

TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI TRUNG TÂM ĐĂNG KIỂM PHƯƠNG TIỆN GIAO THÔNG NAM ĐỊNH

● NGUYỄN ĐÌNH PHONG¹ - VÕ THÀNH NHƠN² - TRẦN THỊ KIỀU OANH²

¹Giảng viên Trường Đại học Lương Thế Vinh

²Học viên cao học khóa 13, Trường Đại học Lương Thế Vinh

TÓM TẮT:

Tạo động lực làm việc cho người lao động là vấn đề quan trọng đối với mọi tổ chức. Điều này giúp tăng hiệu suất làm việc, đồng thời tạo môi trường làm việc thú vị và sáng tạo. Bài viết phân tích thực trạng tạo động lực làm việc cho người lao động tại Trung tâm Đăng kiểm phương tiện giao thông (PTGT) Nam Định để thấy rõ những kết quả đạt được và cả hạn chế, tồn tại. Trên cơ sở đó, nhóm tác giả đề xuất giải pháp nhằm giúp đơn vị nâng cao năng lực cạnh tranh, kiểm định được nhiều phương tiện, góp phần giảm thiểu tai nạn giao thông và góp phần bảo vệ môi trường hiệu quả hơn.

Từ khóa: động lực, hiệu suất làm việc, Trung tâm Đăng kiểm phương tiện giao thông Nam Định.

1. Đặt vấn đề

Trung tâm Đăng kiểm Phương tiện giao thông (PTGT) Nam Định là đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Sở Xây dựng tỉnh Ninh Bình. Trong giai đoạn cạnh tranh hiện nay rất cần những đăng kiểm viên, nhân viên nghiệp vụ có trình độ chuyên môn cao, thành thạo công việc. Trung tâm đã chú trọng đến vấn đề này, tuy nhiên vẫn còn một số hạn chế dẫn đến việc một số người có trình độ chuyên môn, có nhiều kinh nghiệm trong nghề vẫn bỏ đơn vị sang làm các đơn vị đăng kiểm tư nhân. Do đó, cần có những giải pháp hữu hiệu tạo động lực làm việc cho người lao động

2. Cơ sở lý thuyết về tạo động lực làm việc cho người lao động

2.1. Tạo động lực làm việc

2.1.1. Khái niệm động lực làm việc

Theo Maier và Lawler (1973), động lực là sự khao khát và tự nguyện của mỗi cá nhân; Kreitner (1995), động lực là một quá trình tâm lý định hướng các hành vi cá nhân theo mục đích nhất định; Higgins (1994), động lực là lực đẩy từ bên trong cá nhân để đáp ứng các nhu cầu chưa được thỏa mãn; Bedeian (1993), động lực là sự cố gắng để đạt được mục tiêu.

Động lực lao động là sự khao khát và tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm

hướng tới đạt các mục tiêu của tổ chức. (Nguyễn Văn Diễm, Nguyễn Ngọc Quân, 2010)

Theo quan điểm của tác giả: động lực là sự khao khát và tự nguyện của mỗi cá nhân nhằm phát huy mọi nỗ lực để hướng bản thân đạt được mục tiêu của cá nhân và mục tiêu của tổ chức.

Khi người lao động có động lực làm việc sẽ tự giác dồn hết khả năng để thực hiện công việc được giao sao cho hiệu quả, góp phần giúp doanh nghiệp đạt được mục tiêu kinh doanh.

2.1.2. Khái niệm tạo động lực

Tạo động lực là quá trình làm nảy sinh động lực trong mỗi cá nhân người lao động.

Tạo động lực lao động được hiểu là hệ thống các chính sách, biện pháp, thủ thuật quản lý tác động đến người lao động nhằm làm cho người lao động có động lực trong công việc (Bùi Anh Tuấn, Phạm Thúy Hương, 2011).

