

योग्यता, निष्पक्षता, स्वच्छता



प्रदेश लोक सेवा आयोग

गण्डकी प्रदेश, पोखरा

प्रथम वार्षिकोत्सव सुमारिका

२०७८ चैत्र



योग्यता, निष्पक्षता, स्वच्छता

प्रदेश लोक सेवा आयोग

गण्डकी प्रदेश, पोखरा

प्रथम वार्षिकोत्सव समारिका

२०७८ वैत्र



सल्लाहकार

माननीय अध्यक्ष विष्णुप्रसाद नेपाल
माननीय सदस्य योगेन्द्र गौचन

संयोजक

माननीय सदस्य कल्पना लम्साल

सम्पादक समूह

सचिव श्री विनोद बहादुर कुँवर
उपसचिव श्री दामोदर सुवेदी
उपसचिव श्री कृष्णप्रसाद आचार्य
अधिकृत श्री सिला बराल सापकोटा
अधिकृत श्री सन्दिप ढुंगाना
अधिकृत श्री सृजना खनाल

कम्प्युटर

अधिकृत श्री लक्ष्मीप्रसाद पोखरेल

प्रकाशक

प्रदेश लोक सेवा आयोग
गण्डकी प्रदेश, पोखरा, नेपाल



प्रदेश प्रमुख



गण्डकी प्रदेश
पोखरा, नेपाल
फो नं. ०६९-५२०८८३

द.नं.

च.नं : १९/२०७८/२०७९


शुभकामना

प्रदेश लोकसेवा आयोगले आफ्नो स्थापनाको एक वर्ष पुरा गरी प्रथम वार्षिकोत्सव मनाउन लागेको सुखद अवसरमा सम्पूर्ण प्रदेशबासी दिदिबहिनी तथा दाजुभाईहरुमा हार्दिक मंगलमय शुभकामना व्यक्त गर्दछु।

मुलुकमा संघीयताको स्थापना संगै प्रदेश सरकारहरु सञ्चालनमा आएपछि केन्द्रमा मात्र निर्भर हुनु पर्ने अवस्थालाई कम गर्न विभिन्न संरचनाहरुको स्थापना हुन सुरु भएका छन्। प्रदेश लोकसेवा आयोग पनि त्यसैको परिणाम हो। त्यसैले प्रदेश स्थापनाको औचित्यलाई अभै गर्बिलो बनाउन प्रदेश लोकसेवा आयोग जस्ता निकायहरुको भुमिका महत्वपूर्ण हुने मैले विश्वास लिएको छु।

लोकसेवा आयोगले आफुले अवलम्बन गरेको योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छताका मुल्य मान्यताको आधारमा प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षा पद्धतिको माध्यमबाट योग्यतम व्यक्तिहरुको छनौट हुन्छ भन्ने विश्वास नागरिकमा जसरी दिलाएको छ त्यो विश्वासमा प्रदेश लोकसेवा आयोगले अभै इट्टा थप्दै जाने छ भन्ने मलाई लागेको छ। साथै संविधानले प्रदान गरेको आफ्नो काम कर्तव्य र अधिकारको अधिनमा रही योग्यताका आधारमा निजामती सेवाका विभिन्न पदहरुमा नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्दा अपनाउने पारदर्शिता र निष्पक्षतालाई अवलम्बन गर्दै प्रदेशबासी नागरिकको विश्वास आर्जन गर्न सफल हुनेछ भन्नेमा म विश्वस्त छु।

आयोग स्थापना भएको एक वर्षमै प्रदेश तथा स्थानीय सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम र सुदृढ बनाउन प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवाका विभिन्न प्राविधिक तथा अप्राविधिक पदहरुमा कर्मचारी छनौट गर्ने प्रक्रियालाई अघि बढाएकोमा यी कार्यहरु सम्पन्न गर्दा आयोगका मुल्य मान्यतालाई आत्मसाध गरी योग्य व्यक्तिहरु छनौट गर्न सकोस् सबैमा पुनः शुभकामना छ।


पृथ्वी मानि गुरुङ
प्रदेश प्रमुख

प्रदेश प्रमुख



गण्डकी प्रदेश
पोखरा, नेपाल

शुभकामना

प्रदेश लोक सेवा आयोगले आफ्नो प्रथम वार्षिक उत्सवको अवसर पारेर हालसम्म सम्पादन गरेका कामको प्रगति तथा सार्वजनिक प्रशासन संबन्धी लेख, रचना समावेश गरेर स्मारिका प्रकाशन गर्न लागेकोमा खुसी लागेको छ ।

यस स्मारिका मार्फत प्रदेश लोक सेवा आयोगले विगत एक वर्षमा आँफूले सम्पादन गरेका गतिविधिको तस्विर प्रतिबिम्बित हुनेछ भन्ने विश्वास लिएको छु । स्थापनाको छोटो अवधिमा नै आयोगले कर्मचारी छनौट गरी स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस गरी प्रदेश तथा स्थानीय तहमा भएको जनशक्तिको कमीलाई केही मात्रामा भएपनि पूरा गर्न सफल भएको छ ।

आयोग संविधानको मर्म अनुसार निष्पक्ष र पारदर्शी रुपमा कार्य सम्पादन गरि आम जनसमुदायको विश्वास जित्दै आफ्नो भावी कर्तव्य पथमा अगाडि बढ्न सफल रहोस भन्ने शुभकामना दिन चाहन्छु ।

धन्यवाद !

मिति : २०७८ चैत्र ०१ गते


कृष्णचन्द्र नेपाली पोखरेल



पत्र संख्या: ०७८/७९

चलानी संख्या:

लोक सेवा आयोग



०९४७७५२७
अनामनगर, काठमाडौं
नेपाल ।

शुभकामना

प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशले प्रथम वार्षिकोत्सवको अवसरमा आफूले वर्षभरी सम्पादन गरेका कार्यहरूको प्रगति विवरण तथा सार्वजनिक प्रशासन सम्बन्धी लेख रचनाहरू समेटिएको स्मारिका प्रकाशन गर्न लागेको थाहा पाउँदा खुशी लागेको छ। लोक सेवा आयोगले स्थापनाकाल २००८ देखि नै योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छतालाई कार्य सम्पादनको मूल आधार मानी निजामती, सरकारी, सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाको उम्मेदवारको छनौट गरी पदपूर्ति गर्ने संवैधानिक दायित्वलाई सफलतापूर्वक निर्वाह गरिरहेको छ।

नेपालको संविधानले प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठनको व्यवस्था गरी संघीय संसदले आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्ने व्यवस्था अनुसार सातवटै प्रदेशमा अधिकार क्षेत्र तोकी प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन भएका छन्। लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारी र कर्मचारी सहभागी रहेको सम्मेलनमा पनि लोक सेवा आयोगले अपनाएका सिद्धान्तलाई नै आत्मसात गरी कार्यसम्पादन गर्ने प्रतिवद्धता व्यक्त भएको विषयलाई मैले सकारात्मक रूपमा लिएको छु।

अन्त्यमा, प्रदेश लोक सेवा आयोगले गरेका काम कारवाहीबाट जनमानसमा देखिने प्रभावले लोक सेवा आयोगलाई समेत असर पर्ने तथ्यलाई दृष्टिगत गरि आफ्ना काम कारवाहीलाई यसतर्फ उन्मुख गरी स्थापनाको उद्देश्यलाई सार्थक तुल्याउने कार्यमा सफलता प्राप्त हुनेछ भन्ने विश्वासका साथ शुभकामना व्यक्त गर्दछु।

धन्यवाद !

214
2064/92/2

माधव प्रसाद रेग्मी

अध्यक्ष

लोक सेवा आयोग



सम्पादकीय

संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्था अंगीकार गरेको नेपालको संविधानको भाग २३ मा नेपालमा लोक सेवा आयोगको साथै प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने व्यवस्था छ । संविधानमा व्यवस्था भएबमोजिम संघीय संसदले ऐनद्वारा प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन, काम, कर्तव्य र अधिकारसम्बन्धी आधार र मापदण्ड निर्धारण गरिदिएको पाइन्छ । संविधान एवम् ऐनले निर्धारण गरेको आधार र मापदण्डबमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य, अधिकार र कार्यविधिको व्यवस्था गर्न गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन जारी भै २०७७ चैत्र ११ गते आयोग गठन भएको हो ।

प्रदेश र स्थानीय तहको निजामती सेवा, सरकारी सेवा र संगठित संस्थाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार भर्ना र छनौटमा स्वच्छता र निष्पक्षता कायम गरी योग्यता प्रणालीलाई संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम सुदृढ र सेवामुखी बनाउन आयोग प्रतिबद्ध छ । आयोगले आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्न कानुनी व्यवस्था र अन्य प्रबन्ध मिलाई रिक्त पदको माग सङ्कलन, प्रतिशत निर्धारण, पाठ्यक्रम निर्माण, विज्ञापन प्रकाशन, लिखित परीक्षा सञ्चालन, नतिजा प्रकाशन, अन्तर्वार्ता र सिफारिससम्मका कार्य सम्पन्न गरेको छ ।

आयोग स्थापना भएको पहिलो वर्ष पूरा भएको छ । यस अवसरमा सार्वजनिक सेवा र आयोगको भूमिकासँग सम्बन्धित लेख रचनाहरू संग्रह गरी यो स्मारिका प्रकाशन गरिएको छ । स्मारिकामा संग्रहित लेख रचनाहरू सम्बद्ध लेखकहरूका स्वःविचारहरू हुन् । यसबाट आयोगले सम्पादन गरेका कार्य र सार्वजनिक प्रशासनका विषयमा जानकारी राख्न चाहने पाठकहरूलाई केही सहयोग पुग्ने अपेक्षा राखेका छौं । स्मारिका प्रकाशन हाम्रो पहिलो प्रयास भएकाले पाठकहरूबाट सुझाव र सल्लाहको अपेक्षा गर्दछौं ।

संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन प्रणाली, संविधान एवम् कानुनमा व्यवस्था भए बमोजिमको समावेशीकरणको सिद्धान्तको मर्म र भावना अनुरूप गठन भएको यो आयोगले लोक सेवा आयोगद्वारा स्थापित अभ्यास, मुल्य मान्यता अक्षुण्ण राख्दै जनशक्ति भर्ना, छनौट र सिफारिस गर्दा निष्पक्षता, स्वच्छता, समान अवसर, समावेशिता, असंलग्नता, र गोपनियता जस्ता सिद्धान्तको पालना गरी परीक्षा प्रणालीलाई पूर्णतः विश्वसनीय बनाई योग्यता प्रणालीको संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्दै योग्य, सक्षम, इमान्दार जनशक्ति भित्र्याई सार्वजनिक प्रशासनलाई प्रभावकारी बनाउन दृढ सङ्कल्पित छ । यस कार्यमा सबैको साथ र सहयोगको आशा गर्दछ ।

विषय-सूची

क्र.सं.	विषय	पेज नं.
१	आयोगको पहिलो वर्ष, आगामी चुनौती र अवसर	१
२	पाठ्यक्रम निर्माणको विद्यमान अवस्था	१२
३	प्रदेश र स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको भूमिका	१७
४	सार्वजनिक सेवा: सार्वजनिक व्यवस्थापनको महत्त्वपूर्ण आयाम	२३
५	लोक सेवा आयोगमा मनोवैज्ञानिक परीक्षणको इतिहास र विकास	२८
६	प्रदेशमा प्रशासनिक संघीयताको कार्यान्वयन: एक अनुभव	३५
७	सार्वजनिक प्रशासनमा उत्प्रेरणा	४१
८	अन्तर सरकार सम्बन्ध : नेपालको व्यवस्था र अभ्यास	५६
९	प्रदेशमा राजस्व परिचालन तथा खर्च व्यवस्थापन: समस्या र समाधान एक विश्लेषण	६३
१०	सार्वजनिक प्रशासन र नेपालका सन्दर्भमा केही चुनौतीहरू	७३
११	संघदेखि पालिकासम्म संघीयता: कानून र अभ्यास	८२
१२	लोक सेवा आयोगको परीक्षाका प्रश्नपत्र निर्माण र यसका व्यवहारिक पक्षहरू	९०
१३	चीनको विकास अनुभव	९४
१४	The state of Constitution Implementation: in the context of Province	९७
१५	नेपालको निजामती सेवा र तालिम	१०३
१६	राजनीति र प्रशासन: अन्तरसम्बन्ध र अपेक्षा	१०८
१७	गण्डकी लोक सेवा आयोग	११७
१८	प्रदेश लोक सेवा आयोगको प्रगति विवरण	११८





आयोगको पहिलो वर्ष, आगामी चुनौती र अवसर

विष्णुप्रसाद नेपाल
अध्यक्ष



संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाद्वारा दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकांक्षा पूरा गर्न वर्तमान संविधान जारी भएको हो। संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्था अंगीकार गरेको नेपालको संविधानले विशिष्ट विशेषताहरूलाई आत्मसात गरेको छ। हिजोको केन्द्रकृत शासन व्यवस्थामा एक मात्र लोक सेवा आयोगको व्यवस्था थियो। आज संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थामा लोक सेवा आयोगको अलावा प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने व्यवस्था देखिन्छ। नेपालको संविधानको भाग २३ धारा २४२ मा नेपालमा लोक सेवा आयोग र धारा २४४ ले प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने प्रावधान गरेको छ।

राज्यको संरचना र राज्य शक्तिको बाँडफाँड गर्दै प्रदेश लोक सेवा आयोगको व्यवस्था प्रदेशको अधिकारमा रहने गरी संविधानको धारा ५७ को उपधारा २ र अनुसूचि ६ को प्रदेश अधिकार सूचीको क्रमसङ्ख्या १५ मा उल्लेख छ। उम्मेदवार छनौटमा स्वच्छता एवम् निष्पक्षता कायम गर्न आयोग स्वतन्त्र र स्वायत्त होस् भन्ने ध्येयले संविधान, संघीय कानून एवम् प्रदेश कानूनद्वारा विभिन्न सुनिश्चितता प्रदान गरिएको पाइन्छ। पदाधिकारीहरूको नियुक्तिको लागि योग्यता, सिफारिस, नियुक्ति, सपथ ग्रहण पदावधि, पद रिक्त हुने आधार एवम् निजहरूको पारिश्रमिक एवम् सेवाका सर्त विशिष्ट ढङ्गले संवैधानिक निकायका पदाधिकारीको हकमा व्यवस्था भए जस्तै गरिएको पाइन्छ। प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारीहरूले पाउने सेवा, सुविधाका लागि संविधानको धारा २०६ ले प्रदेश सञ्चित कोषबाट व्ययभार हुने र यसको लागि प्रदेश सभाको स्वीकृति आवश्यक नपर्ने व्यवस्था गरेको छ। त्यसै गरी ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्ने नियम बनाउने अधिकार तथा ऐन कार्यान्वयनमा कुनै व्यवधान परेमा ऐनको भावनामा प्रतिकूल असर नपर्ने गरी व्याख्या गर्ने अधिकार पनि आयोगलाई दिइएको देखिन्छ।

संविधानले बहुजातीय, बहुभाषिक, बहुधार्मिक, बहुसांस्कृतिक तथा भौगोलिक विविधतायुक्त विशेषतालाई आत्मसात गरी विविधता बिचको एकता, सामाजिक, सांस्कृतिक ऐक्यवद्धता सहीष्णुता र सद्भावलाई संरक्षण एवम् प्रवर्द्धन गर्ने ध्येयले वर्गीय, जातीय, क्षेत्रीय, भाषिक धार्मिक, लैङ्गिक विभेद अन्त्य गरी आर्थिक, सामाजिक, समानता समृद्धि र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समन्यायिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समृद्ध समाजको निर्माण गर्ने सौँच राखेको पाइन्छ। राज्यका सबै अङ्गहरूमा जस्तै प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन पनि समावेशी समानुपातिक ढङ्गले गर्नुपर्ने व्यवस्था भएको देखिन्छ र तदनु रूप नै गठन भएको पनि छ। आयोगले पदपूर्तिको सिलसिलामा दक्ष विज्ञको सेवा लिनुपर्दा योग्यता र विज्ञता भएका सम्भव भएसम्म विभिन्न वर्ग लिङ्ग क्षेत्रको समावेशी सहभागिता गराउने प्रयास गरेको छ।



सबै जातजाति, भाषाभाषी, धर्म संस्कृति र भूगोलका प्रतिभाहरूलाई आकर्षण गराई परीक्षामा अधिकतम सहभागी बनाइ दक्ष र प्रतिभाशाली युवा भित्र्याउने सौँच रहेको छ । सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउँदै राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा, सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्नु राज्यको शासन व्यवस्थासम्बन्धी नीति हुने संविधानमा उल्लेखित व्यवस्थालाई व्यवहारमा उतार्न आयोगको जिम्मेवारी छ । आयोग यसप्रति प्रतिबद्ध पनि छ ।

कार्यपालिका, व्यवस्थापिका, न्यायापालिका एवम् सबै संवैधानिक एवम् कानुनी निकाय र मातहतका कार्यालयहरूले संविधानको प्रस्तावना एवम् विभिन्न भाग र धाराका प्रावधानहरूको भावनालाई आत्मसात गरी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने अहम दायित्व रहेको छ । आयोगले उम्मेदवार छनौट गर्दा स्वच्छता, निष्पक्षता कायम राखी योग्यता प्रणालीको सुनिश्चितता हुने गरी आफूना काम, कर्तव्य र अधिकारको प्रयोग गर्दा समानुपातिक, समावेशी र सामाजिक न्यायको सिद्धान्तलाई आत्मसात गर्दै अघि बढ्नुपर्दछ । आयोगबाट लिइने लिखित परीक्षाको माध्यम भाषा संघीय सरकारी कामकाजको भाषाका अतिरिक्त प्रदेश सरकारी भाषा समेत हुन सक्ने व्यवस्था छ ।

आयोगको गठन, काम कर्तव्य र अधिकारको व्यवस्था प्रदेश स्वयंले प्रदेश कानूनबाट गर्न सक्ने र संघीय संसदले आधार र मापदण्ड कानूनद्वारा तोकिदिन सक्ने व्यवस्था भएको पाइन्छ । तदअनुरूप संघीय संसदले ऐनद्वारा प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश संगठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा तथा स्थानीय तहको संगठित संस्थाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार छनौटमा योग्यता, स्वच्छता तथा निष्पक्षता कायम गरी योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्द्धन गर्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम सुदृढ र सेवामुखी बनाउने सम्बन्धमा आधार र मापदण्ड तोकी दिएको छ । संविधान, प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम कर्तव्य र अधिकारको आधार र मापदण्ड निर्धारणसम्बन्धी संघीय ऐन एवम् तदअनुरूप बनेको प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन २०७६वमोजिम २०७७ चैत्र ११ गते प्रदेश लोक सेवा आयोग गण्डकीको गठन भै कार्य सञ्चालन हुँदै आएको छ ।

आयोगको गठनसँगै आयोगको सङ्गठन संरचना के कस्तो बनाउने भन्ने विषयमा आयोग पदाधिकारी, कर्मचारी, लोक सेवा आयोगका सचिव लगायतका उच्च पदाधिकारी एवम् विगतमा लोक सेवा आयोगमा रही अनुभव आर्जन गरेका व्यक्ति एवम् प्रदेश सरकारका प्रमुख सचिव एवम् प्रदेश सचिवहरूसँग छलफल एवम् परामर्श गरी सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी गराई आयोगको परामर्शमा नेपाल सरकारका रा.प. प्रथम श्रेणीको सचिवको नेतृत्वमा नवौँ/दशौँ तहका अधिकृत प्रमुख रहने गरी चार महाशाखा र सातौँ र आठौँ तहका अधिकृत प्रमुख रहने आठ शाखा सहीतको ४९ जना अधिकृत कर्मचारी रहेको सङ्गठन संरचना स्वीकृत भै कार्य सञ्चालनमा रहेको छ । हाल सचिवलगायत ३६ अधिकृत कर्मचारी कार्यरत छन् । संवैधानिक निकायहरूले आफूना कार्य स्वतन्त्र, निष्पक्ष र विश्वसनीयपूर्वक सम्पन्न गर्न सक्नु भन्ने ध्येययले संवैधानिक निकायसँग सम्बन्धित ऐनहरूमा ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्न आवश्यक नियम बनाउने अधिकार

सम्बन्धित संवैधानिक निकायलाई हुने व्यवस्था भएको पाइन्छ । लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को दफा ५३ मा ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्न आयोगले आवश्यक नियम बनाउन सक्ने छ भन्ने व्यवस्था छ । साथै सोही ऐनको दफा ५५ मा ऐन कार्यान्वयनमा कुनै बाधा अड्काउ परेमा ऐनको भावनामा प्रतिकूल नहुने गरी आयोगले त्यस्तो बाधा अड्काउ फुकाउन आवश्यक व्यवस्था गर्न सक्ने छ भन्ने व्यवस्था पाइन्छ । यो व्यवस्था अन्य प्रदेशको प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐनमा पनि भएको देखिन्छ । संघीय एवम् अन्य प्रदेशको ऐन एवम् अभ्यासभन्दा फरक ढङ्गले आयोगको नियमावली बनाउने अधिकार र ऐनमा बाधा व्यवधान परेमा प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी बाधा व्यवधान फुकाउने अधिकार आयोगको परामर्शमा प्रदेश सरकारमा रहने व्यवस्था ऐनमा भएको देखिन्छ । यो व्यवस्था परिमार्जन गर्न लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को दफा ५३ र अन्य प्रदेशबाट जारी भएका प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐनसँग तादम्यता हुने गरी ऐन संशोधनको प्रक्रिया अगाडि बढी सकेको छ । ऐन एवम् नियमावलीको प्रावधान एवम् संघीय लोक सेवा आयोगको अभ्यासलाई अत्मसात गरी बैठक सञ्चालन कार्यविधि, कार्यसञ्चालन निर्देशिका, शुल्क निर्धारण कार्यविधि, खर्च व्यवस्थापन कार्य विधि, आयोगका पदाधिकारी, कर्मचारी, दक्ष विज्ञले पालना गर्नुपर्ने आचारसंहिता लगायतका दस्तावेज निर्माण गरी लागु गरिएको छ ।

प्रदेश सरकार, स्थानीय तहहरूको आफ्नो प्रशासन सञ्चालन गर्न आवश्यकताअनुसार कानुनवमोजिम विभिन्न सरकारी सेवाहरूको गठन र सञ्चालन गर्न सक्ने व्यवस्था संविधानको धारा २८५ को उपधारा (२) ले गरेको पाइन्छ । यसअनुसार प्रदेश र स्थानीय तहको प्रशासन सञ्चालन गर्ने कानुन बनिस्केको र प्रदेश र स्थानीय तहमा रहने सेवा समूहहरूको गठन एवम् तिनमा रहने सङ्गठन एवम् पदहरूको तय भैसकेको अवस्था छैन । यसअनुसार कानुन बन्न सकेमा आयोगले आफ्ना कामकारवाही पूर्ण रूपमा सञ्चालन गर्न सक्ने र प्रदेश र स्थानीय तहको रिक्त पदपूर्ति भै सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालनमा सहजता हुने थियो । संविधानको संक्रमणकालीन व्यवस्था अन्तर्गत धारा ३०२ को उपधारा (१) ले प्रदेश र स्थानीय तहमा आवश्यक सेवा प्रवाह गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक व्यवस्था गर्नेछ र यस्तो व्यवस्था गरी यो संविधान प्रारम्भ भएका बखत सरकारी सेवामा कार्यरत रहेका राष्ट्रसेवक र कर्मचारीहरूलाई नेपाल सरकारले कानुनवमोजिम संघ प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गरी सेवा प्रवाहको व्यवस्था मिलाउन सक्ने आधार सोही धाराको उपधारा (२) ले प्रदान गरेको छ ।

यसै अधिकारको कार्यान्वयन गर्न कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ जारी भै तद्अनुरूप कर्मचारीलाई संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गरिसकेको अवस्था छ । संविधानको धारा ३०४ वमोजिम संविधान प्रारम्भ भएका बखत कायम रहेका कानुन खारेज वा संशोधन नभएसम्म लागु रहने छन् भन्ने व्यवस्था भएको छ । यसर्थ अहिले निजामती सेवा ऐन, २०४९, नेपाल स्वास्थ्य सेवासम्बन्धी ऐन, २०५३ र कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को आधारमा प्रदेश र स्थानीय तहको सार्वजनिक सेवा प्रवाह भै रहेको छ । प्रदेश तथा स्थानीय तहको सेवाका लागि कायम भए गरेको दरवन्दीमा समायोजन पछि पनि पूर्ति हुन नसकेमा पदपूर्तिको लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगमा पठाउनुपर्ने व्यवस्था कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ ले गरेको



छ । प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन नभैसकेको अवस्थामा पदपूर्तिका लागि लोक सेवा आयोगमा पठाउन सकिने व्यवस्था छ । यस व्यवस्थावमोजिम यस अघि लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भै पदपूर्ति भै सकेको अवस्था छ । प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन भैसकेपछि कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा १२ एवम् मौजुदा निजामती सेवा ऐन २०४९ तथा नेपाल स्वास्थ्य सेवासम्बन्धी ऐन, २०५३ एवम् सम्बन्धित नियमावली आयोगले पदपूर्तिका लागि माग गर्ने, परीक्षा सञ्चालन एवम् सिफारिस गर्ने काम भै रहेको छ ।

पदपूर्तिको सुरुवात गर्नुपूर्व प्रदेश सरकारका प्रमुख सचिव, सचिवहरू र विभागीय प्रमुखहरूसँग प्रत्यक्ष रूपमा र कोभिड-१९ को महामारीका कारण स्थानीय तहका पदाधिकारी एवम् प्रशासकीय प्रमुखसँग भर्चुअल माध्यमबाट छलफल गरी रिक्त पदहरूमा पदपूर्ति गर्ने सोको लागि माग गरी पठाउने विषयमा छलफल र अन्तरक्रिया गरी सुझाव लिने काम गरियो । कार्यक्रममा आयोगको कार्य सम्पादनका आधार, स्वीकृत दरवन्दी, रिक्त अवस्था, जनशक्ति सम्बन्धमा भए गरेका समस्या जस्ता विषय उठेका थिए । यस अलावा सहभागीहरूका तर्फबाट प्रदेश सरकारका मन्त्रालय, विभाग, कार्यालय र स्थानीय तहको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण भै दरवन्दी व्यवस्थित नभैसकेको, समायोजन संशोधन निरन्तर भैरहेकाले रिक्त पद यकिन गर्न समस्या रहेको, समायोजनका क्रममा संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट स्वीकृत दरवन्दीले प्रदेश र स्थानीय तहको कर्मचारी आवश्यकता परिपूर्ति हुन नसक्ने विगतमा लोक सेवा आयोगबाट पदपूर्ति गर्ने क्रममा प्रतिशत निर्धारण गरिएको पदमा के कसरी वढुवा हुने र अबको माग हुने पदको प्रतिशत निर्धारण भै वढुवाका लागि छुट्याइने पदमा पदपूर्ति हुने/नहुने जस्ता कुरा उठाइएको थियो । कृषि, पशु, स्वास्थ्य, इन्जिनियरिङ लगायतका रिक्त पदमा करारमा काम लगाइएका तर प्रशासन तर्फका पदहरू रिक्त हुँदा जिल्ला एवम् वडा कार्यालयहरूमा प्रशासनिक कार्य सम्पादनमा असहजता उत्पन्न भएको, जिल्ला सदरमुकामलगायत सुगम स्थानमा रहेका प्रदेशका मन्त्रालय, विभाग, कार्यालय र स्थानीय तहमा दरवन्दीभन्दा बढी कर्मचारी विभिन्न तवरले कार्यरत रहेको, समायोजन भै आएको कर्मचारी काजमा घर पायक वा आफूले चाहेको ठाउँमा जाने र लैजाने गर्दा दरवन्दी रिक्त नहुने तर कार्यसम्पादनमा समस्या भै रहने आदि विषयमा जिज्ञासा राख्दै आयोगले जति सक्दो चाँडो विभिन्न तह र पदका कर्मचारीहरू सिफारिस गरी कार्य सम्पादन सहज हुने वातावरण बनाइदियोस् भन्ने अपेक्षा राखिएको थियो । कतिपय स्थानीय तहका पदाधिकारीहरूले आयोगले पदपूर्ति गरेपछि हाल अस्थायी करारमा कार्यरत कर्मचारीहरू के हुने भन्ने चासो समेत राखेका थिए ।

प्रारम्भ कै वर्ष भएपनि आयोगको कामलाई व्यवस्थित अनुमानयोग्य एवम् विश्वस्त बनाउन वार्षिक रूपमा पदपूर्ति हुने पदहरूको तह, पदपूर्तिको किसिम, माग प्राप्त गर्ने महिना, विज्ञापन प्रकाशन गर्ने महिना र दिन, लिखित परीक्षा सञ्चालन, नतिजा प्रकाशन र अन्तरवार्ता तथा सिफारिस हुने महिनासमेत खुलाई वार्षिक कार्यतालिक निर्माण एवम् स्वीकृत गरी प्रकाशन गरेको छ ।

यससँगै प्रदेश सरकार र सबै स्थानीय तहलाई रिक्त पदको माग गरी पठाउन अनुरोध गरिएको, माग गर्दा समायोजन भै पद दर्ता भएको पदलाई आधार लिन भनिएको थियो । यसरी प्रदेश सरकार एवम् अधिकांश

स्थानीय तहहरूबाट पदपूर्तिका लागि माग आकृति भरि आयो । पदपूर्तिका लागि माग प्राप्त भैसकेपछि तत्-तत्सेवा समूह सञ्चालनसम्बन्धी कानुनवमोजिम पदहरूको प्रतिशत निर्धारण गरी विज्ञापन गरियो । परीक्षा सञ्चालन गर्न विज्ञापित पदअनुसार पाठ्यक्रम निर्माणका लागि सम्बद्ध क्षेत्रका विज्ञ एवम् अनुभव हासिल गरेका व्यक्तिहरूको सुभाब एवम् प्रदेश सरकारका सम्बद्ध मन्त्रालय, विभागको परामर्श लिइयो । लोक सेवा आयोगले पदपूर्तिका लागि निर्माण गरेको पाठ्यक्रमलाई नै मूल आधार लिइयो । प्रदेश कानुन बनी अन्य व्यवस्था भै नसकेको अहिलेको अवस्थामा परीक्षाको माध्यम सरकारी कामकाजको भाषा नेपालीलाई नै तोकियो । आयोगमा पर्याप्त जनशक्ति नरहेको, भएका जनशक्ति सवैमा आवश्यक ज्ञान, सीप र अनुभव थिएन । सेवा, समूह, उपसमूहअनुसार विभिन्न क्षेत्र र विधाको परीक्षा सञ्चालन गर्न तत्-तत् क्षेत्रको ज्ञान र अनुभव भएका दक्ष विज्ञहरूको सहयोग लिनुपर्ने र आयोगले त्यसको संयोजन गर्ने काम गरी दक्ष विज्ञको नाम सङ्कलन एवम् विवरण बनाई सूची निर्माण गर्दै कार्य सञ्चालन अगाडि बढाइएको छ ।

प्रदेश तथा स्थानीय तहहरूबाट प्राप्त माग सङ्कलन भैसकेपछि सम्बद्ध ऐन नियमवमोजिम प्रतिशत निर्धारण गर्ने, विज्ञापन प्रकाशन गर्ने काम हुँदै गयो । यससँगै दक्ष विज्ञको सहयोग लिई कच्चा प्रश्नहरू सङ्कलन गर्ने मोडरेसन गर्ने गराउने काम भए । कोभिड-१९ को महामारीमा देखिएको स्वास्थ्य क्षेत्रको जनशक्तिको कमीलाई मध्यनजर गरी स्वास्थ्य सेवा तर्फ आठौँ तहको चिकित्सक अधिकृत र अन्य तहमा मूलतः सुरु तहको चौथो तह एवम् पाँचौँ तहका विभिन्न सेवा समूहका गरी ९०४ पदमा विज्ञापन गरियो । यसमा १००५९५ उम्मेदवारहरूको आवेदन प्राप्त भयो । विभिन्न सेवाका पाँचौँ तहका अप्राविधिक र प्राविधिक पदहरू, स्वास्थ्य सेवाका सातौँ तहका अधिकृत पदहरू र स्वास्थ्य सेवा नवौँ तहका जम्मा ५०२ पदहरूमा भएको दोस्रो, तेस्रो र चौथो चरणको विज्ञापनमा ९३,६६६ उम्मेदवारहरूको आवेदन प्राप्त भए । आवेदकहरू मध्ये ४५ प्रतिशत महिला र ५५ प्रतिशत पुरुष थिए । त्यसैगरी भुगोलका हिसावले गण्डकी प्रदेशबाट १९%, प्रदेश नं. १ बाट ८%, मधेश प्रदेशबाट २२%, बाग्मती प्रदेशबाट ८%, लुम्बिनी प्रदेशबाट १४%, कर्णाली प्रदेशबाट १७% र सुदूरपश्चिम प्रदेशबाट १२% आवेदन प्राप्त भएका थिए । त्यसैगरी हालसम्म सिफारिस भएका उम्मेदवारहरू मध्ये गण्डकी प्रदेशबाट २९.०९%, प्रदेश नं. १ बाट ५.४५%, मधेश प्रदेशबाट २७.२८%, बाग्मती प्रदेशबाट ७.२७%, लुम्बिनी प्रदेशबाट ९.०९%, कर्णाली प्रदेशबाट ९.०९% र सुदूरपश्चिम प्रदेशबाट १२.७३% रहेका छन् ।

आवेदकहरूलाई सूचना एवम् जानकारी गराउन वेबसाइट निर्माण गरी आयोगसँग सम्बन्धित सूचना जानकारीहरू संप्रेषण गर्ने व्यवस्थाको थालनी गरिएको थियो । आयोगका सूचना, पदपूर्तिसम्बन्धी जानकारी, वार्षिक कार्यतालिका, विभिन्न पदका पाठ्यक्रम, ऐन, नियमावली लगायतका विषयहरू वेबसाइटमा राखी क्रमशः अध्यावधिक गर्दै उम्मेदवारहरूको स्वीकृत नामावली, परीक्षाको कार्यक्रम, परीक्षा केन्द्र, लिखित परीक्षा नतिजा, अन्तरवार्ता कार्यक्रम, सिफारिस र सिफारिस भएको कार्यालय आदि वेबसाइटमार्फत सम्बन्धित सबैलाई जानकारी गराउने गरिएको छ । प्रविधिको उच्चतम प्रयोग गरी छिटो छरितो, सरल, मितव्ययी र प्रभावकारी तरिकाले पदपूर्ति कार्य सम्पादन गर्न गराउन अनलाइन दरखास्त प्रणालीको विकास गरी प्रयोगमा



ल्याइयो । यस प्रणालीबाट उम्मेदवारहरूले आ-आफ्नो घर एवम् नजिकको साइबरबाट सेवा लिई आफ्नो विवरण दर्ता गरी व्यक्तिगत विवरणहरू, शिक्षा तालिम, व्यवसायिक परिषद् दर्ता अनुभव लगायतका कागजात प्रविष्ट र अपलोड गरी आफूले चाहेको पदमा दरखास्त दिने र तोकिएको राजश्व अनलाइन प्रणालीबाट नै भुक्तानी गर्न सक्ने, अनलाइन प्रणालीबाटै आयोगले दरखास्त स्वीकृत गर्ने, उम्मेदवारले प्रणालीबाट नै आफ्नो E-admit Card (प्रवेशपत्र) प्राप्त गर्ने व्यवस्था गरियो । हालसम्म विभिन्न सेवाका सहायक चौथो तहदेखि नवौँ तहसम्मका पदमा १ लाख ९४ हजार २ सय ६१ दरखास्त अनलाइन प्रणालीमा प्राप्त भएकोमा दरखास्त रूजु तथा छानविन गर्दा १ लाख ८१ हजार १ सय १२ आवेदकहरूको दरखास्त स्वीकृत भई सेवा प्राप्त गरिसकेका छन् । यसले मुलकुमा भएका सबै प्रदेश र ७७ वटै जिल्लाका आवेदकलाई निकै सहजता भयो । आयोगको न्यून जनशक्तिबाट ठूलो सङ्ख्यामा आवेदकहरूलाई परीक्षामा सामेल गराउन सफलता प्राप्त गरियो ।

आयोगबाट एकै दिनमा ९३ परीक्षा केन्द्रमा एकै समयमा करिब २० हजार परीक्षार्थीको परीक्षा सञ्चालन गरियो । परीक्षामा केन्द्राध्यक्षको रूपमा संघ र प्रदेश एवम् स्थानीय तहमा कार्यरत राजपत्रांकित द्वितीय श्रेणीका उपसचिवहरू र परीक्षा केन्द्र रहेका विद्यालय एवम् महाविद्यालयका प्रमुख प्राचार्यहरूको सहयोग लिइयो । उपकेन्द्राध्यक्ष, समन्वयकर्ता, निरीक्षक एवम् सहयोगी कर्मचारीको भूमिकामा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका अधिकृत एवम् सहायक कर्मचारी र कार्यालय सहयोगी कर्मचारीहरू खटिए । परीक्षाको स्तरीयता, सुनिश्चित गराउन प्रदेश सरकारका प्रमुख सचिव, प्रदेशका सचिवहरू, प्रमुख जिल्ला अधिकारी एवम् सुरक्षा प्रमुखहरूबाट सुपरिवेक्षण भएको थियो । परीक्षा केन्द्रको सङ्ख्याको आधारमा एक दिनमा तीन हजारसम्म जनशक्ति परिचालन भए । प्रदेशमा कार्यरत विशिष्ट श्रेणीदेखि लिएर सहयोगी तहसम्मका कर्मचारीबाट प्राप्त स्वतःस्फुर्त सहयोगबाट आयोगलाई प्रारम्भका दिनमा नै आफ्नो कार्य सञ्चालन गर्न अत्यन्त हौसला प्राप्त भयो ।

निजामती सेवामा अत्याधिक आकर्षण भएको प्रदेश भएकाले पनि यहाँ अत्याधिक आवेदन पर्न सक्ने आंकलन गरी उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्न OMR Machine को समयमा नै बन्दोवस्त गरियो । यसबाट लिखित परीक्षा लिएको केही समयमा नै नतिजा प्रकाशन गर्न सफल भइयो । अधिकृतस्तरको विषयगत प्रश्नको उत्तरपुस्तिका सम्बन्धित क्षेत्रका दक्ष विज्ञबाट आयोग कार्यालयमा नै परीक्षण गराउने काम गरियो । यसरी आजसम्म अधिकांश सहायक स्तरका प्राविधिक पदको परीक्षा सञ्चालन गरी लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गरी र सिफारिस समेत सकिएको छ ।

आयोग गठन भएको आर्थिक वर्ष करिब चार महिनामा सम्पादन गरेका काम कारवीहरूको वार्षिक प्रतिवेदन प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन को दफा ५० मा आ.व. समाप्त भएको ४५ दिनभित्र प्रदेश प्रमुख समक्ष पेश गर्ने प्रावधानवमोजिम कार्य सम्पादनका क्रममा अनुभूत गरेका मूलभूत विषय ध्यानाकर्षण र सुभाबका रूपमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा, स्थानीय

सरकारी सेवा तथा स्थानीय तहको सङ्गठित संस्थाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार छनौट प्रक्रियामा जान प्रदेश सरकार र स्थानीय तहमा सरकारी सेवा गठन एवम् सञ्चालनका लागि आवश्यक ऐन, नियम जारी नभएकाले पदपूर्ति प्रक्रिया सहज रूपमा अगाडि बढाउन कठिनाइ भएको छ । हाल कतिपय स्थानीय तहहरूले ऐन, कानून निर्माण गरी स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई समायोजन वढुवा गरेको कुरा जानकारीमा आएको छ । यस प्रकृतिका कानून निर्माण गर्दा परामर्श लिनुपर्ने विषयमा परामर्श नै नलिएको अवस्था छ । आयोगको आफ्नै जग्गा एवम् भवन नभएकाले कार्यालय सञ्चालन लगायतका विभिन्न क्रियाकलापहरू गर्न व्यावहारिक कठिनाइ आइ परेको विषय ध्यानाकर्षण गराइएको छ ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन २०७६ कार्यान्वयन गर्न आवश्यक नियमावली बनाउने अधिकार र सो ऐन कार्यान्वयन गर्न बाधा अड्काउ परेमा ऐनको भावनामा प्रतिकूल असर नपर्ने गरी आवश्यक बाधा अड्काउ फुकाउने अधिकार समेत आयोगलाई हुने गरी यथाशीघ्र ऐन परिमार्जन हुनुपर्ने, प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश सरकारी सेवा, प्रदेश संगठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र स्थानीय संगठित संस्थाको सेवा गठन र सञ्चालन गर्ने ऐनलगायत सम्बन्धित अन्य ऐन, नियमहरू यथाशिघ्र जारी हुनुपर्ने, स्थानीय तहहरूले स्थानीय सरकारी सेवा एवम् संगठित संस्थाको सेवा सञ्चालनसम्बन्धी कुनैपनि कानून निर्माण गर्दा र ती पदमा कुनै नियुक्ति, वढुवा वा विभागीय कारवाही गर्नुपूर्व अनिवार्य रूपमा तोकिएबमोजिम आयोगको परामर्श लिनुपर्ने र आयोगको भवन निर्माणका लागि प्रदेश सरकारले पहलकदम लिनुपर्ने विषय प्रतिवेदनमा सुभावको रूपमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

