệ kỹ thuật số có tương tác với con người, giúp con người có thể chủ động thực hiện công việc sáng tạo hơn. Giảng viên có thể ứng dụng AI để NCKH thông qua việc tra cứu thông tin thông qua tương tác với các nền tảng trực tuyến, hoặc trao đổi học thuật thông qua ứng dụng tương tác giữa GV với máy tính có cài đặt phần mềm ứng dụng AI” [7]. Với ứng dụng AI, giảng viên, hoàn toàn có thể giảm thời gian và tiết kiệm các nguồn lực trong khâu “tổng hợp tri thức” cho hoạt động NCKH [8].

- Ứng dụng AI cho công việc của giảng viên:

Abdelghani & Ahmed (2024) và Venkatesh et al (2003) đều cho rằng “Các kết quả công việc của giảng viên bị ảnh hưởng tích cực bởi các yếu tố ứng dụng AI, gồm: 1) Điều kiện hỗ trợ, 2) Thói quen trải nghiệm, 3) Chính sách ứng dụng, và 4) Kỳ vọng ứng dụng AI” [9], [10]. Nghiên cứu của Odufisan et al (2025) và Alma (2024), thì cho rằng “để ứng dụng AI cần các điều kiện, như: đầu tư cơ sở hạ tầng internet, phần mềm AI, chính sách ứng dụng AI” [11], [12].

Baidoo & Ansah (2023) và Wang et al (2024) cũng cho rằng “Theo xu thế chuyển đổi số, người dùng kỳ vọng kết quả công việc sẽ tăng cao khi ứng dụng AI để NCKH. Do vậy, để khuyến khích và tăng cường ứng dụng AI trong công việc, cần có các chính sách sử dụng AI, tăng cường thói quen trải nghiệm AI cho người dùng” [7], [13].

Nghiên cứu của Nguyễn An có đề xuất rằng “Trường Đại học Luật TP.HCM cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ Blockchain và AI trong các chương trình đào tạo, NCKH từ năm 2024, với các chính sách bao gồm việc tích hợp AI vào chương trình giảng dạy, cung cấp các công cụ hỗ trợ học tập chủ động và đảm bảo an toàn dữ liệu và quyền riêng tư của giảng viên và sinh viên” [14].

Bảng 1. Nghiên cứu tổng quan

Các nghiên cứu	Các yếu tố					
	Điều kiện hỗ trợ AI	Thói quen trải nghiệm AI	Kỹ năng sử dụng AI	Chính sách ứng dụng AI	Kỳ vọng ứng dụng AI	Xu thế ứng dụng AI
Abdelghani & Ahmed (2024) [9]; Venkatesh et al (2003) [10]	X	X		X	X	
Abdullah et al (2022) [1]		X		X		X
Akgun & Greenhow (2021) [8]	X		X		X	X
Alma (2024) [12]	X	X		X		X

Các yếu tố	Điều kiện hỗ trợ AI	Thói quen trải nghiệm AI	Kỹ năng sử dụng AI	Chính sách ứng dụng AI	Kỳ vọng ứng dụng AI	Xu thế ứng dụng AI
Các nghiên cứu						
Baidoo & Ansah (2023) [7]; Wang et al (2024) [13]		X	X	X	X	X
Nguyễn An (2024) [14]		x	x		x	x
Odufisan et al (2025) [11]	x		x	x	x	
Sok & Heng (2023) [6]	x		x		x	x

Nguồn: Tác giả tổng hợp (2025)

2.2. Thực trạng ứng dụng AI trong thực hiện công việc của giảng viên công lập tại TP.HCM

- *Thực trạng Chính sách ứng dụng AI*: Căn cứ Công văn số 1567/SGDĐT-VP, ngày 19/8/2025 của Sở Giáo dục và Đào tạo về việc triển khai cơ sở dữ liệu, giải pháp chuyển đổi số và ứng dụng AI trong giáo dục. Các trường đại học (gồm đại học công lập) tại TP.HCM, đã tích cực triển khai các chính sách để tăng cường ứng dụng AI hỗ trợ giảng viên và sinh viên trong dạy và học, cũng như NCKH. Trường Đại học Bách Khoa TP.HCM công bố mạng lưới trung tâm đào tạo về công nghệ AI trong đổi mới đào tạo, nghiên cứu và đổi mới sáng tạo nhằm hỗ trợ các trường đại học khu vực phía Nam [15]. Trường Đại học Sư phạm TP.HCM đã khởi động dự án “Mở rộng tiếp cận giáo dục thông qua ứng dụng AI nhằm thúc đẩy chuyển đổi số trong giáo dục” [16]. Như vậy, Chính sách ứng dụng AI của các trường đại học công lập tại TP.HCM từng bước dần hình thành với sự chỉ đạo từ Trung ương, các bộ ban ngành, đến các trường đại học công lập nói riêng. Tuy nhiên, việc ban hành các chính sách ứng dụng AI trong thực hiện công việc của giảng viên còn thiếu chi tiết và cụ thể, dẫn đến việc triển khai công việc của giảng viên gắn với ứng dụng AI mới mang tính chất tự nguyện, chưa mang tính qui phạm.

- *Thực trạng hỗ trợ AI*: Theo Đinh Thị Mỹ Hạnh và Trần Văn Hưng (2021), “Một số trường đại học cũng đã hợp tác với các tổ chức quốc tế để phát triển các dự án AI và nâng cao năng lực nghiên cứu của giảng viên, đồng thời đầu tư vào cơ sở hạ tầng và công nghệ để hỗ trợ việc ứng dụng AI trong giảng dạy và NCKH, gồm: phòng thí nghiệm AI, trang thiết bị và đào tạo giảng viên về cách sử dụng AI trong giảng dạy”. Tuy nhiên, việc đào tạo và ứng dụng AI trong thực tế vẫn gặp một “điểm nghẽn” về môi trường triển khai và thực hành thực tế. Trong phần lớn chương trình giảng dạy AI, khi giảng viên, sinh viên cần làm đồ án với dữ liệu mẫu, mô hình thử nghiệm hoặc bài toán giả lập rất cần công cụ thực hành, tuy nhiên việc đầu tư các hệ thống AI thường tốn kém và cần được các trường đầu tư dài hạn [17].