Tạo động lực lao động là tổng hợp các biện pháp và cách ứng xử của tổ chức, của các nhà quản lý nhằm tạo ra sự khao khát và tự nguyện của người lao động cố gắng phấn đấu để đạt được các mục tiêu của tổ chức (Lê Thanh Hà, 2009).

Tạo động lực có ý nghĩa, vai trò quan trọng trong việc quyết định hành vi người lao động và hiệu quả hoạt động của tổ chức.

2.2. Một số học thuyết tạo động lực làm việc

2.2.1. Thuyết về hệ thống thứ bậc các nhu cầu của Maslow

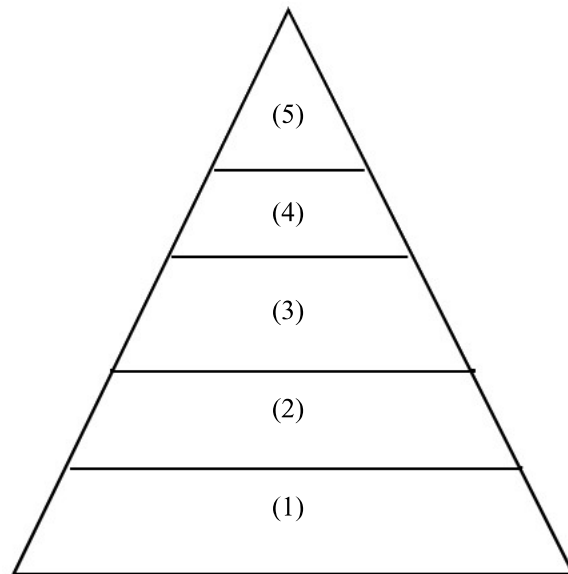
Nhu cầu là một phần quan trọng trong của con người. Mọi giá trị, niềm tin và tập tục của con người là khác biệt tùy theo từng quốc gia hay từng nhóm người, tuy nhiên tất cả mọi người có những nhu cầu chung giống nhau. (Hình 1)

Abraham Maslow cho rằng con người có rất nhiều nhu cầu khác nhau mà họ khao khát được thỏa mãn. A.Maslow chia các nhu cầu đó thành 5 loại và sắp xếp theo thứ bậc như sau:

Nhu cầu sinh lý (hay còn gọi là nhu cầu tồn tại)

Đây là nhu cầu cơ bản của con người về thức ăn, nước uống, chỗ ở và các nhu cầu cơ thể khác. Cơ thể con người cần phải có những nhu cầu này để tồn tại. Hiểu một cách cơ bản nhất thì nhu cầu tồn tại có nghĩa là người lao động được đáp ứng những yêu cầu cơ bản để tái tạo lại sức lao động, đảm bảo sức khỏe để làm việc.

Hình 1: Hệ thống thang bậc nhu cầu của A.Maslow



- (5) Nhu cầu tự khẳng định mình.
- (4) Nhu cầu về sự tôn trọng.
- (3) Nhu cầu xã hội.
- (2) Nhu cầu an toàn
- (1) Nhu cầu sinh lý.

Nhu cầu an toàn

Là nhu cầu được ổn định, chắc chắn, được bảo vệ khỏi các điều bất trắc hoặc nhu cầu tự bảo vệ. Khi nhu cầu ở mức thấp nhất được thỏa mãn, con người bắt đầu cảm thấy cần được thỏa mãn một nhu cầu ở cấp độ cao hơn. Đó là nhu cầu an toàn. Thực tế cho thấy, sự an toàn không chỉ liên quan đến vấn đề an toàn lao động mà còn liên quan đến sự an toàn về tinh thần.

Nhu cầu xã hội

Nhu cầu xã hội có ảnh hưởng rất lớn đến khả năng làm việc của mỗi người lao động, bởi lẽ khi tham gia vào một tổ chức, người lao động muốn được chia sẻ, được trò chuyện với mọi người trong tổ chức, từ đó hình thành nên các nhóm quan hệ khác nhau. Những mối quan hệ này có thể là nhân tố tích cực tác động đến người lao động làm cho họ tăng năng suất và hiệu quả lao động nhưng cũng có thể là nhân tố khiến cho người lao động chán nản, thất vọng và không muốn làm việc nữa.