प्रदेश र स्थानीय तहको सेवा समूहको गठन र सञ्चालनका लागि कानून निर्माण नभैसकेकोले आयोगलाई पूर्ण रूपमा रणनीतिक योजना एवम् वार्षिक कार्यतालिका बनाई अगाडि बढ्न चुनौती छ । नेपालको संविधान जारी भएसँगै तीन तहको राज्य संरचना र राज्य शक्तिको बाँडफाँडअनुसार तीन तहकै निर्वाचित सरकारले आफ्नो कार्यकाल पूरा गरी दोस्रो पटकको निर्वाचनको संघारमा रहेका छन् । स्थानीय तहको चुनावको मिति समेत घोषणा भै सकेको छ । संविधानले परिकल्पना गरेअनुसार संघीय वित्तीय प्रणाली पनि कार्यान्वयन भएको छ । तर समस्त राज्य शक्तिको प्रयोग र परिचालनमा इन्जिनको रूपमा काम गर्ने स्थायी सरकार सञ्चालन गर्ने संयन्त्रको खाका कोर्ने र त्यसलाई गति प्रदान गर्ने प्रदेश निजामती सेवा एवम् स्थानीय सरकारी सेवा गठन र सञ्चालन गर्न कानूनको अभावले कार्य सञ्चालनमा कठिनाइ परेको छ । करारमा रहेका जनशक्तिहरूको सेवाको सुनिश्चितता नहुँदा अन्यौलका बिच कामकाज गरिरहेका छन् समायोजन भै आएका कर्मचारी आफ्नो वृत्ति विकासको बाटो नदेख्दा निरास छन् । निजामती सेवा गठन सञ्चालनसम्बन्धी कानूनको अभावमा सेवा समूह गठन नभएको अवस्थामा कार्यकारी निर्णयबाट अस्थायी दरवन्दी सिर्जना गरी अनावश्यक रूपमा अस्थायी करारमा भर्ना गर्ने प्रवृत्ति छ । अर्कोतिर समायोजन ऐनवमोजिम समायोजित भएका दरवन्दीको रिक्त पदमासमेत स्थायी पदपूर्तिको लागि माग नगरी अस्थायी करारमा राखी राख्ने प्रवृत्ति पनि भाँगिदै छ । यसबाट छुटकारा पाउन यथाशिघ्र कानून निर्माण गर्न जरूरी छ ।

कर्मचारीहरूको वृत्ति विकास निरन्तरको प्रक्रिया हो । वृत्ति विकासको आशाले कर्मचारीको कार्य सम्पादनमा



लगाव बढेर जान्छ । कानुनको अभावको वर्तमान अवस्था अभै लम्बिदै जाँदा लामो समयदेखि सेवारत कर्मचारीको वृत्ति विकासको ढोका वन्द भै समस्त प्रशासनमा नकारात्मकता बढ्दै जाने खतरा छ । स्थानीय तहहरूको आफूखुसी मनोमानी तवरले ऐन पारित गरी आधार र मापदण्ड विना तह वृद्धि र वढुवा गर्ने होडबाजी चल्दैछ । यसबाट कार्यरत कर्मचारीहरू बिच असन्तोष उत्पन्न भै कार्य वातावरण खलबलिंदै छ । संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा समायोजन भएका कर्मचारी दवाव र प्रभावको आधारमा समायोजन संशोधन एवम् सुरूवा गर्ने प्रवृत्ति समायोजनपछि पनि निरन्तर चलिरहेको छ । प्रदेश सरकार र स्थानीय तहका जिम्मेवार तहमा रहेका कर्मचारी कतिबेला आउने र कति बेला जाने भन्ने कुरा वेखवर छन् । यसै गरी प्रदेशको सरकारी सेवा, प्रदेशभित्र रहेका स्थानीय तहको कर्मचारीको वृत्ति विकासको दायरा नतोकी हचुवा रूपमा अर्को प्रदेशको वा त्यस्तो प्रदेशको स्थानीय तहको कर्मचारी सुरूवा गरी आउँदा कार्यरत कर्मचारीको वृत्ति विकासमा बाधा पर्ने र संविधान कानुनवमोजिम पदपूर्तिका लागि उम्मेदवार छनौट र सिफारिस गर्ने जिम्मेवारी तोकिएको आयोगको अधिकार क्षेत्रसमेत संकुचन हुने देखिन्छ ।

प्रदेश र स्थानीय तहको रिक्त पदमा पदपूर्तिका लागि सिफारिस गर्ने जिम्मेवारी प्राप्त आयोगको सङ्गठन संरचना, जनशक्ति, भवन, यन्त्र उपकरण, सवारी साधनको व्यवस्थापनमा पनि उचित ध्यान दिन जरूरी छ । लोक सेवा आयोगले केन्द्र, क्षेत्र र अञ्चल गरी साविक अञ्चल सदरमुकामसम्म आफ्नो संयन्त्र विकास गरेको छ । प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठनसंगै ती कार्यालयहरूमा कामको चाप कम भएको छ । जनशक्ति पूर्वाधारको आपसी रूपमा प्रयोग गर्न सक्ने सम्भावना देखिएको छ । लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोग बिच समन्वय राखी आपसी सम्बन्ध र सहयोगको विकास गर्दै संविधानले परिकल्पना गरेको समावेशी स्वरूपको समतामूलक, सहभागितामूलक, प्रतिनिधित्वमूलक, सक्षम र सुदृढ सेवामुखी सार्वजनिक प्रशासन निर्माण गरी लोकतान्त्रिक शासन प्रणालीलाई भरथेग गर्दै अगाडि बढ्न पर्ने टड्कारो आवश्यकता छ । लोक सेवा आयोगहरू बिच समय समयमा हुने सम्मेलन एवम् आपसी छलफल बहस र तहाँबाट जारी हुने घोषणापत्र र तिनको कार्यान्वयनबाट आपसी सम्बन्ध सहयोग कायम भै सार्वजनिक सेवाको पदमा भर्ना छनौटमा एकरूपता हुने एवम् संविधान, कानुन, स्थापित मुल्य मान्यता कायम राख्दै योग्यता निष्पक्षता र विश्वसनियता थप सुदृढ हुँदै जाने छ ।

संविधानले गरेको राज्य संरचना र राज्य शक्तिको बाँडफाँड एवम् प्रदेश र स्थानीय तहको अधिकारको सूची हेर्दा प्रदेशको तुलनामा स्थानीय तहको अधिकारको दायरा व्यापक र बढी छ । स्वभावैले बढी अधिकार र दायरालाई सम्बोधन गर्न सङ्गठन संरचना, सेवा समूह र तिनमा रहने पद पनि बढी नै हुने छ । सङ्ख्यात्मक दृष्टिकोणबाट पनि ८५ वटा स्थानीय तह भएको र तिनमा रहने सङ्गठन, सेवा, समूह र दरवन्दीका कारण स्थानीय तहको पदपूर्ति जिम्मेवारी बढी देखिन्छ । मुलुक संघीयतामा गइसकेपछि आम जनताले प्रदेश र स्थानीय तहबाट धेरै सेवाको अपेक्षा राखेका छन् । ती सेवा प्रवाहको व्यवस्था मिलाइ संघीय शासन प्रणालीलाई संस्थागत विकास गर्न प्रदेश र स्थानीय तहको शासन प्रशासन सञ्चालन गर्न आवश्यक सेवाहरूको गठन र सञ्चालन र सर्त बन्देजका विषयमा कानुन निर्माण गर्न ढिला भइसक्यो। यथासिघ्र कानुन निर्माण गर्न अब कतिपि ढिलाई गर्नुहुँदैन ।

नेपाल सरकारले मुलुकको शासन-प्रशासन सञ्चालन गर्न संघीय निजामती सेवा गठन, सञ्चालन र सार्वजनिक सेवाका सर्त समेत तय गरी संघीय कानुन निर्माण भै सक्नुपर्नेमा संसदमा प्रस्तुत भएको लामो समयपछि संसदीय समितिबाट पारित भै संसदमा पुगेको विधेयक फिर्ता लिएको अवस्था छ । संघीय निजामती सेवा गठन र सञ्चालनसम्बन्धी कानुन निर्माण हुन सके प्रदेश र स्थानीय तहको निजामती सेवा र सरकारी सेवा गठन सञ्चालनसम्बन्धी कानुन निर्माणमा मार्गदर्शन र सहजता हुने थियो । यसबाट संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा कार्यरत व्यक्ति निश्चित आधार र मापदण्डमा एक अर्को तहमा जान सक्ने व्यवस्था भई एकआपसको अनुभव उपयोग गर्न र तीन तहको सार्वजनिक सेवा बिच आपसी सम्बन्ध, सहीष्णुता र सामञ्जस्यता अभिवृद्धि गराउँछ । संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बिच सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तको आधारमा सम्बन्ध विकास गर्न थप सहजता प्राप्त हुन्छ ।

हाल संघीय निजामती सेवा श्रेणी प्रणालीमा आधारित छ । मौजुदा निजामती सेवा ऐनबाट कार्य सञ्चालन गर्न संघ सरकार र लोक सेवा आयोगलाई त्यति समस्या परेको छैन । संविधानले परिकल्पना गरे अनुरूप समावेशी चरित्रको सेवा गठन र पदपूर्तिसम्बन्धी कानुन निर्माण भएको छैन । प्रदेश र स्थानीय तहको मौजुदा सङ्गठन संरचना तहगत प्रणालीको भएकाले मौजुदा निजामती सेवा ऐन, नियमवमोजिम सेवा, समूह सञ्चालन र पदपूर्तिमा प्रदेश सरकार, स्थानीय तह र प्रदेश लोक सेवा आयोगलाई कठिनाइ परेको छ । संघको कानुन पखेर प्रदेश र स्थानीय तहको निजामती सेवा, सरकारी सेवा गठनको कानुन नबनाई बस्दा अनिश्चयको अवस्था लामो समय रही कार्यरत कर्मचारीको वृत्ति विकासको अवसर कुण्ठित हुनुका साथै आम जनतालाई प्रवाह गर्ने सेवा संकुचन हुने अवस्था देखिन्छ । यस्तो अवस्था लामो समय रही रहनु उचित हुँदैन । यसर्थ हाल तह प्रणालीलाई आत्मसात गरेको नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन र निजामती सेवा ऐनका व्यवस्थासँग सामञ्जस्यता हुने गरी प्रदेश र स्थानीय तहको सेवासम्बन्धी कानुन निर्माण गर्नु जरूरी छ । संघीय निजामती सेवा ऐन पारित भएपछि तद्अनुरूप परिमार्जन गर्न सकिन्छ । यसो गर्दा प्रदेश र स्थानीय तहको निजामती सेवा एवम् सरकारी सेवाको सङ्गठन संरचना निर्माण, सेवा समूह र उपसमूहको गठन एवम् तिनमा रहने पदको व्यवस्था गर्न सकिने र तद्अनुरूप रिक्त पदमा पदपूर्ति गर्न आयोगलाई सहजता प्राप्त हुने र अन्ततः सार्वजनिक प्रशासन सबल र सक्षम हुँदै जाने अवसर सिर्जना हुने छ ।

संविधान, संघीय कानुन र प्रदेश कानुनवमोजिम जनताप्रति उत्तरदायी पारदर्शी, विश्वसनीय सम्मानित संस्थाको रूपमा विकास गर्न आयोगले आवश्यक सुधारका कामहरूप्रति निरन्तर लाग्नु पर्ने हुन्छ । यसको लागि आयोगले आफ्नो कार्यक्षेत्र र जिम्मेवारीका विषयमा प्रदेश सरकार स्थानीय तह र तिनमा निर्वाचित एवम् नियुक्त पदाधिकारी कर्मचारी पेशाविद् एवम् सरोकार र चासो राख्ने सबैसँग प्रत्यक्ष परोक्ष संवादका माध्यमबाट कार्यसूची तयार गरी अगाडि बढ्नु उपयुक्त हुन्छ ।

संघीय शासन व्यवस्था संस्थागत गर्ने क्रममा रहेको यो समय आयोगका लागि सार्वजनिक प्रशासनमा नविनतम जग बसाउन योगदान गर्ने अवसर हो । आयोगले संविधान कानुनले परिकल्पना गरेको सामाजिक न्यायमा आधारित समृद्ध समतामूलक समाज स्थापनाका लागि शासन प्रणाली सञ्चालन गर्ने स्थायी



सरकारमा विभिन्न क्षेत्र, वर्ग र समुदायका महिला, दलित, पिछिडएको क्षेत्रका क्षमतावान प्रतिभालाई भित्र्याउन भरमग्दुर वातावरण सिर्जना गर्दै जानुपर्ने आवश्यकता छ । उनीहरूको सहभागिता बढाउन विभिन्न अभिमुखीकरण कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सकिन्छ ।

प्रदेश र स्थानीय तहको विभिन्न मन्त्रालय, कार्यालयको निरीक्षण एवम् अनुगमन गर्ने एक महत्त्वपूर्ण जिम्मेवारी आयोगमा निहित छ । संविधान, कानून एवम् आयोगले तोकेको कार्यविधि, निर्देशिका अनुरूप काम भए गरेका छन् छैनन्, स्वीकृत दरवन्दीमा पदपूर्ति गर्न माग गरिएको छ छैन वा अस्थायी वा करारमा काम लगाई रहेको छ, कर्मचारीको सेवा सर्तसम्बन्धी कानून निर्माण गर्दा वहुवा, सरूवा, प्रोत्साहन गर्दा वा विभागीय कारवाही गर्दा आयोगको सहमति परामर्श लिई कानूनवमोजिम भए गरेका छन् छैनन् भन्ने कुराको निगरानी राख्ने जिम्मेवारी पनि आयोगलाई रहेको छ । समय समयमा अनुगमन निरीक्षण भै कैफियत देखिएमा सच्याउन लगाउने वा रद्द गर्ने, तालुक निकायमा कारवाहीका लागि सिफारिस गरी पठाउने गरेमा मात्र आफू अनुकूल कानून बनाउने, वहुवा गर्ने वा अस्थायी वा करारमा भर्ना गर्ने प्रवृत्तिलाई निरूत्साहित गर्न सकिन्छ । यसबाट प्रतिभा र क्षमता भएका उम्मेदवारलाई सेवामा आकर्षण र प्रोत्साहन हुन्छ र आयोगप्रति गरिमा र सम्मान बढेर जान्छ ।

आयोगले योग्यता प्रणालीको रक्षा गर्ने, प्रवर्द्धन गर्ने, प्रोत्साहन गर्ने र यसको सुनिश्चितता गर्न Watchdog को रूपमा काम गर्नुपर्छ । अहिलेदेखि नै यो काम कारवाहीलाई गहन र प्रभावकारी बनाउने अवसर आयोगलाई छ । यसर्थ सुरु कार्यकालदेखि नै निरीक्षण, अनुगमन कार्यलाई प्रभावकारी बनाउनु आवश्यक छ ।

उपयुक्त उम्मेदवार छनौटका लागि परीक्षा सञ्चालन गर्ने, नियुक्ति, वहुवा तथा विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा परामर्श दिने तत्सम्बन्धी सेवाका सर्त बन्देजसँगसम्बन्धी कानूनमा परिमार्जन, सुधार गर्न आवश्यक देखिएमा सुझाव दिने, प्रदेश र स्थानीय तहको सेवालाई सक्षम र सुदृढ बनाउन एवम् ती सेवाप्रति आकर्षण बढाउन अनुसन्धानात्मक र प्रवर्द्धनात्मक कार्यहरू गर्ने, विभिन्न सेवा र पदका लागि योग्यता र पाठ्यक्रम निर्धारण गर्ने, परीक्षण विधि तय गर्न आवश्यक कार्य जिम्मेवारी सम्पादन गरी योग्यता प्रणालीको सुनिश्चितता गर्न जरूरी छ । प्रदेश र स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासन र सेवा प्रवाहको जग बसाउने समय भएकाले पनि आयोगको अहम भूमिका रहेको छ ।

आयोग स्थापना भएको एक वर्ष पूरा भएको छ । यस अवधिमा आयोगले कार्य सम्पादनका लागि संस्थागत प्रवन्ध, कानुनी व्यवस्था, कार्यसम्पादनका सिद्धान्त र आधारहरू तय गर्दै आवश्यक न्यूनतम प्रणालीको निर्माण गरी पाठ्यक्रम निर्माण, रिक्त पदहरूको माग सङ्कलन, प्रतिशत निर्धारण, विज्ञापन, परीक्षा सञ्चालन र नतिजा प्रकाशन एवम् सिफारिस गर्ने कार्य गरेको छ । यसरी आयोगले आफूलाई संस्थागत गर्दै कार्य सञ्चालन गर्ने काम गरी अगाडि बढिरहेको छ । आउँदा दिनहरूमा उम्मेदवार छनौट र सिफारिसमा मात्र सिमित नरही प्रदेश र स्थानीय तहमा रहने सेवा समूहको गठन सञ्चालन र त्यसबाट प्रवाह हुने सेवाको प्रभावकारिता बढाउने सक्षम प्रशासन संयन्त्र बनाई सेवाप्रति सरोकारवालाको आकर्षण बनाउन समय समयमा अनुसन्धानात्मक र प्रवर्द्धनात्मक कार्यहरू समेत गर्ने गराउने गर्नुपर्छ । क्रमशः आयोगलाई प्रदेश र स्थानीय तहको निजामती,

सरकारी, सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारिता विकास गर्ने एउटा Think Tank को रूपमा विकास गर्नु जरूरी छ । यसको लागि आयोगले लोक सेवा आयोग एवम् प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू, प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान, विश्वविद्यालय, महाविद्यालय लगायतसँग आपसी सम्बन्ध र सहकार्य गर्न सक्दछ । सार्वजनिक प्रशासनका ज्ञाता अनुभवी प्रशासक एवम् बौद्धिक व्यक्तित्वहरूबाट अध्ययन अनुसन्धान गरी गराई निजामती एवम् सरकारी सेवामा नयाँ नयाँ ज्ञान, सीप र प्रविधि भित्र्याउन काम गर्ने तर्फ अग्रसर हुनुपर्छ ।

सार्वजनिक सेवालाई प्रतिस्पर्धी तटस्थ र सदाचारयुक्त बनाउनका साथै राष्ट्रिय एवम् अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा आएको परिवर्तन, विकास, खुलापन उत्तरदायित्व वहन गर्ने क्षमता विकास गरी सेवा प्रवाहमा उत्कृष्टता हासिल गर्न गराउन प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र प्रभावकारी सार्वजनिक सेवाको रूपमा विकास गर्न आवश्यक अध्ययन अनुसन्धानमा समेत आयोगको ध्यान जानुपर्दछ ।

जनतालाई सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्दै समानुपातिक, समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समृद्ध बनाउँदै समतामूलक, समुन्नत समाजको निर्माणका लागि कानुनी राज्य, लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यताप्रति दृढ संकल्पित सार्वजनिक सेवा आजको आवश्यकता हो । यस्तो सार्वजनिक सेवाको माध्यमद्वारा प्रदेश र स्थानीय तहको शान्ति, सुशासन विकास र समृद्धिको आकांक्षा पूरा गराउन आयोगको महत्त्वपूर्ण जिम्मेवारी रहेको छ । प्रदेशको सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउन आयोग कटिबद्ध रही रहनेछ । यसलाई प्रभावकारी रूपमा पार लगाउने अवसर आयोगलाई छ । संविधानले परिकल्पना गरेको तीन तहको राज्य संरचना र राज्य शक्तिको बाँडफाँड अनुरूप गठन भएको आयोगको सार्थकता यसैमा नै निहित छ । यसबाट संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन प्रणाली सफल र सबल बनाउन सघाउ पुग्ने अपेक्षा गर्न सकिन्छ । प्रदेश सरकार, स्थानीय तह, सम्बद्ध सरोकारवाला एवम् सबैको यथोचित सहयोग हुन सके आयोग आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्न सफल हुनेमा विश्वस्त छु ।





पाठ्यक्रम निर्माणको विद्यमान अवस्था



कल्पना लम्साल
सदस्य

मुलुक संघीय शासन व्यवस्थामा प्रवेश गरेसँगै संविधानको धारा २४४ मा व्यवस्था भएवमोजिम गण्डकी प्रदेशमा पनि निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश संगठित संस्थाको सेवाका स्थानीय सरकारी सेवा, स्थानीय तहको संगठित संस्थाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्ने जिम्मेवारी र उद्देश्यसहित गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन भएको हो। आयोगको मुख्य काम स्वच्छ एवम् निष्पक्ष ढङ्गबाट परीक्षा सञ्चालन गरी योग्य र दक्ष उम्मेदवारहरूको खोजी गर्नु हो। निष्पक्ष र व्यवस्थितरूपमा परीक्षा सञ्चालन गर्नु आफैमा महत्त्वपूर्ण कार्य हो भने परीक्षा लिनका लागि आधार तय गर्नु वा पाठ्यक्रम निर्माण गर्नु आफैमा चुनौतीपूर्ण कार्य हो। पाठ्यक्रमलाई नै परीक्षाको मूल आधार स्तम्भ मानी आयोगले माग सङ्कलन सँगसँगै पाठ्यक्रम निर्माण प्रक्रिया प्रारम्भ गरेको छ।

पाठ्यक्रम शब्दको प्रयोग उन्नाइसौं शताब्दिबाट भएको पाइन्छ। सन् १९१८ मा Franklin Bobbit ले The Curriculum नामक पुस्तक प्रकाशन गरेसँगै पाठ्यक्रमको विचार क्षेत्र महत्त्वपूर्ण बन्दै गएको पाइन्छ। पाठ्यक्रम लक्ष्य प्राप्तिका लागि निर्माण गरिने सिकाइ योजना हो। जसमा सिकारूले सिक्नुपर्ने ज्ञानका क्षेत्रहरू र सिकाइ अनुभवहरूलाई समेट्दै मूल्याङ्कनका आधारहरू समेत समाविष्ट गरिएको हुन्छ। पाठ्यक्रम सिकारू दौडने धावन मार्ग हो। जसमा दौडेर सिकारूले अपेक्षित चाहना पूरा गरेका हुन्छन्। पाठ्यक्रम सामाजिक परिवेश, दार्शनिक आधार एवम् मनोवैज्ञानिक पक्षहरूलाई समेटेर तयार गरिन्छ। सिकारूका निमित्त आवश्यक पर्ने ज्ञान, सिप एवम् धारणा निर्माण गर्नका लागि पाठ्यक्रमको आवश्यकता पर्दछ। समसामयिक ज्ञान एवम् परिवर्तनलाई अगाँल्दै पाठ्यक्रम निर्माण हुन सकेमा राष्ट्र र समाजका चाहना पूरा गर्न सकिन्छ। पाठ्यक्रम समयका गतिसँगै देशकाल, परिस्थिति, सामाजिक चाहना आवश्यकता, राजनैतिक अवस्था एवम् अन्तर्राष्ट्रिय परिवेशलाई समेत ध्यानमा राखी निर्माण हुनपर्दछ (निउरे, २०७१)। पाठ्यक्रमको चारित्रीकरणले बर्दालिदो ज्ञान र विकासको अवधारणालाई अवगत गराउँदछ। पाठ्यक्रम विषय र विषयवस्तुको रूपमा मात्र नभई उद्देश्य, अनुभव, योजना, चाहना एवम् आवश्यकताहरूको परिपूर्तिको साधन बन्न सक्नुपर्दछ। पाठ्यक्रममा राखिएका सिकाइका आयामहरू र उद्देश्यहरूले व्यक्ति, राष्ट्र र समाजको आवश्यकतालाई पूरा गर्न सक्ने बनाउनुपर्दछ। पाठ्यक्रमबाट अपेक्षित उपलब्धि हासिल हुन्छन् भन्ने मान्यताका साथ विषय विज्ञहरूसँगको छलफलबाट पाठ्यक्रम निर्माण गर्नुपर्दछ (शर्मा र शर्मा २०७०)। पाठ्यक्रम दार्शनिक, सैद्धान्तिक, मनोवैज्ञानिक एवम् वैधता र महत्त्वको आधारमा निर्माण गर्न सकेको खण्डमा अपेक्षित उपलब्धि हासिल गर्न सकिने कुरामा दुईमत छैन।

गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोगले पनि माथिका सैद्धान्तिक आधारहरू एवम् संघीय लोक सेवा आयोगका निर्माणाधिन पाठ्यक्रमहरूलाई आधार मान्दै प्रादेशिक ज्ञान र सूचनाहरू थप गरी सिकारूलाई प्रादेशिक ज्ञान भर्ने उद्देश्यले विषय विज्ञहरूसँग छलफल एवम् अन्तरक्रिया गर्दै पाठ्यक्रम निर्माण गरेको छ । प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाका लागि पाठ्यक्रम निर्माण गर्दा विद्यालय वा विश्वविद्यालयहरूमा अध्यापनरत पाठ्यक्रमसँग पनि तादम्यता मिलाउनुपर्ने हुन्छ । सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सहयोग पुऱ्याउन सक्ने पाठ्यक्रम बनाउन समकालीन समाज र बदलिँदो परिवेशको अध्ययन र अनुसन्धान गर्नु जरूरी हुन्छ । समाज, दर्शन र मनोविज्ञानको गहिरो अध्ययन र संयोजनबाट मात्र सान्दर्भिक पाठ्यक्रम बन्न सक्छ । व्यवहारवाद, संज्ञानवाद एवम् मानवतावादको अध्ययनबाट समाजको विश्लेषण गरी पाठ्यक्रम निर्माण गर्न सकेको खण्डमा यसले दक्ष एवम् सक्षम जनशक्ति तयार भई कार्यसम्पादनमा सहयोग पुऱ्याउने आशा गर्न सकिन्छ (नेपाल, २०७०) । यिनै कुराहरूलाई मध्यनजर गरी हालको अवस्थामा गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोगले प्राविधिक एवम् प्रशासनिक तर्फ विभिन्न सेवा समूहका चौथो, पाँचौं, सातौं, आठौं र नवौं तहका पाठ्यक्रमहरू निर्माण गरी परीक्षा सम्पन्न गरेको अवस्था छ । गण्डकी प्रदेशको लोक सेवा आयोगले यस वर्ष निर्माण गरी स्वीकृत गरिएका पाठ्यक्रमहरू निम्नानुसार रहेका छन् (आयोग, २०७८) ।

नवौं तहका पाठ्यक्रम

१. स्वास्थ्य सेवा, मेडिकल जनरलिष्ट समूह, नवौं (९) तह
२. स्वास्थ्य सेवा, मेडिकल ल्याव टेक्नोलोजी समूह, जनरल मेडिकल ल्याव टेक्नोलोजी उपसमूह, नवौं (९)
३. स्वास्थ्य सेवा, प्याथोलोजी समूह जनरल प्याथोलोजी उपसमूह, नवौं (९) तह
४. स्वास्थ्य सेवा, डर्मीलोजी समूह, नवौं (९) तह कन्सल्टेण्ट डर्मीलोजिस्ट
५. स्वास्थ्य सेवा, प्याथोलोजी समूह, माइक्रोबायोलोजी (ब्याक्ट्रोलोजी) उपसमूह, नवौं (९)
६. स्वास्थ्य सेवा, रेडियोलोजी समूह, नवौं (९) तह
७. स्वास्थ्य सेवा, मेडिसिन् समूह, नवौं (९) तह कन्सल्टेण्ट जनरल फिजिसियन
८. स्वास्थ्य सेवा, एनेस्थोसियोलोजी समूह, नवौं तह
९. स्वास्थ्य सेवा, साईकियाट्री समूह, नवौं (९) तह
१०. स्वास्थ्य सेवा, सर्जरी समूह, नवौं (९) तह, अर्थोपेडिक सर्जन
११. स्वास्थ्य सेवा, सर्जरी समूह जनरल सर्जरी उपसमूह, नवौं (९) तह
१२. स्वास्थ्य सेवा, अब्स्ट्रेटिक्स तथा गाईनोकोलोजी समूह, नवौं (९) तह
१३. स्वास्थ्य सेवा, पेडियाट्रिक्स समूह, पेडियाट्रिक मेडिसिन् उपसमूह, नवौं (९) तह
१४. स्वास्थ्य सेवा, प.हे.ए. समूह, नवौं (९) तह,



१५. स्वास्थ्य सेवा, हेल्थ इन्स्पेक्सन् समूह, नवौं (९) तह
१६. स्वास्थ्य सेवा, जनरल हेल्थ सर्भिसेज समूह, नवौं (९) तह
१७. स्वास्थ्य सेवा, जनरल नर्सिङ्ग समूह, नवौं (९) तह
१८. स्वास्थ्य सेवा, सबै समूह, सबै उपसमूह, नवौं (९) तह

सातौं तहका पाठ्यक्रम

१. स्वास्थ्य सेवा, विविध समूह, सातौं तह, बायोमेडिकल इन्जिनियर पदको पाठ्यक्रम
२. स्वास्थ्य सेवा, पब्लिक हेल्थ नर्सिङ (कम्युनिटी नर्सिङ) समूह, सातौं तहको पाठ्यक्रम
३. स्वास्थ्य सेवा, फिजियोथेरापी समूह, सातौं तहको पाठ्यक्रम
४. स्वास्थ्य सेवा, फार्मोसी समूह, सातौं तहको पाठ्यक्रम
५. स्वास्थ्य सेवा, मेडिकल ल्याव टेक्नोलोजी समूह, सातौं तहको पाठ्यक्रम
६. स्वास्थ्य सेवा, हेल्थ इन्स्पेक्सन् समूह, सातौं तहको पाठ्यक्रम

आठौं तह

१. मेडिकल अधिकृत, स्वास्थ्य सेवा, ज.हे.स. समूह, आठौं तह (प्रदेश/स्थानीय तह) को पाठ्यक्रम

पाँचौं तहका पाठ्यक्रम

१. स्वास्थ्य, हे.ई., पाँचौं तह, हेल्थ असिस्टेन्ट वा सो सरह,
२. स्वास्थ्य, मे.ल्या.टे., पाँचौं तह, ल्याब टेक्निसियन
३. स्वास्थ्य, प.हे.न., पाँचौं तह, पब्लिक हेल्थ नर्स
४. स्वास्थ्य, जनरल नर्सिङ, पाँचौं तह स्टाफ नर्स
५. स्वास्थ्य, आयुर्वेद कविराज, पाँचौं तह
६. स्वास्थ्य, रेडियोग्राफी, पाँचौं तह, रेडियोग्राफर
७. स्वास्थ्य, विविध, पाँचौं तह, एनेस्थेसिया सहायक
८. विविध, पाँचौं तह, कम्प्युटर अपरेटर
९. शिक्षा, शिक्षा प्रशासन, निरीक्षण, पाँचौं तह, प्राविधिक सहायक
१०. कृषि, मत्स्य/ला.पो.एण्ड डे.डे./भेटेरिनरी, पाँचौं तहका
११. कृषि, पाँचौं तह, प्राविधिक सहायक
१२. इन्जिनियरिङ्ग, सिभिल समूह, पाँचौं तह, सब इन्जिनियर

१३. आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा, तथ्याङ्क समूह, पाँचौं तह तथ्याङ्क सहायक
१४. न्याय/प्रशासन (एकीकृत) सेवा, कानुन/सा.प्र./लेखा/आ.ले.प. समूह, पाँचौं तह, सहायक

चौथो तहका पाठ्यक्रम

१. खा.पा.स.टे., इन्जिनियरिङ्ग सेवा, सिभिल समूह, स्यानिटरी उपसमूह,
२. असिस्टेन्ट सव-इन्जिनियर, इन्जिनियरिङ्ग सेवा, सिभिल समूह,
३. नायव पशु सेवा प्राविधिक, कृषि सेवा, ला.पो. एण्ड डे.डे. समूह,
४. नायव पशु स्वास्थ्य प्राविधिक, कृषि सेवा, भेटेरिनरी समूह,
५. नायव प्राविधिक सहायक, कृषि, प्लान्ट प्रोटेक्सन, एग्रोनोमी, हर्टिकल्चर, एगु. एक्सटेन्सन, स्वायल साइन्स र एगु.इको.एण्ड मार्केटिङ समूह
६. अ.हे.व., स्वास्थ्य सेवा, हेल्थ इन्सपेक्सन् समूह,
७. अ.न.मी., स्वास्थ्य सेवा, पब्लिक हेल्थ नर्सिङ समूह,
८. ल्याब असिस्टेन्ट, स्वास्थ्य सेवा, मे.ल्या.टे. समूह, ज.मे.ल्या.टे. उपसमूह,
९. वैद्य, स्वास्थ्य सेवा, आयुर्वेद समूह, जनरल आयुर्वेद उपसमूह,
१०. विविध सेवा, चौथो तह, सहायक महिला विकास निरीक्षक
११. विविध सेवा, चौथो तह, सहायक कम्प्युटर अपरेटर
१२. इन्जिनियरिङ्ग, सर्भे, चौथो तह, अमिन
१३. प्रशासन सेवा, सा.प. र लेखा समूह, चौथो तह, सहायक

पाठ्यक्रम निर्माण कार्य सहज र सरल कार्य हुँदै होइन किनकि हिजोका आवश्यकताका आधारमा तयार गरिएको पाठ्यक्रमले आजका आवश्यकता र समस्या तथा भोलिका आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्न नसक्ने अवस्था आएको छ। सूचना र प्रविधिको विकासले ज्ञान दिन दुई गुना, रात चौ गुनाको दरले वृद्धि हुँदै गएको छ। विश्वको कुनै कुनामा सिर्जित ज्ञानको विस्तार हुन एक सेकेन्ड लाग्ने अवस्था छैन। प्रविधिका कारण सिक्ने र सिकाउने शैलीमा तिब्र परिवर्तन आएको छ। यस्तो बदलिँदो परिस्थितिमा पाठ्यक्रम विकासको खाका तयार गर्नु आफैमा चुनौतीपूर्ण छ। पाठ्यक्रम दुरदृष्टि राखेर निर्माण गर्नुपर्ने विषयवस्तु हो। पाठ्यक्रम सिकाइको योजना भएकाले यसबाट भविष्यमा कार्यहरू प्रभावित हुने गर्दछ। विशिष्टकृत समय सान्दर्भिक पाठ्यक्रमले अपेक्षित चाहना पूरा गर्न मद्दत पुऱ्याउने हुँदा यसको निरन्तर निर्माण एवम् परिमार्जन आवश्यक मानिन्छ।



सन्दर्भ सूची

निउरे, धुवप्रसाद (२०७१) पाठ्यक्रम अभ्यास, काठमाडौं: क्वेस्ट पब्लिकेसन प्रा.लि.

शर्मा, चिरञ्जीवी र शर्मा, निर्मला (२०७०) पाठ्यक्रम र अभ्यास, काठमाडौं: विद्यार्थी पुस्तक भण्डार

नेपाल, श्याम (२०७०) पाठ्यक्रम योजना र अभ्यास काठमाडौं, विद्यार्थी पुस्तक भण्डार, प्रा.लि.

पौडेल, गोविन्दप्रसाद, ढकाल पुष्कल र जोशी रमेशचन्द्र (२०६९) पाठ्यक्रम र मूल्याङ्कन, काठमाडौं:
शुभकामना प्रकाशन

ऐन, (२०७६) लोक सेवा ऐन, पोखरा: गण्डकी प्रदेश



प्रदेश र स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको भूमिका

योगेन्द्र गौचन
सदस्य



पृष्ठभूमि

देश र जनताको सर्वोपरि हित र कल्याण हुने गरी सार्वजनिक मामिलाको व्यवस्थापनका लागि निर्वाचनबाट आएका जनप्रतिनिधि र सरकार (राजनीतिज्ञ) बाट बनेका सार्वजनिक नीति तथा कानुन निर्वाचनबाट नआएका राज्यका प्रशासक तथा कर्मचारीहरूको सामूहिक सहकार्यबाट कार्यान्वयन गर्ने कार्य नै राज्यको प्रशासन अर्थात् सार्वजनिक प्रशासन (Public Administration) हो भनेर बुझ्ने गरिन्छ। लोकतान्त्रिक व्यवस्था वा प्रणालीमा जनताबाट निर्वाचित जनप्रतिनिधि र जनप्रतिनिधिबाट बनेको सरकारले जनकल्याणकारी राज्य सञ्चालनको नीति र कानुन निर्माण गर्ने र त्यस्ता नीति र कानुनको कार्यान्वयन राज्यको सरकार र सरकारी निकायका कर्मचारी सयन्त्र अर्थात् सार्वजनिक प्रशासनबाट गर्ने विश्वव्यापी प्रचलन हो। सार्वजनिक प्रशासनले राजनीतिज्ञ र जनता बिच पुलको काम गर्दछ। सार्वजनिक प्रशासनका कर्मचारीतन्त्रबाट रानीतिज्ञले बनाएको नीति र कानुनको कार्यान्वयन गर्ने कार्यको अतिरिक्त त्यस्ता नीति र कानुन निर्माण गर्ने कार्यमा पेशागत विज्ञको हैसियतमा राजनीतिज्ञलाई सल्लाह तथा सुझाव दिने र मस्यौदा गर्ने कार्य समेत हुने गर्दछ। तसर्थ कर्मचारीतन्त्रको अभावमा सार्वजनिक प्रशासन चल्न र सरकारको उद्देश्य पनि पूरा हुन सक्दैन। यसको लागि कर्मचारीतन्त्र अत्यन्तै योग्य, निष्पक्ष, सक्षम र सेवामुखी हुन जरूरी हुन्छ।

सार्वजनिक प्रशासनमा प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाबाट छनौट भई आउने कर्मचारीहरू बढी योग्य, निष्पक्ष, सक्षम र सेवामुखी हुन सक्ने हुँदा कुनै पनि सरकार यस्ता कर्मचारीहरू संलग्न रहेको सार्वजनिक प्रशासनको माध्यमबाट नै नागरिकलाई सार्वजनिक सेवा प्रवाहको साथै सार्वजनिक सम्पत्तिको सुरक्षा र शान्ति सुरक्षा एवम् अमनचयन कायम गरेर आफ्नो उद्देश्य हाँसिल गर्न सक्षम हुन्छ। लोकतान्त्रिक प्रणालीमा जनप्रतिनिधि र सरकार समय समयमा फेरबदल भइरहने र कहिले कहिले त केही समय सरकार नै बन्न नसक्ने अवस्थामा समेत पुग्ने गरेको पाइन्छ। तर सार्वजनिक प्रशासन हाँक्ने कर्मचारीतन्त्र (निजामती, सैनिक, प्रहरी र अन्य सरकारी सेवाका कर्मचारी) जस्तोसुकै अवस्थामा पनि स्थायी रहिरहने हुँदा कर्मचारीतन्त्रलाई स्थायी सरकार पनि भन्ने गरिन्छ। कर्मचारीतन्त्र कानुनवमोजिम मात्र चल्ने हुँदा सार्वजनिक प्रशासनमा कर्मचारी व्यवस्थापन तथा परिचालन गर्ने बलियो र असल ऐन, नियमको व्यवस्था हुनुको साथै योग्य, निष्पक्ष, सक्षम र सेवामुखी कर्मचारी छनौट गर्ने बलियो र सुदृढ संस्थागत प्रणाली हुनु पर्दछ।

सार्वजनिक प्रशासनमा लोक सेवा आयोगको आवश्यकता

सार्वजनिक प्रशासनको कर्मचारीतन्त्रका लागि आवश्यक कर्मचारी सरकार वा सम्बन्धित सरकारी निकायले