- *Thực trạng sử dụng AI*: Theo Abdullah et al (2022), “ChatGPT, Whisper, Codex... có thể hỗ trợ giảng viên rất nhiều trong việc hỗ trợ tìm kiếm thông tin tri thức để thực hiện các nhiệm vụ bình thường nhưng tốn nhiều thời gian là tìm kiếm dữ liệu phục vụ NCKH, thay vào đó họ có thể tập trung nghiên cứu để có thể nâng cao chất lượng và khả năng sáng tạo và tìm kiếm ý tưởng mới”. Bên cạnh đó, họ cũng lo ngại tình trạng đạo văn và mất khả năng tư duy phản biện, nên cần có cơ chế quản lý sử dụng [1].

- *Thói quen trải nghiệm AI*: cũng theo Đinh Thị Mỹ Hạnh và Trần Văn Hưng (2021), “AI đã giúp giảng viên và sinh viên tiếp cận thông tin nhanh chóng, nhận phản hồi tức thì và cải thiện kỹ năng nghiên cứu. Hiệu trưởng Trường Đại học Tài chính Marketing TP.HCM cho rằng, việc ứng dụng AI tại các trường đại học Việt Nam còn nhiều hạn chế: Hạ tầng công nghệ chưa đồng bộ, năng lực số của đội ngũ giảng viên còn chênh lệch, khung pháp lý và quản lý dữ liệu học tập chưa hoàn thiện, v.v. dẫn đến việc trải nghiệm AI của giảng viên tại các trường đại học còn hạn chế” [17].

- *Xu thế ứng dụng AI*: Lê Anh Vinh & Trần Thuý Ngọc cho rằng “AI không chỉ góp phần hỗ trợ NCKH mà còn mở ra khả năng cá nhân hóa học tập, dự báo xu hướng nghề nghiệp và nâng cao hiệu quả quản trị công việc. Nhiều quốc gia trên thế giới đã xem AI là một trong những trụ cột chiến lược trong hiện đại hóa giáo dục đại học” [16]. Như vậy, nhiều quốc gia và Việt Nam xem ứng dụng AI như là giải pháp mang tính xu thế thời đại, nhằm nâng cao giáo dục nói chung, giúp giảng viên tăng cường kết quả công việc.

- *Kỳ vọng ứng dụng AI*: trong bối cảnh chuyển đổi số và kế thừa kết quả từ thực tiễn quốc tế, AI đã và đang đem lại nhiều giá trị tham chiếu quan trọng cho giáo dục đại học Việt Nam [22]. Giảng viên tại TP.HCM, Việt Nam kỳ vọng cao về việc ứng dụng AI trong công việc, NCKH. Giảng viên luôn kỳ

vọng AI sẽ hỗ trợ việc thực hiện công việc hiệu quả hơn, cải thiện kỹ năng nghiên cứu và tạo ra những trải nghiệm mới mẻ [17].

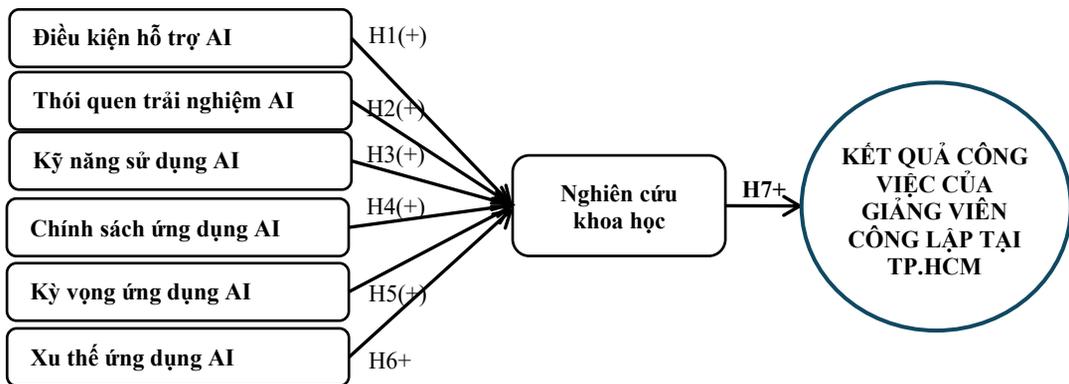
Tóm lại, ứng dụng AI để NCKH của giảng viên các trường đại học (gồm đại học công lập) tại TP.HCM là phổ biến, với kỳ vọng nâng cao kết quả công việc, nhưng chủ yếu mang tính tự nguyện, thiếu các qui định cụ thể và chưa được đầu tư cơ sở hạ tầng, các hoạt động đào tạo cho giảng viên ứng dụng AI trong công việc.

2.3. Giả thuyết và mô hình nghiên cứu

- *Giả thuyết nghiên cứu*: các nghiên cứu [1] và [12] đều cho rằng “Để giảng viên tích cực ứng dụng AI trong giảng dạy và NCKH, cần có điều kiện cơ sở hạ tầng, chính sách và hình thành thói quen trải nghiệm công nghệ”, là cơ sở hình thành giả thuyết H1- Điều kiện hỗ trợ, H2- Thói quen trải nghiệm, H4- Chính sách ứng dụng. Các nghiên cứu [7] và [13] cũng đều cho rằng “Để giảng viên có thể sử dụng AI trong giảng dạy, các cơ sở giáo dục đại học cần trang bị cơ sở hạ tầng AI, đặc biệt là trang bị kỹ năng kiến thức sử dụng AI với hiểu biết căn bản về ứng dụng công nghệ AI”, là cơ sở hình thành giả thuyết H2- Thói quen trải nghiệm, H3- Kỹ năng sử dụng, H4- Chính sách ứng dụng, H5- Kỳ vọng ứng dụng và H6- Xu thế ứng dụng AI:

Các nghiên cứu ứng dụng AI trong việc NCKH của các học giả khá phong phú, nhưng chưa có đề cập một cách đầy đủ ảnh hưởng của ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) đến NCKH và kết quả công việc của giảng viên công lập tại TP.HCM. Đây được xem là khoảng trống mà nhóm tác giả tập trung nghiên cứu.