Nhu cầu được tôn trọng (hay được công nhận)

Là nhu cầu có địa vị, được người khác công nhận và tôn trọng, cũng như nhu cầu tự tôn trọng mình.

Nhu cầu này thường xuất hiện khi con người đã đạt tới một mục tiêu nhất định, thường gắn với những động cơ liên quan đến uy tín và quyền lực. Họ thực hiện công việc của mình để muốn chứng tỏ năng lực và mong muốn nhận được sự công nhận của người khác để tăng thêm uy tín và quyền lực của mình.

Nhu cầu được tự khẳng định mình

Là nhu cầu được biểu lộ và phát triển khả năng của cá nhân, được biến các năng lực của mình thành hiện thực, hoặc đạt được các thành tích mới và có ý nghĩa.

Theo A.Maslow thì đây là nhu cầu rất khó để nhận biết và xác minh và con người có rất nhiều cách để thể hiện nhu cầu này. Trong mỗi tổ chức, nhu cầu này được thể hiện là sự mong muốn làm việc đúng chuyên môn, năng lực, sở trường của bản thân người lao động và cao hơn là mong muốn làm việc theo ý thích của họ.

Học thuyết nhu cầu của Maslow cho thấy, để tạo động lực làm việc cho người lao động, người quản lý cần phải hiểu người lao động đó đang ở đâu trong hệ thống thứ bậc này và hướng sự thỏa mãn các nhu cầu ở thứ bậc đó hoặc cao hơn.

2.2.2. Học thuyết kỳ vọng của Victor Vroom

Học thuyết này dựa trên một số yếu tố tạo động lực trong lao động như tính hấp dẫn của công việc, mối liên hệ giữa kết quả và phần thưởng, mối liên hệ giữa sự nỗ lực quyết tâm với kết quả lao động của họ.

Theo học thuyết này, khi con người làm việc tích cực, họ sẽ mong đợi một kết quả tốt đẹp cùng với một phần thưởng xứng đáng. Nếu phần thưởng phù hợp với nguyện vọng của họ sẽ có tác dụng tạo ra động lực lớn hơn cho quá trình làm việc tiếp theo.

Học thuyết này cho thấy, các yếu tố nỗ lực, kết quả và phần thưởng có tác động rất lớn đến động lực làm việc của người lao động

2.2.3. Học thuyết về sự công bằng của J. Stacy Adama

Ở học thuyết này, Stacy Adama đề cập tới vấn đề nhận thức của người lao động mong muốn được đối xử công bằng và đúng đắn trong tổ chức. Giả thiết cơ bản của học thuyết là mọi người đều muốn được đối xử công bằng và các cá nhân trong tổ chức thường có xu hướng so sánh sự đóng góp của họ và các quyền lợi họ nhận được với sự đóng góp và các quyền lợi

của những người khác. Người lao động sẽ cảm nhận được đối xử công bằng khi cảm thấy tỷ lệ quyền lợi/đóng góp của mình ngang bằng với tỷ lệ đó ở những người khác.

Do đó, để tạo động lực người quản lý cần tạo ra và duy trì sự cân bằng giữa sự đóng góp và quyền lợi mà người lao động đó được hưởng.

3. Thực trạng tạo động lực làm việc cho người lao động tại Trung tâm Đăng kiểm Phương tiện giao thông (PTGT) Nam Định

3.1. Phân tích thực trạng tạo động lực làm việc cho người lao động tại Trung tâm Đăng kiểm PTGT Nam Định

3.1.1. Tạo động lực bằng kích thích vật chất

Tạo động lực thông qua chế độ tiền lương

- Vấn đề tiền lương luôn được quan tâm và xem là một công cụ quan trọng để kích thích hiệu quả làm việc của nhân viên, mang lại những kết quả không ngờ. Lương của cán bộ nhân viên được thanh toán vào ngày cuối tháng thông qua chuyển khoản.