नै भर्ना, छनौट र नियुक्ती गर्ने पुरानो प्रचलन विश्वका केही देशमा अभ्रै रहेको पाइन्छ । सरकार वा सरकारी निकाय स्वयमूले आफ्ना लागि चाहिने कर्मचारी आफै भर्ना, छनौट र नियुक्ती गर्दा स्वच्छता र निष्पक्षता कायम गर्न गाह्रो पर्ने, योग्य, निष्पक्ष र राम्राभन्दा मेरा वा हाम्रा व्यक्तिहरू छनौट हुने र असंख्य योग्य तथा सक्षम व्यक्तिहरू पनि छनौट हुने अवसरबाट वन्चित हुने अवस्था एकातिर सृजना हुने र अर्कोतिर त्यसरी भर्ना भएका कर्मचारी देश र जनताको सेवामाभन्दा आफूलाई भर्ना गर्नेप्रति नै बढी उत्तरदायी हुने स्थिति आउन सक्ने सम्भावना बढी हुन्छ । यी कुराहरूलाई दृष्टिगत गरेर सार्वजनिक प्रशासनका लागि आवश्यक कर्मचारी सरकार वा सरकारी निकायका सम्बन्धित निकायले भर्ना, छनौट नगरी सरकारको हस्तक्षेपभन्दा बाहिरी क्षेत्रको कुनै स्वतन्त्र सार्वजनिक निकायबाट भर्ना, छनौटको काम गर्दा बढी योग्य र सक्षम व्यक्तिहरू मध्येबाट पनि योग्यतम र उत्कृष्ट व्यक्तिहरूलाई भित्र्याउन सम्भव हुने देखिन्छ । यसैका लागि विश्वका धेरैजसो लोकतान्त्रिक मुलुकमा सार्वजनिक प्रशासनका लागि आवश्यक कर्मचारी भर्ना, छनौट गर्ने जिम्मेवारी लोक सेवा आयोग जस्तो छुट्टै स्वतन्त्र संस्था वा संवैधानिक निकायलाई दिएर योग्यता प्रणाली (Merit System) को अवधारणालाई अवलम्बन गरेको पाइन्छ । यही अवधारणालाई आत्मसात गरेर नेपालले पनि वि.सं. २००८ साल असार १ गतेदेखि लोक सेवा आयोग (Public Service Commission) स्थापना गरेर त्यसलाई संवैधानिक विकासक्रमसँगै एक स्वतन्त्र संवैधानिक निकायको रूपमा संस्थागत एवम् सुदृढ गर्दै लिएको छ । किनभने स्थापनाकालदेखि ७० वर्ष पार गरेर हालसम्म आइपुग्दा लोक सेवा आयोगले संविधान प्रदत्त कार्यक्षेत्रभित्र रही आफ्नो कार्यसम्पादनमा योग्यता (Merti), निष्पक्षता (Impartiality), स्वच्छता (Fairness), समान अवसर (Equal Opportunity), समावेशी (Inclusiveness), द्विअन्ध (Double Blind), परिचय शून्यता (Ideneity Musking), असंलग्नता (Non- Involvement), र गोपनीयता (Confidentiality) जस्ता सिद्धान्तहरूलाई दायँ बायाँ नगरी अवलम्बन गर्न सफल भएको छ । त्यसैले नेपालमा हालसम्मका विभिन्न विषय वा क्षेत्रमा काम गर्ने सार्वजनिक निकायहरूमध्ये आम जनमानसले सबैभन्दा बढी निष्पक्ष, प्रभावकारी, भरोसायोग्य अर्थात् पहुँच र भनसुनको आधारमा नचल्ने सार्वजनिक निकायको रूपमा चिन्ने नै लोक सेवा आयोग हो भन्ने गरेको पाइन्छ । लोक सेवा आयोगले स्थापनाकालदेखि आजसम्म खेलेको निष्पक्ष भूमिका र जनमानसले देखाएको यस संस्थाप्रतिको विश्वास र भरोसा मुलुक संघीयतामा गएपछि गठन भएका प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले कायम गर्दै अघि बढ्न सक्षम हुनुपर्ने ठूलो चुनौती छ ।

नेपालको संविधानमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको सार्वजनिक कर्मचारी व्यवस्थापनसम्बन्धी व्यवस्था

नेपालमा वि.सं. २०७२ मा संघीय लोकतान्त्रिक संविधानको रूपमा नेपालको संविधान जारी भएपछि मुलुक एकात्मकबाट संघीय शासन प्रणालीमा रूपान्तरित भएको छ । यस संविधानमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तह (गाउँपालिका वा नगरपालिका) को व्यवस्था गरिएकाले यी हरेक तहको अधिकार क्षेत्रहरू के कस्तो हुने भन्ने विषय पनि सोही संविधानको राज्यशक्तिको बाँडफाँड अन्तर्गतको अनुसूचीहरूमा व्यवस्था गरिएको

छ । जसअनुसार संघको अधिकार अनुसूची-५ मा उल्लेखित विषयमा, प्रदेशको अधिकार अनुसूची-६ मा उल्लेखित विषयमा, संघ र प्रदेशको साभा अधिकार अनुसूची-७ मा उल्लेखित विषयमा, स्थानीय तहको अधिकार अनुसूची-८ मा उल्लेखित विषयमा र संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको साभा अधिकार अनुसूची-९ मा उल्लेखित विषयमा निहित रहने उल्लेख छ ।

राज्यको सार्वजनिक प्रशासन परिचालनसम्बन्धी अधिकारको सम्बन्धमा संघको अनुसूची-५ मा संघीय निजामती सेवा (परराष्ट्र सेवासहीत), न्याय सेवा र अन्य सरकारी सेवा, सेना, केन्द्रीय प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, राष्ट्रिय गुप्तचर तथा अनुसन्धान, लोक सेवा आयोगसहीतका संबैधानिक निकाय एवम् आयोगहरू, स्वास्थ्य सेवा (नीति, मापदण्ड, गुणस्तर तथा अनुगमन र केन्द्रीय अस्पताल तथा प्रतिस्थानसम्बन्धी) जस्ता विषयहरू राखिएको छ, प्रदेशको अनुसूची-६ मा प्रदेश निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश प्रहरी प्रशासन, स्वास्थ्य सेवा र प्रदेश लोक सेवा आयोग जस्ता विषयहरू राखिएको छ र स्थानीय तहको अनुसूची-८ मा स्थानीय सेवाको व्यवस्थापन विषय राखिएको छ । संविधानमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले आ-आफ्नो अधिकार सूचीमा रहेका विषयमा कानुन बनाउन सक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

नेपालको संविधान अनुरूप संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको अधिकार सूचीमा पर्ने कर्मचारीको व्यवस्थापन र सञ्चालनसम्बन्धी विषयका लागि आवश्यक प्रमुख ऐन, नियमहरू जस्तै: संघमा संघीय निजामती सेवा ऐन तथा संघीय प्रहरी ऐन र यी ऐनका आधारमा प्रदेशमा प्रदेश निजामती सेवा ऐन र प्रदेश प्रहरी ऐन, स्थानीय तहमा स्थानीय सरकारी सेवा ऐन, आदि बनाई कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ । यी कानुनी व्यवस्था नहोउन्जेलसम्म संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा तत्काल कर्मचारी व्यवस्थापन र परिचालनको काम नरोकियोस भन्नाका लागि संघबाट कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ र कर्मचारी समायोजन/मिलान मापदण्ड, २०७७ एवम् स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीको समायोजन मिलानसम्बन्धी व्यवस्था २०७७ जारी भई सोहीवमोजिम तत्-तत् तहमा आवश्यक कर्मचारीको दरवन्दी निर्धारण र दरवन्दीअनुसार कर्मचारी समायोजनको कार्य हुँदै कर्मचारी खटन पतन गर्ने गराउने कार्य हालसम्म पनि चलेकै देखिन्छ । साथै स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ जारी भई स्थानीय तहको कर्मचारी व्यवस्थापनका लागि समेत काम कारवाही भइरहेको देखिन्छ ।

नेपालको संविधानमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको व्यवस्था

संघमा रहने सार्वजनिक कर्मचारीहरूको भर्ना, छनौटको कार्य लोक सेवा आयोगले गर्ने गरेको छ । नेपालको संविधानको भाग २३ मा लोक सेवा आयोग अन्तर्गतको धारा २४४ मा प्रदेश लोक सेवा आयोगसम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ जसमा प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने, प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार प्रदेश कानुनवमोजिम हुने र संघीय संसदले कानुन बनाई आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । यसै अनुरूप संघीय संसदले प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ जारी गर्यो र सोही आधार र मापदण्डको परिधिभित्र रही सात वटै प्रदेशमा



सम्बन्धित प्रदेश सभाबाट प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन तर्जुमा भई प्रदेश लोक सेवा आयोगको (प्रदेशको संवैधानिक निकायको रूपमा) गठन भएर कार्य प्रारम्भ भइसकेको अवस्था छ । सबै प्रदेशमा बनेको प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐनमा प्रदेश लोक सेवा आयोगलाई प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश संगठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा तथा स्थानीय तहको संगठित संस्थाको कर्मचारीहरूको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार छनौटमा स्वच्छता तथा निष्पक्षता कायम गरी योग्यता प्रणालीलगायत लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरेका सिद्धान्तहरूलाई अवलम्बन र प्रवर्द्धन गर्दै प्रदेश र स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सदृढ र सेवामुखी बनाउन प्रतियोगितात्मक परीक्षा सञ्चालन गरी उपयुक्त कर्मचारी छनौट गर्ने र कर्मचारीको नियुक्ति, वहुवा र विभागीय कारवाहीसम्बन्धी प्रक्रियामा प्रदेश र स्थानीय सरकार र तत्-तत् सरकार अन्तर्गतका निकायहरूलाई राय परामर्श दिने जस्ता काम, कर्तव्य र अधिकार तोकिएको छ ।

यसरी प्रदेश र स्थानीय तहका सार्वजनिक निकायका लागि आवश्यक कर्मचारी छनौट गरी प्रदेश र स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउने भूमिका प्रदेश लोक सेवा आयोगले पाएको छ ।

प्रदेश र स्थानीय तहको सार्वजनिक कर्मचारी व्यवस्थापनमा देखिएका समस्या र यसको असर

संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको चुनावपछि छानिएर आएका जनप्रतिनिधहरू र बनेका सरकारले आ-आफ्नो तहमा आवश्यक भौतिक संरचनाको व्यवस्थापन लगभग गर्न सकेको भए तापनि संघमा संघीय निजामती सेवा ऐन र संघीय प्रहरी ऐन, प्रदेशमा प्रदेश निजामती सेवा ऐन र प्रदेश प्रहरी ऐन र स्थानीय तहमा स्थानीय सरकारी सेवा ऐन अझै बनाउन सकेका छैनन् । अपवादको रूपमा संघमा प्रहरी समायोजन ऐन जारी भए तापनि कार्यान्वयन हुन नसकेको र मधेश प्रदेशले आफ्नो प्रदेश निजामती सेवा ऐन जारी गरे तापनि राम्ररी कार्यान्वयनमा आउन सकेको देखिदैन । कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ र कर्मचारी समायोजन/मिलान मापदण्ड, २०७७ एवम् स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीको समायोजन मिलानसम्बन्धी व्यवस्था २०७७ कार्यान्वयनमा ल्याइए पनि धेरै विवादहरू आइरहेको अर्थात् प्रदेश र स्थानीय तहमा कर्मचारीको समायोजन विषयले धेरै समस्या तथा जटिलता खडा गरेकोले प्रदेश सरकारहरूले संघीय निजामती सेवा ऐनलाई कुरेर नबसी प्रदेश निजामती सेवा ऐन बनाउनेतर्फ अग्रसर हुँदै गएको देखिन्छ भने स्थानीय तहहरूले स्थानीय सरकारी सेवा ऐन बनी नसकेको अवस्थामा आफ्ना कर्मचारी व्यवस्थापनका लागि निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा भएका व्यवस्थालाई आधार नलिई कर्मचारीसम्बन्धी ऐन बनाई वहुवासम्बन्धी कार्य गर्नेतर्फ लागि परेको देखिन्छ । यस प्रकारका कानुनी व्यवस्था हुँदाहुँदै पनि हालसम्म प्रदेश र स्थानीय तहमा आवश्यक कर्मचारीको पूर्ण रूपमा पूर्ति हुन नसक्नु र यसको लागि संघीय सरकारको मुख ताक्नु पर्ने स्थिति रहनु, संघबाट समायोजन भएर आएकाहरू सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहमा बस्नुभन्दा फेरि संघमा नै फर्कनु वा संघतर्फ फर्कन चाहने प्रवृत्ति देखिनु, आफू कार्यरत रहेको प्रदेश वा स्थानीय तहप्रतिभन्दा संघतर्फ नै बढी उत्तरदायी हुनु कार्यरतहरूलाई पनि

संघले छिटो छिटो परिवर्तन वा सरूवा गरिदिनु, प्रदेश र स्थानीय तहमा संघबाट समायोजन भई आएका र स्थानीय तहमा पहिलेदेखि नै कार्यरत कर्मचारीको सेवा, समूहको संरचना, वृत्ति विकास (खासगरी पदोन्नति) को मार्ग (career path) र सरूवा लगायतका सर्त तथा सुविधा के कस्तो हुने भन्ने कुराहरू अस्पष्ट वा वृत्ति विकास अवरूद्ध हुनुको साथै यस्ता कर्मचारीको अभिलेख राष्ट्रिय किताब खानामा अध्यावधिक नहुनु, अदालतमा उजुरीहरू परिरहनु जस्ता कारणहरूबाट प्रदेश र स्थानीय तहमा कर्मचारी परिचालन तथा व्यवस्थापनको कार्य अत्यन्तै समस्याग्रस्त तथा जटिल भन्दै गइरहेको देखिन्छ । प्रदेश र स्थानीय तहमा आवश्यक कर्मचारी पूर्ण रूपमा पूर्ति हुन नसकेको वा समायोजन भएका कर्मचारी पनि संघमा फिर्ता भई पद रिक्त हुने समस्या समाधानका लागि दरवन्दी बमोजिमका पदहरूमध्ये रिक्त पदहरूमा पूर्ति गर्न प्रदेश सरकार र स्थानीय सरकारहरूले सम्बन्धित प्रदेश लोक सेवा आयोगमा माग गरेर पठाउने कार्य छिटपुट रूपमा बाहेक सकेसम्म नगरी त्यस्ता पदहरूमा बरू अस्थायी वा सेवा करारमा आफ्ना मान्छेहरू नियुक्ति गरी काम चलाई राख्ने प्रवृत्ति देखिन्छ ।

माथि उल्लेखित समस्याहरूको असरको रूपमा प्रदेश र स्थानीय तहका सार्वजनिक प्रशासनमा योग्य, दक्ष, सेवामुखी र संविधान तथा कानूनप्रति प्रतिबद्ध पेशागत कर्मचारीहरूको कमी भएको अर्थात् कर्मचारी सयन्त्र अत्यन्तै कमजोर रहेकाले प्रदेश र स्थानीय तहले आ-आफ्नो तहमा अधिकारक्षेत्र भित्रका आवश्यक कतिपय कानून अभै बनाउन नसकेको, सरकार तथा जनप्रतिनिधिहरूले सेवा(सुविधा खोज्ने तथा बढाउने, आफ्नै निर्वाचन क्षेत्रमा सकेसम्म बढी योजना पार्ने, जथाभावी खर्च गर्ने जस्ता प्रवृत्तिको न्यूनीकरण हुन नसकेको, सार्वजनिक सेवा राम्ररी प्रवाह हुन नसकेको, विकास निर्माणका कार्यहरू गर्न धेरै बाँकी रहेको, भ्रष्टाचारजन्य क्रियाकलाप तथा बेरूजु बढ्दै गएको जस्ता विकृतिहरू विस्तार हुँदै गइरहेकाले आम जनमानसमा संघीय व्यवस्थामा भइरहेको खर्चको तुलनामा उपलब्धि ज्यादै न्यून रहेको भन्दै संघीयता माथि नै प्रश्नचिन्ह खडा भइरहेको देखिन्छ ।

सुझाव तथा सारांश

प्रदेश र स्थानीय तहमा संघीयता अनुकूल सार्वजनिक कर्मचारी व्यवस्थापन गर्ने क्रममा देखिएका समस्या र विकृतिहरूलाई न्यूनीकरण गर्न सर्वप्रथमतः संघले निजामती सेवा ऐन लगायतका ऐन तत्काल जारी गर्न जरूरी छ । तर संघले सो ऐन बनाउला र त्यसैका आधारमा प्रदेशहरूले तदानुकुल ऐन बनाउँदै जाउंला भनी लामो समयसम्म पर्खेर नबसी आफ्नो अधिकार क्षेत्रभित्र पर्ने प्रदेश निजामती सेवा ऐन लगायतका अन्य सरकारी सेवा ऐन तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याउन जरूरी छ । स्थानीय तहको कर्मचारी व्यवस्थापनका सम्बन्धमा स्थानीय व्यवस्थापिका अन्तर्गत संविधानको धारा २२६ मा “स्थानीय तहले आफ्नो अधिकार सूचीमा उल्लेखित (अर्थात् अनुसूची-८ मा उल्लेखित विषयः स्थानीय सेवा व्यवस्थापनको) विषयमा आवश्यक कानून बनाउन सक्ने छ” भन्ने उल्लेख भएको छ भने धारा २२७ मा कर्मचारी र कार्यालयसम्बन्धी अन्य व्यवस्था प्रदेश कानूनबमोजिम हुनेछ भन्ने उल्लेख भएको छ । यसअनुसार स्थानीय तहमा कर्मचारी



व्यवस्थापनका लागि स्थानीय तहले आफै कानून बनाउने वा सम्बन्धित प्रदेशले बनाएको कानूनलाई मान्ने भन्ने द्विविधा देखिन्छ । यस्तो स्थितिमा स्थानीय तहको सरकारी सेवा ऐन कसले बनाउने भन्ने सम्बन्धमा प्रदेश सरकारले आफ्नो क्षेत्रभित्रका स्थानीय तहहरूसँग तत्काल छलफल गरेर निर्णय गरी सोहीवमोजिम गर्न जरूरी छ । यसको विकल्पको रूपमा हरेक प्रदेशले आ-आफ्नो अन्तर्गतका स्थानीय सरकारी सेवासम्बन्धी कानूनको लागि “कर्मचारी र कार्यालय व्यवस्था (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन” तत्कालै बनाई सोही आधारमा स्थानीय तहहरूले “कर्मचारी र कार्यालय व्यवस्थासम्बन्धी ऐन” बनाई कार्यान्वयनमा ल्याउँदा पनि उपयुक्त हुने जस्तो लाग्छ ।

यसरी माथि उल्लेखित कानूनहरू निर्माण भएपछि मात्र प्रदेश र स्थानीय तहहरूले आफ्ना कर्मचारी दरवन्दीका रिक्त पदहरू पूर्तिको लागि सम्बन्धित प्रदेश लोक सेवा आयोगमा पूर्ण रूपमा माग गरेर पठाउने र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले पनि पदपूर्तिको कार्य निरन्तर रूपमा सम्पादन गर्ने कार्यहरू व्यवस्थित र संस्थागत हुँदै जाने छ । यसो हुन सके प्रदेश र स्थानीय तहमा प्रदेश सरकार तथा स्थानीय सरकारप्रति उत्तरदायी योग्य र सक्षम कर्मचारीहरूको पूर्ति भई प्रदेश र स्थानीय तहका सरकारले पनि आफ्ना त्यस्ता कर्मचारीतन्त्रको सहयोगमा संघीयताको मर्म र भावनाअनुसारको नीति, कानून, योजना र कार्यक्रम बनाई कार्यान्वयन गर्न सक्षम हुनेछन् । तसर्थ प्रदेशको स्वतन्त्र संवैधानिक सार्वजनिक निकायको रूपमा व्यवस्था गरिएको प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले आ-आफ्नो प्रदेश र स्थानीय तहहरूमा आवश्यक योग्य र सक्षम कर्मचारीहरू प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाद्वारा निष्पक्ष रूपमा छनौट गरी पूर्ति गरिदिएर प्रदेश र स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउन र नेपालको संघीय व्यवस्था कार्यान्वयनमा सघाऊ पुऱ्याउनमा महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्न सक्दछन् । यसको लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले पनि आफ्नो परीक्षा सञ्चालन र उम्मेदवार सिफारिशसम्बन्धी प्रमुख कार्य प्रक्रियामा लोक सेवा आयोग (संघीय) ले स्थापनाकालदेखि हालसम्म अवलम्बन गरेका परिस्कृत सिद्धान्त र मापदण्डलाई अवलम्बन गर्ने गरी जसरी कानुनी व्यवस्था गरिएको छ त्यसमा एक इन्च पनि तलमाथि नगरी, बरू अभै त्यसमा इटा थप्दै आम नागरिकको विश्वास र भरोसा आर्जन गर्दै अघि बढ्न जरूरी छ ।



सार्वजनिक सेवा: सार्वजनिक व्यवस्थापनको महत्त्वपूर्ण आयाम

डा. दामोदर रेग्मी
सचिव, नेपाल सरकार



राज्य र जनता बिचको सम्बन्धको अभिव्यक्ति हुने प्रमुख माध्यम सार्वजनिक सेवा हो त्यसैले सार्वजनिक सेवाको सर्वसुलभता राज्यको प्रमुख दायित्व हो । सार्वजनिक सेवा सार्वजनिक व्यवस्थापनको अति नै महत्त्वपूर्ण आयाम पनि हो । राज्यको यसै विशिष्ट दायित्वको आधारमा राज्य र जनताको सम्बन्ध स्थापित भएको हुन्छ । यसर्थ सार्वजनिक सेवा प्रवाह राज्य र जनता विच भेट हुने संगम स्थल हो । यसै सम्बन्धको कारणले राज्यको पहिलो दायित्व सेवा प्रवाहको प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्ने रहेको हुन्छ । सार्वजनिक सेवाको प्रकृति व्यापक, विविधतायुक्त, छुट्याउन नमिल्ने हुन्छ । सरकारको भूमिका मूलतः लोक कल्याणकारी राज्यको सिद्धान्तमा आधारित हुने भएकाले सेवा प्रवाहका उपरोक्त आधारशीला अनुरूपको सेवा प्रवाहको संयन्त्रको आवश्यकता पर्ने गर्दछ । सेवा प्रवाहको प्रभावकारिताको स्तरले सरकारको लोकप्रियताको स्तर निर्धारण गर्ने गर्दछ । सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा दक्षता र प्रभावकारिताको स्तरले सुशासनको सही अवस्थाको चित्रण गरेको हुन्छ । सरकार सार्वजनिक सेवा प्रवाहको अपरिहार्य र आवश्यकीय अंग हो । यसर्थ जनताप्रति प्रवाह गर्नु पर्ने सेवा सुविधाहरू सरकारले आफ्नो प्रशासनिक संयन्त्रको परिचालनबाट गर्ने गर्दछ । सरकारी सेवा सुविधाको प्रवाहको मूलभूत स्थायी संयन्त्र तथा जन आकांक्षाहरूलाई नीति निर्माणको लागि जनताबाट पृष्ठपोषण प्राप्त गरी सरकार समक्ष पुऱ्याइदिने सम्वाहकको रूपमा सार्वजनिक प्रशासनको भूमिका अति नै महत्त्वपूर्ण रहने गर्दछ ।

सार्वजनिक सेवाका क्षेत्रहरू

सरकार जनताका सबै अपेक्षाहरू पूरा गर्ने महत्त्वपूर्ण अंग हो । सार्वजनिक सेवा प्रवाहको अवधारणाले जनताका गर्भदेखि चिहान सम्मका सबै आवश्यकतालाई प्रभावकारी सेवा प्रवाहका संयन्त्रद्वारा पूरा गरिनु पर्दछ । सार्वजनिक सेवामा मूलभूत रूपमा निम्न सेवाहरू पर्ने गर्दछन्:

- शिक्षा
- स्वास्थ्य
- विद्युत
- आपतकालीन सेवाहरू
- आगलागी नियन्त्रण
- इन्धनको उपलब्धता
- दैनिक उपभोगका पूर्वाधारहरू



- शान्ति सुरक्षा
- प्रहरी सेवा
- सञ्चार सेवा
- यातायातका सेवाहरू
- फोहरमैला व्यवस्थापन
- जनताका दैनिक आवश्यकतासम्बन्धी अन्य सेवाहरू

फ्रोस्ट र सुलिभानको सेवा प्रवाहको प्रारूप

फ्रोस्ट र सुलिभानले सेवा प्रवाहका मूल क्षेत्रहरूलाई विभिन्न आठ समूहमा विभाजित गरेका छन् र ती सेवाहरूको उपलब्धताको प्रारूपलाई संरक्षित सेवा प्रवाहदेखि विकासमूलक सेवा प्रवाहको श्रेणीमा बाँडेका छन् । तिनीहरू निम्नानुसार रहेका छन् ।

जनता पहिलो अवधारणामा आधारित सेवा प्रवाह संरचना र सेवा प्रवाह सुधार योजना

सेवा प्रवाह संरचनामा सेवा प्रवाहको सैद्धान्तिक पक्ष, नीति, सेवाको किसिम, उपभोक्ताको तह, सेवा उपलब्धताको संरचना, सेवा प्राप्तिका तरिका , सेवाको लागत, सेवा प्राप्तिका समय र सेवा प्रवाहको स्तर लगायतका विषयहरू पर्दछन् । सेवा प्रवाहको संरचनाले सेवा र उपभोक्ता बिचको दुरी कम गराउनु पर्दछ अर्थात् सेवामा जनता वा उपभोक्ताको सहज पहुँच हुनु पर्दछ , सेवा प्राप्तिका प्रक्रिया र नियमहरू पारदर्शी हुनु पर्दछ । सेवाको उपलब्धताले लागत, गुणस्तर र समयप्रति न्याय गर्न सक्नु पर्दछ । सेवा प्रवाहको यो निर्धारित संरचनाले सेवा प्रवाहमा जनताबाट प्राप्त सन्तुष्टि वा सेवा प्रवाहमा भित्रिएका उदीयमान अवधारणाहरूको सन्दर्भमा सेवा प्रवाह सुधार योजना कार्यान्वयन हुनु आवश्यक हुन्छ । यसर्थ सेवा प्रवाह संरचनाको विकास र तदनुरूप सामयिक रूपमा सेवा प्रवाह सुधार योजनाको कार्यान्वयन निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया हुन् । समग्रमा सेवा प्रवाह संरचना र सेवा प्रवाह सुधार योजनाले बाथो पेलको जनता पहिलो सिद्धान्तलाई व्यवहारमा परिणत गर्न सक्नु पर्दछ ।

सेवा प्रवाहमा सहजता , पारदर्शिता र उत्तरदायित्व का लागि नागरिक बडापत्र र विद्युतीय शासन

सेवा प्रवाहको संयन्त्र जहिले पनि सेवाग्राही मैत्रीय हुनु आवश्यक हुन्छ । यो अवस्थाको प्रत्याभूतिका लागि भौतिक रूपमा जनताको नजिकमा संस्थागत पहुँच हुनु आवश्यक हुन्छ । भौतिक पहुँचमा पनि विविध अवरोधहरू रहन सक्दछन् अर्थात् भौतिक पहुँचलाई एकातर्फ सेवा प्रवाहमा विद्युतीय प्रणालीको प्रयोग गरेर फाराम पेश गर्ने, सेवाको माग गर्ने, रकम बुझाउने जस्ता कार्यहरू सेवाग्राहीले सेवा प्रवाहको स्थलमा धाउनु पर्ने प्रक्रियाको अन्त्य गर्न सकिन्छ । यसको साथै सेवाग्राहीकै भौतिक उपस्थिति हुनु पर्ने अवस्थामा सूचना प्रविधिको प्रयोगले कागजातको सङ्कलन, अन्तरशाखा कागजातको प्रमाणीकरण, विभिन्न पदाधिकारीहरूबाट स्वीकृति प्रदान जस्ता धेरै समय लाग्ने गरेका प्रक्रियात्मक पक्षहरूलाई एकल सेवा विन्दुबाट छोटो समयमा

सेवा उपलब्ध गराउन सकिन्छ । सेवा प्रवाहको अर्को महत्वपूर्ण आयाम भनेको सेवाको उपलब्धतामा प्रक्रियागत, समयगत, समय र मूल्यका लागतबारे सेवाग्राही अनभिज्ञ रहनु वा पारदर्शिताको प्रत्याभूति हुनै पर्दछ । यसको लागि व्यवहारिक, कार्यान्वयनयोग्य र विश्वसनीय पारदर्शी संयन्त्रको रूपमा नागरिक बडापत्र वा सेवाग्राही बडापत्र को प्रयोग गर्न सकिन्छ । सूचनाप्रविधियुक्त र नागरिक बडापत्रको व्यवस्थाले सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सहजता , पारदर्शिता र उत्तरदायित्वको सुनिश्चितता गरेको हुन्छ ।

सेवा प्रवाहमा तटस्थता सहीतको प्रतिबद्ध दक्षता

प्रशासनयन्त्र सरकारी सेवालाई सरल सहज भन्भटमुक्त र प्रभावकारी बनाउने सहज संयन्त्र भएकाले जनताको अभिमत र चाहनालाई कार्यरूपमा परिवर्तन गर्न सार्वजनिक प्रशासनको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ । प्रशासनयन्त्रको प्रभावकारिता, चुस्तता , प्रतिबद्धता र तटस्थताले जनअभिमतको सच्चा कदर हुन सक्दछ । विना भेदभाव सार्वजनिक सेवामा पहुंच र विना भेदभाव सार्वजनिक सेवा उपभोगको अधिकार तटस्थ प्रशासनिक संयन्त्रबाट मात्र संभव छ भने सार्वजनिक सेवाको गुणस्तरता , सेवाग्राही मैत्रीय सार्वजनिक सेवा प्रवाहको सुनिश्चितता, प्रश्न गर्ने र जानकारी लिन पाउने अधिकारको प्रत्याभूति प्रतिबद्ध प्रशासनिक संयन्त्रबाट संभव हुन्छ । सार्वजनिक प्रशासकले हरेक तहमा राजनैतिक तटस्थता प्रदर्शन गर्दै सेवा प्रवाहमा प्रतिबद्धता, कार्य सम्पादनमा प्रभावकारिता र आफ्नो विशिष्टता र दक्षताको कुशल प्रदर्शन गर्नु पर्ने हुन्छ । यस सन्दर्भमा प्रशासनको दायित्व तटस्थता सहीतको प्रतिबद्ध दक्षता को अवधारणाको प्रत्याभूति गर्नु हो । प्रशासकहरू योग्यता प्रणालीका उपज भएकाले आफ्नो कार्यलाई विधिको आवरणबाट सुरक्षित राखी सेवा प्रवाहमा जन प्रशंसा प्राप्त गर्न सक्ने पोख्त योद्धा बन्न सक्नु पर्दछ । विषगत विज्ञता र स्थायी सरकारको हैसियतले प्रशासनयन्त्रले राजनीतिप्रति तटस्थता देखाउदै सेवा प्रवाह र सरकारी नीति कार्यान्वयनमा मा सकारात्मक योगदान को निमित्त सदा सर्वदा तत्पर र प्रतिबद्ध रहनु नै वास्तविक रूपमा तटस्थता सहीतको प्रतिबद्ध दक्षता हो ।

प्रशासकीय सक्रियतामार्फत प्रतिबद्धता

प्रशासनयन्त्र सरकारको मूल सहयोगी र कार्यकारी संयन्त्र हो । स्थायी सरकारको रूपमा रहेर प्रशासनयन्त्रले सरकारका नीति नियमको कार्यान्वयन, सरकार समक्ष आएका जनताका चाहना, सरकारले जनता समक्ष पुऱ्याउनु पर्ने सेवा सुविधालाई सरल र सहज तरिकाले पुऱ्याउनु यसको प्रमुख दायित्व हो । यसको लागि कर्मचारीहरूमा सरकारी नीति र कार्यक्रमप्रति अपनत्वबोध हुनु आवश्यक छ । सरकारी नीति र कार्यक्रम प्रतिको अपनत्वबोध, स्वामित्व ग्रहण, कार्यान्वयनमा तदारूकता र दृढ इच्छाशक्ति, मनोबलयुक्त भावनाको व्यवहारगत अबलम्बन नै प्रतिबद्धता हो ।

प्रशासन विज्ञ, व्यवसायिक, क्षमतावान व्यक्तिहरूको समूह तथा राज्यको स्थायी संयन्त्र हो । यसै कारणले सरकारी नीति निर्माण कार्यान्वयनमा प्रशासनिक संयन्त्रको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ । प्रशासकीय सक्रियताको सन्दर्भलाई पनि यसै परिवर्तनमा हेर्न सकिन्छ । प्रशासन निर्वाचित सरकार (राजनीति) र सेवाग्राही



(जनता) बिचको सम्बन्ध सेतु हो । यसर्थ प्रशासनिक संयन्त्र जति प्रभावकारी हुन्छ त्यति नै सरकार त जनता बिचको सम्बन्ध असल हुने गर्दछ र यही असल सम्बन्धलेनै सरकारको दिगोपनाको सुनिश्चितता गर्ने गर्दछ । यसै कारणले नै कुनै पनि देशको सरकार त्यहाको प्रशासन यन्त्रको राम्रो हुन सक्दैन भन्ने गरिएको हो । प्रशासन यन्त्रको सकारात्मक पूर्व सक्रियता (प्रो एक्टभनेस) ले राजनीतिज्ञले आफूले परिकल्पना गरेको दीर्घकालीन सोचलाई नीतिनियम र प्रक्रियाका आवद्ध गराएर जनताले अनुभूति गर्ने गरी कार्यान्वयन गर्न सक्छन् भने कार्यान्वयनको क्रममा जन अपेक्षाको सम्बोधन भयो भएन र त्यसमा के कस्ता सुधारका आवश्यकता छ भन्ने कुराका पृष्ठ पोषण प्राप्त भै त्यसलाई आगामी दिनको कार्ययोजनामा परिमार्जन वा समाहित गर्न सकिन्छ । सकारात्मकता सहीतको निष्पक्ष र सक्रिय प्रशासनिक संयन्त्र असल शासकीय प्रणालीको सम्वाहक हो ।

गुणस्तरीय सेवामार्फत जनताप्रति जवाफदेहिता

निष्पक्षता, तटस्थता, सदाचारिता, पारदर्शिता सार्वजनिक प्रशासनका मूलभूत न्यूनतम विशेषताहरू हुन् । यी विशेषताहरूको प्रभावकारी उपस्थितिले नै सक्षम प्रशासनको कल्पना गर्न सकिन्छ र यी विशेषताहरूको न्यून उपस्थिति वा क्षयीकरणले समग्र शासकीय संयन्त्रमाथि नै असन्तुष्टि उत्पन्न हुन जान्छ । राज्य संयन्त्रप्रति जनताको अपनत्वबोध कायम गर्न सरकारी कर्मचारीहरूको सकारात्मक भूमिका रहन्छ यो भूमिकाको प्रभावकारिताले आम जनमानसमा सरकारप्रति विश्वसनीयता वृद्धि भै जन अपनत्वयुक्त दिगो सरकारबन्न सक्दछ ।

जन आकांक्षाको उच्च तह

विश्वव्यापीकरण, शिक्षा, सूचना र प्रविधिको तीव्र विकासले जन आकांक्षाको तह पनि उच्च रूपमा बढेको छ यस सन्दर्भमा सार्वजनिक प्रशासनको कार्यक्षमता, प्रभावकारिता र सबल उपस्थिति सार्वजनिक मामिलाको व्यवस्थापनमा अनिवार्य सर्त हो । यी भिन्न परिवेशमा आफूलाई अनुकूलित गराउँदै जान र संघीय शासन प्रणालीलाई सुदृढ, मजबुत, जनमैत्रीय बनाउनका लागि सिर्जनशील, व्यवसायिक र सदाचारयुक्त सार्वजनिक प्रशासन सामयिक आवश्यकता हो ।

सन्दर्भ सामग्री

- रेग्मी, दामोदर (२०७५), संघीय शासन प्रणाली, सुशासन र विकास, काठमाडौं: ऐश्वर्य प्रकाशन ।
- रेग्मी, दामोदर (२०७५), नेपालमा संघीयताका अवसर र चुनौतीहरू, काठमाडौं: ऐश्वर्य प्रकाशन ।
- रेग्मी, दामोदर (२०७७), प्रशासनमा व्यावसायिकता र सदाचारिता, काठमाडौं: ज्ञानज्योति बुक्स एण्ड पब्लिकेसन ।
- रेग्मी, दामोदर (२०७७), शासकीय प्रबन्ध प्रशासन र व्यवस्थापन, काठमाडौं: अक्षरांक प्रकाशन ।
- रेग्मी, दामोदर (२०७७), शासन प्रणाली र सार्वजनिक मामिलाको व्यवस्थापन, काठमाडौं: अक्षरांक

प्रकाशन ।

- Subhash Bhatnagar, Public Service Delivery: Role of Information and Communication Technology in Improving Governance and Development Impact, ADB Economics Working Paper Series, No. 391, March 2014
- Service delivery in difficult environments: the case of Nepal, Department for International Development: Policy Division Asia Policy Division Nepal country office (Jeremy Armon, Chris Berry, Debi Duncan with Rebecca Calder, Susan Clapham, Mark Harvey), August 2004
- Shailendra Giri, Subarna Shakya, ICT and Service Delivery Mechanisms in Civil Service of Nepal, IJCSMC, Vol. 7, Issue. 4, April 2018, pg.47 - 52
- Anria Van Zyl, The Importance of Stakeholder Engagement in Managing Corporate Reputations, International Journal of Innovation and Sustainable Development 7(1):46-60, January 2013
- Allison Hendricks, The importance of stakeholders: identifying and prioritizing stakeholder engagement, 24 August 2020, <https://simplystakeholders.com/the-importance-of-stakeholders/>





लोक सेवा आयोगमा मनोवैज्ञानिक परीक्षणको इतिहास र विकास



डा. खगेन्द्र प्रसाद सुबेदी
चिफ साइकोलोजिस्ट, लो. से. आ.