- *Mô hình nghiên cứu*: từ nghiên cứu tổng quan, thảo luận giả thuyết, phỏng vấn chuyên gia, thực hiện kiểm định giả thuyết, mô hình nghiên cứu được đề xuất (Hình 1), với hệ thống các thang đo, bao gồm: DK- Điều kiện hỗ trợ (có 05 thang đo: cơ sở hạ tầng công nghệ, vật chất, phần mềm, trang bị kiến thức và cơ chế giám sát), TQ- Thói quen trải nghiệm (có 05 thang đo: Thói quen sử dụng AI để giảng dạy, NCKH, quản lý, đánh giá, sáng tạo), KN- Kỹ năng sử dụng (có 04 thang đo: kỹ năng sử dụng công nghệ, ngoại ngữ, phần mềm và kiểm soát ứng dụng), CS- Chính sách ứng dụng (có 03 thang đo: chính sách và khuyến khích sử dụng AI, qui định sử dụng AI), KV- Kỳ vọng ứng dụng (có 03 thang đo: kỳ vọng nâng cao kết quả công việc giảng dạy, NCKH và quản lý, đánh giá sinh viên); XT- Xu thế ứng dụng AI (có 03 thang đo: xu thế ứng dụng AI trong hoạt động giảng dạy, NCKH và quản lý, đánh giá sinh viên); GD- Hoạt động giảng dạy (có 04 thang đo: giảng dạy, chuẩn bị tài liệu, hướng dẫn, quản lý và đánh giá người học); NC- NCKH (có 04 thang đo: dự án đề tài và bài báo khoa học, giáo trình, chương trình đào tạo); và KQ- kết quả công việc của giảng viên (có 04 thang đo: giảng dạy, NCKH, hoạt động đoàn thể, công việc khác).



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Nguồn: Tác giả tổng hợp, đề xuất từ Bảng 1

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

- *Thu thập thông tin*: gồm các thông tin, số liệu *thứ cấp* là các nghiên cứu ngoài nước và trong nước có đề cập đến ứng dụng AI để NCKH; Tổng hợp kết quả khảo sát sơ bộ 15 chuyên gia và khảo sát chính thức 322 giảng viên công lập tại TP.HCM, Việt Nam với danh sách các câu hỏi phỏng vấn chuyên

gia là các giảng viên có sử dụng AI để nhận diện và chuẩn hoá thang đo và câu hỏi sàng lọc các giảng viên tham gia khảo sát chính thức, đảm bảo chất lượng số liệu *sơ cấp* từ kết quả khảo sát.

- *Phương pháp tiếp cận nghiên cứu*: phương pháp hệ thống, phương pháp so sánh... được sử dụng cho nghiên cứu này.

- *Phương pháp nghiên cứu*:

+ *Nghiên cứu định tính*: sử dụng kết quả nghiên cứu tổng quan và phỏng vấn 15 chuyên gia (nhà quản lý giáo dục, giảng viên và nhà nghiên cứu ứng dụng AI), để nghiên cứu thực trạng và nhận diện các yếu tố ứng dụng AI đến kết quả công việc của giảng viên. Xây dựng bảng khảo sát chính thức cho nghiên cứu, với tính khách quan và kết quả nghiên cứu đảm bảo tin cậy.

+ *Nghiên cứu định lượng*: Theo Hair et al (2019), “kích thước mẫu khi phân tích nhân tố khám phá (EFA) và phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) tối thiểu là 50 quan sát, với tỷ lệ chấp nhận được là 05 quan sát/ 01 biến. Công thức tính quy mô mẫu là: $N = 5x$ (N là số quan sát/phiếu khảo sát, x là số biến đo lường/câu hỏi), yêu cầu kích thước mẫu tối hạn phải là 200 đáp viên”. Nhóm tác giả xây dựng bộ 36 câu hỏi, với tỷ lệ 6:1, cỡ mẫu tối thiểu cho phân tích EFA là $36 \times 6 = 216$, đáp ứng yêu cầu. Phòng ngừa sai sót, nhóm tác giả đã khảo sát 350 bảng hỏi, 322 bảng hỏi hợp lệ để thực hiện thực hiện đánh giá phân phối chuẩn thông qua các giá trị Skewness, Kurtosis và trực quan hóa bằng biểu đồ tần suất kết hợp đường cong chuẩn. Tiếp theo, tiến hành đánh giá hệ số Cronbach’s alpha nhằm kiểm định thang đo có đảm bảo độ tin cậy. Sau đó, tiến hành kiểm định EFA, CFA; phân tích SEM và hồi quy, cũng như phân tích Bootstrap với độ tin cậy các thành phần mô hình [18].

Dữ liệu được tổng hợp và làm sạch, để tiến hành các phân tích sơ bộ và kiểm định Cronbach’s Alpha, EFA bằng phần mềm SPSS 26.0. Sau đó, dữ liệu được chuyển sang AMOS 24, để thực hiện phân tích CFA, SEM, kiểm định Bootstrap để đánh giá độ tin cậy các thành phần của mô hình SEM.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

4.1. Kết quả nghiên cứu

4.1.1. Kết quả khảo sát

Kết quả thu thập khảo sát 322 giảng viên (53,1% nam, 46,9% nữ) các trường công lập trên địa bàn TP.HCM, với 25,2% Đại học Sư phạm TP.HCM; 20,5% Đại học Bách khoa TP.HCM; 18,9% Đại học Kinh tế - Luật TP.HCM, với 64,6% các trường công lập được khảo sát là các trường đại học lớn, có uy tín và lâu đời, trực thuộc đại học quốc gia TP.HCM; nhóm trường đại học công lập trực thuộc các bộ, gồm: Đại học Tài chính - Marketing TP.HCM thuộc Bộ Tài chính 13,7% và Đại học Công thương TP.HCM thuộc Bộ Công Thương 11,5%; Còn lại 10,2% là các trường đại học công lập khác tại TP.HCM, nghiên cứu đảm bảo tính đại diện. Trong đó, Giảng viên được khảo sát thuộc khối ngành Kỹ thuật - Công nghệ chiếm 26,7%, tiếp theo là giảng viên thuộc khối ngành Tài chính - Marketing 25,2%, giảng viên khối ngành Quản trị - Kinh doanh chiếm 24,8% và giảng viên được khảo sát thuộc khối ngành khác là 23,3%. Điều này cho thấy mẫu nghiên cứu có sự đại diện tương đối đồng đều giữa các khối ngành học, giúp nghiên cứu có kết quả phản ánh toàn diện hơn về ứng dụng AI đến kết quả công việc của giảng viên ở các trường đại học công lập thuộc các khối ngành khác nhau.