Trung tâm cũng có chính sách nâng lương dựa trên đánh giá năng lực, nhằm ghi nhận đóng góp và gắn bó của cá nhân. Ban giám đốc sẽ họp bàn về việc tăng lương dựa trên tình hình kinh doanh và sự cống hiến của người lao động để đảm bảo công bằng và khuyến khích sự tích cực trong công việc.

Tạo động lực thông qua chế độ tiền thưởng

Kết thúc 6 tháng đầu năm và cuối năm, các trường phòng và Ban Giám đốc tổ chức họp để đánh giá và xét duyệt thành tích thi đua của cá nhân và các phòng ban trong Trung tâm.

Trung tâm hiện áp dụng hình thức thưởng tiền cho người lao động theo phân loại với các mức: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ. Ngoài ra, hàng năm Trung tâm tiến hành bình bầu các cá nhân đề nghị giám đốc sơ khen thưởng và danh hiệu lao động tiên tiến, chiến sĩ thi đua. Những trường hợp này, ngoài giấy khen và danh hiệu còn kèm theo tiền thưởng theo quy định.

Tạo động lực thông qua chế độ phúc lợi

Ngoài tiền lương, người lao động quan tâm đến các phúc lợi như chi phí đi lại, ăn trưa, bảo hiểm. Trung tâm Đăng kiểm PTGT Nam Định thực hiện các phúc lợi bắt buộc theo quy định pháp luật. Sau thời gian thử việc, người lao động ký hợp đồng lao

động chính thức và được hưởng đầy đủ các chế độ theo quy định của Nhà nước, bao gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp,

phụ nữ được hưởng đầy đủ các chế độ về thai sản.

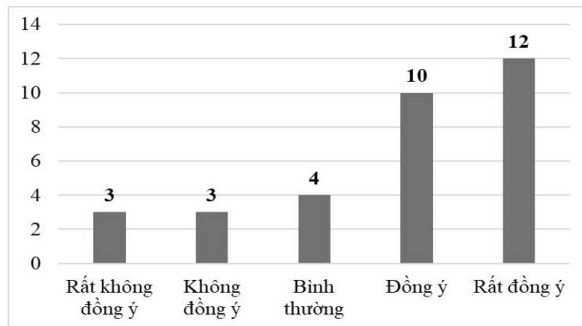
Người lao động được nghỉ lễ, tết và hưởng nguyên lương. Các ngày lễ tết người lao động đều nhận được tiền thưởng theo quy chế chi tiêu nội bộ.

Tổng hợp việc tạo động lực làm việc cho người lao động bằng kích thích vật chất kết quả thu được như tại Biểu đồ 1.

Trong số 32 người cho ý kiến về “Trung tâm đã tạo động lực làm việc bằng vật chất rất tốt cho người lao động” có 4 người (12,5%) cho biết, họ cảm thấy

Biểu đồ 1. Kết quả khảo sát về tạo động lực làm việc bằng vật chất

(Dvt: Người)



(Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả)

ở mức bình thường, 10 người (31,25%) đồng ý và 12 người (37,5%) rất đồng ý, còn lại là mức rất không đồng ý 3 người (9,37%) và không đồng ý 3 người (9,37%). Kết quả này cho thấy, việc tạo động lực làm việc bằng kích thích vật chất tương đối tốt.

3.1.2. Tạo động lực bằng kích thích tinh thần

Phân công và bố trí lao động

Trung tâm đã bố trí công việc phù hợp với năng lực và sở trường của từng người, giúp họ có điều kiện làm việc và phát triển. Đối với đảng viên và nhân viên nghiệp vụ cần theo quy định của các cơ quan cấp trên để phân công nhiệm vụ

Đánh giá thực hiện công việc

Việc đánh giá thực hiện công việc tại Trung tâm Đảng kiểm PTGT Nam Định được đảm bảo tính công bằng, giúp tạo điều kiện làm việc tốt và gắn bó cho người lao động.