सारांश

लोक सेवा आयोगको बाह्रौं वार्षिक प्रतिवेदनअनुसार छनौट विधिलाई व्यवस्थित गर्दै लैजान र परीक्षण प्रविधिको निरन्तर विकास गर्नका निमित्त लोक सेवा आयोगमा परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखा (मनोवैज्ञानिक महाशाखा) को स्थापना भएको पाइन्छ । सामान्यज्ञान र सेवा सम्बन्धी विषयका अतिरिक्त परम्परागत आइ.क्यु. परीक्षण विधिलाई परिमार्जन गर्ने ढङ्गले उक्त परीक्षणको ठाउँमा Reasoning Test सुरुवात गर्यो जस्तै: Verbal Reasoning, Nonverbal Reasoning, Numerical Reasoning , Managerial प्रशासनिक परीक्षण लागु गर्यो, जसको प्रभाव नेपाली सेनाको परीक्षण विधिमा समेत सोही प्रकृतिको परीक्षण प्रविधि Second Lieutenant मा अनुकूलन गरियो ।

यसरी सन् १९६६/०६७ (वि.स.२०२४/०२५) देखि सुरु गरिएको सामूहिक छलफल जो अप्राविधिक तर्फ मात्र लागु भएकामा कार्य विश्लेषणको आधारमा प्राविधिक तर्फका राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीका कर्मचारीहरूको छनौटको क्रममा समेत सन् २०१५/०१६ (वि.सं. २०७२) देखि लागु गरियो । Psychometric परीक्षणका विधिहरू भित्र्याउने क्रममा Air traffic controller प्रशिक्षार्थी छनोटमा, त्यस्तैगरी नेपाल अनुसन्धान विभागमा त्यहाँ चाहिने कर्मचारीहरूको लागि पुरानो चलिरहेको परीक्षण विधिमा परिमार्जन गरी सन् २०१६ र ०१७देखि र नेपाल प्रहरीमा सन् २०२० मा assessment center methodology का केही विधिहरू विभिन्न चरणको अध्ययन पश्चात् कार्य विश्लेषण र सक्षमता परीक्षण पश्चात् प्रहरी निरीक्षक र सहायक प्रहरी निरीक्षकमा लागु भएका छन् ।

विक्रम संवत् २००८ साल असार १ गते कर्मचारीहरूको छनौट गर्नका निमित्त कुनै पनि किसिमको नातावाद, कृपावादबाट मुक्त भई कर्मचारी छनोट गर्न नेपालको अन्तरिम संविधान, २००८ बमोजिम स्वतन्त्र संवैधानिक निकायको रूपमा लोक सेवा आयोगको स्थापना भएको हो । तत्कालीन अवस्थामा लोक सेवा आयोगको प्रमुख कार्य भनेको नेपाल सरकारका विभिन्न पदहरूमा उम्मेदवारको सिफारिस गर्नु रहेको थियो । तत्कालीन अवस्थामा नेपालमा केही सीमित उच्च घरानाका छोराछोरीहरूले मात्र पढ्न पाउने गरी एउटा दरबार हाईस्कूल र त्रिचन्द्र कलेज काठमाडौंमा अवस्थित भएको बेलामा पढेलेखेका व्यक्तिहरू अत्यन्तै न्यून मात्रामा थिए । त्यस्तो अवस्थामा लोक सेवा आयोगले कर्मचारी छनौट गर्ने साधनको रूपमा सोही बमोजिमका विधिहरू बनाउनुपर्ने थियो ।

कर्मचारी छनौटको क्षेत्रमा संयुक्त अधिराज्य (United Kingdom) एउटा मोडलको रूपमा रहेको थियो,

किनकि वि.स.२००७ सालभन्दा केही अगाडिसम्म British East India companyमार्फत भारत उपनिवेशको रुपमा रहेको थियो भने नेपालमा राणा शासकहरूको वेलायतसँग सुसम्बन्ध रहेको हुनाले कर्मचारी छनोटमा पनि वेलायतको प्रभाव पर्नु स्वाभाविकै थियो । प्रथम विश्वयुद्ध र दोस्रो विश्वयुद्धमा धेरै नेपालीहरू वेलायतको सैनिकमा भर्ना गरिएका थिए, उक्त समयताका वेलायतको प्रभाव उसका औपनिवेशिक मुलुकहरू र आसपासका देशहरूमा पर्नु स्वाभाविकै थियो । सोहीबमोजिम वेलायतको छनोट प्रणाली र सो पद्धतिहरूको फैलावट संसारभरि नै भएको पाइन्छ । उक्त प्रभावका फलस्वरूप लोक सेवा आयोगमा समेत उक्त वेलायती मोडलको प्रभाव भर्ना छनोटमा भएको थियो भन्न सकिन्छ ।

वेलायतको मोडलअनुसार लोक सेवा आयोगमा साइकोलोजिस्ट दरवन्दी राख्नका निमित्त आयोगले सर्वप्रथम वि.स. २०१८ सालमा नेपाल सरकारलाई एउटा पत्राचार गर्यो । यसैगरी बिक्रम सम्बत २०२३ सालमा रक्षा मन्त्रालयले लोक सेवा आयोगलाई एउटा पत्र लेख्यो, जसमा (तत्कालीन) शाही नेपाली सेनालाई अविच्छिन्न रुपमा एकजना साइकोलोजिस्टको दरवन्दी भर्ना छनोटमा आवश्यक पर्ने भएकाले लोक सेवा आयोगमा दरवन्दी रहनेगरी कामचाहिँ नेपाली सेनाको भर्ना छनोटमा नै रहने गरी लोक सेवाको केन्द्रीय कार्यालयमा दरवन्दी राख्दै पठाइ दिनको निमित्त अनुरोध गरी पत्राचार गर्यो । लोक सेवा आयोगले उक्त प्रस्तावलाई स्वीकार गर्यो किनकि चार पाच वर्ष अगाडि नै लोक सेवा आयोगले साइकोलोजिस्ट पद सिर्जना गर्नका निमित्त नेपाल सरकारलाई पत्राचार गरिसकेको थियो ।

नेपाल सरकारलाई लोक सेवा आयोगले वि.सं.२०२३ सालमा फेरि अनुरोध गर्दै पुनः अर्को पत्र पठायो जसमा मनोविज्ञानमा स्नातकोत्तर तह उत्तीर्ण गरेको तृतीय श्रेणीको पदमा रहने गरी शैक्षिक योग्यता समेत तोकी वेलायतको प्रशिक्षणमा एकवर्ष रहने व्यहोराको पत्राचार गर्यो । यसअघि सङ्गठनको आवश्यकतालाई महसुस गरी सात वर्षसम्म लोक सेवा आयोगले मनोवैज्ञानिक पदका लागि पत्राचार गरीरहेको आफ्नो वार्षिक प्रतिवेदनले देखाउँछ ।

लोक सेवा आयोगको बाह्रौँ वार्षिक प्रतिवेदनअनुसार छनोट विधिलाई व्यवस्थित गर्दै लैजान र परीक्षण प्रविधिको निरन्तर विकास गर्नका निमित्त लोक सेवा आयोगमा परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखा (मनोवैज्ञानिक महाशाखा) को स्थापना भएको पाइन्छ । वस्तुगत प्रश्नहरूको निर्माण र विकास, तथ्यांक विश्लेषण र अनुसन्धानका कार्य, र परीक्षा प्रणालीमा वस्तुगत परीक्षा प्रणाली भित्र्याउन प्रशिक्षित मनोवैज्ञानिकको दरवन्दी मागेकोमा आर्थिक वर्ष २०२३/०२४ मा पदपूर्ती हुनगयो र साइकोलोजिस्टको पदपूर्तीको सुरुवातकालमा (पहिलो मनोवैज्ञानिकको रूपमा माधव बहादुर सिंह प्रवेश हुनुभएको थियो) नै लोक सेवा आयोगले निजामती कर्मचारी छनोटमा वस्तुगत प्रश्न सहीतको परीक्षा प्रणाली सुरुवात गर्यो । उक्त वस्तुगत प्रश्नमा आधारित परीक्षण प्रणाली राजपत्र अनंकित चौथो तह देखि राजपत्रांकित दोस्रो तहसम्म लागु भयो । यसका अतिरिक्त मनोवैज्ञानिक महाशाखाको कार्यहरूमा सामान्य ज्ञान, हिसाब, पञ्चायत, सामूहिक छलफल, विभागीय कार्य र भूगोल जस्ता विभिन्न विषय क्षेत्रहरूको पाठ्यक्रम विश्लेषण र तयारी गर्ने समेतको जिम्मेवारी रहेको थियो ।



प्रारम्भिक समयमा मनोवैज्ञानिक परीक्षण

आयोगको २० औं वार्षिक प्रतिवेदनले देखाएअनुसार सुरूमा मनोबैज्ञानीक छनौटका साधनहरूको रूपमा लोक सेवा आयोगले आइ. क्यु., सामूहिक छलफल, समूह वादविवाद जस्ता परीक्षण सुरूवात गर्यो ।

सन् १९८६ मा लोक सेवा आयोगले वस्तुगत परीक्षा प्रणालीमा परिमार्जन गरी सही, गलत छुट्याउने, समूहको जोडा मिलाउने गरी बहुवैकल्पिक उत्तर भएको प्रश्नपत्रमा आधारित रहेर छनौट प्रणाली परिमार्जन गर्यो । त्यसैगरी मनोवैज्ञानिक परीक्षण, सामूहिक छलफल र psychometric पद्धति उल्लेख गरियो जो वार्षिक प्रतिवेदन सन् १९८६ मा उल्लेख छ ।

लोक सेवा आयोगको २९औं वार्षिक प्रतिवेदनअनुसार परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखा (मनोवैज्ञानिक महाशाखा) ले बहुवैकल्पिक उत्तर छनौटका लागि प्रत्येक प्रश्नको विश्वसनीयता र वैधता समेतको विशिष्ट ढङ्गले प्रथम पटक विश्लेषण सुरू गर्यो , किनकि उक्त समयमा लोक सेवा आयोगले Macintosh microcomputer (512 K. B.) मेसिन भित्र्याएको थियो, जसले तथ्याङ्कहरूको विश्लेषण गर्न अनुसन्धानमा सहयोग पुऱ्यायो । ३२ औ वार्षिक प्रतिवेदनअनुसार आयोगले मनोवैज्ञानिक तथा व्यक्तित्व परीक्षणका लागि आइ. क्यु. समूह छलफल, तार्किक प्रस्तुति, र अन्तवार्ता जस्ता विषय समावेश गर्दै रह्यो ।

एवम् रितले विक्रम सम्वत २०५७/२०५८ ताका विश्व परिवेशमा आधुनिक परीक्षा प्रणालीहरू सुरू भइसकेको अवस्थामा मनोवैज्ञानिक महाशाखाले सामान्यज्ञान र सेवा सम्बन्धी विषयका अतिरिक्त परम्परागत आइ।क्यु। परीक्षण विधिलाई परिमार्जन गर्ने ढङ्गले उक्त परीक्षणको ठाउँमा reasoning Test सुरूवात गर्यो जस्तै: Verbal Reasoning, Nonverbal Reasoning, Numerical Reasoning , Managerial प्रशासनिक परीक्षण लागु गर्यो, जसको प्रभाव नेपाली सेनाको परीक्षण विधिमा समेत सोही प्रकृतिको परीक्षण प्रविधि second lieutenant मा अनुकूलन गरियो ।

निजामती सेवाको गतिशीलता र जिम्मेवारी उच्च कार्य सम्पादन अभिवृद्धि गर्नु आवश्यक रहेकाले परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखाले उपयुक्त ढङ्गले उम्मेदवारहरूको सक्षमतालाई मापन गर्नका निमित्त सन् २०१२देखि विभिन्न साहित्यहरू अध्ययन तथा विभिन्न निकायसँग सम्पर्क र छलफल र अनुभव आदानप्रदान सुरू गर्यो । जसको फलस्वरूप ESP; Enabling State Program या Nepal (जो सानेपामा कार्यालय थियो) को सहयोगमा उक्त खोजमुलक कार्यमा सहजीकरण हुन गयो । लोक सेवा आयोगको परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखाको नेतृत्वमा थालिएको उक्त अभियानस्वरूप उक्त परियोजनामार्फत लोक सेवा आयोगमा हातले परीक्षण गरिरहेको वस्तुगत उत्तरपुस्तिकालाई Optical Marking Reader Machine खरिद गरी मान्छेले परीक्षण गर्ने ठाउँमा वस्तुगत परीक्षाका उत्तर पुस्तिकाहरूलाई मेसिनद्वारा परीक्षण गर्ने कार्य प्रारम्भ गरायो ।

Psychometric विधिमा प्रवेश

सन् २०१३ मा लोक सेवा आयोगका मनोवैज्ञानिकहरूले भारतमा गई psychometric सम्बन्धी प्रशिक्षण लिएर आइसके पछाडि सन् २०१४/०१५ मा Assessment Center Methodology को अभिमुखीकरण कार्यक्रम काठमाडौंमा सञ्चालन गरियो । उक्त कार्यक्रममा निजामतीलगायत विभिन्न एजेन्सी तथा सरकारी निकायका सहभागीहरूलाई आमन्त्रण गरी यसको औचित्यताको बारेमा अवगत गराउने महत्त्वपूर्ण कार्य सम्पन्न भयो । सक्षमता परीक्षण र psychometric परीक्षण सुरुवात र त्यसको दक्षता अभिवृद्धि गर्न लोक सेवा आयोगले आफ्नो जनशक्तिलाई त्यसपछि पनि विभिन्न सम्पर्क सूत्रको आधारमा विभिन्न कार्यक्रमहरू पटक-पटक सञ्चालन गर्ने तथा विभिन्न विदेशी निकायहरू र आयोजनासंग समन्वय र सम्पर्क गरी त्यसबाट लिएको सहयोग तथा अनुभव आदानप्रदानका आधारमा निजामती सेवा राजपत्रांकित प्रथम श्रेणी अप्राविधिक तर्फ र वन सेवा तर्फको सक्षमता पहिचान गर्नका निमित्त सर्वेक्षणका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरियो । सक्षमता सर्वेक्षणको कार्यक्रम पश्चात् मिहिण ढङ्गले त्यहाँबाट प्राप्त तथ्यांकलाई विभिन्न चरणमा विश्लेषण गरी त्यसलाई सक्षमतामा रुपान्तरण गरी उनीहरूको मापन र मूल्यांकनको क्षेत्र पहिचान गरियो । जसको कारणले परीक्षण प्रविधिको क्षेत्रमा हाल मौजुदा विश्वमा चलिरहेका प्रचलित विधिहरूको अनुसरणले यस क्षेत्रको परीक्षा प्रणालीमा दक्षिण एसियामै सरकारी क्षेत्रको हकमा नेपाल एक कदम अगाडि बढेको प्रष्ट छ । उक्त पृष्ठभूमिका आधारमा Assessment Center Methodology लाई लोक सेवा आयोगले नीतिगत रूपमै अनुसरण गर्दै लैजानको निमित्त आ.ब. २०७१/०७२ (सन् २०१६) मा स्वीकृतिप्रदान गरिसकेपछि आयोगका पदाधिकारी तथा मनोवैज्ञानिकहरूले यस सम्बन्धमा थप विभिन्न अध्ययन अवलोकन गरेकाले यस विधिमा विश्वस्त हुन मद्दत पुरायो । नयाँ विधिअनुसार तत्काल जनशक्ति विकास गर्नका लागि लोक सेवा आयोग परीक्षण प्रविधि पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखाले अप्रत्यक्ष ढङ्गले एक किसिमले क्षमता हासिल गरेका र सम्बन्धित क्षेत्रमा अनुभव बटुलिसकेका विद्वानहरूलाई विभिन्न चरणमा सम्बन्धित क्षेत्रको तालिम प्रदान गर्यो, जसको फलस्वरूप सन् २०१७ मा लोक सेवा आयोगले राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीमा केश (मामिला) प्रस्तुतीकरण र राजपत्रांकित द्वितीय श्रेणीमा सन् २०१८ मा In Basket Exercise नयाँ परीक्षण विधिका रूपमा अवलम्बन गर्यो । उक्त परीक्षण विधिहरू संज्ञानात्मक क्षेत्रको परीक्षणको साथ साथै व्यावहारिक पक्षको परीक्षण गर्नमा बढी उपयोगी मानिन्छन् तर परीक्षण सामग्री भने उक्त परीक्षणको गहिराइलाई बुझेका दक्ष व्यक्तिहरूबाट गर्नु जरूरी हुन्छ । यसरी लोक सेवा आयोगले उक्त विधिहरूलाई एउटा अंशको रूपमा मात्र भित्र्याउने काम गरेको छ अर्भै यसभित्रका धेरै कार्यहरू गर्न बाँकी रहेको भने छदैछ ।

यसरी सन् १९६६/०६७ (बि.स.२०२४/०२५) देखि सुरु गरिएको सामूहिक छलफल जो अप्राविधिक तर्फ मात्र लागु भएकामा कार्य विश्लेषणको आधारमा प्राविधिक तर्फका राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीका कर्मचारीहरूको छनौटको क्रममा समेत सन् २०१५/०१६ १बि. स. २०७२ ०देखि लागु गरियो ।

यसैगरी कार्य विश्लेषण, सक्षमता सर्वेक्षण, अध्ययन अनुसन्धानका आधारमा विभिन्न परीक्षणका विधिहरू समयसापेक्ष प्रविधिसँग सुहाउँदो आधुनिक युगको तकनिकिको विकासले मागेअनुसार सूचना प्रविधिमा



भएका अद्भुतपूर्ण विकासको सँगसँगै परीक्षण विधिहरूलाई सुधार र परिमार्जन गर्दै रहनु पर्ने आवश्यकतालाई महसुस गरी लोक सेवा आयोगले सोहीअनुसार कामकारवाहीलाई अगाडि बढाउँदै आइरहेको छ ।

आजको प्रविधिको विकासका कारण सागुरिएको विश्व र तिनीहरूको सामनागर्न तथ्यपरक वैज्ञानिक पद्धतिहरूलाई अवलम्बन गर्नु प्रमुख दायित्व हो । स्रोतसाधनको अभावका कारण चुनौती पनि त्यत्तिकै छ । ज्ञानात्मक परीक्षणभन्दा व्यावहारिक परीक्षणलाई महत्व दिँदै जानु आजको आवश्यकता हो । ज्ञान, सिप र मनोवृत्तिको परीक्षणले उसको कार्य प्रतिको लगाव कार्य गर्ने तत्परता , निष्पक्षता र नयाँ कुरालाई सिक्न तथा आफूमा अभियोजन गर्नसक्ने रूचि पनि महत्त्वपूर्ण भएको हुनाले सो कुराले सेवा प्रवाहमा रचनात्मकताको सम्भावना छ भन्ने कुरा देखाउँछ जसको परीक्षण गर्दा नै व्यक्ति भित्र त्यो क्षमता रहेको छ कि छैन भन्ने कुरा हेर्न सकिन्छ । बिउ राम्रो भएन भने जसरी उत्पादनमा असर पर्छ, त्यसैगरी हरेक व्यक्ति महत्त्वपूर्ण हुन्छन् तर उक्त व्यक्ति उक्त पद र सेवा समूहको लागि अथवा कामका लागि कतिको उपयुक्त छ भन्ने कुरा सुरुकै परीक्षणमा उसको अन्तर्निहित गुणलाई परीक्षण गर्नु आवश्यक हुन्छ । कर्मचारी छनौट गरेको एउटा लामो समयका लागि भएको हुनाले उसको निरन्तर सेवाले सरकारको वस्तु, सुविधा तथा सेवा वितरणले जनतालाई सहयोग पुऱ्याउनु पर्ने महत्त्वपूर्ण भूमिका हुने भएको हुनाले यसमा अत्यन्तै गम्भीर भएर परीक्षणका विधिहरू अवलम्बन गर्नु अपरिहार्य हुन्छ ।

कुनै पनि परीक्षाले उम्मेदवारको के परीक्षण गर्न र किन गरिएको हो भन्ने विषयमा सम्बन्धित सस्था जानकार हुनुपर्दछ । सुरु सुरुमा निष्पक्षताका लागि सुरु गरिएको परीक्षा अब त्यो संगसंगै कार्यसम्पादनको शैली,रूची र मनोवृत्ति सहीतको व्यवहारात्मक पक्षको परीक्षण जरुरि छ । विद्वान भएर मात्र हुदैन, उसमा गर्ने तत्परता पनि त्यत्तिकै हुनुपर्दछ नत्र त्यसको के काम? कोहि ट्वीन टावरमा आक्रमण गर्न पाइलट सिकेका छन् भने कोहि सौखका लागि त कोहि परिवार र आफ्नो जीविका पार्जनको लागि पाइलट बनेका छन् । सर्टिफिकेट तीन जना कै छ तर त्यसमा हामीले छान्न सक्नु पर्यो। सवारी चालक अनुमति पत्र लिएका सबै भाडाका सवारी साधन नकुदाउन सक्छन् भने जस्तै कुनै सर्टिफिकेट वा अनुमति पत्र हुनु मात्र उसको योग्यता होइन, प्रयोजन मुख्य विषय हो । कसैले कसैलाई सहयोग गर्नु निस्वार्थ हो या निहित स्वार्थ हो यो महत्त्वपूर्ण विषय हो । सहयोग नै मापक होइन । अब परीक्षणमा यी कुराका सन्दर्भ जोडिनु पर्दछ । विश्वमा विभिन्न नया नया विधिहरू भित्रिएकोमा नेपालमा पनि केही विधिहरू भित्र्याई सकिएको छ ।

Psychometric परीक्षणका विधिहरू भित्र्याउने क्रममा Air traffic controller प्रशिक्षार्थी छनोटमा , त्यस्तैगरी नेपाल अनुसन्धान विभागमा त्यहाँ चाहिने कर्मचारीहरूको लागि पुरानो चलिरहेको परीक्षण विधिमा परिमार्जन गरी सन् २०१६/०१७ देखि र नेपाल प्रहरीमा सन् २०२० मा assessment center methodology का केही विधिहरू विभिन्न चरणको अध्ययन पश्चात् कार्य विश्लेषण र सक्षमता परीक्षण पश्चात् प्रहरी निरीक्षक र सहायक प्रहरी निरीक्षकमा लागु भएका छन् । यसरी लोक सेवा आयोगको सहकार्य, समन्वय र सहयोगमा सुरक्षा निकायहरूलगायत विभिन्न संस्थाहरूमा कार्यहरू अगाडि बढाइएको छ । नेपालमा केही संस्थाहरूले लागु गरेका आधुनिक विधिहरू जो लोक सेवा आयोगको परीक्षण प्रविधि

पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धानमा महाशाखाको सहयोगमा लागु गरिएका छन् जो निम्न प्रकार छन् ।

नेपाल अनुसन्धान विभाग (NID):

1. Psychological Test (Thematic Apperception Test (TAT), Word Association Test (WAT) & Self-Description Test (SDT),
2. Group Test (Group Discussion),
3. Presentation (Presentation).

नेपाल प्रहरी (Nepal Police):

1. Critical Analysis,
2. Situational Travel Time,
3. Incident Report writing,
4. Simulation/work sample.

Civil Aviation Academy, (CAA):

वायुसेवा प्रतिष्ठानले सन् 2010/011 देखि Air Traffic controller पदमा तार्किक परीक्षण जस्तै: Verbal Reasoning, Non-Verbal Reasoning, Numerical Reasoning and Spatial reasoning test समाहित गर्‍यो ।

नेपाल हवाईसेवा निगम (Nepal Airlines Corporation, (NAC)

NAC ले सन् 2012/13 देखि निम्न लिखित Aptitude Test x? Sr. Captain, Captain, Jr. Captain and Sr. Co-Pilot का लागि सुरु गर्‍यो ।

1. Mental Abilities
 - 1.1 Verbal Reasoning
 - 1.2 Numerical Reasoning
 - 1.3 Spatial Reasoning
 - 1.4 Logical Reasoning
2. Situational Judgment
3. Memory
 - 3.1 Registration
 - 3.2 Recall after
 - 3.3 Recent Memory
 - 3.4 Remote Memory



कुनै पनि परीक्षणका विधिहरू लागु गरीसकेपछि र तिनीहरूले जुन कुराका परीक्षण गर्नु पर्थ्यो उक्त कुरालाई निरन्तर रूपमा मापन र मूल्याङ्कन गर्दै रहनु पर्ने हुन्छ । निरन्तर मापन र मूल्याङ्कन गरिएका र प्राप्त गरिएका पृष्ठपोषण आधारमा विधिहरूलाई सुधार गर्दै लैजानुपर्ने हुन्छ ।व्यक्तिको ज्ञान मात्र परीक्षण नगरी उनीहरूको व्यवहारात्मक पक्षको परीक्षण महत्त्वपूर्ण हुन्छ । जुन कुराका लागि हाल वैज्ञानिक पद्धतिहरूको सुरुवाती चरणमा लोक सेवा आयोग प्रवेश गरेको छ ।यो संक्रमणकालमा भएको हुनाले यसको गतिलाई बिस्तारै बढाउनु जरूरी छ । ताकि भोलिका दिनमा आइपर्ने चुनौतीहरूलाई सामना गर्न यो जनशक्ति सक्षम र सबल हुनेछ । सबै कुरो जानेका निपूण रेडिमेट कर्मचारीहरू यसले नपठाउन पनि सक्छ तर आफ्नो संस्थाको परम्परा उद्देश्य, लक्ष्य, दूरदृष्टि र कामकारवाही हरूसँग परिचित बनाई दक्षता अभिवृद्धि गराउन सम्बन्धित संस्थाको महत्त्वपूर्ण पाटो हो ।

जसले गर्दा जनताका कामकारवाही लक्षित वर्गसँग पुऱ्याउने वितरण गर्ने महत्त्वपूर्ण कार्य कर्मचारीले नै सम्पन्न गर्दछन्, संसारका अरू प्राणीभन्दा मान्छे कृतिम व्यवहारमा पनि आफूलाई पेश गर्ने हुदा मान्छेको परीक्षण आफैमा कठिन छ, यसर्थ सोहीवमोजिम मनोवृत्ति बोकेका ज्ञान भएका सिपयुक्त कर्मचारी छनौट लोक सेवा आयोगले निरन्तर आफ्ना परीक्षणका विधिहरूमा समयसापेक्ष सुधार र परिमार्जन गर्दै लैजानु आवश्यक छ, यसैमा सबैको मूल चाहना,जान अपेक्षा र मुलुकको सम्वृद्धि गाँसिएको छ ।

Bibliography (ग्रन्थसूची)

<https://www.123test.com/assessment-center-method/>

https://hr-guide.com/Selection/Methods_Assessment_Centers.htm

<https://www.yourarticlelibrary.com/hrm/performance-management/assessment-center-tools-and-procedures-performance-management/86960>

https://psc.gov.np/assets/uploads/files/PSC_Strategic_Plan_2075_Final.pdf

<http://www.lawcommission.gov.np/> Interim Constitution of Nepal, 1951

PSC Annual Reports (Various years like, 12th, 20th, 27th, 29th, 32nd)

Subedi, khagendra Prasad Article, karmachaari pariksan maa Assessment Center Gorakhapatra Dainik,published date 2074/2/2B.S. (May16,2017)

Subedi, khagendra Prasad Article, chhanaut bidhimaa In Basket exercises Gorakhapatra Dainik,published date 2075/9/18B.S. (January2,2019)



प्रदेशमा प्रशासनिक संघीयताको कार्यान्वयन: एक अनुभव

रामप्रसाद आचार्य
प्रदेश सचिव



विषय प्रवेश

जनताले परिवर्तनको आभास महसुस गर्न र सरोकारवालाहरूले स्वामित्वभाव ग्रहण गर्न सक्ने गरी राज्यको पुनर्संरचनासहित नेपालको संविधान जारी भई कार्यान्वयनमा आएको छ वर्ष पूरा भइसकेको छ । संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका सरकारहरू संविधानवमोजिम क्रियाशील छन् । तिनीहरू आफ्नो पाँच वर्षे कार्यकालको उत्तरार्धमा आइसकेका छन् । संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बिचको सम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित हुने छ भन्ने व्यवस्था संविधानले गरेको छ । संविधानको अनुसूचीमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका एकल र साभा अधिकारका सूचीहरू सूचीकृत भएका छन् । साभा सूचीमा परेका कतिपय विषयहरू प्रदेश र स्थानीय तहबाट कार्यान्वयन गर्न संघीय कानुनले आधार र मापदण्ड निर्धारण गरेवमोजिम हुने व्यवस्था संविधानमा छ । अभै पनि केही संघीय कानुन तर्जुमा हुन नसक्दा प्रदेश र स्थानीय तहका कार्यहरू प्रभावित भइरहेका छन् । त्यस मध्येको एउटा महत्त्वपूर्ण कानुन संघीय निजामती सेवा ऐनको तर्जुमा हुन नसक्नु हो । यो ऐनको अभावमा प्रदेश र स्थानीय तहमा कार्यरत तथा नयाँ नियुक्ति हुने कर्मचारीको व्यवस्थापन र परिचालनमा जटिलता उत्पन्न भएको छ ।

नेपालको संविधानको धारा २८५ को उपधारा (३) मा प्रदेश मन्त्रपरिषद्, गाउँ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकाले आफ्नो प्रशासन सञ्चालन गर्न आवश्यकताअनुसार कानुनवमोजिम सेवाहरूको गठन र सञ्चालन गर्न सक्नेछन् भन्ने व्यवस्था रहेको छ । त्यस्तै संविधानको धारा २२७ मा गाउँपालिका र नगरपालिकाको कर्मचारी र कार्यालयसम्बन्धी अन्य व्यवस्था प्रदेश कानुनवमोजिम हुने छ भनी उल्लेख भएको छ । यता कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा १५ को उपदफा (१) को खण्ड (क) मा प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवासम्बन्धी कानुन बनाउँदा कर्मचारी छनौट, भर्ना, नियुक्ति, सरुवा, वढुवा, आचरण र विभागीय सजायका विषयमा संघीय निजामती सेवासम्बन्धी कानुनका आधारभूत सिद्धान्त र मान्यतालाई आधारको रूपमा लिने भनी संघीय कानुनमा व्यवस्था गरेको देखिन्छ ।

उपरोक्त संवैधानिक र कानुनी व्यवस्थालाई केलाउँदा प्रदेश र स्थानीय तहमा हुने कर्मचारी छनौट, भर्ना, नियुक्ति, सरुवा, वढुवा, आचरण र विभागीय सजायका विषयमा संघीय निजामती सेवा ऐनले तय गरेका आधारभूत सिद्धान्त र मान्यताका आधारमा मात्र प्रदेश निजामती सेवा ऐन तर्जुमा गर्न सकिने अवस्था देखिन्छ । आज सबैको चासो र चर्चाको विषय यही नै छ । संघीय निजामती सेवा ऐन तर्जुमा हुन नसक्दा प्रदेश निजामती सेवा ऐन तर्जुमा हुन सकेनन् वा तर्जुमा भएर पनि कार्यान्वयन हुन सक्ने अवस्थामा रहेनन् ।



यो गण्डकी प्रदेशको मात्र नभएर सातै प्रदेश र ७५३ स्थानीय तहको साझा समस्या हो । यसबाट प्रशासनिक संघीयता कार्यान्वयनमा गम्भीर समस्या उत्पन्न भएको छ । कर्मचारी व्यवस्थापन र परिचालनमा मात्र समस्या पैदा भएको छैन, संघीयताको औचित्यता माथि प्रश्न उठाउनेहरूका लागि एउटा आलोचनाको विषय बन्न पुगेको देखिन्छ ।

नागरिकले प्राप्त गर्ने आधारभूत सेवा सुविधाको गुणात्मक सुधार गर्ने, प्राप्त भइरहेका सेवा सुविधा नघटाउने, समावेशी प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता गर्ने, सन्तुलित प्रादेशिक विकासको अवधारणा व्यवहारमा लागु गर्ने, स्वशासन र स्वायत्तताको विकास गर्ने, अधिकार, जिम्मेवारी र स्रोतसाधनको सन्तुलित बाँडफाँट गर्ने, कार्यशैलीमा लोकतान्त्रिक आचरण र अभ्यासलाई पालना गर्ने जस्ता प्राथमिक उद्देश्य राज्यको पुनसंरचनासँग जोडिएर आएका थिए । यी उद्देश्य प्राप्त गर्न आवश्यक पर्ने नीतिगत व्यवस्था, वित्तीय व्यवस्थापन तथा सो को बाँडफाँट, भौतिक संरचनाको निर्माण, प्रविधि उपयोग जस्ता आधारभूत व्यवस्था हुँदै आएका पनि छन् । तर, यी सबै व्यवस्थापन तथा परिचालनमा संलग्न हुने मानवीय संसाधनलाई यथोचित रूपमा प्रयोग र परिचालन गर्न सकिएको छैन । योग्य, क्षमतावान र उत्साहित कर्मचारीबाट मात्रै अपेक्षित उद्देश्य प्राप्त गर्न सकिन्छ । संघबाट समायोजन भई आएका वा प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट नियुक्तिका लागि सिफारिस भई आएका कर्मचारीहरूलाई मेरो सेवा सर्तसम्बन्धी कानून के हो ? वृत्ति विकास कसरी हुन्छ ? मैले पाउने सेवा सुविधा कस्तो हुन्छ ? जस्ता आधारभूत विषयमा समेत अन्योलता सिर्जना भएको छ । यस्तो अन्योलताका बिच त्यस्तो कर्मचारीबाट कस्तो किसिमको कार्यसम्पादनको अपेक्षा गर्न सकिएला ? एक पटक यो विषयमा सबै पक्ष गम्भीर हुन आवश्यक देखिन्छ ।

प्रदेश निजामती सेवा ऐनमा समेट्नु पर्ने विषयहरू

संघीय शासन व्यवस्थाको औचित्यता पुष्टि गर्न, प्रदेश र स्थानीय तहको समृद्धि, विकास र सुशासन कायम राख्न योग्य, सक्षम र उत्प्रेरित प्रशासनिक व्यवस्था आवश्यक पर्दछ । संवैधानिक र कानुनी दायित्व पूरा गर्दै सरकारले तय गरेको वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रमको सफलतापूर्वक कार्यान्वयन गरी नागरिकमा राज्यको प्रत्याभूति एवम् भरोसा स्थापित गर्न स्थायी सरकारको रूपमा रहेको प्रशासन संयन्त्रबाट मात्रै सम्भव छ । यसको विकल्पमा धेरै चर्चा र अभ्यास गर्न खोजिए पनि त्यो सम्भव देखिएको छैन । अतः विद्यमान व्यवस्थामा सुधार गरी कार्यसम्पादन स्तर उठाउनु नै अहिलेका लागि उपयुक्त विकल्प मान्न सकिन्छ ।

यसका लागि योग्यता प्रणालीमा आधारित, राजनैतिक रूपमा तटस्थ, प्रदेशको स्थायी सरकारको रूपमा रहने, सेवाको कानुनी आधार स्थापित हुने, व्यावसायिक चरित्र कायम रहने, वृत्ति विकासका अवसरको समान उपलब्धता, निश्चित सुविधा र वेतनमानयुक्त, सार्वजनिक सेवाप्रति समर्पित, नागरिकप्रति जिम्मेवार र जवाफदेही, कानूनद्वारा सेवा सुविधाको प्रत्याभूति जस्ता आधारभूत चरित्र प्रदेश निजामती सेवा ऐन तर्जुमा गर्दा समेटिनु पर्दछ ।

सार्वजनिक सेवा प्रदायकको रूपमा एउटा कर्मचारीलाई कार्यक्षेत्रमा खटाउँदा उसको सेवाप्रतिको समर्पण भाव किन कमजोर बन्दै गएको छ? सेवाप्रति समर्पण हुन उसलाई के ले रोकेको छ? यी र यस्तै प्रकृतिका

प्रश्नहरूलाई मिहिना रूपमा विश्लेषण गरी निष्कर्षमा पुग्न सकिएन भने सार्वजनिक प्रशासन प्रतिको नागरिक विश्वास फेरि पनि गुमाउन सक्ने अवस्था आउन सक्छ । अतः यो विषयमा संवेदनशील भई छलफल गरी निष्कर्षमा पुग्न पर्छ । सार्वजनिक प्रशासन सुधार गर्न यो एउटा राम्रो र उपयुक्त अवसर पनि हो ।

माथि उल्लेख गरिएका आधारभूत चरित्रको संश्लेषण गर्दा हामीले अभ्यास र अवलम्बन गरिँदै आएको कर्मचारीतन्त्र के पूर्ण रूपमा योग्यता प्रणालीमा आधारित छ त ? लोक सेवा आयोगबाट हुने छनौट प्रक्रिया र केही वढुवा प्रणालीमा बाहेक सार्वजनिक प्रशासनको सञ्चालन र व्यवस्थापनका अन्य तह र क्षेत्रमा योग्यता प्रणालीको प्रयोग कमजोर अवस्थामा रहेको देखिन्छ । योग्यता प्रणालीलाई स्थापित गर्न नसक्दा सुरूवा, वढुवा, सेवासुविधा, दण्ड(जरिवाना, पुरस्कार लगायतका विषयहरू अझै पनि ' पाँडे पजनी ' मा आधारित छन्, यसमा सुधार हुन जरूरी छ ।

सिद्धान्ततः सार्वजनिक प्रशासनलाई राजनैतिक रूपमा 'तटस्थ' स्वीकार गरिए पनि व्यावहारिक रूपमा वृत्ति विकास, अवसरको बाँडफाँट, सेवा प्रवाह, दण्ड(पुरस्कार जस्ता विषयमा स्वार्थ समूह र हस्तक्षेपका कारण सार्वजनिक प्रशासनको चरित्र विकृत बन्दै गएको देखिन्छ । राजनैतिक रूपमा तटस्थ भएर काम गर्नु भन्ने वातावरण अझै बन्न सकेको छैन, यो तितो तर यथार्थ अवस्था हो । कार्य सम्पादनका आधारमा मूल्याङ्कन गर्ने प्रणाली स्थापित नहुँदासम्म सार्वजनिक प्रशासनको सुधार सम्भव देखिँदैन। साथै, ट्रेड युनियनको आवश्यकता र औचित्यताको विषयमा पनि गम्भीर बहस र छलफल भई सार्थक निष्कर्षमा पुग्नपर्ने देखिन्छ ।

सार्वजनिक प्रशासनको सुधारमा 'कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन' लाई कडिको रूपमा अर्थात् सुधारभित्रको सुधारका रूपमा समेत लिने गरिन्छ । कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सही, यथार्थपरक र वैज्ञानिक हुने हो भने प्रणालीभित्र हुने सुरूवा, वढुवा, पदस्थापन, तालिम, अध्ययन, दण्ड-सजाय, अवसरको वितरण जस्ता प्रशासनिक विषयहरू आफैँ सुधार हुँदै जान्छन् । काम गरे पनि नगरे पनि एउटै मूल्याङ्कन हुने हो भने किन काम गर्ने ? सार्वजनिक प्रशासनको सुधारमा यो एउटा गम्भीर प्रश्न बनेको छ । अझ खराब आचरण, कार्यक्षमताको अभाव, सेवा र नागरिकप्रति गैरजिम्मेवार कर्मचारीहरू प्रशंसित, पुरस्कृत र सुरक्षित रहने परिपाटीमा सुधार गर्न सकिएन भने स्वाभिमानी, इमानदार र आफ्नो कर्तव्यप्रति समर्पित कर्मचारीलाई सेवामा टिकाई राख्न सम्भव देखिँदैन। संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमध्ये कुनै तहको सेवामा कार्यरत कर्मचारीलाई अर्को तहको समान सेवाको रिक्त दरवन्दीमा वढुवा वा प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षामार्फत पदपूर्ति गर्दा सहभागी हुने अवसर प्रदान गर्ने वा नगर्ने ? प्रदेशभित्र अन्तर स्थानीय तह सुरूवा हुने व्यवस्थालाई कसरी सम्बोधन गर्ने ? तिनको आर्थिक दायित्व कसरी र कसले व्यहोर्ने ? पदको दर्ता कहाँ र कसरी गर्ने ? जस्ता विषयमा समेत घनीभूत छलफल गरी यकिन हुन जरूरी देखिन्छ ।

कार्यजिम्मेवारी र कर्मचारी व्यवस्थापनको सन्तुलन

संविधानले दिएको कार्यजिम्मेवारी, अधिकार र दायित्व पूरा गर्न प्रदेश र स्थानीय तहले आफ्नो प्रयास र प्रयत्नमा आवश्यक पर्ने नीति तथा कानून तर्जुमा, भौतिक संरचना निर्माण, सङ्गठन विस्तार, बजेट तथा



जनशक्ति व्यवस्थापनका कार्यहरू गर्दै आएका छन् । सङ्ख्यात्मक रूपमा तत्-तत् विषयमा राम्रै प्रगति हुँदै आएको देखिन्छ । बढ्दो नागरिक अपेक्षा पूरा गर्न त्यस्ता विषयको अभै विस्तार र वृद्धि गर्नु जरूरी समेत देखिन्छ । संविधानको अनुसूचीमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको एकल र साभ्का अधिकार र जिम्मेवारी बाँडफाँट गरी तिनको कार्य विस्तृतीकरण गरी ती अधिकारलाई स-साना क्रियाकलापमा विभाजन गरिएको छ । त्यसबाट संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको अधिकार र कार्यक्षेत्र के कति हो स्पष्ट देख्न सकिन्छ । नेपालको संविधानको धारा ५१ को खण्ड (ख) ९६० मा संघीय एकाइ बिच जिम्मेवारी, स्रोतसाधन र प्रशासनको साभ्भेदारी गर्दै सुमधुर र सहयोगात्मक सम्बन्धको विकास र विस्तार गर्ने भन्ने राज्यको नीति तय भएको छ । उल्लेखित संवैधानिक व्यवस्थाले प्रदेश र स्थानीय तहमा कर्मचारीको परिचालन र व्यवस्थापन गर्दा संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बिच सहयोग र समन्वयको आवश्यकता बोध गराउँछ । तर, त्यस्तो सहयोग र समन्वय देखिने गरी हुन सकेको छैन ।

सङ्गठन संरचना निर्माणको सैद्धान्तिक आधार कार्य जिम्मेवारी, कार्यबोभ वा कार्यक्षेत्र नै हो । यसैका आधारमा कानुन निर्माण, सङ्गठन संरचना निर्माण, कर्मचारी व्यवस्थापन तथा बजेट व्यवस्थापन गर्ने गरिन्छ । अर्थात् कार्यबोभ, कार्यजिम्मेवारी र औचित्यता समेतका आधारमा सङ्गठन संरचना र दरवन्दी सिर्जना गर्ने गरिन्छ । नेपालको संविधानको धारा ३०२ मा प्रदेश र स्थानीय तहमा आवश्यक सेवा प्रवाह गर्न संविधान प्रारम्भ हुँदाका बखत सरकारी सेवामा कार्यरत राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई नेपाल सरकारले कानुनवमोजिम संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गर्न सक्ने व्यवस्था रहेवमोजिम कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ जारी गरी कर्मचारी समायोजन गरिएको छ । कार्य जिम्मेवारीको अनुपातमा प्रदेश र स्थानीय तहलाई बाँडफाँट गरिएको बजेट र कर्मचारी बिच सन्तुलन मिलेको देखिँदैन भने उता संघलाई छुट्याइएको बजेट र कर्मचारीको सङ्ख्या उल्लेखनीय देखिन्छ । संविधानले दिएको जिम्मेवारीवमोजिम संघीयतालाई कुशलतापूर्वक कार्यान्वयन गर्न स्रोतसाधनको पर्याप्तता हुनु आवश्यक देखिन्छ । जिम्मेवारी एकातिर स्रोतसाधन अर्कोतिर भयो भने सन्तुलित, समन्यायिक विकास हुन नसक्ने मात्र हैन सरकारहरू बिच द्वन्द्व बढ्न सक्छ र नागरिकमा असन्तोष पैदा हुन सक्छ । तसर्थ, जिम्मेवारी र स्रोतसाधन बिच सन्तुलन हुन आवश्यक देखिन्छ ।

थप भएका सङ्गठन संरचना र दरवन्दीको वैधानिकता

कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा ३ को उपदफा ९१०० मा कर्मचारी समायोजनको कार्य सम्पन्न भई सकेपछि प्रदेश सरकार वा स्थानीय तहले आवश्यकताअनुसार सङ्गठन संरचना वा दरवन्दी थपघट, हेरफेर वा परिमार्जन गर्न सक्ने तथा सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहबाट अनुरोध भई आएमा नेपाल सरकारले आवश्यक सहयोग गर्नेछ भन्ने कानुनी व्यवस्थालाई आधार मानी प्रदेश र स्थानीय तहहरूले सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी थप सङ्गठन संरचना र दरवन्दी सिर्जना भएका छन् । सरकारका नीति तथा कार्यक्रमलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्न र नागरिक सेवालाई सरल र सहज बनाउन यस्ता सङ्गठन संरचना र दरवन्दी थप हुनुलाई अन्यथा मान्न सकिँदैन । प्रदेश र स्थानीय तहबाट पछिल्लो चार वर्षमा थपिएका सङ्गठन संरचना र दरवन्दीको एकिकृत अभिलेख भेटिँदैन तर, तिनीहरूको सङ्ख्या निकै नै हुन सक्छ । यसरी