Kết quả khảo sát công cụ AI đang sử dụng, thì ứng dụng ChatGPT là phổ biến nhất với 25,2% giảng viên, tiếp theo là Google Bard/Gemini chiếm 23,6% giảng viên, Microsoft Bing AI chiếm 19,2% giảng viên, DeepSeek chiếm 17,4% giảng viên và các công cụ khác có 14,6% giảng viên ứng dụng AI trong công việc. Theo đó, có 28,3% giảng viên đã từng sử dụng AI trong thời gian dưới 03 tháng trở lại đây; 25,8% giảng viên sử dụng từ 03 đến 06 tháng; 24,2% đã sử dụng từ 6 đến 12 tháng và 21,7% giảng viên các trường đã ứng dụng AI trong công việc từ 12 tháng trở lên. Tần suất sử dụng AI, chỉ có 22,7% giảng viên sử dụng AI cho công việc hàng ngày, trong khi 25,8% sử dụng vài lần một tuần, 28,3% sử dụng vài lần một tháng, và 23,3% hiếm khi sử dụng. Điều này phản ánh mức độ ứng dụng AI vào công việc vẫn còn ở giai đoạn thăm dò đối với đa số giảng viên các trường công lập trên địa bàn TP.HCM.

4.1.2. Kiểm định nghiên cứu

- *Kiểm định Cronbach’s alpha*, từng thành phần của các giả thuyết đều có Cronbach’s alpha > 0,6. Điều đó có nghĩa là, tất cả các hệ số Cronbach’s alpha của các yếu tố thành phần đều < hệ số Cronbach’s

alpha của biến quan sát đó nên không có biến bị loại bỏ khỏi mô hình, cộng với hệ số tương quan giữa mục đều > 0,3, các thang đo của các yếu tố thành phần phù hợp để phân tích EFA.

- *Phân tích EFA của mô hình*, với 06 độc lập biến, bao gồm: Điều kiện hỗ trợ AI (DK); Thói quen trải nghiệm AI (TQ); Kỹ năng sử dụng AI (KN); Chính sách ứng dụng AI (CS); Kỳ vọng ứng dụng AI (KV); Xu thế ứng dụng AI (XT), cho thấy cho kết quả kiểm định chỉ số KMO = 0,839 > 0,6 và kiểm định Bartlett's Test có chỉ số Sig = 0.000 < 0,05 và giá trị Chi-square xấp xỉ là 3252,959, cho thấy giả thuyết các biến trong mô hình có mối quan hệ tương quan, phân tích EFA được chấp nhận [19]. Đồng thời, với 24 biến quan sát, trích 06 yếu tố độc lập, bao gồm: KD, TQ, KN, CS, KV, XT có tổng phương sai trích 66,116% > 50% tại giá trị riêng (eigenvalue) là 1,005 > 1.

Bảng 2. Kiểm định KMO and Bartlett's Test

Chi số Kaiser-Meyer-Olkin về tính đầy đủ của mẫu		0,839
Kiểm định Bartlett	Giá trị Chi-square xấp xỉ	3252,959
	df	322
	Sig.	0,000

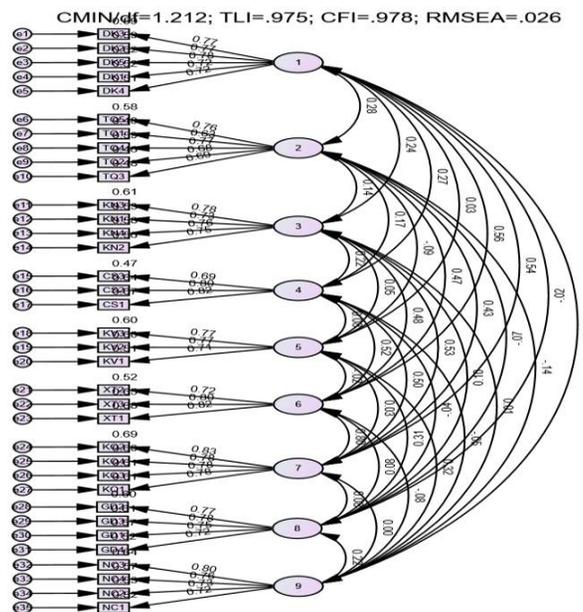
Nguồn: Tác giả phân tích, 2025

- *Phân tích mô hình đo lường (Pattern Matrix^a)*, Điều này có nghĩa là phân tích EFA bằng phương pháp xoay promax không có hiện tượng biến quan sát bị xáo trộn.

- *Phân tích EFA của biến NCKH*, cho KMO = 0,816 > 0,6 và Sig = 0.000 < 0,05. Với 06 biến quan sát phân tích EFA, được trích thành 01 yếu tố tương ứng, với tổng phương sai trích tổng đạt 67,444% > 50%, giá trị riêng (eigenvalue) là 2,698 > 1. Kết luận các thang đo của yếu tố NCKH(NC) đạt yêu cầu, cho thấy giả thuyết trong mô hình có tương quan, phân tích EFA được chấp nhận [19].

- *Phân tích EFA biến kết quả công việc của giảng viên*, cho KMO = 0,830 > 0,6 và Sig = 0.000 < 0,05. Với 04 biến quan sát phân tích EFA, được trích thành 01 yếu tố tương ứng, với phương sai trích tổng đạt 72,139% > 50%, tại giá trị riêng (eigenvalue) là 2,886 > 1. Kết luận các thang đo của yếu tố NCKH đạt yêu cầu, cho thấy giả thuyết các biến trong mô hình có tương quan, phân tích EFA được chấp nhận [19].