Quy định đánh giá công việc tại Trung tâm Đảng

kiểm PTGT Nam Định được áp dụng thống nhất cho tất cả cán bộ nhân viên, với 4 mức: hoàn thành xuất sắc, hoàn thành tốt, hoàn thành và không hoàn thành nhiệm vụ. Tuy nhiên, Trung tâm Đảng kiểm PTGT Nam Định mới xây dựng bản mô tả công việc dẫn đến đánh giá chưa thật làm hài lòng người lao động.

Xây dựng môi trường và điều kiện làm việc thân thiện

Trung tâm đã xây dựng môi trường làm việc đoàn kết và thân thiện. Nhà kiểm định được trang bị các thiết bị kiểm định hiện đại, nhà văn phòng rộng rãi trang bị đầy đủ tiện nghi.

Tạo cơ hội thăng tiến

Hàng năm trung tâm đều xây dựng quy hoạch các vị trí lãnh đạo đơn vị cũng như lãnh đạo các phòng, chi nhánh tạo cơ hội thăng tiến cho những cán bộ, nhân viên tích cực, có trình độ.

Chăm sóc sức khỏe và thể chất cho người lao động

Trung tâm Đảng kiểm PTGT Nam Định đã bố trí cho nhân viên khám sức khỏe định kỳ hàng năm để có thể phát hiện sớm các bệnh, kịp thời điều trị.

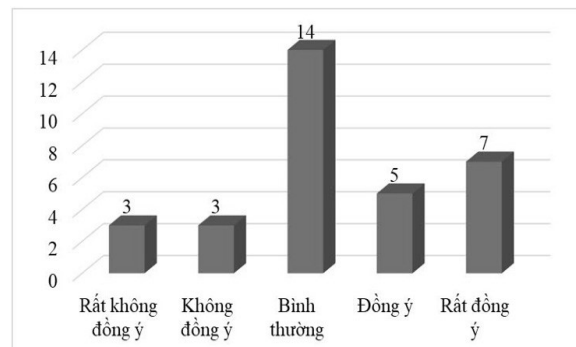
Chính sách đào tạo

Trung tâm Đảng kiểm PTGT Nam Định luôn chủ động trong việc đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ cho nhân viên. Trung tâm đã cử các cán bộ nhân viên tham gia đầy đủ các lớp tập huấn do Cục Đảng kiểm Việt Nam, Cục Thuế, Sở Tài chính... tổ chức.

Tổng hợp việc tạo động lực làm việc cho người lao động bằng kích thích tinh thần, kết quả thu được tại Biểu đồ 2.

Biểu đồ 2. Kết quả khảo sát về tạo động lực làm việc bằng tinh thần

(Dvt: Người)



(Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả)

Trong số 32 người cho ý kiến về “Trung tâm đã tạo động lực làm việc rất tốt về tinh thần cho người lao động” có 14 người (43,75%) đánh giá là bình thường, đạt tỷ lệ cao nhất. Có 7 người (21,88%) rất đồng ý và 5 người (15,63%) đồng ý; trong khi đó, có 3 người (9,37%) rất không đồng ý và 3 người (9,37%) không đồng ý. Kết quả này cho thấy việc tạo động lực làm việc bằng kích thích tinh thần vẫn còn hạn chế.