थपिएका सङ्गठन संरचना र दरवन्दीहरू कार्यजिम्मेवारी, कार्यबोझ, आवश्यक र औचित्यताका आधारमा नै थपिएका हुन् त ? समायोजन पश्चात् सात वटा प्रदेश र ७५३ वटा स्थानीय तहमा के कति सङ्गठन संरचना र दरवन्दी थपिए र तिनीहरू कुन निकायमा दर्ता भएका छन् ? तिनीहरूको पदपूर्तिको अवस्था कस्तो छ ? यी र यस्ता प्रश्नहरू निकै गम्भीर र मननीय देखिन्छन् । पछि थप भएका सङ्गठन संरचना र दरवन्दीमाथि कानुनी प्रश्न खडा भएको छ । पद दर्ता नै नभएपछि प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट पदपूर्तिको प्रक्रिया अगाडि बढाउन पनि सकिएको छैन । एकातिर ती सङ्गठन संरचना र दरवन्दी संघमा दर्ता हुन सकिरहेका छैनन् भने अर्कातिर प्रदेशमा दर्ता गर्ने कानुनी आधार, संस्थागत व्यवस्था र वित्तीय दायित्व वहन गर्न सक्ने क्षमता पनि देखिँदैन । कथंकदाचित यस्ता दरवन्दीमा प्रदेश लोक सेवा आयोगलाई अनुरोध गरी आयोगबाट पदपूर्तिका लागि सिफारिस भई नियुक्ति भएमा त्यसको दायित्व कसले बोक्ने? भन्ने विषयमा संवेदनशील प्रश्न उब्जिएको छ । पछिल्लो समय प्रदेशमा भागबण्डाका आधारमा सङ्गठन संरचना (मन्त्रालय र निकाय र कार्यालय) र दरवन्दी थप गर्ने प्रतिस्पर्धा नै देखिन्छ । हिजो एउटा शाखा, महाशाखाका रूपमा रहेका निकायलाई मन्त्रालयका रूपमा विस्तार गरिएको छ । अनि सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी बिना औचित्यता र आधारमा सङ्गठन संरचना र दरवन्दी थप हुँदै जाँदा तिनको वैधानिकता र भविष्य के होला? कामका लागिभन्दा व्यक्तिका लागि सङ्गठन संरचना र दरवन्दी सिर्जना हुँदै जाँदा हामी कहाँ पुगिएला र यसले सिर्जना गर्ने दायित्व कुन स्रोतबाट वहन होला ? यसले हाम्रो प्रशासनिक सिद्धान्त, मूल्य र संघीयता कार्यान्वयनलाई कहाँ पुऱ्याउला? समस्याको चाड लागेपछि यसको समाधान कसरी निस्किएला? बेला छँदै तीनै तहका सरकार एक ठाउँमा बसी समाधान खोज्नु पर्ने देखिन्छ ।

निष्कर्ष

लोकतन्त्रमा संविधान र कानुनले कर्मचारीको संरक्षण गर्छ भने कर्मचारीले पनि लोकतान्त्रिक मूल्यलाई आत्मसात गर्न सक्नु पर्छ । जनमुखी प्रशासनबाट मात्रै सुशासन र लोकतन्त्रले वैधता प्राप्त गर्दछन् । अबको सार्वजनिक प्रशासनले नागरिक सेवा मात्र हैन लोकतन्त्रको लाभांश समेत वितरण गर्न सक्नुपर्छ । सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा स्थापित पछिल्ला विचार र सिद्धान्तले पनि सार्वजनिक सेवा नागरिक इच्छा र हितमा आधारित हुनुपर्छ भनी औल्याएका छन् । मानव अधिकार र कानुनी राज्यलाई आत्मसात गर्दै वैधानिक सरकार र जनप्रतिनिधिलाई सहयोग र समर्थन गर्नु व्यावसायिक कर्मचारीको धर्म हो । संविधानले सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउने मार्ग निर्देशक संकल्प गरेको देखिन्छ । यी सबै अपेक्षा प्राप्त गर्न योग्य, सक्षम, प्रतिस्पर्धी र उत्साहित कर्मचारीबाट मात्र सम्भव देखिन्छ । यसको लागि प्रत्येक कर्मचारीको प्रष्ट कार्य विवरण बनाउने, सोही विवरणका आधारमा कार्यसम्पादन सूचक तय गर्ने, तिनै सूचकका आधारमा कार्य सम्पादन मापन गर्ने र सम्पादित कामका आधारमा वृत्ति विकास र सेवा सुविधा प्रदान गर्ने प्रणाली विकास गर्न सके मात्र प्रशासनिक संघीयताको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन सक्छ । यसको लागि प्रदेश निजामती सेवा ऐनको तर्जुमा गर्दा सम्बद्ध सबै पक्षको ध्यान जान जरूरी देखिन्छ ।



सन्दर्भ सामाग्री

नेपालको संविधान, २०७२

निजामती सेवा ऐन, २०४९

कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५

विभिन्न सरकारी निकायको वेभसाइटमा राखिएका प्रकाशनहरू

विभिन्न पत्रपत्रिका, अनलाइनमा प्रकाशित लेख, रचनाहरू



सार्वजनिक प्रशासनमा उत्प्रेरणा



जयनारायण आचार्य
प्रमुख जिल्ला अधिकारी, कास्की

विषय प्रवेश

सरकारले नीति, सेवा प्रवाह, विकास निर्माण र नागरिकको संरक्षण गर्ने मूल कार्य गर्दछ जसको कार्यान्वयन गर्ने संयन्त्र भने सार्वजनिक प्रशासन हो। सार्वजनिक प्रशासनले राज्य प्रदत्त अधिकार उपयोग गरी सार्वजनिक नीति प्रवाह, सेवा प्रवाह, विकास निर्माण र नागरिकको संरक्षण गर्ने कार्य गर्ने हो। यी कार्य गर्न र नागरिकको अधिकारको प्रवाह अझ प्रभावकारी होस् भन्ने हेतुले सार्वजनिक प्रशासनलाई विभिन्न उपायहरूद्वारा उत्प्रेरित गर्ने गरिन्छ जुन मौद्रिक र अमौद्रिक तत्वको रूपमा बुझ्ने गर्छौं।

मानिस पृथ्वीको उत्कृष्ट श्रृजना भएकाले यसले आफ्नो र आफ्नो सामाजिक आवश्यकता पूर्तिको लागि विभिन्न सामाजिक क्रिया र प्रक्रियामा सहभागी हुने गर्छ। अब्राहम मास्लो लगायतका अनुसन्धानकर्ताहरूले मानिसका आधारभूत आवश्यकतादेखि पूर्ण सन्तुष्टिको विभिन्न मनोदशालाई राम्ररी व्याख्या गरेका छन्। विभिन्न पर्यावरणीय सिद्धान्त र उत्प्रेरणाका अन्य सिद्धान्तले मानिसलाई उत्प्रेरित गर्ने उपाय, यसको मनोदशा, सार्वजनिक प्रशासनमा यसको प्रयोगलाई पुष्टि गरेका छन् र त्यसैअनुसार सार्वजनिक प्रशासनको परिचालन गरी विभिन्न देशमा उत्कृष्ट सेवा प्रवाह र समृद्धि हासिल गरेका अनेकौं उदाहरण छन्।

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनलाई वैज्ञानिक र प्रभावकारी बनाउन वि सं २०१३ पश्चात् अथक प्रयास भएका छन् तापनि पछिल्लो समय नेपालमा सार्वजनिक सेवालाई माया त कता हो कता दुस्मन ठान्ने राजनीतिक संरचनाको कारण उत्प्रेरणाको विषय लेखनमा मात्र सीमित भएको छ। तथापि निजामती सेवा ऐन २०४९ र नियमावली का प्रवाधानले निजामती सेवाको सुरक्षा, संरक्षण, मौद्रिक र गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन, दण्ड, पुरस्कार, क्षमता विकासका प्रावधान, काम, कर्तव्य र अधिकारलाई स्थापित गरेकोले व्यवहारमा कमै भए पनि कानुनी रूपमा निजामती सेवाको उत्पादकत्व बढाउन प्रेरित भने गरेको छ।

अझ हाम्रो सामु संघीय संरचनाको कार्यान्वयन, नागरिकको विकास र समृद्धिको चाहनालाई परिपूर्ति गर्न संघीय निजामती, प्रदेश निजामती तथा स्थानीय सेवाका कर्मचारीलाई विश्वका नवीन अभ्यास, सिद्धान्त, सौँच अनुरूप थप उत्प्रेरित गर्ने सुनौलो अवसर छ।

कर्मचारीतन्त्र बिचको विभेद, लाभ र अवसर वितरणमा असमानता, राजनीतिक हस्तक्षेपजस्ता अनुत्प्रेरणाका अभ्यास कमिमा अब प्रदेश निजामती र स्थानीय सेवामा अब नरहुन् र सुनौलो भविष्य निर्माणमा उत्प्रेरित कर्मचारीतन्त्रको स्थापना होस भन्ने आम चाहनालाई सम्बोधन गर्न जरूरी छ।



परिभाषा

उत्प्रेरणा भन्नाले मानिसको यस्तो आन्तरिक इच्छा, आकांक्षा वा उद्देश्य हो जसको प्राप्तिका लागि मानिस कुनै कार्य गर्न अग्रसर र उत्साहित हुन्छ । कुनै पनि कार्यरत कर्मचारीलाई उनीहरूको आफ्नो तोकिएको कार्य सम्पादन गर्ने जोस, जाँगर तथा हौसला बढाई कार्यप्रति प्रभावकारिता ल्याउने र उत्पादकत्व बढाउने कार्यलाई नै उत्प्रेरणा भनिन्छ । त्यसैले छोटोमाभन्दा मानिसलाई कुनै काम सम्पन्न गराउन, अभ्र दक्षतापूर्वक सम्पन्न गर्न गराउन उसलाई हौस्याउने कार्य हो ।

सङ्गठन र उत्प्रेरणा

सङ्गठन आफैमा सामूहिक कार्य हो जसमा निश्चित उद्देश्य, निश्चित कार्य, समूहिक हित, साभा लक्ष्य र असल नेतृत्वको संयोजन हुन्छ । समयसँगै सङ्गठनको कार्य, पद्धति, शैली, लक्ष्य, सेवा प्रवाहको प्रकृति, नागरिकमैत्री, जवाफदेहिता, प्रभावकारिता, परिणाममुखीजस्ता सामान्य व्यवस्थापकीय सिद्धान्तमा समेत सुधार गरिनु पर्ने हुन्छ । सङ्गठनका हरेक सदस्यहरूको भूमिका फरक भए पनि ध्येय एउटै हुन्छ तसर्थ सङ्गठनमा कार्यरत कर्मचारीमध्ये कुनै एक व्यक्ति समेत अनुत्प्रेरित भयो भने सङ्गठनले प्रतिफल प्राप्त गर्न सक्दैन । सङ्गठनको निर्माण निश्चित उद्देश्य प्राप्तिका लागि, निश्चित स्रोत साधनको उपयोग गरेर निश्चित समयमा, निश्चित जनशक्तिको बलमा कार्य सम्पादन गर्न गरिन्छ । समयानुकूल सङ्गठन र यसको कार्य परिवर्तन हुने र क्रमश सुधार गर्दै जानु पर्ने हुन्छ तर सुधार आफैमा चुनौतीपूर्ण हुने भएकाले उत्प्रेरणाका विविध उपायद्वारा परिवर्तन र कार्यसम्पादनलाई सुनिश्चित गर्न सकिन्छ त्यसैले त उत्प्रेरणालाई व्यवस्थापकीय सिद्धान्तमा सङ्गठनको मुटु मानिन्छ ।

नागरिक तथा बजारको आधुनिकता र मागसँगै सङ्गठनको लक्ष, दायरा, क्षमता, नीति, कार्यक्रम र जनशक्ति समेत परिवर्तन हुने र यो आफैमा जीवन्त तथा चलायमान रहने भएकाले यसलाई समयानुसार परिवर्तन गर्दै जानु पर्ने हुन्छ । कतिपय सङ्गठनहरू समायानुकूल परिवर्तन हुने सकेनन् भने यसले आफ्नो अस्तित्व संकटमा पार्छ जस्तै हुलक सेवा-आधुनिक युगमा जसरी विद्युतीय माध्ययम र सामाजिक संजालको यति जवरजस्त उपस्थिति भयो कि यसले हुलाकको परम्परागत रूपमा चल्दै आएको कार्य चिठ्ठीपत्र, डाँक सेवालाई लगभग विस्थापित गरी दियो । मानिसले यसको उपयोग गर्न छोडेका छन् तर बोभिलो भए पनि सङ्गठनको संरचना यद्यपि छ ।

नेपालको राजनीतिक परिवर्तनलाई महसुस गराउने संयन्त्र कर्मचारीतन्त्र नै हो । यसको प्रभावकारी परिचालनका माध्यमबाट मात्र यो सम्भव हुन्छ । राजनीतिज्ञले कर्मचारीतन्त्रलाई दुश्मन ठान्ने, कानुनवमोजिम गर्दा समेत नटेरेको मान्ने प्रवृत्ति मौलाउदै गएको र प्रदेश सरकारका संरचना समेत प्रभावकारी र वैज्ञानिक रूपमा स्थापना गरिनुको साटो अनावश्यक रूपमा बोभिलो हुदै गएको पाइन्छ तसर्थ यस्ता कार्यलाई समयमै सच्चाउन आवश्यक देखिन्छ ।

उत्प्रेरणाको मूल कार्य सङ्गठनको उत्पादकत्व वृद्धि नै भएकाले यसमा कार्यरत मानव संसाधनले उत्पादकत्व

दिन सङ्गठन, संरचना र मानव स्वभावलाई आधुनिकतामा नढालेसम्म यसको जीवनको अर्थ रहदैन जसरी डार्विनको सिद्धान्त Survival या the fittest छ । विश्वमा प्रभावकारी रहेका सङ्गठनहरू समानुकूल परिवर्तन नहुदा लोप समेत भएका छन् । जसले प्रतिस्पर्धामा खरो उत्रन प्रयत्न गरे त्यस्तो सङ्गठनहरू आधुनिक सेवा र प्रभावकारिताको कारण संसारभर प्रतिस्पर्धी भएर कार्य गरी रहेका पनि छन् ।

सार्वजनिक सङ्गठनहरूले निजी व्यवस्थापनसँग प्रतिस्पर्धा गर्नु पर्ने हुन्छ जसको निर्णय प्रक्रिया, व्यवस्थापकीय प्रक्रिया, उद्देश्यमूलकताले निजी क्षेत्र सार्वजनिक क्षेत्रभन्दा अब्बल बन्दै गएको छ । यसमा केवल आधुनिक प्रविधिको उपयोग र व्यवस्थापकीय सुधार मात्रै होइन त्याँ कार्यरत जनशक्तिको उत्प्रेरणा हो । सङ्गठन सञ्चालन गर्ने आत्मा सङ्गठनमा कार्यरत कर्मचारी भएकाले उनीहरूको सेवा, सुविधा, सम्बन्ध, पारदर्शिता, आत्म सम्मान, सुरक्षा, प्रतिस्पर्धा, कार्य वातावरण, कार्य दबाव, कार्य संस्कृति, नेतृत्व र नैतिकताका विषयहरू जोडिन्छन् ।

नेतृत्व र उत्प्रेरणा

सामान्यतः लक्ष्य उन्मुखता (Goal Approach), मानव संसाधन व्यवस्थापन (Human Resources Approach), आन्तरिक पद्धति (Internal Process Approach), प्रणाली विकास (System Approach) र राजनीतिक विधि (Political Approach) सङ्गठन सुधारका विधि हुन् । यसमा सङ्गठनको लक्ष्य, उद्देश्य, कार्य, विधिपद्धतिमा लोकतान्त्रिक अभ्यास, समूहकार्य, साभा लक्ष्य, सङ्गठनको संस्कृति, मानवसंसाधनको उचित व्यवस्थापन, उपयुक्तता, कार्य सरलीकरण, निरन्तर सुधार, व्यक्तिभन्दा प्रणालीमा आवद्धता, संरचनाको निर्माण, कार्य सन्तुष्टि, उत्प्रेरणा, संरक्षण, मूल्य मान्यता, नैतिकता, उत्तरदायित्व र लक्ष्य उन्मुखताजस्ता विषय हुन्छन् । जो असल नेतृत्वबाट मात्रै सम्भव हुन्छ ।

सुधार सजिलो हुदैन । सुधारका अपेक्षासँगै चुनौति, अवरोध, विवाद, लागत र असफलताको संभावना रहन्छ त्यसैले सामान्यतः सुधारका कार्यमा कमैले हात हाल्छन् । साथै, सुधार तत्कालका लागि मात्रै होइन, यसको दीगोपनाको आवश्यकता हुन्छ । तसर्थ, सुधारका लागि असल नेतृत्वको आवश्यक पर्छ । सुधारका सामान्य चरण हुन्छन्, (समस्यको पहिचान (Diagnosis), परिवर्तनको समय (Reform Moment), लक्ष्य केन्द्रित (Focus), गन्तव्य (Destination)। सबै कुरा एकै पटक र सारभूत परिवर्तन क्रान्तिकारी कदम हुन्छ तर सङ्गठन सुधार निरन्तर प्रक्रिया भएकाले मूल समस्या, सुधारका सही समय, आवश्यक सुधारका क्षेत्र केन्द्रित हुने र समग्रमा सुधारका अपेक्षा तय गर्ने कार्य गरिनु पर्छ ।

सुधारका लागि समस्याको पहिचान (Change gap), सुधारका लागि तयारी (Readiness), सुधारका उपयुक्त समय (Opportunity) र सुधारात्मक नेतृत्व (Reform Leadership) को आवश्यकता पर्दछ जो उत्प्रेरित नेतृत्वबाट मात्रै सम्भव छ ।



नेपालको निजामती सेवामा उत्प्रेरणा

सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारिताका विषयमा सदिद्यौदेखि अध्ययन अनुसन्धान भएका छन् । वैज्ञानिक व्यवस्थापन प्रणालीदेखि खुल्ला सरकारका अवधारणा त्यसैका उपज हुन, जसले नागरिकप्रतिको उत्तरदायित्व, सङ्गठनमा कर्मचारीको उत्प्रेरणा, प्रभावकारी शासकीय प्रणाली, पारदर्शी र प्रजातान्त्रिक प्रणालीको वकालत गरेका छन् । सार्वजनिक प्रशासनमा सङ्गठनमा रहेका कर्मचारीको उत्प्रेरणाको विषयमा केही व्यवस्था भएपनि समग्रमा साङ्गठनिक उत्प्रेरणाको विषय भने खासै ध्यान दिइएको छैन । नेपालको निजामती सेवामा कर्मचारी उत्प्रेरणाका रूपमा मौद्रिक र अमौद्रिक गरी सबै प्रकारका उपायहरूको कानुनी प्रबन्ध छ भलै यसको व्यावहारिक कार्यान्वयन पक्ष कमजोर होस ।

नेपालमा आधुनिक निजामती सेवाको सुरुवात २०१३ सालमा बनेको निजामती सेवा ऐन २०१३ पश्चात् भएको मानिन्छ । निजामती सेवाको गठन भएदेखि नै कर्मचारी उत्प्रेरणाका विषयमा प्राथमिकता पाउँदै आएको छ । निजामती सेवाको सुदृढीकरण गर्नका लागि विभिन्न समयमा आयोग, कार्यदल तथा स्वदेशी तथा विदेशी परामर्शदाता संस्था वा व्यक्तिहरूको सहयोग सुभावहरू प्राप्त भएको पाइन्छ । वि.सं. २००८ मा गठन भएको एन.एम.बुचको प्रशासन सुधार आयोगदेखि नै निजामती सेवामा उत्प्रेरणाका उपायहरूको सिफारिस गर्न थालिएको हो ।

तत्कालीन प्रधानमन्त्री टङ्कप्रसाद आचार्यको अध्यक्षतामा गठित प्रशासन पुनर्गठन योजना आयोगले निजामती सेवा ऐन २०१३ तर्जुमा गर्नेदेखि विकास समिति ऐन, प्रशासकीय कार्य नियमित गर्ने ऐन जस्ता थुप्रै कामहरूको सुरुवात गरेको थियो । त्यसपछि वेदानन्द भाको प्रशासन सुधार आयोग २०२५(२०२७ र भेषबहादुर थापाको प्रशासन सुधार आयोग २०३२ ले पनि निजामती सेवालार्इ उत्प्रेरित गर्न सेवा सुविधा र संरचनामा धेरै कामहरू गरेको थियो । २०४८ सालमा तत्कालीन प्रधानमन्त्री गिरिजाप्रसाद कोइरालाको अध्यक्षतामा गठन भएको उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार आयोगले निजामती सेवामा संरचनागत, व्यावहारिक तथा कानुनी सुभावहरू प्रस्तुत गरेर सेवालार्इ थप आकर्षक र व्यावहारिक एवम् व्यवस्थित बनाउने उपायहरू सिफारिस गरेको थियो । यस आयोगका सिफारिसहरू कार्यान्वयन गर्न प्रशासन सुधार कार्यान्वयन समितिसमेत गठन गरेको थियो ।

निजामती सेवा ऐन र नियमावलीमा रहेका प्रावधान

पदपूर्तिमा निष्पक्षता

निजामती सेवामा पदपूर्ति स्वतन्त्र एवम् स्वायत्त संवैधानिक लोक सेवा आयोगबाट हुने भएकाले निजामती सेवालार्इ प्रतिष्ठित र गरिमामय बनाएको छ । विसं २००८ सालमा लोक सेवा आयोगको स्थापना भएदेखि वर्तमानसम्म निष्पक्ष र योग्यताका आधारमा मात्र निजामती सेवामा प्रवेश गर्न सकिन्छ भन्ने विश्वासले पनि निजामती सेवाप्रति मान्छेको आकर्षण बढेको पाइन्छ । निष्पक्ष र योग्यतामा आधारित पदपूर्ति व्यवस्था निजामती सेवाको उत्प्रेरणाको सन्दर्भमा एउटा विशिष्ट व्यवस्था हो भन्नु अत्युक्ति नहोला ।

पद श्रृङ्खला

निजामती सेवामा सङ्गठनात्मक संरचना र दरवन्दीको कानूनद्वारा नै प्रावधान र स्वरूप निश्चित गरिएको छ । श्रेणी विहीनदेखि मुख्य सचिवसम्मको पद सोपान, राजपत्राङ्कित र राजपत्र अनङ्कित श्रेणीहरूमा पद र दरवन्दीको वर्गीकरण, निश्चित दरवन्दी मात्र पदपूर्ति गरिने कानुनी प्रावधान, पदाधिकारको व्यवस्था आदिले निजामती सेवालाई निश्चित, सुरक्षित तथा पारदर्शी बनाएको छ । यस प्रणालीलाई उत्प्रेरणाको एउटा निश्चित संस्थागत तथा तथा अविरल स्रोत मान्न सकिन्छ ।

समायोजन ऐन २०७५ मा रहेका केही प्रावधान कार्यान्वयनमा दुविधा रहे पनि प्रस्तावित संघीय निजामती सेवा ऐनमा पद श्रृङ्खलालाई व्यवस्थित गर्ने अपेक्षा गरिएको छ जसले निजामती सेवा र यसको पद श्रृङ्खला र उत्प्रेरणाका सिद्धान्तलाई जीवन्त राखोस ।

सेवाको सुरक्षा

निजामती सेवाको आकर्षण सेवाको सुरक्षा पनि हो । कर्तव्य पालनको सिलसिलामा भएका काम कारवाही स्वयं सरकारको तर्फबाट प्रतिरक्षा गर्ने, कर्मचारीलाई सेवाबाट बर्खास्त गर्नपूर्व लोक सेवाको सहमति चाहिने जस्ता प्रावधानले यसको सुरक्षाको प्रत्याभूति गरेको छ । साथै, कर्मचारीलाई सफाइको मनासिब माफिकको पर्याप्त मौका नदिई नहटाइने प्रावधान पनि सेवा सुरक्षाको प्रत्याभूति हो । निजी सेवामा सेवा निरन्तरता व्यवस्थापकको तजविजीमा रहने तर यहाँ स्वयं राज्यको सेवा भएकाले पनि यसको सुरक्षा र सम्मान राम्रो पाइन्छ । निजामती सेवामा नियुक्त हुँदा तत्काल लागु रहेको तलव, उपदान, निवृत्तिभरण र अन्य सुविधासम्बन्धी सेवाका सर्तहरूमा कर्मचारीको स्वीकृति नलिई परिवर्तन नगरिने प्रावधान पनि छ ।

समायोजन ऐन पश्चात् समायोजन भएका राष्ट्र सेवक र स्थानीय तहमा रहेका केही स्थानहरूमा प्रशासकीय अधिकृत र राजनीतिक नेतृत्व बिच समन्वय एवम् स्वार्थको कारण सेवाको सुरक्षा भए पनि कार्य वातावरणको अभावमा सेवा र उत्प्रेरणाको भाव कमजोर हुँदै गएको भने देखिएको छ ।

सरूवा, वढुवा र जिम्मेवारी

निजामती सेवामा प्रवेश गरेको हरेक राष्ट्र सेवकको लक्ष देशको मुख्य सचिव बन्ने हुन्छ । यसको लागि निश्चित सर्तहरू पार गरेमा तल्लोबाट माथिल्लो खुड्किलो चढ्न पाइन्छ । त्यसै गरी खुल्ला, प्रतिस्पर्धाको माध्यमबाट समेत माथिल्लो पदको ढोका खुल्ला हुनाले सक्नेले आफ्नो क्षमताको आधारमा माथिल्लो वृत्ति तय गर्न सक्दछन् । सामान्यतः १०,१२ वर्षभित्र एउटा पदबाट अर्को पदमा वढुवा हुन अहिलेको अवस्थाले छ ।

निजामती सेवामा कर्मचारीहरूको सरूवा र वढुवा प्रणालीलाई एउटा निश्चित नीति र मापदण्डको आधारमा गर्ने प्रावधान गरिएको छ । निजामती सेवा ऐनको दोस्रो संशोधन २०६४ ले विशेष वढुवाको व्यवस्था गरेको छ । लामो समयसम्म एउटै पदमा बसेर काम गरेका कर्मचारीले न्यूनतम मापदण्ड पूरा गरेपछि स्वतः वढुवा



हुने यस प्रावधानले कर्मचारीलाई थप उत्साह र ऊर्जा प्रदान गरेको छ । त्यस्तै एउटै पदमा लामो समयसम्म काम गरेर अवकाश हुन लागेको छ भने उसलाई एक महिना अगाडि विशेष पद सिर्जना गरी माथिल्लो पदमा वढुवा गरेर सोहीअनुसार सुविधा प्रदान गर्ने व्यवस्था छ ।

बढुवा प्रणाली योग्यतामा आधारित रहेको र लोक सेवा आयोगको प्रत्यक्ष निगरानीमा सम्पन्न गरिने भएकाले विश्वसनीयता र वैधतामा शंका गर्ने ठाउँ न्यून रहन्छ । तथापि सरूवा वढुवाका नियमहरू मिचिने गरेको, आफू निकट कर्मचारीलाई आकर्षक ठाउँमा सरूवा गरेका र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनका प्रावधानलाई पूर्वाग्रही ढङ्गले मिचेको आरोप दिनप्रति दिन बढ्दै गएको गुनासो पाइन्छ । कुनै पनि कर्मचारीलाई जिम्मेवारी नदिईकन दुई महिनाभन्दा बढी राख्न पाइँदैन। तर कतिपय कर्मचारीलाई विना जिम्मेवारी महिनौंसम्म राखिएका घटना सदाबहार पाइन्छ ।

समायोजन भई तल्लो तहमा गएका राष्ट्र सेवकको हकमा सरूवाका प्रावधान स्पष्ट नहुँदा त्यस्ता राष्ट्र सेवाको सेवा सर्त र सुरक्षाका प्रश्नहरू अनुत्तरित छन् । समायोजनले सरूवाको वृत्तिपथ नबनाउदा निजामती सेवा ऐनमा रहेको देश बुझ्ने र सेवा गर्ने अवसरलाई खुम्च्याएको पक्कै छ फलस्वरूप स्थानीय सेवामा प्रवेशीको रुचि पनि नभएको पाइएको छ ।

तलव भत्ता, चाडपर्व तथा अन्य सुविधा

कर्मचारीले सरकारलाई प्रदान गरेको समय, श्रम, बुद्धि तथा युक्तिको क्षतिपूर्ति हो । आकर्षक तलव भत्ताको सुविधा उत्प्रेरणाका लागि सशक्त र महत्त्वपूर्ण माध्यम हो । निजामती सेवाको वर्तमान तलव भत्तालाई निर्वाहमुखी मानिन्छ । समान पदका लागि समान तलवको सिद्धान्तमा आधारित यो व्यवस्था कामअनुसार तलवभन्दा पनि पदअनुसार तलव व्यवस्थाको रूपमा छ । प्रत्येक वर्ष मूल्य सूचीका आधारमा महँगीलाई ध्यानमा राखी तलव वृद्धिलाई सिफारिस गर्न मुख्य सचिवको अध्यक्षतामा अर्थ र सामान्य प्रशासन सचिव सदस्य रहेको पुनरावलोकन समितिको व्यवस्था गरिएको छ । यस समितिले प्रत्येक तीन वर्षमा राजश्व वृद्धि दर, दरवन्दी सङ्ख्या, विगत तीन वर्षको मूल्य सूचीको आधारमा तलव भत्ता तथा अन्य सुविधा पुनरावलोकन गरी तलवमानको सिफारिस गर्दछ । वार्षिक तलव वृद्धि (ग्रेड) तथा एक महिना बराबरको थप तलव चाडपर्व खर्चको रूपमा प्रदान गर्ने प्रावधान छ ।

तर सार्क राष्ट्रमै कमजोर तलवमान भएको निजामती सेवाको रूपमा हाम्रो सेवा दर्ज छ । आधारभूत आवश्यकताको पूर्ति समेत गर्न नसक्ने गरी गरिएको तलवभत्ताले मौद्रिक उत्प्रेरणालाई प्रवर्द्धन गर्न सक्दैन।

कर्मचारी सञ्चयकोष तथा नागरिक लगानी कोष

निजामती कर्मचारीको मासिक तलवबाट दशप्रति रकम कटाई त्यति नै रकम सरकारबाट थप गरी कर्मचारी सञ्चय कोषमा जम्मा गर्ने व्यवस्था छ । सञ्चयकोषबाट तोकिएको सर्तअनुसार कर्मचारीको विभिन्न आवश्यकता पूर्ति गर्न ऋण सुविधा भिक्न पाउने व्यवस्थाले उनीहरूलाई सामाजिक सुरक्षा एवम् सुरक्षित

भविष्यको सुनिश्चित गर्न टेवा पुगेको छ । त्यस्तै नागरिक लगानी कोषको व्यवस्थाले पनि कर्मचारीको भविष्य सुरक्षित गर्न सहयोग पुगेको छ ।

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा लगायतका आधुनिक प्रणालीले समेत निजामती सेवाका नव प्रवेशीलाई दुविधा र विभेदजस्तो बनाए पनि क्रमशः यो विषय सामान्यीकरण हुने छ ।

कार्यसम्पादन प्रोत्साहन कोष

सरकारका विभिन्न निकायहरूमा काम गर्दा सेवाग्राहीबाट अनुचित लाभ लिएको भन्ने यदाकदा सुनिने तथा दिनप्रति दिन बढ्दो महँगीको कारणले कर्मचारीहरूको परिवारको न्यूनतम आवश्यकतालाई पनि तलव भत्ताले सम्बोधन नगरेको महसुस गरी २०६४ सालदेखि निजामती सेवा ऐनमा नै कार्यसम्पादन प्रोत्साहन कोषको स्थापनाको व्यवस्था गरेको छ । कर्मचारीको कार्यसम्पादन, परिणाम तथा प्राप्त नतिजाको आधारमा प्रोत्साहन गर्न यो कोषको स्थापना भएको हो । परीक्षणको रूपमा राजश्व बढाउन भन्सार विभाग र कामका चाप हुने अन्य निकायमा प्रोत्साहन भत्ताको व्यवस्था गरिएको थियो ।

विदासम्बन्धी सुविधा

निजामती कर्मचारीहरूलाई आवश्यकताको सिद्धान्तअनुसार कम्तिमा सात प्रकारका विदाको सुविधा दिइएको छ । भैपरी र पर्व विदा, घर विदा, विरामी विदा, प्रसुति र स्याहार विदा, किरिया विदा, अध्ययन विदा र असाधारण विदा आदी निजामती सेवाका विदाहरू हुन् । असाधारण विदा बाहेक अरु सबै विदाको तलव पाइन्छ । साथै बेतलवी विदाको सुविधाको पनि व्यवस्था गरिएको छ ।

निजामती सेवा पुरस्कार

निजामती कर्मचारीहरूको कामका मूल्याङ्कन गरी २०५६ सालदेखि प्रत्येक वर्ष निजामती दिवसको उपलक्ष्यमा सर्वोत्कृष्ट निजामती सेवा पुरस्कार एक जनालाई, उत्कृष्ट निजामती सेवा पुरस्कार दश जनालाई र निजामती पुरस्कार तीस जनालाई प्रदान गर्ने गरी यस्तो पुरस्कारलाई तीन वर्गमा विभाजन गरिएको छ । यसको अतिरिक्त वर्षमा प्रत्येक जिल्लाबाट एक जना तथा प्रत्येक मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग वा सो अन्तरगतका विभाग र कार्यालयबाट एक जना उत्कृष्ट कर्मचारी छनौट गरी नगद पुरस्कार दिने पनि व्यवस्था गरिएको छ ।

तर निजामती सेवा पुरस्कार यसको सुरुवातबाटै विवादित छ । सर्वोत्कृष्ट पाउन कठिन देखिएको यो पुरस्कारको औचित्य र पुरस्कृत हुनेको सार्वजनिक सम्मान र विशेष कार्य केही नदेखिएको कसले पाउने र कसले नपाउने छुट्टाउन कठिन छ ।

प्रदेश सरकारहरूले पनि प्रदेश स्थापना दिवसको दिन प्रदेश कार्यालयमा कार्यरत निजामती कर्मचारीहरूलाई पुरस्कृत गर्ने अभ्यास सुरु गरेको छ । यसले पक्कै पनि तल्लो तहमा समेत कार्य गर्ने निजामती कर्मचारी उत्प्रेरित हुने छन् । यसलाई विवादरहित र आफ्नो आसेपासेमा सीमित नबनाउनतर्फ विशेष ध्यान पुऱ्याउन जरूरी छ ।



बिमाको व्यवस्था

कर्मचारीको भावी जीवनको सुविधा र सुरक्षाका लागि विभिन्न प्रकारको विमा सुविधा प्रदान गर्ने ध्येययले सावधिक जीवन विमा कोष स्थापना गर्ने कानुनी प्रावधान राखेको छ । कर्मचारीलाई विमा वापत प्रत्येक महिना प्रिमियम रकम उपलब्ध गराउने व्यवस्था पनि छ

अवकाशपछिको सुविधा

कर्मचारीको उमेर ५८ वर्ष पुगेपछि र विशिष्ट श्रेणीको भए पाँच वर्षको पदावधि पूरा गरेपछि अनिवार्य अवकाश हुने व्यवस्था छ । सेवाबाट अवकाश लिने अर्को व्यवस्थाको रूपमा राजिनामा र स्वेच्छिक अवकाशको सुविधा पनि छ । बीस वर्ष सेवा अवधि पुगेमा निवृत्तिभरण तथा सोभन्दा कम भएमा सेवाअवधिको आधारमा रकम दिने व्यवस्था गरिएको छ । निवृत्त कर्मचारीको मृत्यु भएमा पति वा पत्नीले आधा रकम पाउने व्यवस्था गरिएको छ । असमर्थ कर्मचारीले सात वर्षसम्म सेवा अवधि थप गरी निवृत्तिभरण पाउने गरी अवकाश लिन पाउने छन् । सेवामा रहँदै कर्मचारीको मृत्यु भएमा परिवारलाई एक लाख पचास हजार रूपैयाँ एकमुष्ट पाउने व्यवस्था छ ।

औषधी उपचार खर्च तथा निजामती अस्पताल

विरामी परेको अवस्थामा बाह्रदेखि एक्काइस महिनाको तलव बराबरको रकम औषधि उपचार गर्नका लागि सरकारले व्यहोर्ने व्यवस्था छ । जागिरबाट अवकाश पाउने बेलासम्म तोकिएको रकम खर्च नभएमा एकमुष्ट बाँकी रकम भुक्तानी पाउने व्यवस्था छ । कडा रोग लागि तोकिएको रकमले उपचार गर्न नसकेको अवस्थामा सरकारले औचित्यको आधारमा थप रकम पनि पाउन सक्ने प्रावधान छ । निजामती कर्मचारी र उनका परिवारलाई सहूलियत दरमा उपचारका लागि निजामती अस्पतालको स्थापना गरिएको छ ।

प्रशासकीय अदालतको व्यवस्था

विभागीय कारवाही वा अन्य कारणले सेवाबाट हटाइएका वा अन्य विभागीय सजाय पाएका कर्मचारीको मुद्दा हेर्न प्रशासकीय अदालतको व्यवस्था गरिएको छ । विभागीय सजाय पाएका कर्मचारीले मुद्दा गर्न पाउनुलाई कर्मचारीलाई सेवाको सुरक्षाका लागि सरकारले गरेको प्रत्याभूतिको एउटा नमुना मान्न सकिन्छ । तथापि अधिकांश मुद्दा न्यायपालिकामा जाने भएकाले यसको प्रत्याभूति अभूत हुन नसकेको अवस्था स्वीकार गर्ने पर्छ ।

ट्रेड युनियन

निजामती सेवालाई अधिकार सम्पन्न र सेवा सर्तका दृढ बन्न सक्ने वातावरण बनाउन राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीसम्मका निजामती कर्मचारीहरूले ट्रेड युनियन खोल्ने प्रावधान राखिएको छ । यसबाट कर्मचारीहरूलाई कतिपय अवस्थामा सेवा सुविधा र प्रोत्साहनमा गरिने भेदभावबाट सुरक्षित महसुस गरेका छन् । तर हाकाहाकी

राजनीतिक दलका भातृ सङ्गठनको रूपमा काम गर्ने ट्रेड युनियनले सार्वजनिक हित, सामूहिक सौदावाजी र सेवा सुधारमाभन्दा सरूवा र राजनीतिक संरक्षणमा काम गरेको कुरा लुकेको छैन । यसले कतिपय अवस्थामा उत्प्रेरणाभन्दा सेवा विकृतिको कारण बन्नेमा सचेत हुन आवश्यक छ । यसको प्रयोग नागरिकको प्रत्यक्ष सेवा प्रवाह हुने गरी नहुने तर्फ सचेत हुँदै प्रदेश र स्थानीय सेवामा यस्ता प्रावधान सच्चिन आवश्यक छ ।

शिशु स्याहार केन्द्रको स्थापना

कार्यालय समयमा कर्मचारीका बाल बच्चालाई स्वस्थकर हेरविचार गर्न हाललाई सुपथ शिशु स्याहार केन्द्रको स्थापना सिंहदरवारमा गरेर सञ्चालन भइरहेको छ । यसबाट शिशुको शारीरिक तथा मानसिक अवस्थाको सन्तुलित विकास त हुन्छ नै साथसाथै खास गरी महिला एवम् दुवै जना काममा रहेका कर्मचारीलाई विशेष राहत मिलेको छ । यसलाई कम्तिमा प्रदेश तहमा विस्तार गर्न आवश्यक देखिन्छ ।

नतिजामूलक कार्यतालीकाको व्यवस्था

निजामती सेवा नियमावलीले २०५० सालदेखि नै प्रत्येक कार्यालय प्रमुखले मातहतका कर्मचारीहरूको कार्य विभाजन स्पष्ट खुल्ने गरी वार्षिक कार्यतालिका बनाउनु पर्दछ । यस्तो कार्यतालिका मा कामका विस्तृत विवरण, परिमाण, लागत र समयावधि स्पष्ट खुलाउनु पर्दछ । यस बाट कर्मचारीको कार्यक्षमताको वस्तुनिष्ठ मूल्याङ्कन हुन्छ । तर सङ्गठनको नतिजा शून्य भए पनि कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनबाट सोहि कार्यालयका कर्मचारीले १०० प्रतिशत अंक पाउने विडम्बना छ ।

अध्ययन तथा प्रशिक्षणको व्यवस्था

कर्मचारीको व्यक्तित्व विकास, व्यावसायिकताको विकासका लागि तालिम तथा अध्ययनको सुविधा र मौका सरकारले प्रदान गर्दै आएको छ । वृत्तिविकास र पदोन्नतिका लागि आवश्यक पर्ने यस्ता तालिम स्वदेश तथा विदेशमा समेत सहभागी हुन पाउने प्रावधान छ तर यसको उपयोग र क्षमताको मूल्याङ्कन गरी कार्यसम्पादनमा आवद्धता गर्न अभै सकिएको छैन ।

निजामती सेवामा उत्प्रेरणाको अवस्था र सुधार

नेपालको सार्वजनिक सेवामा कार्यरत कर्मचारीको उत्प्रेरणाको अवस्थाको विषयमा खासै अध्ययन भएको त पाइँदैन तर भएका केही अध्ययनहरूले समेत कर्मचारीको उत्प्रेरणाको तह घट्दो र मूलत मौद्रिक उत्प्रेरणाको विषयमा ध्यान केन्द्रित गरेका छन् । निजामती सेवा ऐनमा भएका सामान्य प्रावधानहरूको इमान्दारिताको साथ कार्यान्वयन गर्ने हो भने पनि सेवाको साख र कार्यवातावरण श्रृजना हुने थियो तर त्यसमा कसैको ध्यान गएको पाइँदैन।

सरूवा तदुवा

खासमा नेपालको निजामती सेवासम्बन्धी कानूनमा प्रयाप्त व्यवस्था भएपनि यसको व्यावहारिक कार्यान्वयन