- *Kiểm định Pearson*, các biến độc lập (DK, TQ, KN, CS, KV, XT) đều có sự tương quan và có ý nghĩa thống kê với biến trung gian (NC), với giá trị Sig. < 0,05. Đồng thời, biến trung gian (NC) cũng thể hiện tương quan có ý nghĩa thống kê với biến phụ thuộc (KQ), với giá trị Sig. = 0,000. Tức là, các biến trong mô hình có mối liên hệ tuyến tính, nên phù hợp để phân tích CFA và SEM.



Hình 2. Kết quả phân tích nhân tố khẳng định CFA

Nguồn: Kết quả từ phần mềm AMOS 24, 2025

Kết quả CFA của nghiên cứu cho thấy $CMIN/df = 1,212 (< 3)$, đáp ứng tiêu chuẩn của Carmines & McIver (1981). Đồng thời, các chỉ số khác của mô hình đều thỏa mãn ngưỡng phù hợp tốt, với $TLI = 0,975 (> 0,9)$; $CFI = 0,978 (> 0,9)$, và $RMSEA = 0,026 (< 0,08)$, cho thấy mô hình không bị vi phạm về mức độ phù hợp gần (close fit). Như vậy, toàn bộ các chỉ số đều vượt qua tiêu chuẩn đánh giá, cho phép kết luận rằng mô hình đo lường đạt độ phù hợp tốt với dữ liệu nghiên cứu.

4.1.3. Phân tích SEM

Tiến hành phân tích SEM, các chỉ số đánh giá mức độ phù hợp của mô hình cho thấy $CMIN/df = 2,146 (< 3)$; $TLI = 0,836 (> 0,8)$; $CFI = 0,874 (> 0,8)$ và $RMSEA = 0,060 (< 0,08)$. Các giá trị này đều đáp ứng tốt những ngưỡng chấp nhận trong SEM. Theo tiêu chuẩn được đề cập bởi Dinh & Vo (2023), “một giả thuyết chấp nhận với $p < 0,05$, điều đó phản ánh mỗi ý nghĩa thống kê có mối quan hệ giữa các biến trong mô hình nghiên cứu” [19].

- *Kết quả kiểm định hồi quy*, kết quả ước lượng trong mô hình SEM, các phương trình hồi quy chuẩn hóa được xác định với độ ảnh hưởng tương đối của các biến độc lập đến biến phụ thuộc, thông qua biến trung gian, như sau:

+ *Biến NCKH (NC)*, chịu tác động trực tiếp từ 06 yếu tố thuộc các đặc tính ứng dụng AI, bao gồm: DK - Điều kiện hỗ trợ AI; TQ - Thói quen trải nghiệm AI; KN - Kỹ năng sử dụng AI; CS - Chính sách ứng dụng AI; KV - Kỳ vọng ứng dụng AI; XT - Xu thế ứng dụng AI, với phương trình hồi quy chuẩn hóa, như sau:

$$NC = 0,219DK + 0,196TQ + 0,300KN + 0,227CS + 0,151KV + 0,180XT + \epsilon_{NC}$$

NCKH(NC) chịu ảnh hưởng từ 06 yếu tố, gồm: Kỹ năng sử dụng AI (KN) với $\beta_3 = 0,300$ có mức tác động mạnh nhất; tiếp đến là Chính sách ứng dụng AI có $\beta_4 = 0,227$; Điều kiện hỗ trợ AI (DK) có $\beta_1 = 0,219$; Thói quen trải nghiệm AI (TQ) với $\beta_2 = 0,196$; Xu thế ứng dụng AI có $\beta_6 = 0,180$ và cuối cùng là Kỳ vọng ứng dụng AI có $\beta_5 = 0,151$. Với tất cả hệ số hồi quy (β) > 0 và $p < 0,05$, cho thấy các giả thuyết đều được chấp nhận.

Đồng thời, biến kết quả công việc của giảng viên (KQ) chịu ảnh hưởng trực tiếp từ 02 biến trung gian là: Hoạt động giảng dạy (GD) và NCKH (NC), có phương trình hồi quy chuẩn hoá, như sau:

$$KQ = 0,379NC + \epsilon_{KQ}$$

Trong đó, NCKH(NC) có tác động mạnh hơn đến KQ, với $\beta = 0,379$, cho thấy vai trò trung gian quan trọng của NC có ảnh hưởng hơn GD, nhưng đều ảnh hưởng đến KQ.

4.2. Thảo luận kết quả nghiên cứu

4.2.1. Thảo luận kết quả mô hình nghiên cứu

Kết quả phân tích SEM chỉ ra rằng 06 yếu tố đại diện của ứng dụng AI, bao gồm: Điều kiện hỗ trợ AI (DK); Thói quen trải nghiệm AI (TQ); Kỹ năng sử dụng AI (KN); Chính sách ứng dụng AI (CS); Kỳ vọng ứng dụng AI (KV); Xu thế ứng dụng AI (XT), đều có ảnh hưởng tác động đến Hoạt động NCKH (NC) của giảng viên và có tác động đến KQ - Kết quả công việc của giảng viên. Cụ thể: (i) Kết quả phân tích SEM cho kết quả Kỹ năng sử dụng AI (KN) với $\beta_3 = 0,300$ có tác động mạnh nhất đến NC – NCKH, *phù hợp với kết quả nghiên cứu của Odufisan et al (2025) và Alma (2024), các tác giả đều cho rằng kỹ năng sử dụng AI là yếu tố rất cần thiết để thúc đẩy nhanh việc ứng dụng AI trong việc NCKH và giảng dạy.* (ii) Chính sách ứng dụng AI, với $\beta_4 = 0,227$, có tác động mạnh thứ hai đến NCKH (NC), *phù hợp với kết quả nghiên cứu của Abdelghani & Ahmed (2024); Venkatesh et al (2003) và Odufisan et al (2025), các kết quả nghiên cứu đều cho rằng việc ứng dụng AI rất cần có chính sách qui định cụ thể đối với trong NCKH, nhằm đảm bảo tính minh bạch của hoạt động NCKH.* (iii) Kết quả phân tích SEM cho thấy Điều kiện hỗ trợ AI (DK) có $\beta_1 = 0,219$, có tác động thứ ba đến NCKH (NC). *phù hợp với kết quả nghiên cứu của Abdelghani & Ahmed (2024); Venkatesh et al (2003); Odufisan et al (2025). Các việc ứng dụng AI trong xã hội nói chung và trong hoạt động giảng dạy và NCKH của giảng viên nói riêng cần được hỗ trợ về cơ sở hạ tầng công nghệ, pháp lý và hướng dẫn sử dụng.* (iv) Phân tích SEM cho kết quả Thói quen trải nghiệm AI (TQ) với $\beta_2 = 0,196$, có mức tác động mạnh thứ tư đến NCKH (NC). *Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Alma (2024),... Các tác giả đều cho rằng thói quen trải nghiệm AI rất cần cho hoạt động NCKH của giảng viên.* (v) Kết quả phân tích SEM cho thấy Xu thế ứng dụng AI, với $\beta_6 = 0,180$ có tác động thứ năm đến NCKH (NC), *phù hợp với kết quả*