3.2. Đánh giá chung về tạo động lực làm việc tại Trung tâm Đăng kiểm PTGT Nam Định

3.2.1. Những kết quả đạt được

Công tác tạo động lực làm việc tại Trung tâm Đăng kiểm PTGT Nam Định đã đạt được những thành công đáng kể. Trung tâm đã áp dụng các biện pháp vật chất và tinh thần để khuyến khích nhân viên, bao gồm:

Hệ thống quy trình tính lương rõ ràng và minh bạch, đảm bảo trả lương đầy đủ và đúng thời gian, khuyến khích nhân viên làm việc tích cực. Các chế độ như bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và các chế độ như thai sản, ốm đau được cung cấp đầy đủ; các chế độ khen thưởng thúc đẩy sáng tạo trong công việc, xây dựng niềm tin của nhân viên vào công việc của mình; môi trường làm việc thân thiện, đảm bảo điều kiện an toàn và vệ sinh. Đây là những yếu tố quan trọng góp phần tạo động lực cho người lao động tại Trung tâm Đăng kiểm PTGT Nam Định.

3.2.2. Một số hạn chế, tồn tại

Công tác tạo động lực làm việc cho người lao động tại Trung tâm Đăng kiểm PTGT Nam Định còn có những hạn chế nhất định, đó là: việc đánh giá chất lượng công việc chưa được khách quan, thiếu sự tương tác giữa người được đánh giá và người đánh giá; Hình thức và mức độ thưởng chưa đa dạng, tiền thưởng còn thấp; Đầu tư đào tạo chưa đồng đều, chủ yếu tập trung vào đối tượng nhân sự nguồn; Các hoạt động văn hóa, nghệ thuật và thể dục thể thao chưa thường xuyên; Hệ thống đánh giá công việc hiện tại cần hoàn thiện hơn và cải thiện tính công bằng, đảm bảo độ chính xác trong việc đánh giá hiệu quả và chất lượng công việc của nhân viên.

4. Một số đề xuất giải pháp tạo động lực làm việc cho người lao động tại Trung tâm Đăng kiểm PTGT Nam Định

Một là, cần tiếp tục hoàn thiện công tác tiền lương.

Việc hoàn thiện hệ thống thang lương tại Trung tâm Đăng kiểm PTGT Nam Định cần rõ ràng và chính xác. Việc giải trình về cách tính lương, các tiêu chí đánh giá, hệ số lương và các khoản phụ cấp sẽ giúp tăng sự minh bạch và giảm thiểu thắc mắc liên quan đến tiền lương.

Quy định rõ ràng về tăng lương: Cần đặt ra quy định rõ ràng về tiêu chuẩn và điều kiện để xét duyệt tăng lương, đảm bảo tính công khai và minh bạch và phổ biến rộng rãi trong Trung tâm.

Thiết lập tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc: Áp dụng hệ thống KPI rõ ràng, minh bạch để đo lường hiệu quả công việc của từng nhân viên dựa trên yêu cầu của từng vị trí chức danh.

Hai là, cần tiếp tục hoàn thiện chế độ khen thưởng và phúc lợi.

Để tăng hiệu quả khen thưởng và động lực làm việc, Trung tâm Đăng kiểm PTGT Nam Định cần phải đa dạng hóa các hình thức khen thưởng, bao gồm: bằng khen, giấy khen, biểu dương công khai, tạo cơ hội tham gia các chương trình đào tạo nâng cao, tham dự các hội thảo chuyên ngành. Điều này không chỉ động viên tinh thần làm việc mà còn công nhận những đóng góp của nhân viên. Trung tâm cần tăng cường chính sách khen thưởng và các chế độ phúc lợi bao gồm: vinh danh thành tích học tập của con em và tặng quà, thể hiện sự quan tâm đáng kể đến đời sống gia đình nhân viên. Hoàn thi giúp thu hút và giữ chân nhân viên, xây dựng môi trường làm việc nhân văn và năng.

Cần phát triển hệ thống đánh giá mới dựa trên tiêu chí rõ ràng, minh bạch và khách quan để đánh giá chính xác năng lực và đóng góp của nhân viên. Sử dụng các công cụ như KPI, tự đánh giá và đánh giá đồng nghiệp để thu thập thông tin đa dạng và khách quan về hiệu quả công việc. Áp dụng phần mềm đánh giá để lượng hóa chỉ tiêu và tăng cường minh bạch, hỗ trợ quản lý nhân sự trong việc đưa ra quyết định về lương, thưởng và phát triển nghề nghiệp, tạo cơ hội thăng tiến.