कमजोर छ । एकातिर सेवा सुरक्षाको प्रत्याभूति र सरूवा, वदुवाका प्रावधान स्पष्ट छन् अर्कोतिर निजामती सेवा सबैभन्दा अस्थिर छ । पदस्थापन गरेको स्थानमा दुई वर्ष काम गर्नुपर्ने प्रावधानलाई ठाडै मिचेर कसैलाई हप्ता दिनमै सरूवा गर्ने र कसैलाई एकै स्थान बर्षौँ सरूवा हुन नपर्ने अवस्थाले यसको स्थायित्वको प्रावधानलाई कसरी उत्प्रेरणाको आधार बन्ला यक्ष प्रश्न यही हो । निजामती सेवा ऐन नियमावलीका प्रावधानको अक्षरस पालना गरे सरूवा आफैमा उत्प्रेरणाको आधार बन्ने छ । प्रदेश सेवामा सरूवालाई पारदर्शी र अनुमान योग्य बनाउन समयमै पहल गरिनु पर्ने छ ।

न्यून तलव भत्ता

निजामती सेवामा तलवभत्ताको व्यवस्थापन गर्न लामो अभ्यास र विभिन्न समयमा तलव आयोगसमेत बनेका थिए र सबैको आशय न्यूनतम जीवनयापनमा सहयोग पुग्ने तलव दिनु पर्ने नै थियो तर ती आयोग बने मात्र सुभाबको खासै कार्यान्वयन भएन । मूलतः Cost of leaving, to maintain minimum cost of living, cost of living with minimum standard, and standard of living यी विषयहरू क्रमशः सम्बोधन गर्न आवश्यक छ ।

वेतनभोगी यसको मूल चरित्र हो, जो एक जना कर्मचारीको आधारभूत जीवन यावनको आधार बन्नु पर्छ । हरेक वर्षको वजेट भाषणमा कर्मचारीको तलव ठूलै चासो हुने गर्छ र बाँच्न पुग्ने तलव सुविधा प्रदान गर्न संभवतः सरकारलाई सबैभन्दा कठिन कार्य पनि यही हुने गर्छ । निजामती सेवा ऐनमा हरेक तीन वर्षमा बजार मूल्यलाई आधार मानेर तलव सुविधा बढाउने प्रावधान छ तर यसको कुनै वैज्ञानिक आधार विनै कृपा गरेर एक हजार बढायौँ भनेर वाचन गर्ने चलन सरकारको रहेको विदितै छ ।

सायद नेपालको पछिल्लो राजनीतिक चरित्र र यसको निजामतीप्रतिको व्यवहारलाई हेर्ने हो भने यो सेवा सरकारको अड्ग होइन सबैभन्दा ठूलो दुश्मन हो र यसको क्षयीकरणबाट मात्र राजनीतिक अभिष्ट पूरा हुन्छ भन्ने चेत पाइन्छ । सरूवामा दल, वाद, आफन्त, सेवा सुविधामा दिनेहुन्न भन्ने भावना, आफ्नो असफलताको कारण यही कर्मचारीतन्त्र हो भनेर सरकारबाट विदा हुने र सरकारको मन्त्री बन्दासाथ सबैभन्दा पहिला कर्मचारीलाई गाली गर्ने र आदेश दिने प्रचलन अब अनौठो रहेन । यस्तो कृत्याकलापको राजनीति र कर्मचारीबिचको सम्बन्धले सार्वजनिक सेवामा उत्प्रेरणा कुरा कथा मात्र हुने अवस्थामा छ । Minimum living standard हुने गरी तलवभत्ताको व्यवस्था गरिएमा सायद भ्रष्टाचारको अन्त्य, सेवा प्रवाहमा दक्षता, प्रभावकारिता र आत्मसम्मानको बढोत्तरी हुने छ ।

व्यक्ति

मानिसको आफ्नो आफ्नो स्वभाव हुन्छ । रुचि फरक फरक हुन्छ । उत्प्रेरणाको आधार पनि फरक फरक हुनसक्छ । स्वभावपिच्छे मानिसका आकांक्षा फरक हुनु स्वभाविक हुन्छ । यसैले कुन आधारमा व्यक्ति उत्प्रेरित हुन्छ यसै भन्न सकिन्छ । यहाँ मास्लोको सिद्धान्तलाई पनि सहज स्वीकार गर्नुपर्ने पनि हुदैन ।

उनले भनेको जस्तो क्रमशः उत्प्रेरणाको श्रृङ्खला सबैमा लागु नहुन सक्छ । त्यसैले व्यक्तिको बुझाई, सीमाङ्कन, आध्यात्मिकता, चेतना, क्षमता, मनोदशा, सामाजिकीकरण, सम्बन्ध, सङ्गठनसँगको सम्बन्ध, कार्यवातावरणजस्ता विषयले व्यक्तिको उत्प्रेरणाको अवस्था र उत्प्रेरित मन निर्धारण गर्छ तसर्थ व्यक्तिलाई काम गर्न उत्प्रेरित हुने गरी सङ्गठनसँग आवद्ध गर्नु पर्नेमा नेपालको सार्वजनिक सङ्गठनमा व्यक्तिगत मनोदशा, लक्ष्य, कार्य, क्षमता, सीप, रूचिजस्ता व्यवस्थापकीय गुणलाई महत्व दिइएको पाइदैन ।

दर्जामूलक साङ्गठनिक संरचनाको कारण माथिल्लो र तल्लो पदबिचको भिन्नता, व्यावहारिक कठिनाइ, बढी औपचारिकता, स्रोत र साधनमा असमान वितरण र पहुँच, शक्तिको फरक अभ्यास, राजनीतिक हस्तक्षेपको कारण शक्ति श्रृङ्खला अवरुद्धताजस्ता विविध परिवेशबाट व्यक्ति स्वयं उत्प्रेरित हुने अवस्थाको विद्यमानता कमी छ । त्यसै गरी व्यक्तिगत महत्वकाङ्क्षा, अस्वस्थकर प्रतिस्पर्धा, सार्वजनिक कार्यालय पनि हुने र नहुनेमा विभक्त हुनुले सङ्गठनमा कार्यरत कर्मचारी साङ्गठनिक लक्ष्यभन्दा व्यक्तिगत फाइदाको आधारमा परिचालन हुने अवस्था छ । व्यक्ति प्रथम सत्य हो यसको उपयोगको वातावरण नै उत्प्रेरणाको प्रथम आधार हो ।

सङ्गठन

सङ्गठनको संस्कृति, कार्यवातावरण, सदस्यहरूबिचको सम्बन्ध, नेतृत्वशैली, व्यवस्थापकीय क्षमता, स्रोत र साधनको प्रयाप्तता, सङ्गठनको नीति, सङ्गठनको शक्ति सम्बन्धजस्ता विषयले कार्यरत कर्मचारीको अवस्था निर्धारण गर्दछ तर नेपालको सन्दर्भमा साङ्गठनिक सबलता, सार्वजनिक निकायका सङ्गठन बिच स्रोत, साधन र शक्तिको सामानताका सवालहरू ध्यान नदिदा जिल्ला तह, स्थानीय तह, कार्यान्वयन तहभन्दा शक्ति आर्जन गर्ने सङ्गठनमा कर्मचारी जान रुचि राख्ने गर्दछन् । जसले गर्दा सेवा प्रवाह अवरुद्ध हुने र केन्द्रमा अनुत्पादक कर्मचारी थुप्रिने अवस्था आउछ । समायोजन ऐनको कार्यान्वयन र यसले श्रृजना गरेका समस्या पनि यसैको परिणाम हो । आज स्थानीय तहमा धेरै कर्मचारी हुनपर्नेमा संघमा, अझ सिंहदरवार केन्द्रित हुने अवस्था आएको छ जसको उदाहरण हो २४० स्थानीय तह प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतविहीन रहेको नयाँ पत्रिका दैनिकको समाचार । उत्प्रेरणा र साङ्गठनिक सिद्धान्तका दृष्टिकोणबाट समायोजन ल्याइएको भए विद्यमान समस्या रहने थिएन । सामाजिकीकरणले नै व्यक्ति कस्तो बनाउने निर्धारण गर्दछ तसर्थ सङ्गठन नै उत्प्रेरित हुन र जीवन्त बनाउनु पर्छ ।

पर्यावरण

सायद नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा सबैभन्दा बेवास्ता गरिएको विषय कार्य पर्यावरण पनि हो । कार्य संस्कृतिको विकास गर्न नागरिक, सरकार, गैरसरकारी क्षेत्र सबैको समान चासो, सुधारमा हातेमालो, कार्य सहजीकरण आवश्यक हुन्छ । कर्मचारीलाई गलतबाटोमा लगाउने कार्यमा नागरिक पनि दोषी देखिन्छ । पालो कुनै नपर्ने, आफ्नो फाइदाको लागि घुस खुवाउन उद्दत हुने तर काम नभए नानाथरी आक्षेप लगाउने, राजनीतिक दवावबाट काम लिन खोज्ने, विचौलियामार्फत सेवा प्रवाह गराउन खोज्ने यी प्रवृत्ति जहाँतही व्यापक छ जसको सिधा असर आम मानिस जो पहुँच बाहिर छन् उनीहरूलाई पर्छ । एउटा सामान्य घटना



एक दिन म कुनै जिल्ला प्रशासन कार्यालयको नागरिकता शाखाको ढोकामा सहजीकरण होस् भनेर उभिएको थिए । एकजना व्यक्ति आएर मलाई यो फारममाथि राखिदिनु होस् मैले मिलाउँछु भन्यो । मैले के मिलाउनु हुन्छ त भनेपछि उसको जवाफ थियो 'चिया पानी' । अनि मैले उसलाई भित्र बोलाए र शाखामा कार्यरत कर्मचारीलाई लौ यिनले मलाई घुस दिने रे कति लिऊँ भने पछि ऊ भस्कियो र 'सरी' भन्यो । अनि मैले उसलाई छुट्टै लाइनमा रहेका बच्चासहीतका महिला, बृद्ध वृद्धा (जसलाई छुट्टै सेवा र प्राथमिकता दिने गरी प्रबन्ध गरिएको छ) लाई देखाएर यिनलाई छोडेर तपाईंलाई सेवा दिऊँ त ? अब त्यस्तो गलित भुलेर नगर्नुस् भने पछि 'सरी' भन्दै बाटो ततायो । सायद धेरै लाज लाग्यो होला उसलाई । यो उदाहरणले संभवत सुशासन कायम गर्न पर्यावरणको कति महत्व छ भन्ने प्रष्ट होला ।

कार्य पर्यावरण, कार्य संस्कृति, कार्य व्यवहारले कुनै पनि व्यक्तिलाई कसरी सङ्गठनको उद्देश्यसँग आवद्ध गर्ने भन्ने महत्व राख्दछ । तसर्थ पर्यावरणीय अवस्था कस्तो छ, बुझाई कस्तो छ, चेतनाको तह कस्तो छ, संगचनागत सबलता कस्तो छ यी विषयले पनि व्यक्तिलाई उत्प्रेरित वा अनुत्प्रेरित बनाउन सक्दछ । नेपालको विद्यमान अवस्था यही नकारात्मक परिवेशबाट गुज्रको छ जसको परिणाम नै नकरात्मकताको खोजी हुन्छ । यसर्थ, प्रेममय कार्य वातावरण नै आजको आवश्यकता हो जसले सार्वजनिक सेवालार्ई क्षयीकरण हुनबाट जोगाउछ ।

यसै गरी सन् २०१८ को अन्त्यतिर संयुक्त राष्ट्र संघ विकास नियोगले गरेको अध्ययन र विकसित सिद्धान्तले दीगो विकासका लक्ष प्राप्त गर्न सार्वजनिक सेवालार्ई प्रेममय बनाउनु पर्ने कुरामा जोड दिएको छ । आजसम्म यसको सुधारका प्रयासको नाममा यसलाई यति क्षयीकरण गरियो कि यो अब भार थेग्न सक्ने अवस्थामा छैन । कम क्षमता, कम उत्प्रेरित, कम बेतन, कम सुविधा तर सबै कामका भाग वहन गर्नु पर्ने अवस्थालार्ई सुधार यसले सुझाव दिएको छ जसलाई New Public Passion नाम दिएको छ । यो सिद्धान्तले सार्वजनिक सेवामा रहेका केही विरोधाभास (Paradox) लाई उजागर समेत गरेको छ ।

सार्वजनिक सेवामा देखिएका विरोधाभाषहरू

Doning more with less motivated staff : स्पष्ट छ यसले सार्वजनिक सेवामा रहेका जनशक्तिहरूलाई ज्ञान, सीप, वृत्ति सुनिश्चितता, सम्मान जस्ता कुराका अभिवृद्धि गरी थप उत्पादकत्व बढाउन भूमिका खेल्नु पर्नेमा कम उत्प्रेरणा अर्थात् क्षयीकृत भावनामा जनताका असीमित आकांक्षा पूर्ति गर्न परेको छ जसको कारण सार्वजनिक सेवकहरू Efficiency Trap मा पर्ने सम्भावना बढेको छ ।

Undermine the Public Service Ethos: नेपालको राजनीतिक प्रजातान्त्रिकीरणसँगै सार्वजनिक सेवाको मान मर्दन गर्ने र राजनीतिक सर्वोच्चता स्थापित गर्ने प्रचलन बढेर गयो । पञ्चायतकालमा कर्मचारीतन्त्र शासनको केन्द्रमा थियो भने तत्पश्चात राजनीतिभित्र र कर्मचारीतन्त्र शासनबाट बाहिर राखिदै आयो जुन आज पर्यन्त बढ्दै गएको छ । सार्वजनिक आलोचनाको विषय बनाइएको छ यसलाई चाहे राजनीतिक होस वा मिडियाबाट। यसको असल कार्यमाथि कमै ध्यान दिने र गलत कार्यको दोष सबै र राज्य संयन्त्रको

कमजोरी सार्वजनिक सेवा हो भन्ने भावना नागरिकमा समेत पैदा गराइएको छ जो अनुत्प्रेरणाको कारण पनि हो ।

Trust and Public Service : चाहे नागरिक हुन चाहे राजनीतिज्ञ यसलाई विश्वासको वातावरणको आवश्यकता पर्दछ । नागरिकले सार्वजनिक सेवाबाट विश्वास पाउने आधार यसको कार्य, प्रक्रिया, सेवा प्रवाहको तौर तरिका, कार्यशैली, कार्य ढाँचा, साङ्गठनिक छरितोपनाबाट हो तर यो सबैको साँचो राजनीतिक संयन्त्रमा रहन्छ । लोकतन्त्रको वितरण गर्ने गरी यसको सवलता सक्षमता प्रभावकारिता, राजनीति र कर्मचारीतन्त्रबिचको सम्बन्ध स्थापित गरिनु पर्छ । तर विश्वासको वातावरण र नागरिक सेवाको मान्यता विपरित यसको भित्रि र वाहिरी दुवै वातावरण अनुकूल देखिदैन।

Intrinsic motivation of Public Service: प्राकृतिक रूपमै मानिसको स्वभाव फरक फरक हुन्छ । व्यक्तिका इच्छा आकांक्षा आवश्यकता फरक फरक हुन्छन् । उत्प्रेरणाका विभिन्न सिद्धान्तले पनि स्वीकार गरेको विषय के हो भने मानिस फरक कारणले उत्प्रेरित हुन्छन् । मास्तोको शारीरिक आवश्यकता, सामाजिक आवश्यकता, आत्मसम्मानको आवश्यकताका श्रृङ्खला हुन वा पर्यावरणीय सिद्धान्तका आनौपचारिक सम्बन्धको विषय मानिसले आफ्नो आत्मसम्मानलाई प्राथमिकता दिएको हुन्छ । अझ लोकतान्त्रिक शासन प्रणालीमा नागरिक सर्वोच्चताको विषयको पूर्ति गर्न स्वयं सार्वजनिक सङ्गठनमा कार्यरत जनशक्तिको सम्मानको विषय जबसम्म स्थान पाउदैन तबसम्म उत्प्रेरित सार्वजनिक सेवा सम्भव देखिदैन। यस तर्फ नेपालको राज्य प्रणाली पूर्णतः उदासिन छ ।

नेपालमा उत्प्रेरणको अवस्था, यसको कारण, साङ्गठनिक संरचना र आवश्यकताका विषयहरू खासै महत्त्व दिएर अध्ययन अनुसन्धानको आधारमा निर्धारण हुने अभ्यास छैन । कुन व्यक्ति कुन पदको लागि योग्य छ, कसको के सीप, दक्षता र क्षमता छ त्यो भन आँकलन हुने विषय नै रहेना दल, वाद, आस्था, विचार, सम्बन्धका आधारमा भूमिका वा पद पाउने र उन्नति हुने परिपाटि रहेसम्म स्व(उत्प्रेरित हुने वाहेक वाह्य वातावरण सहयोग देखिदैन । जनशक्तिलाई कार्य उन्मुख गर्न उत्प्रेरित बनाउने मूल तत्वहरूको खोजी गरी आवश्यक पहलकदमी लिन जति ढिलो भयो त्यति नै अनुत्पादक सार्वजनिक सेवाको बोझ थपिदै जानेछ ।

उत्प्रेरित निजामती सेवाको लागि संघीय निजामती सेवाका प्रावधान र समेटिनु पर्ने विषयहरू

संघीय निजामती सेवा ऐनले प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवाको कानुनी प्रभाव, मूल्य मान्यता र सिद्धान्त स्थापित गर्ने भएकाले तल्लो तहमा काम गर्ने कर्मचारीको समेत वृत्ति, सेवा, सुविधा र लाभको समानतामा ध्यान दिन जरूरी छ । विगतका कानुनी प्रावधानमा भएका र गरिएका कमजोर प्रावधानलाई संघीय निजामती सेवामार्फत सच्याउन आवश्यक देखिन्छ । ऐनमा सामान्यतः निजामती सेवा ऐन र नियमावलीका प्रावधानका साथै देहायका विषयहरू संघीय नेपाल र यसको कर्मचारीतन्त्रको विषयमा स्पष्ट व्यवस्था गर्न आवश्यक देखिन्छ ।

- i. निजामती सेवाको मूल्य: तटस्थता, व्यवसायिकता, कानुनी प्रतिबद्धता, पारदर्शिता, निष्पक्षता



- ii. निजामती सेवाका सिद्धान्तहरू: राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, वर्गवर्णीय
- iii. निजामती सेवाको संरचना: संघीय निजामती, प्रदेश निजामती र स्थानीय सेवा र यसको समूहहरूको प्रावधान
- iv. निजामती सेवा र राजनीतिबिचको सम्बन्ध: कार्यमूलकता, कार्य स्पष्टता, कार्यगत सीमा, कानुनी प्रावधान
- v. निजामती सेवाहरूबिचको अन्तरसम्बन्ध: तहगत, वृत्तिगत, कार्यगत, संरचनागत, नीतिगत, सङ्गठनात्मक
- vi. निजामती सेवाको उत्प्रेरणाका आधार र उपायहरू: स्पष्ट वृत्तिपथ, सेवा सुविधाको निश्चितता, कार्यसम्पादनका आधारमा मूल्यांकन, कार्यवातावरण, आधुनिकता, कार्यसंस्कृति, नेतृत्व विकास
- vii. समायोजित कर्मचारीको व्यवस्थापन: वृत्ति, सेवा सुविधा, समानता, एकरूपता, सम्मान

निस्कर्ष

अन्तमा सार्वजनिक सेवाको मियोको रूपमा रहेको निजामती सेवाले समग्र सरकारको प्रतिनिधित्व गर्ने र सरकारको देखिने मुहार पनि यही सेवा भएकाले यसको उत्प्रेरणाले महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्छ । यो नीति कार्यान्वयन मात्र हैन नीति निर्माणकर्ता पनि हो । सूचना, अनुभव, विज्ञता, योग्यताको कारण सार्वजनिक सेवामा बिशिष्ट योगदान र भूमिका पनि छ तर पनि सेवाका सामान्य स्थापित सिद्धान्तको प्रयोगमा समेत कमी, राजनीति र कर्मचारीबिचको शंकाको सम्बन्ध, आधारभूत सेवा सुविधाको अभाव, वृत्ति प्रणालीमा अनिश्चितता, ज्ञानसीप र योग्यताको सान्दर्भिक विकासको कमी, कार्यवातावरण र विश्वासमा क्षयीकरण, राजनीतिक अपनत्व द्व्वास, हस्तक्षेपकारी नीति, विचारमा विभाजित सङ्गठनको कारण नेपालको निजामती लगायतका सार्वजनिक सेवामा उत्प्रेरणाको अवस्था कमजोर छ तथापि निष्पक्ष छनौट, सेवा सुरक्षा, अधिकारको उपयोग, मानसम्मान, स्थायीत्वको अवस्थाले अबै सेवामा उत्प्रेरणा बचेखुचेको मान्न सकिन्छ । सार्वजनिक सेवा राज्यको सेवाको हो र यो राज्यको विकास लक्ष्य पूरा गर्न नै स्थापित गरिने भएकाले यसमा रहे भएका विरोधाभासको अन्त्य गरी विश्वासमय र प्रेममय सार्वजनिक सेवाको स्थापना आजको आवश्यकता हो ।

सन्दर्भ सामाग्री

Atkinson, J.W. (1964). An introduction to motivation. Princeton, N.J.: Van Nostrand. Civil Service Act, 2049 and Regulations 2050 with amendmends. Nepal Kanoon kitab Bikash Samiti, Kathmandu

Escaping the Efficiency Trap—and Finding Some Peace of Mind.. The Wall Street Journal- By Oliver BurkemanAug. 6, 2021 11:12 am ET

Farwell, L., & Weiner, B. (1996). Self-perception of fairness in individual and group

contexts. Personality and Social Psychology Bulletin, 22, 867-881.

Lennox, James, “Darwinism”, The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Fall 2019 Edition), Edward N. Zalta (ed.), URL = <<https://plato.stanford.edu/archives/fall2019/entries/darwinism/>>.

Madsen, K. B. 1974. Modern theories of motivation: A comparative metascientific study. John Wiley & Sons

New Public Management. 2018. to New Public Passion Restoring the intrinsic motivation of public officials’. UNDP. www.undp.org

Theory of Motivation by Abraham Maslow,

Weiner, B. (1986). An attributional theory of motivation and emotion. New York: Springer Verlag.

Weiner, B. (1992). Human motivation: Metaphors, theories, and research. Newbury Park, CA.: Sage.

Weiner, B. (1995). Judgments of responsibility: A foundation for a theory of social conduct. New York: Guilford.

Weiner, B., & Kukla, A. (1970). An attributional analysis of achievement motivation. Journal of Personality and Social Psychology, 15, 1-20.

Weiner, B., Graham, S., & Reyna, C. (1997). An attributional examination of retributive versus utilitarian philosophies of punishment. Social Justice Research, 10, 431-452.

आचार्य जयनारायण (२०७७) सङ्गठनमा नेतृत्वको भूमिका । कर्मचारी, नेपाल कर्मचारी युनियन संघ, केन्द्रीय कार्यालय ।

शर्मा, मुरली प्रसाद (२०४७) वर्तमान तलव स्केलसँग जोडिएका प्रश्नहरू, प्रशासन, वर्ष २२, अङ्क १, पूर्णाङ्क ५९ कार्तिक २०४७, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, काठमाडौं ।





अन्तर सरकार सम्बन्ध : नेपालको व्यवस्था र अभ्यास

इन्दु घिमिरे
सहसचिव, नेपाल सरकार



शासन सञ्चालनका लागि राज्यको शक्तिलाई विभिन्न तहमा विभाजन गरेर शासन सञ्चालन गर्ने प्रचलन राज्यको उत्पतिसगै भएको पाइन्छ । राज्यको शक्तिलाई कुनै एक निकाय वा तहमा मात्र राखेर शासन सञ्चालन गर्दा त्यस्तो निकाय वा व्यक्ति निरकुंश हुने तथा राज्यको अधिकार र स्रोतको दुरुपयोग हुने सम्भावनालाई हेरेर नै राज्यको शक्तिलाई विभिन्न तहमा विभाजन गरेर राज्य सञ्चालन गरिन्छ ।

अन्तरसरकार सम्बन्धले विशेष गरेर राज्यको शक्तिको विभाजन विभिन्न तहका सरकारको अस्तित्व र विभिन्न तहका सरकारको कार्यसञ्चालनमा अन्तरनिर्भरता तथा द्विपक्षीय सम्बन्ध रहने विषयलाई स्वीकार गर्दछ । यस्तो सम्बन्ध खास गरेर विभिन्न तहका सरकार सञ्चालनका क्रममा हुने असमान्जस्यता, Over Lap , दोहोरोपना कम गर्न तथा जनताको नजिकको निकाय वा तहलाई अधिकार सम्पन्न गर्नका लागि कायम गरिन्छ । यस्तो सम्बन्धका लागि विभिन्न देशले विभिन्न प्रकारका प्रक्रिया, संरचना, नियम, तथा संस्थागत माध्यमहरूको व्यवस्था गरी अन्तरक्रिया तथा द्विपक्षीय सम्बन्धलाई जीवित राख्ने गरेको पाइन्छ ।

जुनसुकै शासन प्रणाली सञ्चालनका लागि आवश्यक यस्तो अन्तरसम्बन्धले कार्य सञ्चालनका लागि इन्धनको रूपमा काम गर्दछ । यसर्थ सरकारबिचको सम्बन्ध हरेक सरकारको प्रभावकारी कार्यसञ्चालनको ग्रीज (Lubricant) हो , जीवन्त अभ्यास हो । यस्तो अभ्यास संविधान ,कानून तथा प्रयोग द्वारा परिचालित हुन्छ । यस्तो सम्बन्ध परम्परागत रूपमा औपचारिक तथा संस्थागत माध्यमबाट मात्र सञ्चालित हुन्छ भन्ने मान्यता थियो तर विश्वव्यापी शासनको अभ्यासले गर्दा यस्तो अन्तरसम्बन्ध अनौपचारिक तथा औपचारिक माध्यमको प्रयोगबाट स्थापित गर्न सकिन्छ भन्ने मान्यता बढ्दै गएको छ ।

सिद्धान्तहरू

सहयोग

राज्यका शक्तिको बाडफाँड Watertight हुन नसक्ने तथा विभिन्न तहका सरकारका कार्यहरू एक आपसमा अन्तरनिर्भर तथा अन्तरसम्बन्धित रहेका हुन्छन् । कतिपय कार्यहरू सरकारहरूले प्रभावकारिता तथा दक्षताका लागि संयुक्त रूपमा गर्नु पर्ने हुन्छ । त्यसैले सरकार सरकार बिचको एक आपसको सम्बन्ध त शासन सञ्चालनको एक माध्यम हो यो लक्ष्य होइन, लक्ष्य त जनताको सर्वापरि हितको हो । त्यसैले जुनसुकै शासन प्रणालीको प्रभावकारिता एक तहको मात्र संलग्नताबाट सम्भव नहुने विषय नौलो होइन ।

सहअस्तित्व

विभिन्न तहका सरकारहरू एक समग्र प्रणाली भित्रका अवयवहरू हुन । यस्ता अवयवहरूको अस्तित्व एक आपसमा गाँसिएको हुन्छ । कुनै एउटा अवयवको मात्रको प्रभावकारिताले समग्रतामा प्रभावकारिता ल्याउन सक्दैन । सबैले सबैको अस्तित्व स्वीकार गर्न सकेको अवस्थामा मात्र सबैको भलो र हित हुन्छ । एक अर्काको कार्यक्षेत्रको सम्मान र स्वीकार्यता जति जति बढाउन सकिन्छ त्यति नै सबै तहका सरकारको प्रभावकारिता बढाउन सकिन्छ ।

समन्वय

आपसी समन्वयबाट नै विभिन्न तहका सरकारका विभिन्न गतिविधिमा सामन्जस्यता तथा प्रभावकारिता कायम गर्न सकिन्छ । यस्तो समन्वय सम्पर्क तथा स्थापित विधिबाट गर्न सकिन्छ । समन्वय विना विभिन्न तहका कार्यहरू एकाङ्की रूपमा सञ्चालन गर्दा कार्यमा दोहोरोपना तथा जनताहरू समेत असामन्जस्यतामा पर्न जान्छन् । समन्वयलाई गरेर देखाउने स्थूल विषयभन्दा पनि अनुभूति र आपसी विश्वासको कसीमा रहेर हेर्न सकिन्छ । यो यस्तो विषय हो जसले सधै र सबै तहमा ठाडो तथा समानान्तर सम्बन्धमा निरन्तरता चाहन्छ । अन्तरसम्बन्धमा रक्तसञ्चार गर्ने माध्यम भनेकै आपसी समन्वय हो ।

आयामहरू

ठाडो (Vertical) अन्तरसम्बन्ध तहगत रूपमा (माथिदेखि तल र तलदेखि माथि हुने) कायम हुन्छ । यो सम्बन्धमा तहगतरूपमा गरिन्छ । यसमा त्यस्ता विषयको बिचमा सम्बन्ध गरिन्छ जो दुई तहको सरकार बिचको सम्बन्ध र सहकार्यले समाधान हुन्छन् । अरू समान स्तरमा समन्वय गर्ने आवश्यकता रहदैन ।

समानान्तर (Horizontal) (समान तहका सरकार बिच) विभिन्न गतिविधिमा समान स्तरका सरकार बिचको कार्य सम्बन्ध र समन्वय आवश्यक रहन्छ । समानान्तर सम्बन्ध ठाडो अन्तरसम्बन्ध तुलनामा सहज रूपमा गर्न सकिन्छ । त्यस्ता प्रकारका अन्तरसम्बन्धका लागि पनि विभिन्न नीति तथा संरचनाहरूको व्यवस्था गरिएको हुन्छ ।

क्षेत्रगत अन्तरसम्बन्ध (Sectorial) कुनै एक तहको कुनै विषयगत क्षेत्रमा अर्का तहको सरकारको वा समान तहको सरकारको सहयोग तथा समन्वय आवश्यक पर्ने हुन्छ यस्तो अवस्थामा क्षेत्रगत सम्बन्ध कायम गर्नु पर्ने हुन्छ ।

नेपालको व्यवस्था

नेपालमा अन्तर सरकार सम्बन्धको चर्चा संघियता पछि गरिएतापनि यस्तो अन्तरसम्बन्ध एकात्मक शासन प्रणालीमा समेत सान्दर्भिक थियो र रहन्छ । एकात्मक शासन प्रणालीमा जस्तो संघीयतामा विभिन्न तहका सरकारको सम्बन्ध सोपानमा आधारित तथा कुनै एक सरकार कुनै सरकारको अन्तर्गत नहुने मान्यताले गर्दा यस्तो सम्बन्ध संघीयतामा बढी चर्चा पाएको छ । नेपालको संविधानले सबै तहका सरकारको एकल तथा



अधिकारको व्यवस्था गरेको छ। सामान्यतया साझा अधिकारका क्षेत्रमा सरकार बिचको अन्तरसम्बन्ध विना कुनै कार्य सम्पादन गर्न कठिन मात्र होइन प्रायः असम्भव छ तर नेपालको संविधानमा उल्लेख गरिएका एकल अधिकारका विषय र यसको कार्यान्वयनको अभ्यासलाई हेर्दा एकल अधिकारका क्षेत्रमा समेत अन्तरसम्बन्ध विना एकल अधिकारको कार्य सम्पादन गर्न कठिन रहेको प्रतीत हुन्छ। हालको स्थिति हेर्दा नेपालमा विभिन्न सरकारका बिचमा औपचारिक तथा अनौपचारिक रूपमा अन्तरसम्बन्ध कायम गर्ने प्रयास भएको देखिन्छ।

औपचारिक रूपमा संवैधानिक प्रावधानहरू, कानुनी प्रावधानहरू, औपचारिक संरचना, प्रशासनिक व्यवस्था आदिलाई अन्तर सम्बन्धको माध्यमको रूपमा प्रयोगमा ल्याइएको छ भने अनौपचारिक रूपमा वार्ता, छलफल, भेटघाट, अन्तरक्रिया, सञ्चार माध्यममा अन्तरवार्ता, टेलिफोन, फोरमहरूको गठन, भ्रमण आदान प्रदान आदि जस्ता माध्यमलाई बढी प्रयोगमा ल्याइएको छ।

अन्तरसम्बन्धका आधारहरू

नेपालको संविधान एवम् कानुन तथा विभिन्न अभ्यासलाई हालसम्मको स्थितिलाई नियाल्दा यसको आधार हरूलाई सामान्यतया यसरी विश्लेषण गर्न सकिन्छ।

संवैधानिक तथा राजनैतिक सम्बन्धमा रहेर हेर्दा धारा २३१ मा संघीय कानुन नेपालभर र प्रदेश कानुन प्रदेशभर वा आवश्यकताअनुसार नेपालको कुनै क्षेत्रमा मात्र लागु हुने र प्रदेश कानुन आवश्यकताअनुसार प्रदेशको कुनै क्षेत्रमा मात्र लागु हुन सक्ने अवस्थालाई संघ र प्रदेश बिचको व्यवस्थापकीय अन्तरसम्बन्धको रूपमा हेरेको छ भने धारा २३२ मा तीन तहको सम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व, समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित रहने उल्लेख गरिएको छ तर नेपाल सरकारले राष्ट्रिय महत्वको विषयमा र प्रदेशहरू बिच समन्वय कायम गर्नुपर्ने विषयमा प्रदेश तथा स्थानीय तहलाई आदेश दिन सक्ने र यसरी दिएको आदेश पालना गर्नु पर्ने गरी केही प्रतिबन्धात्मक व्यवस्था समेत गरिएको छ।

यस्तै गरी धारा २३३ मा एक प्रदेशले अर्को प्रदेशको कानुन वा न्यायिक एवम् प्रशासकीय निर्णय वा आदेशको कार्यान्वयनमा सहयोग, आपसी चासोको विषयमा सूचना आदान प्रदान, जँहा बसेको बासिन्दा भए पनि त्यस्ता बासिन्दालाई सुरक्षा र समान सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ।

संसदको माथिल्लो सदनमा प्रदेश तथा स्थानीय तहको जनप्रतिनिधिले चुनेका प्रतिनिधि रहने व्यवस्था छ जसले गर्दा प्रदेश तथा स्थानीय तहका प्रतिनिधिको संघीय सरकारमा समेत हिस्सा रहेको छ। अन्तरसम्बन्धको लागि यसलाई बलियो आधारको रूपमा लिइएको छ।

प्रशासनिक तथा विकास योजनाको सम्बन्धको आधारलाई हेर्दा प्रदेश तथा स्थानीय तहको सेवा प्रवाहको लागि संघीय सरकारले आवश्यक संयन्त्र तयार गरिदिने गरी संविधानमा व्यवस्था गरिएको छ। प्रदेश लोक सेवा आयोग प्रदेशको एकल अधिकार क्षेत्रमा रहेको भएता पनि प्रदेश लोक सेवा आयोगको स्थापनाको लागि आवश्यक मापदण्ड संघिय संसदले बनाउने गरी संविधानमा व्यवस्था गरिएको छ। यसले पनि संघियतामा कर्मचारी व्यवस्थापनका लागि रहनु पर्ने विभिन्न तहका सरकारका बीच समरूपता तथा सामन्जस्यताका

लागि सहयोग पुग्ने अपेक्षा गरिएको छ । प्रदेश तथा स्थानीय तहको अन्तरसम्बन्धको विकासका लागि स्थानीय तहको कर्मचारी प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट छनौट हुने व्यवस्था गरिएको छ ।

स्थानीय तहको विकास नीति तथा कार्यक्रम संघीय तथा प्रदेशको विकास योजनासँग तालमेल हुनुपर्ने, प्रदेश तथा संघीय योजनाको कार्यान्वयनमा स्थानीय तहले समन्वय तथा सहयोग गर्नुपर्ने, स्थानीय तहको वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रम तर्जुमा गर्नका लागि प्रदेश तथा संघीय सरकारले मार्गदर्शन तथा राष्ट्रिय तथा प्रदेशको प्राथमिकतामा आधारित भई स्थानीय तहले आफ्नो विकासका नीति तथा कार्यक्रम निर्माण गर्दा ध्यान दिनु पर्ने गरी बजेटको सिलिङ्ग पठाउने व्यवस्था गरिएको छ ।

वित्तीय सम्बन्धमा रहेर हेर्दा संघीय सरकारले संघीय अधिकार सूचीका विषयमा र अन्य वित्तीय अधिकारका विषयमा नीति मापदण्ड तथा कानूनहरू बनाउने प्रदेश तथा स्थानीय तहले बजेट बनाउने मिति संघीय ऐनवमोजिम हुने गरी व्यवस्था गरिएको छ । संघीय सरकारबाट प्रदेश तथा स्थानीय तह तथा प्रदेशबाट स्थानीय तहले विभिन्न अनुदान प्राप्त गर्ने (वित्तीय समानीकरण अनुदान, ससर्त अनुदान, विशेष अनुदान, समपूरक अनुदान) व्यवस्थाले वित्तीय अन्तरनिर्भरता तथा अन्तरसम्बन्धलाई बलियो बनाएको छ ।

प्रदेश तथा स्थानीय तहले तर्जुमा गर्ने अर्थिक तथा वित्तीय नीति, आय सङ्कलन तथा आयको जम्मा विधि, अनुदान खर्च, लेखा तथा खर्च विधि संघीय सरकारको कानून तथा नीतिवमोजिम हुने गरी व्यवस्था गरेर एकिकृत हिसाब तथा वित्तीय विवरण तयार गर्न सकिने गरी वित्तीय अन्तरसम्बन्धलाई थप व्यवस्थित गरिएको छ ।

सम्बन्धको संस्थागत व्यवस्थामा संविधानको कार्यान्वयन गर्दा विभिन्न तहका अधिकारका विषयमा विवाद भएमा समाधान गर्न संवैधानिक इजलास गठन गर्ने तथा संघ र प्रदेश तथा प्रदेश प्रदेश बिच उत्पन्न हुन सक्ने राजनितिक विवाद समाधान गर्नका लागि धारा २३४ अन्तर प्रदेश परिषद गठन गर्ने प्रावधान रहेको छ । यसमा प्रधानमन्त्री - अध्यक्ष नेपाल सरकारका गृह मन्त्री - सदस्य नेपाल सरकारका अर्थमन्त्री - सदस्य सम्बन्धित प्रदेशका मुख्यमन्त्री - सदस्य रहने व्यवस्था रहेको छ ।

संघ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय तथा अन्तरसम्बन्ध) ऐन, २०७७ ले प्रदेश र स्थानीय तह बिच वा प्रदेश प्रदेशभित्रको एकभन्दा बढी जिल्लाभित्रका स्थानीय तह बिच समन्वय वा अन्तरसम्बन्धलाई व्यवस्थित गर्नका लागि प्रदेश समन्वय परिषद्को गठन गर्ने प्रावधान रहेको छ यसमा मुख्यमन्त्री - अध्यक्ष, प्रदेश सरकारको आर्थिक मामिलासम्बन्धी विषयको कार्यक्षेत्र रहेको मन्त्री- सदस्य, प्रदेश सरकारको आन्तरिक मामिलासम्बन्धी विषयको कार्यक्षेत्र रहेको मन्त्री - सदस्य, प्रदेश सरकारको प्रमुख सचिव - सदस्य, प्रदेशभित्रका गाउँ कार्यपालिका अध्यक्ष वा उपाध्यक्ष, नगर कार्यपालिकाका प्रमुख वा उपप्रमुख र जिल्ला समन्वय समितिका प्रमुख वा उपप्रमुख मध्येबाट कम्तिमा एक तिहाइ महिलासहित समावेशी सिद्धान्तवमोजिम प्रत्येक जिल्लाबाट एकजनाको दरले मुख्यमन्त्रीले तोकेका व्यक्ति - सदस्य प्रदेश मुख्यमन्त्रीको कार्यालयका सचिव-सदस्य रहने व्यवस्था छ । यसै गरी संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबिचको समन्वय तथा अन्तरसम्बन्ध व्यवस्थित



गर्न राष्ट्रिय समन्वय परिषद्को गठन समेत गर्ने गरी सो ऐनले व्यवस्था गरेको छ । यसमा प्रधानमन्त्री - अध्यक्ष नेपाल सरकारको अर्थमन्त्री- सदस्य नेपाल सरकारको कानुन, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्री - सदस्य नेपाल सरकारको गृहमन्त्री- सदस्य नेपाल सरकारको संघीय मामला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्री - सदस्य प्रदेश सरकारका मुख्य मन्त्रीहरू- सदस्य प्रतिनिधि सभाको विपक्षी दलको नेता वा निजले तोकेको संघीय संसदको सदस्य - सदस्य गाउँ कार्यपालिकाका अध्यक्ष वा उपाध्यक्ष, नगर कार्यपालिकाका अध्यक्ष वा उपप्रमुख र जिल्ला समन्वय समितिका प्रमुख वा उपप्रमुखको प्रतिनिधित्व हुने गरी समावेशी सिद्धान्तवमोजिम प्रधानमन्त्रीले तोकेका कम्तिमा तिनजना महिलासहित प्रत्येक प्रदेशबाट एकजनाको दरले सातजना - सदस्य रहने गरी ऐनले स्थायी संरचनाको व्यवस्था गरेको छ । यस्तै गरी अन्तरसम्बन्धको सरचनागत व्यवस्थामा राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोग, जिल्ला समन्वय समिति तथा अन्तरसरकार वित्तीय परिषद, विषयगत समिति तथा आवश्यकताअनुसार राष्ट्रिय विकास समस्या समाधान समितिसमेत अन्तरसम्बन्ध कायम गर्न सहयोग पुऱ्याउने संयन्त्र हुन्छ ।