ngghiên cứu [6], [7], [13], [1]. Theo đó, tác giả đều cho rằng xu thế ứng dụng AI trong hoạt động NCKH nói riêng và thực hiện công việc của giảng viên nói chung là xu thế tất yếu. (vi) Kỳ vọng ứng dụng AI có $\beta_5 = 0,151$, có tác động thứ sáu đến Hoạt động NCKH (NC), phù hợp với kết quả nghiên cứu [6], [11], các tác giả đều cho rằng giảng viên nói chung đều kỳ vọng ứng dụng AI sẽ cải thiện hiệu quả công việc nói chung và hỗ trợ công việc NCKH nói riêng.

Tóm lại, kết quả nghiên cứu đã chứng minh rằng các đặc tính của ứng dụng AI là 06 yếu tố đại diện của ứng dụng AI, bao gồm: Điều kiện hỗ trợ AI (DK); Thói quen trải nghiệm AI (TQ); Kỹ năng sử dụng AI (KN); Chính sách ứng dụng AI (CS); Kỳ vọng ứng dụng AI (KV); Xu thế ứng dụng AI (XT), đều có ảnh hưởng tác động đến biến trung gian là NC – NCKH của giảng viên.

4.2.2. Thảo luận kết quả ứng dụng AI đến kết quả công việc của giảng viên

Kết quả phân tích SEM chỉ ra rằng 02 biến trung gian là Hoạt động giảng dạy (GD) và NCKH (NC) đều ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả công việc của giảng viên (KQ). Cụ thể: (i) Với Hoạt động giảng dạy (GD) là biến trung gian được kết luận có tác động đến Kết quả công việc của giảng viên (KQ), với $\beta_1 = 0,216$ và $p < 0,05$, có sự phù hợp với nghiên cứu của Juárez and Baumgartner (2024), “giảng dạy và NCKH là công việc chính, định hình hiệu quả công việc của giảng viên”[21]. (ii) Với NCKH(NC) là biến trung gian được kết luận có tác động đến Kết quả công việc của giảng viên (KQ), với $\beta = 0,379$ và $p = 0,013 < 0,05$. Như vậy, so sánh mức độ tác động của biến NCKH(NC) là yếu tố có tác động mạnh hơn biến Hoạt động giảng dạy đến kết quả công việc của giảng viên (KQ), cho thấy vai trò trung gian quan trọng của NC có ảnh hưởng đến Kết quả công việc của giảng viên công lập tại TP.HCM. Kết quả này phù hợp với giả thuyết H8 - NC, Hoạt động NCKH có mối tương quan tác động đến kết quả công việc của giảng viên các trường đại học, được qui định trong Luật Giáo dục đại học 2012 [23]; Thông tư số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV [22] và Luật Nhà giáo 2025 (Luật số 73/2025/QH15) [24].

5. HÀM Ý QUẢN TRỊ NHẪM TĂNG CƯỜNG KẾT QUẢ CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN CÔNG LẬP TẠI TP.HCM

5.1. Nâng cao kỹ năng sử dụng AI cho giảng viên

Với kết quả nghiên cứu và thảo luận, Kỹ năng sử dụng AI ảnh hưởng nhất đến NC ($\beta = 0,300$, $p < 0,05$) của giảng viên, đồng thời biến trung gian NC ($\beta = 0,379$, $p = 0,013 < 0,05$) tác động trực tiếp đến kết quả công việc của giảng viên công lập tại TP.HCM theo kết quả nghiên cứu.

Kết quả thảo luận nghiên cứu cho thấy việc nâng cao kỹ năng sử dụng AI cho giảng viên là rất cần thiết, cần được triển khai có hệ thống thông qua các giải pháp cụ thể: (1) Xây dựng bài bản chương trình đào tạo về các kỹ năng sử dụng internet và máy tính cho giảng viên, đặc biệt là các công cụ tìm kiếm và xử lý thông tin nâng cao; (2) Nâng cao khả năng và trau dồi ngoại ngữ chuyên biệt (đặc biệt là tiếng Anh) để giảng viên có thể sử dụng các ứng dụng AI phổ biến như ChatGPT, Google Bard/Gemini và Microsoft Bing AI; (3) Xây dựng bộ hướng dẫn sử dụng các phần mềm AI; (4) Thường xuyên tổ chức các khoá, chuyên đề đào tạo về AI; (5) Tổ chức các tổ nhóm, câu lạc bộ AI trao đổi nâng cao kiến thức, nâng cao kỹ năng thực hành AI cho giảng viên. Việc thực hiện các giải pháp cần triển khai đồng bộ, với thành phần bao gồm giảng viên và các chuyên gia, kỹ thuật về AI, nhằm nâng cao hiệu quả.