Ba là, cần tiếp tục cải thiện môi trường và điều kiện làm việc.

Trung tâm cần nâng cấp và hiện đại hóa cơ sở vật chất, cần thanh lý thiết bị cũ thay thế bằng thiết bị hiện đại phù hợp với yêu cầu công việc. Điều này sẽ

giúp nhân viên nâng cao hiệu quả làm việc và giảm thiểu thời gian chờ đợi và chỉnh sửa. Đồng thời, cần cải thiện hệ thống thông tin và mạng máy tính để đảm bảo tốc độ truy cập nhanh, ổn định, từ đó nâng cao hiệu quả làm việc. Trung tâm cần chú trọng công tác bảo dưỡng và sửa chữa cơ sở vật chất, trang thiết bị bằng cách định kỳ kiểm tra và bảo dưỡng bàn ghế, điều hòa, máy móc, thiết bị để đảm bảo hoạt động hiệu quả và giảm thiểu rủi ro. Trung tâm cần áp dụng nghiêm ngặt các quy định về vệ sinh môi trường để đảm bảo không gian sạch sẽ và thoáng mát, đồng thời tăng cường công tác phòng chống cháy nổ và triển khai các biện pháp an toàn để hạn chế rủi ro, tai nạn lao động.

5. Kết luận

Tạo động lực làm việc cho người lao động là vấn đề quan trọng đối với mọi tổ chức. Điều này giúp tăng hiệu suất làm việc, đồng thời tạo môi trường làm việc thú vị và sáng tạo. Tạo động lực về vật chất và tinh thần giúp họ cảm thấy yên tâm và gắn bó với doanh nghiệp, đặc biệt khi chính sách tạo động lực phù hợp với nhu cầu và mong đợi của từng cá nhân. Trên cơ sở phân tích thực trạng, các giải pháp tạo động lực làm việc cho người lao động tại Trung tâm đăng kiểm PTGT Nam Định được tác giả đề xuất tại nghiên cứu này sẽ góp phần giúp đơn vị nâng cao năng lực cạnh tranh, kiểm định được nhiều phương tiện, góp phần giảm thiểu tai nạn giao thông, bảo vệ môi trường■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Lê Thanh Hà (2009), Giáo trình Quản trị nhân lực tập II, Nhà xuất bản Lao động xã hội - Hà Nội.
2. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2010), Giáo trình Quản trị nhân lực, Nhà xuất bản Đại Học Kinh tế Quốc dân - Hà Nội.
3. Bùi Anh Tuấn, Phạm Thúy Hương (2011), Giáo trình Hành vi tổ chức, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân - Hà Nội.

Ngày nhận bài: 9/1/2026

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 28/1/2026

Ngày chấp nhận đăng bài: 5/2/2026

ENHANCING EMPLOYEE MOTIVATION AT THE NAM DINH VEHICLE INSPECTION CENTER

● NGUYEN DINH PHONG¹

● VO THANH NHON²

● TRAN THI KIEU OANH²

¹Lecturer, Luong The Vinh University

²Master student, Luong The Vinh University

ABSTRACT:

Employee motivation plays a critical role in enhancing organizational performance and fostering a dynamic and innovative work environment. This study examines the current state of employee motivation at the Nam Dinh Vehicle Inspection Center, identifying both key achievements and persistent limitations in existing practices. Drawing on empirical analysis, the findings provide a comprehensive assessment of motivational factors influencing employee performance and operational outcomes. The study thereby offers an integrated perspective on how motivation relates to service capacity, traffic safety outcomes, and environmental protection within the vehicle inspection sector.

Keywords: motivation, work performance, Nam Dinh Vehicle Inspection Center.