कार्यान्वयनको कसीमा हेर्दा

नेपालको सन्दर्भमा हेर्दा अहिले नै अन्तरसम्बन्धको विषय र यसको प्रक्रियालाई मूल्याकन गर्नु त्यति न्याय संगत नहोला । तर बिहानीले दिनको संकेत गर्दछ भने जस्तै केही संकेतहरू आइसकेका छन् । सामान्यतया: यसरी हेर्दा नेपालमा औपचारिक संरचनाको प्रयोगबाटभन्दा अनौपचारिक सम्बन्ध र अन्तरक्रियाबाट अन्तरसम्बन्धका आयामहरू अगाडि बढेको अनुभूति धेरैले गरेका छन् । यसै सन्दर्भमा विश्लेषण गर्दा केही औपचारिक उपलब्धिहरू भएका छन् । जसमा साभा अधिकारका सम्बन्धमा संविधानको अनुसूचीको कार्य विस्तृतीकरण प्रतिदेन तयार तयार भएको छ । अन्तरसरकार वित्तीय व्यवस्थापन ऐन, स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन । कर्मचारी समायोजन ऐन, संघ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय तथा अन्तरसम्बन्ध) ऐन जसमा सम्बन्धका आधार तथा संस्थागत संरचनाको व्यवस्था गरिएको, विभिन्न संरचनाहरूको संविधानको मर्मअनुसार पुनः संरचना तथा कर्मचारी समायोजन, विभिन्न कर सङ्कलन, राजस्वको वाडफाँड तथा अनुदानहरूको व्यवस्था, औपचारिक संरचनाहरूको गठन गरिएको छ ।

अन्तरसरकार सम्बन्ध : सार्वजनिक प्रशासनको भूमिका

वास्तवमा सार्वजनिक प्रशासनको अन्तरसम्बन्धलाई नेपालको संविधान तथा कानुनहरूले व्यवस्थापन गर्न सकेका छैनन् वा प्रशासनिक अन्तरसम्बन्धको आवश्यकता नै सम्भेनन् । कालान्तरमा प्रशासनको अन्तर सम्बन्धको आवश्यकताले पक्कै पनि नेपालको संघीयताको कार्यान्वयनमा अभाव खड्किने छ र ढिलै भए पनि यसको व्यवस्थापन गरिने छ । सामान्यतया: अन्तरसरकार सम्बन्धमा सार्वजनिक प्रशासनको भूमिकालाई हालको प्रयोगको अवस्थाको आधारमा यसरी विवेचना गर्न सकिन्छ । जसमा सूचनाको आदान प्रदान, समानान्तर तहमा अनौपचारिक सम्बन्धको विकास, विभिन्न संरचनाहरूको बैठक तयारी तथा प्रतिवेदन, सूचना तथा तथ्यहरूको सङ्कलन, राजनैतिक पदाधिकारीहरूलाई समयमा नै विभिन्न तहमा उठेका वा उठ्न

सकने मुद्दाहरूको जानकारी, आवद्धता तथा सङ्गठन प्रतिको प्रतिबद्धता विभिन्न अनौपचारिक फोरमहरूमा आवद्धता तथा अनुभव आदान प्रदान, क्षेत्राधिकार अनुकूलका नीति तथा कानूनको मस्यौदा समयमा नै गर्ने क्षेत्राधिकार र समन्वयको सम्बन्धमा समय समयमा राजनैतिक पदाधिकारीसँग छलफल गर्ने आदि व्यवस्थालाई यसको उदाहरणको रूपमा लिन सकिन्छ ।

केही मुद्दाहरू:

हरेक तहको सरकारले महसुस गरेको जल्दोबल्दो समस्याका रूपमा जनशक्ति व्यवस्थापन रहेको छ । जनशक्ति व्यवस्थापन संघीयताको कार्यान्वयनमा सबैभन्दा खड्किएको तथा प्रदेश तथा स्थानीय तहले हरेक फोरमहरूमा उठाएको विषय हो । सबै प्रदेशमा लोक सेवा आयोग गठन भए तापनि संघीय निजामती सेवा ऐन बन्न नसक्दा प्रदेशहरूले समेत प्रदेश निजामती ऐन तर्जुमा तथा स्थानीय सरकारी सेवा समेत गठन गर्न सकिरहेका छैनन् जसले गर्दा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले पूर्ण रूपमा काम गर्न पाइरहेको छैनन् केही प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले प्राविधिक विधाका र सहायक स्तरका कर्मचारी मात्र भर्ना गर्ने प्रक्रिया थालेका छन् । लामो समयदेखि प्रदेश तथा स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासका अवसरहरू अवरुद्ध भएका छन् । स्थानीय तहहरू कर्मचारी अभावलाई कार्यसम्पादनको प्रमुख कारक मानिरहेका छन् र चाहे अनुरूप सफलता हासिल गर्न सकिरहेका छैनन् ।

संघीय सरकारले निर्धारण गरेको प्रदेश तथा स्थानीय तहका दरवन्दी संरचना तथा पदहरू र संविधान प्रदत्त क्षेत्राधिकार बिच कुनै तालमेल नरहेको विषय उठाइरहेका छन् । अर्कोतिर संघीय सरकार भने प्रदेश तथा स्थानीयतहले सृजना गरेका दरवन्दी तथा पदहरूलाई दर्ता नगरेर गैरकानुनी रहेको भनिरहेको छ ।

साभा अधिकारका विषयमा कानून नबन्दा कतिपय आवश्यक कार्यहरू सम्पादन गर्न नपाएर प्रदेश तथा स्थानीय तहहरूले आफ्नो कार्यसम्पादनमा औला ठड्याउने अवस्था आएको भनेर हारगुहार गरेका छन् ।

यसैगरी प्रदेश तथा स्थानीय तहको मौलिक आवश्यकता तथा योजना र बजेट बिचको तादात्म्यता नभएको विषय एकातिर छ भने स्रोत बिनाका योजना हस्तान्तरण गरेर प्रदेश तथा स्थानीय तहमा अधुरा योजनाहरू यसै अलपत्र परेका छन् । संघीय, प्रादेशिक तथा स्थानीय योजनाको वर्गीकरण नगरेको कारणले योजनामा दोहोरोपना तथा स्रोत साधनको दुरुपयोग वढेको गुनासो आइरहेको छ । बेवारिसे योजनाको सङ्ख्या वढेको छ । काम र स्रोतको सम्बन्ध, अनुदानको अंश, कर्मचारीको मनोवृत्ति, एकीकृतभन्दा क्षेत्रगत र स्थानगत मनोवृत्ति, समग्रभन्दा संस्थागत सोचाइ, म बस्दासम्म भन्ने भावना, सम्पत्ति तथा दायित्वको हस्तान्तरण, एउटा भवन बनाउनसमेत जग्गाको लागि वर्षौं कुर्नु पर्ने तथा धेरै संस्था तथा समानान्तर सङ्गठन बनाउने होडवाजी चलेको छ ।

यी र यस्ता विषयले नेपालको संघीयताको लागि संविधानले परिकल्पना गरेका अन्तरसम्बन्धका आधारहरू तथा ऐनले कल्पना गरेका सम्बन्धका आधारहरूको प्रयोगमा हामी कतै चुकिरहेका त छैनौं भन्ने विषय अनुमान लगाउन कुनै विज्ञताको आवश्यकता पर्दछ जस्तो लाग्दैन । आवश्यकताले मानिसलाई आफ्नो नैतिक



सीमा नाघ्न बाध्य गराउँदछ भने जस्तै विभिन्न तहका सरकारका लागि अन्तरसम्बन्धको माध्यमबाट गरिने कार्य जिम्मेवारीका विषयमा समयमा नै सबै संस्थागत संरचनाहरू परिचालन गरेर निकास निकाल्ने तर्फ बेलैमा प्रयास गरिएन भने कतै मानिसलाई सीमा नाघ्न बाध्य भए जस्तै सरकारहरू पनि कतै यस्तो अभ्यासमा लाग्ने दिन नआओस् भन्न मात्र सकिन्छ ।

सन्दर्भ सामाग्रीहरू

नेपालको संविधान २०७२

Xiongdi .Lin,"The New Vision of the Adjustment of the Intergovernmental Relation: From Rank System Pattern to Network Pattern",2007

Mbuthi .G," Alternative Dispute Resolution: A Case Study of its Application to Intergovernmental Disputes in Kenya",2019

Walts Rl," Comparing Federal Systems, Institute of Intergovernmental Relation,"2008

Edwards T," Key challenges of improving intergovernmental relations at local sphere: a capacity building perspective," 2008



प्रदेशमा राजस्व परिचालन तथा खर्च व्यवस्थापन: समस्या र समाधान एक विश्लेषण

उत्तरकुमार खत्री
सहसचिव, नेपाल सरकार



पृष्ठभूमि

लोकतन्त्रको लाभांश जनता समक्ष नजिक गएर वितरण गर्ने मुख्य उद्देश्यले संघीय शासन प्रणालीअनुरूप नेपालको संविधानले अनुशरण गरेवमोजिम संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको एकल अधिकार र साभा अधिकारको विषयमा संविधानको अनुसूचीमा स्पष्ट व्यवस्था गरेको छ । यसरी तीन तहको (संघ, प्रदेश र स्थानीय तह) सरकारको संरचना तयार भई कार्यान्वयनमा आएको पनि भण्डै चार वर्ष व्यतीत भइसकेको छ । संविधानको अनुसूचीमा उल्लेखित एकल अधिकार र साभा अधिकारहरूलाई संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबाट हुने गरी नेपाल सरकारले कार्य विस्तृतीकरण समेत गरेको छ । अहिले संघीयता कार्यान्वयनमा आएको पनि चार वर्ष व्यतीत भएको संघीय शासन प्रणालीअनुरूप राजस्व परिचालन तथा खर्च व्यवस्थापनका सन्दर्भमा भए गरेका काम कारवाहीहरूको समीक्षा गरी देखिएका कमीकमजोरीहरूलाई सुधार गर्दै अगाडि बढ्नुपर्ने समय आईसकेको छ ।

प्रदेशको सार्वजनिक खर्च व्यवस्थापन, वित्तीय व्यवस्थापन, राजस्व सङ्कलन, अनुदान व्यवस्थापन, राजस्व वाँडफाँड त्यसको उपयोग, आर्थिक विकास, प्रदेश सरकारको अल्पकालिन र दीर्घकालीन खर्च व्यवस्थापन गर्न नेपालको संविधानवमोजिम संघीय संरचना अनुरूप छुट्टै निकायसंरचना आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयलाई तोकिएको छ । प्रदेश सरकारबाट हालसम्म चार आर्थिक वर्षको बजेट स्वीकृत भई कार्यान्वयनमा ल्याईसकेका छन् । यसैगरी स्रोत व्यवस्थापनमा सात वटै प्रदेशहरूबाट स्रोतको प्राप्ति, विनियोजन, वाँडफाँड र खर्च तथा सोको प्रतिवेदन तयार गर्ने कार्य पनि भइरहेको छ ।

प्रत्येक वर्ष वार्षिक बजेटमा महत्वकांक्षी आयोजना तथा कार्यक्रमहरू स्रोतले धान्न नसक्ने गरी छर्ने प्रवृत्तिले प्रदेशमा स्रोत व्यवस्थापन गर्न थप चुनौती देखिन थालेको छ । अहिले एकातर्फ संघमा स्थापित संरचनाहरूको नक्कल गर्दै एकपछि अर्को संरचना प्रदेशमा समेत स्थापना गर्ने कार्य तीब्र बढेको छ भने अर्को तर्फ राजनीतिक भागभण्डा मिलाउन मन्त्रालय वा अन्य संरचना थप गर्ने प्रवृत्तिले गर्दा सोहीअनुरूप कर्मचारीको दरवन्दी र सङ्ख्या थप हुँदा चालु खर्च क्रमशः आकासिदो छ र यो क्रम केही वर्ष पछि भन कहालिंदो हुने देखिन्छ । फलस्वरूप जनताको नजिक गएर सेवा वितरण गरी आर्थिक, सामाजिक तथा पूर्वाधार विकासभन्दा चालु खर्चको अनिवार्य दायित्व भुक्तान गर्न मै प्रदेशको स्रोत सीमित हुन गई प्रदेश सरकार औचित्य माथि नै प्रश्न उठ्न थालेको छ ।



संवैधानिक तथा कानुनी व्यवस्था:

नेपालमा संघीय शासन प्रणाली कार्यान्वयनमा आए पश्चात् तीन तहको सरकार, छुट्टाछुट्टै अधिकार, साभा अधिकार, वित्तीय हस्तान्तरण, राजस्व बाँडफाँट तथा विभिन्न प्रकारका अनुदानहरूको व्यवस्थापन गर्न केही संवैधानिक तथा कानुनी व्यवस्था गरिएको छ ।

नेपालको संविधान अन्तर्गत विभिन्न अनुसूचीहरू,

१. अनुसूची-५ मा संघको अधिकार सूची,
अनुसूची-६ मा प्रदेशको अधिकार सूची,
अनुसूची-८ मा स्थानीय तहको अधिकार सूची,
अनुसूची-७ मा संघ र प्रदेशको साभा अधिकार सूची,
अनुसूची-९ मा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको अधिकारको साभा सूची,
२. राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोग ऐन, २०७४ र नियमावली, २०७६
३. अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४

प्रस्तुत संवैधानिक कानुनी र नीतिगत व्यवस्थाको अधिनमा रही संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा स्रोत परिचालन तथा खर्च व्यवस्थापन भइरहेको छ । खासगरी यो लेखमा मूलतः प्रदेशसँग जोडिएका विषयहरूमा जोड दिइएको छ ।

प्रदेशमा स्रोतका आधारहरू:

१. वित्तीय हस्तान्तरण मार्फतको स्रोत परिचालन:

प्रदेशको स्रोत व्यवस्थापनको लागि हाल समानीकरण अनुदान, राजस्व बाँडफाँट र रोयल्टी तथा संघीय सरकारबाट वित्तीय हस्तान्तरणमार्फत ससर्त, समपूरक र विशेष अनुदानमार्फत स्रोत व्यवस्थापन भइरहेको छ ।

वित्तीय समानीकरण अनुदान:

नेपाल सरकारले प्रदेश र स्थानीयतहको खर्चको आवश्यकता र राजस्व क्षमताको आधारमा राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको सिफारिसमा प्रदेश र स्थानीयतहलाई वित्तीय समानीकरण अनुदान वितरण गर्ने गर्दछ ।

नेपाल सरकारबाट प्राप्त अनुदान र आफ्नो स्रोतबाट उठेको राजस्वलाई प्रदेशले प्रदेशभरका स्थानीय तहको खर्चको आवश्यकता र राजस्व क्षमताको आधारमा प्रदेश कानुनवमोजिम राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको सिफारिसमा प्रदेशले स्थानीयतहलाई वित्तीय समानीकरण अनुदान वितरण गर्ने गरिको छ ।

राजस्व बाँडफाँट:

राजस्व बाँडफाँट अन्तर्गत मूल्य अभिवृद्धिकर र अन्तःशुल्कको बाँडफाँट गर्ने कानुनी व्यवस्था रहेकोमा नेपाल सरकार, प्रदेश र स्थानीयतह बिच मूल्य अभिवृद्धिकर र आन्तरिक उत्पादनबाट उठेको अन्तःशुल्क रकम संघीय विभाज्यकोषमार्फत क्रमशः नेपाल सरकार, प्रदेश र स्थानीयतहलाई सत्तरी, पन्ध्र र पन्ध्र प्रतिशतका दरले बाँडफाँट गरी स्रोतलाई व्यवस्थापन गरिदैं आएको छ ।

प्राकृतिक स्रोतबाट प्राप्त रोयल्टी बाँडफाँट:

प्राकृतिक स्रोतबाट रोयल्टी रकम नेपाल सरकार, प्रदेश र स्थानीयतह बिच एकमुष्ट रुपमा विभाज्यकोषमा जम्मा गरी सोही कोषमार्फत रुपमा बाँडफाँट गरी वार्षिक रुपमा उपलब्ध गराउने प्रचलन रहेको छ ।

ससर्त अनुदान:

नेपाल सरकारले प्रदेश वा स्थानीयतह वा नेपाल सरकारको कुनै योजना कार्यान्वयन गर्न संवैधानिक व्यवस्थाअनुसार प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगले तोकको आधारवमोजिम प्रदेश तथा स्थानीय तहलाई ससर्त अनुदान प्रदान गर्ने व्यवस्था रहेको छ । यसरी ससर्त अनुदान प्रदान गर्दा नेपाल सरकारले योजना कार्यान्वयन गर्ने सम्बन्धमा आवश्यक सर्त तोक्न सक्ने र यस्तो सर्त प्रदेश र स्थानीयतहले पालना समेत गर्नुपर्दछ । यसैगरी प्रदेशले पनि स्थानीयतहलाई ससर्त अनुदान प्रदान गर्ने व्यवस्था रहेको छ ।

समपूरक अनुदान:

नेपाल सरकारले प्रदेश तथा स्थानीय तहलाई पूर्वाधार विकाससम्बन्धी कुनै योजना कार्यान्वयन गर्ने प्रयोजनको लागि समपूरक अनुदान प्रदान गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ । यसरी समपूरक अनुदान प्रदान गर्ने आधार निम्नवमोजिम रहेका छन् ।

- क) योजनाको समभाव्यता,
- ख) योजनाको लागत,
- ग) योजनाबाट प्राप्त हुने प्रतिफल वा लाभ,
- घ) योजना कार्यान्वयन गर्न सक्ने वित्तीय तथा भौतिक क्षमता तथा जनशक्ति,
- ङ) योजनाको आवश्यकता र प्राथमीकता ।

यसैगरी प्रदेशले पनि कानुनवमोजिम स्थानीय तहलाई समपूरक अनुदान प्रदान गर्दछ र यस्तो अनुदान योजनाको लाभ लागतको अनुपातमा प्रदान गर्ने व्यवस्था रहेको छ ।

विशेष अनुदान:

नेपाल सरकारले निम्न उद्देश्य राखी प्रदेश स्थानीयतहबाट सञ्चालन हुने कुनै खास योजनाका लागि विशेष अनुदान प्रदान गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ ।



- क) शिक्षा स्वास्थ्य खानेपानी जस्ता आधारभूत सेवाको विकास र आपूर्ति गर्ने,
- ख) अन्तर प्रदेश वा अन्तर स्थानीय तहको सन्तुलित विकास गर्ने,
- ग) आर्थिक सामाजिक वा अन्य कुनै प्रकारले विभेदमा परेको वर्ग वा समुदायको उत्थान वा विकास गर्ने ।

यसैगरी प्रदेशले स्थानीय तहलाई प्रदेश कानुनवमोजिम विशेष अनुदान प्रदान गर्ने व्यवस्था समेत रहेको छ ।

यसरी प्राप्त अनुदानहरू प्रदेशमा स्रोत व्यवस्थापनके लागि हालको वित्तीय हस्तान्तरण अन्तर्गत प्रदेशलाई प्राप्त हुने ससर्त अनुदानबाट सञ्चालित आयोजना शीघ्र सम्पन्न गरी ससर्त अनुदानलाई क्रमशः हटाउँदै वित्तीय समानीकरण अनुदानको अंशमा वृद्धि गर्नु पर्दछ ।

२. प्रदेशको आन्तरिक स्रोत परिचालन:

संविधानअनुरूप प्रदेश सरकारको एकल अधिकार र साभा अधिकार सूची अन्तर्गतका स्रोतको खोजी गरी स्रोत सङ्कलन गर्न सकिने सम्भावना रहेतापनि अहिलेसम्म प्रदेशहरूबाट नगण्य रूपमा मात्र आन्तरिक स्रोत परिचालन गरेका छन् । हाल प्रदेशको आन्तरिक राजस्वको लागि योगदान गर्ने प्रमुख स्रोतहरू देहायवमोजिम रहेका छन् ।

प्राकृतिक स्रोत सङ्कलन तथा विक्रि शुल्क (दहत्तर बहत्तर शुल्क - ढुङ्गा, गिटी, बालुवाको उत्खनन तथा विक्रि शुल्क)

- सवारी साधन कर
- घर जग्गा रजिस्ट्रेशन कर
- मनोरञ्जन कर
- विज्ञापन कर
- पर्यटन शुल्क
- कृषि आयमा लाग्ने कर

प्रदेशको संरचना नयाँ भएको तथा आन्तरिक स्रोत सङ्कलन गर्ने अभ्यास पनि सुरुवाती चरणमै भएकाले प्रदेशको कर सङ्कलन गर्ने क्षमता र कर प्रशासन दुबै कमजोर हुँदा आन्तरिक स्रोत आशातित रूपमा सङ्कलन हुन सकेको छैन । यसैगरी आफैमा कर सङ्कलन गर्ने क्षमता र कर प्रशासन अभै कमजोर भएको स्थानीयतहसँग समेत निर्भर रहनुपर्ने कानुनी व्यवस्थाले गर्दा आन्तरिक स्रोत ज्यादै न्यून मात्र सङ्कलन भएको छ । प्रदेशलाई प्राप्त हुने स्रोतमध्ये सवारी साधन कर र कृषि आयमा लाग्ने करको हकमा प्रदेशले साठी प्रतिशत लिने र स्थानीयतहलाई चालिस प्रतिशत बाँडफाँट गर्ने कानुनी व्यवस्था रहेको छ भने अन्य स्रोतको हकमा स्थानीयतहले साठी प्रतिशत र प्रदेशलाई चालिस प्रतिशत बाँडफाँट गर्ने कानुनी व्यवस्था रहेको छ ।

प्राकृतिक स्रोत सङ्कलन र विक्रि शुल्क एवम् वन पैदावरमामा प्रचुर सम्भावना रहेको भए पनि सङ्कलन गर्न क्षमता तथा क्षेत्राधिकारको स्पष्टता नभएकाले ज्यादै नगण्य रुपमा मात्र प्राप्त भइरहेको छ । प्राकृतिक स्रोत सङ्कलन तथा विक्रि शुल्क खासगरी ढुंगा, गिटी र बालुवाको उत्खनन र बिक्रि शुल्क स्थानीय तहबाट सङ्कलन हुने स्थानीय तहले ६० प्रतिशत राख्ने र प्रदेशलाई ४० प्रतिशत दिने गरी व्यवस्थापन भइरहेको छ । तर यो स्रोतको सही प्राप्ति र उपयोग हुन सकेको छैन । एकातर्फ यो स्रोतको जताभावी उत्खननले गर्दा प्राकृतिक वातावरण विनास भई प्रकोप उत्पन्न भइरहेको छ भने अर्कोतर्फ राजनीतिक आड र बलको भरमा केही सीमित व्यक्तिहरूका पकडमा चुहावट हुन गई न्यून शुल्क मात्र प्राप्त हुने गरेको छ ।

सवारी साधन कर सङ्कलन गर्न परम्परागत पद्धति तथा सूचना प्रणालीको भरपर्दो प्रयोग गर्न नसकिएकोले गर्दा एकातर्फ कर तिर्नेहरूका लागि ढिलासुस्ती र भन्भटिलो पद्धति तथा अर्कोतर्फ चुहावट र विकृति र विसंगति देखिएका छन् ।

पर्यटन शुल्कको हकमा पहिलो दुई वर्ष कार्यक्षेत्रमा अलमल भयो भने पछिल्ला वर्षहरूमा यो क्षेत्र कोभिड-१९ ले प्रत्यक्ष प्रभावित भई धरासायी नै बन्यो । पर्यटन शुल्क सङ्कलन नै हुन सकेन ।

यसैगरी घर जग्गा रजिस्ट्रेसन कर पनि सही मूल्याङ्कन नहुने तथा कारोवार मूल्यमा रजिष्ट्रेशन शुल्क सङ्कलन नगर्ने प्रवृत्तिले गर्दा यहाँ पनि चुहावट हुने गरेको छ । अहिलेसम्म कृषि आयमा लाग्ने कर सुरुवात नै गर्न सकिएको छैन भने मनोरञ्जन र विज्ञापन करको सुरुवातसम्म भएको छ र यसको अंश ज्यादै न्यून रहेको छ ।

प्रदेशको आन्तरिक स्रोत परिचालनमा गर्नुपर्ने सुधारहरू:

- प्रदेशको आन्तरिक राजस्व परिचालनका लागि सवारी साधन करबाट हुने चुहावट र भन्भटिलो प्रक्रियालाई निराकरण गर्न अनलाइन प्रणालीको विकास गरी अनलाइन प्रणालीमार्फत सङ्कलन गर्ने व्यवस्था मिलाउने । यसैगरी यातायात क्षेत्रको सवारी साधन कर, शुल्क सङ्कलनलाई व्यवस्थित बनाउने । ट्राफिक दण्ड, जरिवाना प्रदेश सञ्चित कोषमा दाखिल हुने व्यवस्था गर्ने ।
- घरजग्गा रजिस्ट्रेसन शुल्कलाई कारोबार मूल्यमा हुने व्यवस्थाका लागि प्रोत्साहनको व्यवस्था गर्ने र कारोवार मूल्यमा कारोवार नगर्नेलाई कडा कारवाही गर्न नीतिगत व्यवस्था गर्ने ।
- राजस्व सङ्कलन गर्ने कार्यालयहरूलाई स्पष्ट रुपमा लक्ष्य तोक्ने व्यवस्था मिलाउनुको साथै यातायात र मालपोत कार्यालयहरूमा राजस्व चुहावट नियन्त्रणका लागि प्रोत्साहनको व्यवस्था गर्ने ।
- स्थानीय तहबाट सङ्कलन हुने साभ्ना क्षेत्राधिकारका कर,शुल्क (नदीजन्य, खानीजन्य, माटोजन्य पदार्थको उत्खनन तथा विक्री) बाट प्राप्त हुने आन्तरिक राजस्व परिचालनमा जोड दिने । यस्तो शुल्कलाई यथार्थपरक बनाई चुहावट रोक्न मापदण्डको पालना र अनुगमनलाई सुदृढ बनाउने ।
- वन पैदावरबाट प्राप्त हुने आयको पहिचान र परिचालनमार्फत प्रदेशको स्रोत बढाउने ।



- कृषि आयमा कर लगाउन कानुनी व्यवस्था गर्ने परिपाटीको विकास गर्ने ।
- स्थानीयस्तरमा रेडियो र टेलिभिजन र सञ्चार माध्यम दर्ता नवीकरण शुल्कमा ध्यान दिने ।
- पर्यटन र पदयात्रा शुल्क, वन तथा वनपैदावर तथा उद्योगलाई प्रोत्साहित गर्दै राजस्वको आधार बढाउने ।
- सरकारी सम्पत्ति (सवारी साधन, इक्युपमेन्ट आदि) को लिलाम, भाडा आदिबाट प्राप्त हुने आयको खोजी गर्ने ।
- मनोरञ्जन कर र विज्ञापन करको दायरा र दरलाई व्यवस्थित गरी आन्तरिक स्रोतको आधार बढाउने ।

प्रदेशको खर्च व्यवस्थापन:

प्रदेश सरकारको बजेट खर्चको प्रमुख स्रोत भनेको संघीय सरकारबाट प्राप्त हुने वित्तीय हस्तान्तरण नै हो । प्रदेशबाट हुने खर्च व्यहोर्ने स्रोतमा करिव ९० प्रतिशतभन्दा बढी संघबाट वित्तीय हस्तान्तरणमार्फत प्राप्त हुने गर्दछ । संघीय सरकारबाट वित्तीय समानीकरण अनुदान, राजस्व बाँडफाँड तथा रोयल्टी र वित्तीय हस्तान्तरणमार्फत ससर्त अनुदान, समपूरक अनुदान, विशेष अनुदान एवम् सहलगानीमार्फत प्रदेशमा स्रोत प्राप्त भइरहेको छ । चालु आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा सात वटै प्रदेशको विनियोजन र खर्च व्यहोर्ने स्रोतको तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

प्रदेशगत स्रोतको विवरण (रु लाखमा)

प्रदेशहरूको खर्चका स्रोतहरू	प्रदेश नं १	प्रदेश नं २	बागमती प्रदेश	गण्डकी प्रदेश	लुम्बिनी प्रदेश	कर्णाली प्रदेश	सुदूर पश्चिम प्रदेश	जम्मा
वित्तीय समानीकरण अनुदान	८५६७८	७३९३४	७८५९०	७४२२८	८०२५७	१०१४२१	८५४४०	५७९५४८
राजस्व बाँडफाँट र रोयल्टी	९८१६६	९७३८९	१०१९३१	७९२७०	९९३४७	७४४७७	७९६८६	६३०२६६
आन्तरिक राजस्व	४०९७७	२८९९१	२१५०१०	४९८२७	८३६२६	६०००	१०८३०	४३५२६१
विविध	२२६१३	७२५००	९१०००	४१०००	७०५००	१२९४२६	६७०७७	४९४११६
ससर्त अनुदान	५९६७७	५५७५२	७९३४६	४१८४३	६२३०३	३९८७७	४१९३३	३८०७३१
समपूरक अनुदान	११६४८	३४६९	५७४८	८७३६	७२१६	८१३५	१२२९४	५७२४६
विशेष अनुदान	५९३३	५८७९	५५८४	५४९०	६३४९	६१३०	६१३५	४१५००
कूल जम्मा	३२४६९२	३३७९१४	५७७२०९	३००३९४	४०९५९८	३६५४६६	३०३३९५	२६१८६६८

स्रोत: प्रादेशिक बजेट २०७८/७९

प्रदेश सरकारको प्रमुख खर्च व्यहोर्ने स्रोत भनेकै संघीय सरकारबाट विनियोजन हुने रकम हो । करिव रु २६१ अर्ब विनियोजनमा झण्डै रु ५८ अर्ब समानीकरण अनुदान रहेको छ भने करिव रु ४८ अर्ब वित्तीय

हस्तान्तरण (ससर्त, समपूरक र विशेष अनुदान) मार्फत प्रदेशमा जाने देखिन्छ । यसैगरी राजस्व बाँडपाँट र रोयल्टी वापतको करिब रु ६३ अर्ब अनुमान गरेको देखिन्छ भने प्रदेशहरूको आफ्नो आन्तरिक आय जम्मा करिब रु ४३ अर्ब को हाराहारी मात्र अनुमान गरेको देखिन्छ । माथिको तालिकामा उल्लेख भएअनुसार सबैभन्दा बढी बजेट विनियोजन वागमती प्रदेशमा भएको छ भने सबैभन्दा कम गण्डकी प्रदेशमा विनियोजन भएको देखिन्छ । यसैगरी आन्तरिक राजस्व परिचालनमा पनि वागमती प्रदेशले झण्डै रु २१ अर्ब ५० करोड अनुमान गरेको छ भने सबैभन्दा न्यून कर्णाली प्रदेशले रु ६० लाख मात्र अनुमान गरेको छ ।

यो आकडाले पनि के देखिन्छ भने प्रदेशहरू स्रोतको व्यवस्थापनमा संघकै परनिर्भरतामा रहेका छन् । एकातर्फ जनताको प्रदेश सरकारप्रति ठूलो अपेक्षा छ भने अर्को तर्फ स्रोतको न्यूनता र महत्वकांक्षी विकास आयोजनाहरूले जनताहरूमा निराशा उत्पन्न हुन थालेको छ ।

प्रदेश सरकार चुस्त र छरितो संरचनाबाट विकास कार्यक्रमहरू लिएर जनताको नजिक जानु पर्नेमा संघको नक्कल गर्दै नयाँ नयाँ संरचना बनाई राजनीतिक नियुक्ति गर्ने प्रवृत्ति हावी हुँदै गएकाले गर्दा विकास खर्च क्रमशः घटाउँदै प्रशासनिक र आन्तरिक व्यवस्थापनमा खर्च बढाउनु पर्ने अवस्था सिर्जना हुन थालेको छ ।

प्रदेशको खर्च व्यवस्थापनमा देखिएका समस्याहरू:

- **विनियोजन दक्षताको अभाव:** आयोजना छनौट, प्राथमिकीकरण, लाभ लागत विश्लेषण, सम्भाव्यता अध्ययन, जनशक्तिको उपलब्धता तथा अपेक्षित उपलब्धि आँकलन नगरी आयोजनाकार्यक्रममा बजेट विनियोजन गर्ने प्रवृत्ति ।
- आर्थिक कार्यविधि ऐन तथा परिपत्रको पालना नगरी विषयगत मन्त्रालयले कार्यक्रम संशोधन स्वीकृति नगराई तथा रकमान्तर नगरी भुक्तानी गर्ने प्रवृत्ति रहेको ।
- प्रदेशको आयस्रोतको क्षमता र विषयगत मन्त्रालयको बजेट सीमाभन्दा बढी स्रोत सुनिश्चित गरी ठूलो सङ्ख्यामा बहुवर्षीय आयोजनाहरूमा स्रोत सुनिश्चितता प्रदान गर्ने प्रवृत्ति रहेको ।
- बजेट तर्जुमा गर्दा वित्तीय हस्तान्तरणमार्फत प्राप्त हुने अनुदान र आन्तरिक स्रोत अनुमान महत्वकांक्षी राख्ने प्रवृत्ति रहेको तर लक्ष्यअनुरूप प्राप्त नहुँदा विनियोजनअनुरूप खर्च गर्न स्रोतमा चाप परेको ।
- स्रोतको आँकलन नै नगरी स्रोत सुनिश्चित गरिएका बहुवर्षीय खरिद सम्झौताबाट सिर्जित दायित्वलाई भुक्तानी गर्न स्रोत व्यवस्था गर्न चुनौती रहेको ।
- स्थानीय तहलाई वित्त हस्तान्तरणमार्फत प्रदान गरिएको अनुदानको खर्चको यथार्थ विवरण प्राप्त गर्न तथा स्थानीय तहमा राजस्व परिचालन र अनुदान खर्चको अद्यावधिक प्रतिवेदन समयमा प्राप्त गर्न समेत नसकिएको ।
- नेपाल सरकारको ससर्त अनुदानबाट हस्तान्तरण भएका अधुरा आयोजनाहरूलाई पूर्णता दिन संघबाट पर्याप्त बजेट व्यवस्था नभएकोले कार्यान्वयनमा रहेका आयोजनाहरूको समय र लागत क्रमशः बढ्दै गएको साथै उक्त आयोजनाहरूको भुक्तानी गर्न समेत चुनौती रहेको ।



- आर्थिक सामाजिक विकासका क्षेत्रगत तथ्याङ्क सङ्कलन तथा आर्थिक अवस्थाको समग्र विश्लेषण प्रणालीको अभाव रहेको ।
- आयोजनाको कन्टिन्जेन्सी खर्चसम्बन्धी कार्यविधि र मापदण्ड नबनाई आयोजनाको सिर्जित दायित्वमा विनियोजित रकमले भुक्तानी दिन स्रोतको अभाव भइरहेको अवस्थामा कन्टिन्जेन्सी रकमबाट अन्यत्र आयोजनामा खर्च गर्ने प्रवृत्ति देखिएको ।
- प्रदेशमा कर्मचारी आवास सुविधासम्बन्धी स्पष्ट कानुनी व्यवस्था नभए पनि आवास प्रयोजनको लागि समेत घरभाडामा लिइरहेको ।
- आवश्यकताभन्दा बढी इलेक्ट्रोनिक इक्विपमेन्ट तथा सवारी साधन खरिद गर्ने प्रवृत्ति रहेको ।
- राजस्व, बजेट एवम् लेखासम्बन्धी सूचना प्रविधि प्रणाली कमजोर रहेको तथा यस्ता प्रणालीहरूमा एक आपसमा आवद्धता नभएकोले बजेट तर्जुमा, खर्च, लेखा र वित्तीय विवरण प्राप्तमा समस्या रहेको ।
- वित्तीय समानीकरण अनुदानको तुलनामा संघ ससर्त, समपूरक र विशेष अनुदानको खर्च कम गर्ने प्रवृत्ति बढेको किनकि यी अनुदानहरूमा केही निश्चित मापदण्ड र प्रक्रियाहरूको पालना गर्नुपर्छ ।
- नेपाल सरकार वा स्थानीय तहको क्षेत्राधिकार भएको वा उक्त तहले खर्च व्यहोर्ने क्षेत्रमा समेत प्रदेशले आयोजना र कार्यक्रममा दोहोरो बजेट विनियोजन हुने गरेको ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीयतहबाट ल्याईएका सामाजिक सुरक्षा, अनुदान लगायतका कार्यक्रमहरूमा समेत एउटै व्यक्ति वा संस्था लाभावन्वित हुने गरेको ।
- प्रदेश अन्तरगतका स्थापित कार्यालयहरू र निकायहरू पनि एकिकृत सेवा दिने गरी (जस्तो) सिंचाई, खानेपानी, सडक, सहरी विकास भन्दा नयाँ कार्यालय खोलेर खर्चिलो पद्धतिअनुरूप स्थापना गर्ने प्रवृत्ति रहेको ।
- प्रदेशलाई आवश्यक ऐन, नियम, कार्यविधि, निर्देशिका, मापदण्ड तर्जुमा हुन नसकेको र तर्जुमा भएका पनि आर्थिक वर्ष समाप्त हुने समयमा मात्र तर्जुमा गर्ने प्रवृत्ति रहेको ।
- आयोजनाहरूको गुणस्तरीयता परीक्षण गर्ने प्रणाली नहुनु ।
- आर्थिक कार्यविधिसम्बन्धी ऐन तथा नियमावलीवमोजिम खर्चको मापदण्डको पालना नगर्ने नगराउने ।
- प्रदेशको वित्तीय अनुशासन र वित्तीय जवाफदेहिता कमजोर रहेको ।
- कमजोर आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली तथा आयोजना र कार्यान्वयनको अवस्थाको अनुगमन एवम् उपलब्धिको मूल्याङ्कन गर्ने प्रणालीको अभाव रहेको ।

अबको बाटो

प्रदेशको स्रोत व्यवस्थापनमा गर्नुपर्ने गर्नुपर्ने सुधारः

- आर्थिक मितव्ययिता तथा वित्तीय अनुशासनका लागि आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन,

नियमावली तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने ।

- योजना, बजेट तथा कार्यक्रम तर्जुमा दिग्दर्शन, 2076 वमोजिम आयोजनकार्यक्रम छनौट प्रणाली अवलम्बन गर्ने ।
- सेवा प्रवाह, रोजगारी सिर्जना, आन्तरिक स्रोत परिचालन हुने क्षेत्रका लागि मात्र नयाँ संरचना, कार्यालय, आयोजना र कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।
- प्रादेशिक र रणनीतिक महत्वका बहुवर्षीय तथा अन्य आयोजना र कार्यक्रम छनौट गर्दा स्रोतको अवस्थाको विश्लेषण गरेर संघ (प्रदेश तथा प्रदेश(स्थानीय तह बिच सहलगानी र लागत साभेदारीमा मात्र आयोजनाहरू सञ्चालन गर्ने ।
- सार्वजनिक खर्चमा मितव्ययिता, गैरबजेटरी तथा अनावश्यक खर्चहरू कटौती गरी वित्तीय अनुशासन कायम गर्ने र वित्तीय उत्तरदायित्वको पालना गर्ने ।
- पूर्वाधार निर्माण कार्य वर्षातको समयसम्म पुग्न नदिन प्रथम त्रैमासिकभित्र ठेक्का व्यवस्थापनको कार्य सम्पन्न गर्ने र पूँजीगत खर्च असार १५ भित्र गरिसक्ने गरी खरिद योजना कार्यान्वयन गर्ने ।
- कुल बजेटको सीमाभित्र रहेर मात्र बहुवर्षीय खरिदको दायित्व भुक्तानी गर्ने व्यवस्था मिलाउने ।
- आर्थिक वर्षको बिच तथा अन्तिममा कार्यक्रम संशोधन तथा रकमान्तर गर्न नपर्ने गरी बजेट प्रस्ताव गर्ने र आर्थिक कार्यविधि कानूनको पूर्ण पालना गर्ने ।
- प्रत्येक वर्ष आगामी आर्थिक वर्षको स्रोत अनुमान गर्दा यथार्थ र वस्तुनिष्ठ रूपमा गर्ने ।
- आन्तरिक स्रोतको दायरा बढाउन नयाँ नयाँ स्रोतको पहिचान गर्दै राजस्व लक्ष्य तोक्ने (उद्योग, वन, पर्यटन तथा यातायात लगायतका क्षेत्रहरूमा) ।
- खर्च व्यवस्थापनका लागि आवश्यक कार्यविधि, निर्देशिका, मापदण्ड तर्जुमा गर्नुपर्ने भए पहिलो त्रैमासिकभित्र र ऐन तर्जुमा गर्नुपर्ने भए दोस्रो त्रैमासिक भित्र तर्जुमा गर्ने ।
- बजेट नियन्त्रण, रोकका र समर्पणका लागि गरिएको निर्देशनको पूर्ण पालना गर्ने ।
- बजेट सीमा (सिलिड) भित्र रहेर आयोजना र कार्यक्रमको प्रस्ताव गर्ने ।
- प्रत्येक कार्यालयले आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने ।
- आयोजनाको कन्टिन्जेन्सी खर्चसम्बन्धी कार्यविधि र मापदण्ड तय गरी लागु गर्ने ।
- प्रदेशमा स्रोतको चाप र खर्चको दायित्व बढिरहेको अवस्थामा कार्यालयको लागि अति आवश्यक भवन बाहेक कानुनी व्यवस्था नभएको घर भाडालाई व्यवस्थित गर्न नीतिगत व्यवस्था गर्ने ।
- प्रदेश मातहतका कार्यालयहरूको चल अचल सम्पत्तिको व्यवस्थापन गर्ने गरी नीतिगत व्यवस्था गर्ने ।