5.2. Hoàn thiện chính sách ứng dụng AI

Với kết quả nghiên cứu, Chính sách ứng dụng AI thứ hai đến NC ($\beta = 0,227$, $p < 0,05$) của giảng viên, đồng thời biến trung gian NC ($\beta = 0,379$, $p = 0,013 < 0,05$) tác động đến KQ- Kết quả công việc của giảng viên. Kết quả, thảo luận nghiên cứu cũng cho thấy để thúc đẩy ứng dụng AI cho giảng viên và để tạo môi trường pháp lý cho việc sử dụng AI là rất cần thiết, nhằm nâng cao kết quả công việc của giảng viên công lập tại TP.HCM, Việt Nam nói chung là rất cần thiết.

Các giải pháp nhằm tăng cường chính sách ứng dụng AI của các trường đại học cụ thể: (1) Ban hành chính sách sử dụng AI đối với giảng viên và các bên liên quan, nhằm hỗ trợ và tăng cường ứng dụng AI trong NCKH, nâng cao kết quả công việc của giảng viên; (2) Ban hành các hướng dẫn chi tiết về việc sử dụng AI đối với giảng viên trong thực hiện công tác NCKH và công việc; (3) Ban hành các quy chế liên quan chuẩn mực, nhằm đảm bảo tính minh bạch trong việc sử dụng AI trong NCKH và công việc; (4) Thường xuyên ban hành văn bản khuyến khích sử dụng AI đối với giảng viên NCKH và

thực hiện công việc; (5) Tăng cường chức năng của Hội đồng khoa học các cấp, nhằm giám sát và đánh giá việc ứng dụng AI trong NCKH và thực hiện công việc của giảng viên nhằm nâng cao hiệu quả.

5.3. Cải thiện điều kiện hỗ trợ AI cho giảng viên

Với kết quả, thảo luận nghiên cứu điều kiện hỗ trợ AI ảnh hưởng thứ tư đến NCKH ($\beta = 0,219$, $p = 0,002 < 0,05$) của giảng viên, đồng thời biến trung gian NCKH ($\beta = 0,379$, $p = 0,013 < 0,05$) tác động trực tiếp đến kết quả công việc của giảng viên. Kết quả, thảo luận nghiên cứu cũng cho thấy việc ứng dụng AI cho giảng viên, rất cần thiết, bao gồm: đầu tư phần mềm AI, hệ thống internet và đường truyền kết nối cơ sở dữ liệu bigdata, hệ thống máy tính hiện đại... phù hợp với Quyết định 575/QĐ-UBND ngày 23/02/2021, “Phê duyệt Chương trình Nghiên cứu và phát triển ứng dụng trí tuệ nhân tạo tại Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2020 - 2030”.

Cần thực hiện các biện pháp cụ thể nhằm thúc đẩy ứng dụng AI trong NCKH và thực hiện công việc của giảng viên, bao gồm: (1) Từng bước tăng cường cơ sở vật chất cho ứng dụng AI của giảng viên (hệ thống máy tính, mạng internet, thiết bị...); (2) Trang bị phần mềm AI bản quyền, với chính sách miễn phí hoặc giá ưu đãi cho giảng viên NCKH và thực hiện công việc; (3) Tăng cường hỗ trợ giảng viên nâng cao kiến thức và kỹ năng sử dụng AI trong NCKH và thực hiện công việc; (4) Trang bị cơ chế quản lý và chính sách sử dụng AI đối với giảng viên NCKH và thực hiện công việc; (5) Thành lập đơn vị hỗ trợ sử dụng AI cho giảng viên và các bên liên quan.

Các nhóm giải pháp cần thực hiện đồng bộ, nhằm tăng cường ứng dụng AI đối với giảng viên, từ đó nâng cao kết quả công việc của giảng viên công lập nói riêng và các trường đại học tại TP.HCM, Việt Nam nói chung.

Tóm lại, nghiên cứu này đã cung cấp một cái nhìn toàn diện về tình hình ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) đến kết quả công việc của giảng viên tại các trường đại học công lập thông qua một hoạt động chỉ là nghiên cứu khoa học. Kết quả, nghiên cứu đã đề xuất các giải pháp có cơ sở khoa học để thúc đẩy tăng cường ứng dụng AI trong thực hiện công việc của giảng viên và cung cấp thực nghiệm khoa học cho việc ứng dụng AI trong giáo dục đại học của các nhà quản lý giáo dục và các nhà hoạch định chính sách quốc gia. Hơn nữa, nghiên cứu đã mở ra khía cạnh mới theo góc độ giảng dạy và công việc quản lý khác của giảng viên. Do đó, nghiên cứu này đã gợi mở cho các nghiên cứu trong tương lai.

Lời cảm ơn: Nghiên cứu này do Trường Đại học Công Thương Thành phố Hồ Chí Minh bảo trợ và cấp kinh phí theo Hợp đồng số 259/HĐ-DCT ngày 01 tháng 7 năm 2025.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] M. Abdullah, A. Madain and Y. Jararweh, "ChatGPT: Fundamentals, Applications and Social Impacts," *2022 Ninth International Conference on Social Networks Analysis, Management and Security (SNAMS)*, Milan, Italy, 2022, pp. 1-8, doi: 10.1109/SNAMS58071.2022.10062688.
- [2] T. J. Chen, "ChatGPT and other artificial intelligence applications speed up scientific writing," *J. Chin. Med. Assoc.*, vol. 86, no. 4, pp. 351-353, Apr. 1 2023, <https://doi.org/10.1097/jcma.0000000000000900>
- [3] Mạch Nam Dũng, "Ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong các trường đại học tại Việt Nam", Nguồn: <https://kinhtevadubao.vn/ung-dung-tri-tue-nhan-tao-trong-cac-truong-dai-hoc-tai-viet-nam-32008.html> [Truy cập lúc: 10:32, 06/09/2025].
- [4] I. Ajzen, "The theory of planned behavior," *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.*, vol. 50, no. 2, pp. 179-211, 1991, [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- [5] I. Ajzen, "- The theory of planned behavior," *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.*, vol. 50, no. 2, pp. 179-211, 1991.
- [6] Sok, S., and Heng, K., "ChatGPT for Education and Research: A Review of Benefits and Risks", *Cambodian Journal of Educational Research* (2023) 1-12, Online First Version. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4378735
- [7] Baidoo-Anu, D., and Ansah, O.L., "Education in the Era of Generative Artificial Intelligence (AI): Understanding the Potential Benefits of ChatGPT in Promoting Teaching and Learning"

- (Jan. 25, 2023) Available at
SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4337484> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4337484>
- [8] S. Akgun and C. Greenhow, “Artificial intelligence in education: Addressing ethical challenges in K-12 settings,” *AI Ethics*, vol. 2, no. 3, pp. 431–440, 2022, doi: 10.1007/s43681-021-00096-7
- [9] S. Abdelghani, and T. Ahmed, “Impact of Artificial Intelligence on the Roles of Professors from the Perspective of University Students”, *Artificial Intelligence and Education and Online Learning*, vol. 5, no. 3, pp. 236–252, 2024, <https://doi.org/10.70091/atras/AI.15>
- [10] V. Venkatesh, M. G. Morris, G. B. Davis, and F. D. Davis, “User Acceptance of Information Technology: Toward A Unified View1,” *Manage. Inf. Syst. Q.*, vol. 27, no. 3, pp. 425–478, 2003, <https://doi.org/10.2307/30036540>
- [11] O. I. Odufisan, O. V. Abhulimen, and E. O. Ogunti, “Harnessing artificial intelligence and machine learning for fraud detection and prevention in Nigeria,” *Journal of Economic Criminology*, vol. 7, no. 3, p. 100127, 2025. <https://doi.org/10.1016/j.jeconc.2025.100127>
- [12] S. Alma, “Espartinez - Exploring student and teacher perceptions of ChatGPT use in higher education: A Q-Methodology study,” *Computers and Education: Artificial Intelligence*, vol. 7, no. 12, p. 100264, 2024. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2024.100264>
- [13] S. Wang, F. Wang, Z. Zhu, J. Wang, T. Tran, and Z. Du, “Artificial intelligence in education: A systematic literature review,” *Expert Syst. Appl.*, vol. 252A, no. 10, pp. 1–18, 2024. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2024.124167>
- [14] Nguyễn An, “Trường Đại học Luật TP.HCM đẩy mạnh ứng dụng công nghệ Blockchain và AI trong các chương trình đào tạo, nghiên cứu khoa học”, Nguồn: <https://thanhuypthcm.vn/tin-tuc/truong-dai-hoc-luat-tphcm-da%CC%89y-manh-ung-dung-cong-nghe-blockchain-va-ai-trong-cac-chuong-trinh-dao-1491923855>. [Truy cập lúc: 14:41, 18/06/2024].
- [15] Trần Huỳnh - Đại học Bách khoa TP.HCM thành lập hai mạng lưới đào tạo xuất sắc về AI và bán dẫn (2025). Nguồn: <https://tuoitre.vn/dai-hoc-bach-khoa-tphcm-thanh-lap-hai-mang-luoi-dao-tao-xuat-sac-ve-ai-va-ban-dan-20251018121809673.htm>. [Truy cập lúc: 12:40, 18/10/2025].
- [16] Lê Anh Vinh, Trần Thuý Ngọc, “Tác động của Trí tuệ nhân tạo (AI) đối với hệ thống giáo dục toàn cầu và giáo dục Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học giáo dục Việt Nam*, tập 20, số 05, tr.1-11, 2024.
- [17] Đinh Thị Mỹ Hạnh, Trần Văn Hưng, “Trí tuệ nhân tạo trong giáo dục: cơ hội và thách thức đến tương lai của việc dạy và học ở trường đại học”, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Đà Nẵng*, tập 19, số 2, tr.38-42, 2021.
- [18] J. F. Hair, J. J. Risher, M. Sarstedt, and C. M. Ringle, “When to use and how to report the results of PLS-SEM,” *Eur. Bus. Rev.*, vol. 31, no. 1, pp. 2–24, 2019. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- [19] Dinh, P. H., and Vo, K. T., “Application of PLS-SEM model in research for accounting and banking fields and writing scientific articles in Vietnam”, Vietnam: Eliva Press, 2023.
- [20] P. M. Bentler and D. G. Bonett, “Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures,” *Psychol. Bull.*, vol. 88, no. 3, pp. 588–606, 1980. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>
- [21] J. S. Juárez and R. Baumgartner, “- The use of artificial intelligence applications for education and scientific research,” *Hatun Yachay Wasi*, vol. 3, no. 1, pp. 98–111, 2024. <https://doi.org/10.57107/hyw.v3i1.61>
- [22] Bộ Giáo dục và Đào tạo, “Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV: Quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập”, ngày 28/11/2014.
- [23] Quốc hội Việt Nam XIII, “Luật số 08/2012/QH13, Luật Giáo dục đại học 2012”, ngày 18/06/2012.
- [24] Quốc hội Việt Nam XV, “Luật số 73/2025/QH15, Luật Nhà giáo 2025”, ngày 16/06/2025.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF AI ON SCIENTIFIC RESEARCH ACTIVITIES AND THE WORK OF LECTURERS IN PUBLIC UNIVERSITIES IN HO CHI MINH CITY

Nguyen Thi Bich Thuy, Nguyen Xuan Quyet*, Ho Thi Ha Vy, Hoang Hieu Ngan

Ho Chi Minh City University of Industry and Trade

*Email: *quyetnx@huit.edu.vn*

Artificial intelligence (AI) applications are becoming increasingly popular, supporting faculty members in scientific research. However, public universities in Ho Chi Minh City have not yet been comprehensively and fully considered. This study uses a quantitative method and surveys 322 faculty members of public universities in Ho Chi Minh City who have applied AI in scientific research. It conducts Cronbach's alpha scale validation, exploratory factor analysis (EFA), composite reliability analysis (CR), total variance extracted (AVE), and structural equation modeling (SEM). The analysis results show that all six representative factors of AI application, including: AI support conditions (DK); AI experience habits (TQ); AI usage skills (KN); AI application policies (CS); AI application expectations (KV), The trend of AI application (XT) has a significant impact on the scientific research (NC) variable and simultaneously directly affects the work performance of lecturers (KQ). This study has proposed implications for enhancing the application of AI to improve the work performance of lecturers at public universities in Ho Chi Minh City.

Keywords: Scientific research, artificial intelligence (AI), technology management, digital transformation in education.