निष्कर्ष:

नेपालमा संघीय प्रणाली लागु भए पश्चात् तीन तहको सरकार बनेपछि आर्थिक तथा वित्तीय अनुशासनको



पालना, खर्च प्रणाली, प्रतिवेदन र अभिलेख व्यवस्थापन, राजस्व वाँडफाँड र आन्तरिक राजस्व परिचालन, आयोजना व्यवस्थापन, आन्तरिक ऋण तथा वैदेशिक सहायता व्यवस्थापन लगायतका विषयहरूको विषयमा समीक्षा गर्ने समय आइसकेको छ । प्रदेशहरूमा आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन तथा नियमको तर्जुमा एवम् कार्यान्वयन गरी आर्थिक अनुशासन, वित्तीय जवाफदेहिता वहन गर्न प्रदेश सरकार गम्भीर नभएको गुनासाहरू आउन थालेका छन् । एकातर्फ प्रदेशका मन्त्रालयहरूमा संघबाट काजमा गएका कर्मचारीहरू प्रशासकीय नेतृत्वमा भएको कारण अपनत्वबोध भएन भन्ने गुनासो प्रदेशका राजनीतिक नेतृत्वबाट आउन थालेको छ भने अर्कोतर्फ आफू अनुकूल नीतिगत कानुनी व्यवस्था गरी स्रोत सुनिश्चितता दिने, आयोजना तथा कार्यक्रम शक्ति र भनसुनको आधारमा विकास कार्यक्रम लैजाने प्रवृत्तिले गर्दा प्रदेशमा सन्तुलित विकासको साथै वित्तीय तथा आर्थिक अनुशासनको पालना गर्न समेत चुनौतीपूर्ण बन्दै गएको छ । चालु आर्थिक वर्ष २०७८/७९ को कूल बजेटलाई आधार मान्ने हो भने प्रदेशहरूमा फर्त करिव रु २६१ अर्बभन्दा बढी विनियोजन भएको देखिन्छ । खर्चको लेखाजोखा गर्दा गत आर्थिक वर्षमा विनियोजनको ७० प्रतिशत पनि खर्च हुन सकेको छैन ।

स्रोत परिचालन तर्फ हेर्दा प्रदेश सरकारको आफ्नो स्रोत ज्यादै न्यून भएको र स्रोतको लागि संघीय सरकारसँग परनिर्भर रहनु परेको सन्दर्भमा प्रदेशका लागि नयाँ नयाँ स्रोतको पहिचान एवम् खोज गरी स्रोतले धान्न सक्ने आयोजना र कार्यक्रमहरूलाई मात्र कार्यान्वयनमा नलैजाने हो भने प्रदेशको स्रोत व्यवस्थापन चुनौतिपूर्ण बन्ने निश्चित छ । तसर्थ, नेपालमा संघीयता कार्यान्वयनमा आएको भण्डै चार वर्ष व्यतीत भइ सकेको सन्दर्भमा हालसम्मको अवस्थाबारे छलफल तथा समीक्षा गर्नुको साथै विज्ञ सहीतको सहयोगमा एक उच्चस्तरीय आयोग वा समितिबाट संघ, प्रदेश र स्थानीयतहको क्षेत्राधिकार, राजस्व परिचालन तथा खर्च व्यवस्थापनमा देखा परेका समस्या, दोहोरोपना र कमीकमजोरीहरूलाई मिहिन रूपमा केलाई सुधारका लागि सुझाव लिई आगामी गन्तव्य तय गर्न अति आवश्यक भइसकेको छ ।

सन्दर्भ सामग्री:

नेपालको संविधान

अन्तर सरकारी वित्त हस्तान्तरण ऐन, २०७४

राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोग ऐन, २०७४

आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन, २०७६ तथा नियमावली, २०७६

आर्थिक वर्ष २०७८/७९ को आय व्ययको विवरण

७ वटै प्रदेशको आ व २०७८/७९ को आय व्ययको विवरण

प्रदेशको स्रोत व्यवस्थापनको सम्बन्धमा प्रकाशित लेख रचना ।



सार्वजनिक प्रशासन र नेपालका सन्दर्भमा केही चुनौतीहरू

रमेशकुमार केसी
सह सचिव, नेपाल सरकार



सारांश: राजनीति र आम नागरिकका बिच सम्बन्धसूत्रको काम सार्वजनिक

प्रशासनले गर्दछ । राजनीतिक उद्घोष वा नीतिहरू कार्यान्वयन गरी आम जनसमुदायको सरकार प्रतिको पृष्ठपोषण वा विश्वास सार्वजनिक प्रशासनको प्रभावकारी कार्यान्वयनले स्पष्ट पार्दछ । सार्वजनिक प्रशासन समग्र राजनीतिक प्रणालीको एक हिस्सा भएको हुँदा यसमा सामाजिक, राजनीतिक, आर्थिक, आन्तरिक, वाह्य सबै सन्दर्भहरूको प्रभाव रहने गर्दछ । आम नागरिकका अपेक्षा सम्बोधन गर्न सार्वजनिक प्रशासनले विभिन्न समस्या तथा चुनौतीहरूको सामना गरिरहेको छ । यस्ता आन्तरिक तथा वाह्य चुनौतीहरूको पहिचान र विश्लेषणबाट सार्वजनिक प्रशासनका आगामी कार्यदिशा निर्धारण गर्न सहज हुने देखिन्छ ।

पृष्ठभूमि: सार्वजनिक प्रशासनलाई सामान्य अर्थमा सार्वजनिक हित वा सरोकारका विषयको व्यवस्थापन, सार्वजनिक मामिला तथा लक्ष्य प्राप्तिका लागि गरिने क्रियाकलाप र राजनीतिको महत्त्वपूर्ण हिस्साका रूपमा लिने गरिन्छ । सार्वजनिक प्रशासनलाई यसमा रहेका दुई शब्दको विश्लेषणबाट पनि चिन्ने गरिन्छ । सार्वजनिक शब्दलाई चिनाउँदा आम नागरिकको सरोकार हुने, सबैको उपयोग वा सामाजिक फाइदा हुने, समान रूपमा सबैलाई उपलब्ध हुने र विभेद गर्न नसकिने भन्ने बुझिन्छ । यस्तै प्रशासन शब्दले व्यवस्थापन, प्रबन्ध, सेवा, जिम्मेवारी लगायतलाई बुझाउँछ । सार्वजनिक प्रशासन राजनीतिशास्त्रको एक हिस्सा रहेकामा पछिल्ला समयमा राजनीतिलाई नीति निर्माणमा संलग्न र प्रशासनलाई नीति कार्यान्वयनमा संलग्न राखी छुट्टै विशिष्ट विधाका रूपमा सार्वजनिक प्रशासन विकसित भएको छ । अमेरिकाका अट्टाईसौं राष्ट्रपति उडरो विल्सनले सन् १८८७ एस्से अन पब्लिक एडमिनिस्ट्रेशन लेख लेखे जसबाट सार्वजनिक प्रशासनलाई छुट्टै विधाका रूपमा हेर्ने क्रम सुरु भएको मानिन्छ । सार्वजनिक प्रशासनलाई सन् १९७०सम्म आइपुग्दा पनि राजनीतिशास्त्र, व्यवस्थापन, प्रशासन विषय विधामा अन्तर आबद्ध रूपमा हेरिन्थ्यो । त्यसपछि भने विकास प्रशासन, तुलनात्मक प्रशासन, नयाँ सार्वजनिक प्रशासन हुँदै सार्वजनिक प्रशासनले आजको रूप ग्रहण गरेको छ । सार्वजनिक प्रशासनसंगै सुशासन, सार्वजनिक सेवा वितरण, नवीन प्रशासन व्यवस्थापन, समसामयिक अध्ययन, वैश्विक प्रशासन जस्ता विषयहरू प्रबल बनेका छन् ।

सार्वजनिक प्रशासनलाई नियन्त्रित रूपमा हेर्ने वा व्यापक विषयवस्तु समावेश गर्ने भन्नेबारे बहस हुने गर्दछ । संकुचित अवधारणाबाट हेर्दा सार्वजनिक प्रशासनलाई निश्चित कार्य तथा जिम्मेवारीको सीमा भित्र रही गरिने क्रियाकलाप मात्र लिने गरिन्छ भने व्यापक वा एकिकृत दृष्टिले हेर्दा सरकार संलग्न हुने सबै क्रियाकलापहरूको व्यवस्थापनको जोड नै सार्वजनिक प्रशासन हो भनिन्छ । जेजस्ता वर्गीकरणलाई आधार माने तापनि सरकार र सरकारका नीति कार्यान्वयन गर्ने संस्थाका रूपमा सार्वजनिक प्रशासनलाई



हेर्ने दृष्टिकोणमा धेरै हदसम्म सहमत हुन सकिन्छ । सरकारले भोगेका जटिलता, अस्थिरता, गुनासा तथा अपेक्षाका खाडलहरू सार्वजनिक प्रशासनका पनि समस्या र चुनौती बनेर रहेका छन् ।

सार्वजनिक प्रशासन र सरकारको भूमिका: सरकार के कस्ता विषयमा संलग्न रहने भन्ने कुरा विभिन्न आधारहरूमा निर्भर गर्दछ । शासन प्रणाली, आर्थिक विकास, जनताको चेतनास्तर, सरकारको नीति इत्यादि । सरकारको संलग्नता शासन प्रणालीसंग सम्बन्धित रहन्छ । सामान्यतया सरकारको संलग्नता शान्ति, सुरक्षा र स्थिरता, सीमा रक्षा एवम् अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध र पूर्वाधार विकाससम्बन्धी विषयमा केन्द्रित रहने गर्दछ । त्यस्तै आर्थिक स्थिरता तथा सामाजिक न्याय, वाह्यता सम्बोधन एवम् वातावरण संरक्षण, प्रतिस्पर्धा र गुणस्तर, मानव संसाधन विकास, सार्वजनिक सम्पत्तिको संरक्षण लगायतका विषयमा पनि सरकारको संलग्नता हुने गर्दछ । सरकार संलग्न रहने कार्यक्षेत्रलाई यकीन रूपमा उल्लेख गर्न नसकिएतापनि विभिन्न अभ्यासका आधारमा सरकारको संलग्नता देहायका क्षेत्रमा रहने गरेको हुन्छ ।

- राष्ट्रिय नीति निर्धारण, प्राथमिकीकरण तथा कार्यान्वयन,
- राष्ट्रिय अस्मिताको रक्षा, स्वदेश र विदेशमा नेपालीको हित संरक्षण,
- सम्पत्ति माथिको स्वामित्व संरक्षण,
- निजी वा सामुदायको लगानी आकर्षित हुन नसक्ने तथा आधारभूत पूर्वाधार संरचनाका क्षेत्रहरू,
- आन्तरिक वा वाह्य सुरक्षा, सामाजिक विकास, न्याय र समानता र मानवाधिकार,
- आधारभूत शिक्षा, स्वास्थ्य र गरिबी निवारण तथा कल्याणकारी कार्यहरू,
- निजी क्षेत्र र गैर सरकारी क्षेत्रको एकाधिकार नियन्त्रण गर्ने
- अन्य क्षेत्रबाट सामान्यतया सम्पादन हुन नसक्ने जस्तो वातावरण संरक्षण, प्राकृतिक श्रोत नियमन, अनुसन्धान जस्ता कार्यहरू
- नीति तर्जुमाका निमित्त सूचनाप्राप्ति, अनुगमन तथा मूल्यांकन कार्यहरू
- प्रतिस्पर्धा प्रबर्द्धन, नियमन र नियन्त्रणसम्बन्धी कार्यहरू ।

नेपालको संविधानले सरकारको व्यापक संलग्नतालाई स्वीकार गरेको देखिन्छ । सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको विकास गर्दै व्यापक मौलिक हकहरूको प्रत्याभूत गरेको र राज्यका निर्देशक सिद्धान्तहरूमा सबैजसो क्षेत्रमा सरकारको सहजकारी भूमिकाको अपेक्षा गरिएको पाइन्छ । सरकारको भूमिका विस्तार सन्दर्भमा संघीय स्वरूप अन्तर्गत तीन तह (स्थानीय, प्रदेश र संघ) का सरकारहरूको कार्यजिम्मेवारी पनि नेपालको संविधानले विभक्त गरेको छ । सार्वजनिक प्रशासनले निर्दिष्ट सरकारी जिम्मेवारीलाई वास्तविकतामा रूपान्तरण गर्ने कार्यमा सहयोग गर्दछ ।

नेपालमा सार्वजनिक प्रशासन: नेपालमा सार्वजनिक प्रशासनको आधुनिक स्वरूप प्रजातन्त्र स्थापना र प्रशासनिक कानून निर्माणपछि मात्र स्पष्ट रूपमा देखा परेको देखिन्छ । वि.सं. २००७ सालको राजनीतिक परिवर्तन र त्यस पछि सुरु गरिएका प्रशासन सुधारका पहल, सरकारका कार्यक्षेत्र र मन्त्रालय विभाजन,

बजेट तर्जुमा र योजना निर्माणका अभ्यास एवम् प्रशासनिक कानूनहरू निर्माणको शुरूवातबाट सार्वजनिक प्रशासनलाई मूर्त रूप दिने काम भएको देखिन्छ। नेपालमा सार्वजनिक प्रशासनलाई फरक फरक दृष्टिकोणबाट हेर्न सकिन्छ। सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रका हिसावले कर्मचारी प्रशासन, वित्तीय प्रशासन, आर्थिक तथा जिन्स प्रशासनलगायत क्षेत्रगत रूपमा हेर्न सकिन्छ। त्यस्तै सरकारका अंगका हिसावले न्याय प्रशासन, संसदीय प्रशासन, संवैधानिक अंगसम्बन्धी र सामान्य प्रशासन गरी विभाजन गर्न सकिन्छ। त्यस्तै संघीय, प्रादेशिक र स्थानीय प्रशासन, विकास प्रशासन र सामान्य प्रशासन, निजी र सार्वजनिक प्रशासन, आन्तरिक र बाह्य प्रशासनलगायत अन्य प्रकारमा पनि विभाजन गर्ने गरिएको पाइन्छ।

संघीयता र सार्वजनिक प्रशासन: नेपालमा विसं. २००४ को नेपाल सरकार वैधानिक कानून नामक संविधानदेखि २०७२ सालसम्म आइपुग्दासम्म ६८ वर्षको अन्तरालमा सातवटा संविधान अभ्यासमा आई सकेका छन्। पछिल्लो नेपालको संविधान (२०७२) ले नेपाललाई संघीय लोकतांत्रिक गणतान्त्रिक मुलुकका रूपमा चिनाएको छ। यसभन्दा अघि नेपालमा अभ्यास भएको एकात्मक स्वरूपको शासन प्रणालीबाट संघीय शासन प्रणालीमा रूपान्तरण भएको छ। संघीयता स्थापनाको प्रमुख उद्देश्य नागरिकलाई सहज सेवा पुऱ्याउनु पनि हो। साविकको एकात्मक राज्य संरचना परिवर्तनको तर्क पनि स्वायत्त, साभ्ना सरकार निर्माणका साथै जनतालाई नजिकबाट सेवा पुऱ्याउनु पनि हो। संघीयताले शासनमा सहजता, सन्निकटता र समन्वयात्मकता मात्र दिंदैन बरू जटिलता, प्रतिस्पर्धा र दोहोरोपन पनि थुपार्ने भएकाले सजगता अपनाउन त्यत्तिकै जरूरी देखिन्छ। संघात्मक शासनमार्फत तीन तहका सरकार संरचना, तदनुरूपका कार्यजिम्मेवारी, सहकारी संघीयताका सिद्धान्त यसको विशेषता रहेका छन्। एउटा संघीय सरकार, सात प्रदेशमा विभाजित प्रदेश सरकार र ७५३ इकाईका गाउँपालिका र नगरपालिका रहेका स्थानीय तहहरूमार्फत सरकारका नीति तथा कार्यक्रमहरू कार्यान्वयनमा जाने गरेको छ। पहुँच, समावेशीकरण, स्वशासन र विकास संघीय शासन प्रणालीका ध्येय मानिएका छन्।

सार्वजनिक प्रशासनका दृष्टिले नयाँ शासन प्रणालीमा कानुनी आधारहरू फराकिला भएका छन्। स्वायत्तता र स्वशासनको अभ्यासको सहजता छ। जवाफदेहिता सुनिश्चित गर्ने प्रणाली र श्रोतको व्यापकता पनि छ। यसको साथसाथै व्यापक जन अपेक्षा, श्रोत र क्षमताको सिमितता, जिम्मेवारीको अस्पष्टता र प्रतिस्पर्धात्मकता, कानून र मार्गदर्शनको रिक्तता जस्ता समस्या पनि कायमै छन्। संघीयता लागु भएसंगै व्यापक जनअपेक्षा सम्बोधन गर्न तदनुरूपको सार्वजनिक प्रशासनको प्रभावकारिता अपेक्षित छ। प्रिन्सिपल अफ सन्सिडियारी र कमिप्लेमेन्टरी अनुरूप अधिकांश कार्य जिम्मेवारी स्थानीय तहमा निक्षेपित रहेका र समन्वयकारी संघीय एकाइका रूपमा प्रदेश सरकार क्रियाशील रहेको अवस्था छ। नवीन शासन प्रणाली, जनशक्तिको न्यूनता र पूर्वाधारको कमी जस्ता चुनौतीहरू संघीय प्रणालीको सार्वजनिक प्रशासनले भोगी रहेको छ। प्रशासनिक दृष्टिकोणले हेदाँ खर्चिलो प्रशासन, बहुसरोकारका द्वन्द, राजनीतिक अस्थिरता, श्रोतको सिमितताले पनि संघीयता कार्यान्वयनमा केही समस्या देखा परेको देखिन्छ।

सार्वजनिक प्रशासनका विशेषता: सार्वजनिक प्रशासनको अस्तित्व र चरित्रलाई बुझाउन विभिन्न विशेषताहरू



अधि सार्न सकिन्छ । विश्वव्यापी रूपमै प्रयुक्त हुने शास्त्रीय विशेषताहरूको अतिरिक्त नयाँ व्यवस्थापकीय आयामले सार्वजनिक सेवालार्ई चिनाउन थप विशेषताहरूको सिर्जना तथा परिमार्जन गरिदिएको छ । सार्वजनिक प्रशासनका विशेषताका रूपमा जेराल्ड ई. काइडनले सातवटा चरित्रलाई उल्लेख गरेका छन् । ती हुन्;

- अपरिहार्यता (जन्मदेखि मृत्युसम्मका क्रियाकलापमा प्रशासनको अपरिहार्यता हुन्छ ।),
- औपचारिक शक्ति वा बल प्रयोग गर्ने अन्तिम अधिकार,
- प्राथमिकतापूर्ण कार्यहरू (श्रोतको सीमितताका कारणले समेत),
- तुलनात्मक ढूलो र बहुउद्देश्यीय सङ्गठन,
- राजनीतिक निर्देशन,
- नाप्न नसकिने उद्देश्यहरू र
- अत्यधिक वा व्यापक जनअपेक्षा ।

सार्वजनिक प्रशासनलाई अन्य विशेषताका आधारमा पनि पहिचान गर्न सकिन्छ । यस्ता विशेषताहरूमा सरकारको स्थायीत्व, स्थापनाको कानुनी आधार र व्यावसायिकता प्रमुख छन् । त्यस्तै तटस्थता, योग्यता प्रणाली, गैर सैनिक चरित्र र वृत्ति सोपान पनि सार्वजनिक प्रशासनका चरित्र रहेका छन् । सार्वजनिक प्रशासनको प्रमुख ध्येय वा लक्ष्यमा सार्वजनिक नीति कार्यान्वयन गर्नु, सरकारको स्थायीत्व र निरन्तरताका लागि र सरकारको अस्तित्व रक्षा गर्नु प्रमुख रूपमा रहेका छन् । त्यस्तै सरकार र नागरिकका बिचमा सेतुको सम्बन्ध स्थापना गर्नु, राष्ट्रिय विकासका निम्ति आवश्यक दक्ष जनशक्तिको आपूर्ति र व्यवस्थापन गर्नु, सरकारका सबै अंग तथा अवयवहरूको समन्वय गर्नु र राष्ट्रिय आत्मसम्मानको रक्षा गर्नु पनि सार्वजनिक प्रशासनको ध्येय रहेको हुन्छ ।

निजामती सेवा र सार्वजनिक प्रशासन: नेपालमा सार्वजनिक प्रशासन र निजामती सेवा एक आपसमा अन्तरसम्बन्धित विषयका रूपमा प्रयुक्त हुन्छन् । सार्वजनिक प्रशासन भन्नाले सार्वजनिक क्षेत्रको सामूहिक प्रयत्न, सरकारका अंगसंग सम्बन्धित, सरकारी कार्यको व्यवस्थापन, सार्वजनिक कानूनको विस्तृत कार्यान्वयन, निजी प्रशासनभन्दा केही भिन्न र सरकारका अंगहरूले सम्पादन गर्ने कार्यहरूको व्यवस्थापन भन्ने बुझिन्छ भने निजामती सेवालार्ई सार्वजनिक प्रशासनभित्रको एक प्रमुख संरचना मानिन्छ जसमा सैनिक वा प्रहरी सेवाभन्दा भिन्न अन्य सेवालार्ई चिनिन्छ । निजामती सेवाको विकास सैन्य सेवा र जनताबाट निर्वाचित पदाधिकारी वाहेकको सरकारी सेवालार्ई चिनाउन वेलायतमा सन् १८५४देखि गर्न थालिएको पाइन्छ । शाब्दिक रूपमा त्यसबेलादेखि व्यवहृत भएतापनि निजामती सेवाको संरचनात्मक विकास त्यसभन्दा निकै अगाडिदेखि नै भइरहेको थियो । जहाँ संयुक्त राज्य अमेरिकामा लुट प्रथा (स्पेईल सिस्टम) अस्तित्वमा थियो त्यतिखेरनै अर्थात् सत्रौं शताब्दीमा निजामती सेवाको सुरुवात भइसकेको थियो । यस अन्तर्गत प्रतिस्पर्धामा आधारित परीक्षा प्रणालीको माध्यमबाट निजामती कर्मचारी छानिने परिपाटी विकास गरियो । अमेरिकामा

वर्चस्व रहेको लुट प्रणालीको कारण राष्ट्रपति जेम्स ए. गारफिल्डको हत्या भएपछि सन् १८८३ मा पेन्डल्टन ऐनअन्तर्गत निजामती सेवा आयोगको गठन भई निजामती सेवामा निष्पक्ष छनौटको प्रक्रिया प्रारम्भ भयो र सन् १९३९ मा स्थानीय तहसम्म योग्यता प्रणाली अभ्यासमा आयो ।

नेपालमा भने राणाकालीन समयमै निजामती सेवाको संरचनागत प्रारूप देखिए पनि वि. सं. २००७ को राजनीतिक परिवर्तनपछि मात्र निजामती सेवाको संस्थागत विकास भएको मानिन्छ । निजामती सेवामा भर्ना, सेवा सर्तसम्बन्धी कानुनी व्यवस्था र विभागीय सजायलाई व्यवस्थित गर्न वि.सं. २००८ मा लोक सेवा आयोगको स्थापना भयो । वि.सं. २०१३ मा तत्कालीन प्रधानमन्त्री टंक प्रसाद आर्चायको अध्यक्षतामा गठन भै प्रशासकीय पुर्नगठन योजना आयोगको सुझावहरूको कार्यान्वयनबाट नेपालको निजामती सेवाको जग बसाउने काममा मद्धत पुग्न गयो । वि.सं. २०१३ मा नेपालमा पहिलो पटक निजामती सेवा ऐन तर्जुमा गरी लागु गरियो । प्रजातन्त्रको पुनः स्थापना पश्चायत वि.सं. २०४८ मा उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार आयोग गठन भई सुझाव प्राप्त भएपनि यसको कार्यान्वयन स्थिति अपेक्षाकृत ढङ्गमा हुन सकेन । वि.सं. २०४९ मा नयाँ निजामती सेवा ऐन ल्याइयो । संघीयता कार्यान्वयनमा आए संगै ८६ हजार निजामती र १७ हजार स्थानीय सेवाका कर्मचारी समायोजन गरी संघमा ४५ हजार, प्रदेशमा १६ हजार र स्थानीय तहमा ५७ हजार कर्मचारी दरवन्दी कायम भएको छ ।

सार्वजनिक प्रशासन र सेवा प्रवाह :

सार्वजनिक प्रशासन र सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई अन्तरसम्बन्धित रूपमा हेर्ने गरिन्छ । सरकारसंग नागरिकहरूका अपेक्षा धेरैभन्दा धेरै रहेका हुन्छन् । ती अपेक्षा सम्बोधन गर्न र सार्वजनिक नीतिको कार्यान्वयन गर्न पनि सार्वजनिक सेवा प्रवाहको भूमिका आवश्यक हुन्छ । सार्वजनिक सेवा भन्नाले सामान्य अर्थमा सरकारी संलग्नतामा उपलब्ध हुने सेवा भन्ने बुझिन्छ । खानेपानी, स्वास्थ्य, शिक्षा जस्ता पूर्वाधार सेवा होउन् कि स्वच्छ वातावरणमा बाँच्न पाउने हक प्रवर्द्धन गर्ने सेवा नै किन नहोस्, शान्ति सुरक्षा कायम गर्ने सार्वजनिक सेवा होओस् वा सबै समुदायको संस्कृति सम्बर्धन गर्ने नै किन नहोओस यी सबै सरकार संलग्न हुने सार्वजनिक सेवाका उदाहरण हुन् । सार्वजनिक सेवालार्ई चिन्न यसको केही विशेषता वा आधारहरू केलाउन सकिन्छ जस्तो, अस्पर्स्यता, स्वामीत्व अहस्तान्तरण, परिवर्तनशीलता, क्षणभङ्गुरता र अपार्थक्यता सार्वजनिक सेवाका विशेषता हुन् । त्यसै गरी सार्वजनिक सेवा सरल र एकरूप सेवा नभै विविधतायुक्त सेवा हो । सार्वजनिक सेवा अमूर्त, अविभाज्य र अभेद्य प्रकृतिको हुन्छ । समान प्रकारको सेवा समान रूपमा उपलब्ध हुने, समान पहुँच र असञ्चयी प्रकृति पनि सार्वजनिक सेवाका विशेषता हुन । सरकार र जनतालाई जोड्ने सम्बन्ध सेतुका रूपमा सार्वजनिक सेवालार्ई लिइन्छ । सरकारी वा सार्वजनिक सेवा सरकारमार्फत अनिवार्य सेवा, सशुल्क वा निशुल्क सेवा, प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष सेवा विशेष वा एकिकृत सेवा गरी विभिन्न प्रकारमा विभाजन गरेर हेर्न सकिन्छ ।

सार्वजनिक सेवा प्रवाहका मुख्य तीन कर्ताहरूमा पहिलो सरकार जसबाट सेवा प्रवाहको नीति निर्माण हुन्छ दोश्रो माध्ययम वा कर्मचारी जसमार्फत सेवा प्रवाह हुन्छ र तेश्रो सर्वसाधारण जनता वा जसले सेवा



लिने गर्दछन् हुन् । त्यस्तै सार्वजनिक सेवा प्रवाहका माध्यमहरूमा पहिलो सरकारका इकाईहरू; केन्द्रीय वा प्रादेशिक सरकार, दोश्रो अर्ध सरकारी सार्वजनिक संस्थानहरू तेश्रो राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय गैर सरकारी संस्थाहरू र चौथो निजी क्षेत्रलाई लिइन्छ । सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा नीतिगत पक्ष, कार्यान्वयन पक्ष र पृष्ठपोषण पक्ष को भूमिका पनि महत्त्वपूर्ण रहन्छ ।

सार्वजनिक प्रशासनका केही चुनौतीहरू: सार्वजनिक प्रशासनको ध्येयय पनि समग्र मुलुककै ध्येयय अनुरूप समृद्धि, स्थिरता, अधिकाधिक नागरिकको सन्तुष्टि र विकास नै हो । लोकप्रीय सरकारको निर्माण, अधिकाधिक सार्वजनिक नीति निर्माण, शासकीय प्रणाली सुधार तथा प्रविधिको उपयोग पनि यस्तै सार्वजनिक प्रशासनको प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्न नै केन्द्रित रहन्छ । वर्तमान समयमा सार्वजनिक प्रशासनले अपेक्षित प्रभावकारिता हासिल गर्न विभिन्न चुनौतीहरूको सामना गर्नु परेको छ । नेपालको सार्वजनिक प्रशासनले भोगेका केही प्रमुख चुनौतीहरूमा,

क) सुशासन, जवाफदेहिता र भ्रष्टाचारको सन्दर्भ: नेपालको सार्वजनिक प्रशासनले भोगेको प्रमुख समस्या सुशासनको सवाल नै हो । सार्वजनिक सेवाको गुणस्तर कमजोर हुनु, भ्रष्टाचारजन्य कसुरमा सार्वजनिक सेवाका पदाधिकारीहरूको संलग्नता घट्न नसक्नु र जवाफदेही शासन प्रणाली प्रवर्द्धन गर्न नसक्नु चुनौतीपूर्ण बनेको छ । अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको एकतिसौं प्रतिवेदनअनुसार आ.ब.०७७।७८ मा नयाँ १४,४२५ र पुरानो बक्यौता समेत २२,६२५ वटा उजुरीहरू कायम रहेको देखिन्छ । त्यस्तै महालेखा परीक्षकको अन्डाउन्तौं प्रतिवेदनअनुसार कानुनवमोजिम बाहेक संघीय सरकारको ४४ अर्ब समेत गरी जम्मा १०४ अर्ब बेरूजू कायम देखिन्छ । त्यस्तै विश्वव्यापी भ्रष्टाचार गोचर सूचकका आधारमा नेपाल सन् २०२१ मा कूल ३३ अंकसहित १८० राष्ट्र मध्ये ११७ औं स्थानमा देखिएको छ । यी सबै सूचकबाट नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा सुशासन कायम गर्ने कार्य चुनौतीपूर्ण भएको देखिन्छ ।

ख) दीगो विकास, वातावरण संरक्षण: वर्तमान विश्व वातावरणीय विनाश र त्यसबाट सिर्जना हुने संकटका कारण जोखिममा रहेको छ । दीगो तथा आँफैमा धानिने र भविष्यका पुस्ताका अधिकारमा कुनै हस्तक्षेप नगरी गर्ने विकास आजको आवश्यकता हो । दीगो विकास वर्तमानका आवश्यकता पूरा गर्न भविष्यका पुस्ताका क्षमतामा सम्भौता नगरी गर्ने विकास हो । अत्याधिक पूर्वाधार विकास मागका कारण जथाभावी जमिनको उत्खनन, चेतनाका कमीका कारण प्लाष्टिक, विषादी तथा कार्बनजन्य पदार्थको उपयोग, अब्यवस्थित बसोबास, वनजंगलको विनाश जस्ता पक्षहरूमा यथेष्ट ध्यान पुग्न नसक्दा भविष्यका पुस्ताको अधिकार हनन हुने मात्र हैन प्राणीहरूको लोप, जलवायु परिवर्तन र प्राकृतिक प्रकोप जस्ता दुःखद भविष्य निमित्तदै छन् । यस पक्षमा वर्तमा सार्वजनिक प्रशासन सजग र सक्षम हुन जरूरी छ ।

ग) संघीयता कार्यान्वयन: लामो एकात्मक शासनको अभ्यास पछि नेपालमा तीन तहका सरकार सहीतको संघीय शासन प्रणालीको अभ्यास भएको छ । संघीय प्रणालीलाई समावेशीकरण, पहुँच, स्वशासनका

हिसावले स्वीकार गरिएको भए तापनि बहुसरकारको संलग्नता, श्रोत साधनमा अग्राधिकारको सवाल, श्रोतको न्यूनता र कार्यक्षेत्रगत दोहोरोपना जस्ता जटिलता सँधै रही रहने देखिन्छ । गएका पाँच वर्षभन्दा बढी समयसम्म पनि कर्मचारी व्यवस्थापन गर्न नसक्नु, आवश्यक कानुन निर्माण हुन नसक्नु, सरकार हरूका विच अनावश्यक प्रतिस्पर्धा चुलिनु जस्ता समस्याहरूलाई सार्वजनिक प्रशासनका माध्यमबाट सम्बोधन गर्नु परेको छ । आत्मनिर्भरताभन्दा परनिर्भरता बढ्नु, तारन्तार सरकार परिवर्तन हुनु र साधारण खर्च चुलिँदै जानु जस्ता कुराले नेपालमा संघीयता कार्यान्वयन पनि एक चुनौतीपूर्ण कार्य भएको छ ।

- घ)** न्यून मनोबलयुक्त जनशक्ति: सार्वजनिक प्रशासनमा जनशक्ति जीवन्त माध्यम हो । जतिसुकै उत्कृष्ट नीति निर्माण गरे पनि, जस्तो सुकै उचित संरचना निर्माण गरे पनि जिम्मेवार व्यक्तिको लगाव र मनोबल उच्च नभएसम्म नीतिलाई वास्तविकतामा परिणत गर्ने कार्य अधुरै रहन्छ । वर्तमान सार्वजनिक प्रशासनले आधुनिक नागरिकहरूलाई त सेवा पुऱ्याउछ नै यसको साथै राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा प्रतिस्पर्धा कायम गर्नु परेको छ । सूचनामा बढीभन्दा बढी पहुँच पुऱ्याउनु परेको छ । जनशक्ति आपूर्ति, विकास, परिचालन र रिटेन गर्न अत्यन्त आवश्यक देखिएको छ । कार्यरत जनशक्ति पनि एकदम न्यून ज्यालामा काम गरिरहेको अवस्थाले उत्प्रेरणाको स्तर पनि ज्यादै न्यून देखिन्छ ।
- ङ)** बहुसरोकारको संलग्नता: साविकको प्रशासन संरचनाभन्दा वर्तमान अवस्था थप विविधतापूर्ण र जटिल पनि छ । सार्वजनिक क्षेत्रमा संलग्न निकायहरूको बाहुल्यता छ । निजी क्षेत्रको विकास, गैर सरकारी संस्थाहरूको विस्तार, विश्वव्यापीकरणबाट सिर्जित अवसरहरू, बहुतहका सरकारको समन्वय सार्वजनिक प्रशासनले गर्नु पर्दछ । आम नागरिकहरूमा विकास भएको जनचेतना स्तर, वर्गीकृत नागरिक समाज र प्रविधिको विकास समेतका कारण सार्वजनिक सेवालार्ई एउटा आयाम र दृष्टिकोणबाट मात्र विश्लेषण गर्न सकिँदैन । एक पक्षलाई प्राथमिकता दिँदा अर्को पक्ष मर्कामा पर्न सक्दछ यस्तो अवस्थामा सन्तुलित नीति निर्माण र सन्तुलित सार्वजनिक प्रशासन आजको आवश्यकता हो ।
- च)** लोकतन्त्र, सामाजिक न्याय र समावेशीकरण: लोकतन्त्रको प्राप्ति आफैमा साध्य होईन यो त समृद्धिको यात्राको एक पहलकदमि मात्र हो । लोकतन्त्रले उन्नत, न्यायपूर्ण र विवेकी समाजको परिकल्पना गर्दछ । लोकतन्त्र जीवन व्यवहार पनि हो । परम्परागत संरचना लोकतन्त्रका विपर्यास हुन्छन् । सामाजिक न्याय, मानवअधिकार र समावेशीकरण सहीतको लोकतांत्रिक मूल्य मान्यतालाई आत्मसात गरी सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालन गर्नु पनि एक चुनौतीपूर्ण कार्य भएको छ ।
- छ)** राजनीतिक स्थिरता: नेपालमा विगत सात दशकको राजनीतिक इतिहास हेर्ने हो भने राजनीतिक स्थिरता विरलै देख्न सकिन्छ । नेपालको राजनीति बर्सेनि जसो सरकार परिवर्तन, प्रत्येक दशकमा राजनीतिक प्रणाली परिवर्तन, संवैधानिक अंगहरूको अलमल र आन्दोलनबाट गुऱ्जेको छ । यस्तो अवस्थामा शान्ति, स्थिरता, विकास र जनअपेक्षा सम्बोधन गर्ने वैकल्पिक संस्थाका रूपमा सार्वजनिक प्रशासन अधि सर्नु पर्ने हुन्छ । अस्थिर राजनीतिक अवस्थामा नीतिगत निरन्तरताको अभाव, शासनमा



अपनत्वको कमी र विकास योजनाहरू अलपत्र पर्ने स्थिति रहन्छ ।

ज) इ गभर्नेन्स र प्रविधि विकास: भौतिक सुख सुविधाको विस्तार संगै विज्ञान र प्रविधिको विकास चरम विन्दुमा पुगेको छ । भौगोलिक दुरी, गति तथा दुर्गमता सिमित हुन पुगेका छन् । सार्वजनिक सेवा प्रवाहका सन्दर्भमा पनि आधुनिक प्रविधिको उपयोगबाट शिघ्र, यकीन र गुणस्तरीय सेवा प्रवाह हुन पुगेको छ । नेपाल जस्तो विकासशील मुलुकका लागि सार्वजनिक प्रशासनमा यस्ता प्रविधिको पहिचान, उपयोग, विकास र विस्तार पनि ठूलो चुनौतीको विषय बनेको छ ।

अन्तमा सरकारको प्रभावकारिता सार्वजनिक प्रशासनको प्रभावकारिताका आधारमा हेर्न सकिन्छ । आर्थिक विकास, स्थिरता, नागरिक सन्तुष्टि र सार्वजनिक सेवा प्रवाह जस्ता सूचकबाट समग्र शासकीय शैली र प्रशासनिक तरिका मूल्यांकन गर्न सकिन्छ । राजनीति र प्रशासनका धेरै पक्षहरू अन्तरनिर्भर र अन्तरसम्बन्धित पनि छन् । सार्वजनिक प्रशासनको द्रुततर विकासको यात्रामा धेरै अवरोध र चुनौतीहरू देखा परेका छन् । नेपालको सन्दर्भमा राजनीतिक अस्थिरता, गरिवीको मौजुदगी, अशिक्षा तथा पूर्वाधार विकासको न्युनता जस्ता कठिनाइहरूका निमित्त राजनीतिक संस्कृतिको विकास र सार्वजनिक प्रशासनको उत्कृष्टता उत्तिकै आवश्यक देखिन्छ । सरकारको प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्न वर्तमानमा देखिएका समस्या र चुनौतीहरूको पहिचान गरी पहलकदमिका साथ यथोचित सम्बोधन गर्न आवश्यक छ ।

सन्दर्भ सामाग्रीहरू

- दशरथ धमला र अर्याल लक्ष्मण अर्याल(सम्पा) (२०७०) शासन प्रणाली र सार्वजनिक व्यवस्थापन, काठमाडौं, निहारिका प्रकाशन ।
- अधिकारी, सुरेश (२०७०), शासन प्रणाली, काठमाडौं, करियर काउन्सिलिंग सेन्टर ।
- मैनाली, गोपीनाथ,(२०६७) राज्य सञ्चालनका आधारहरू, काठमाडौं, सोपान मासिक ।
- भट्टराई, श्यामकुमार सं २०६६ केही प्रशासनिक निबन्धहरू सोपान मासिक काठमाडौं ।
- प्रशासन पत्रिका, संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, सिंहदरबार, काठमाडौं ,
- पोखरेल, कृष्णप्रसाद (२०७२),राज्य जनप्रशासन र सार्वजनिक मामिला,एमके पब्लिसर्स,काठमाडौं ।
- त्रिताल, शारदाप्रसाद (२०७६), सार्वजनिक उत्तरदायित्व: अवधारणा र प्रयोग, नवीनतम प्रशासनिक दृष्टिकोण सोपान मासिक, काठमाडौं ।
- पाण्डे, युवराज,(२०६१) सार्वजनिक प्रशासन र सार्वजनिक कार्यको व्यवस्थापन, काठमाडौं विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
- खनाल, राजन(२०६३) सार्वजनिक नीति, प्रशासन र व्यवस्थापन: संक्षिप्त टिप्पणी, काठमाडौं सोपान मासिक ।
- निजामती सेवा ऐन २०४९, कानून किताव व्यवस्था समिति बबरमहल काठमाडौं ।



- त्रिताल, शासदाप्रसाद (२०६९), सुशासन प्रशासन, व्यवस्थापन र विकास, काठमाडौं सोपान मासिक ।
- Acharya, Madhu Raman (2015), Business of Bureaucracy, Vidhyarthi Pustak Bhandar Kathmandu.
- Caiden Gereld E, (1971), The Dynamics of Public Administration, Hinsdale, Ellinois Dryden Press US.
- Goel, S.L. (2003), Advanced Public Administration, New Dwlhi, Deep and Deep Publication.
- Pradep Sahani and Etakula Vayunandan (2012), Administrative Theory , New Dwlhi, PHI learning Pvt. Ltd.





संघदेखि पालिकासम्म संघीयता: कानून र अभ्यास



बलराम रिज्याल

प्रमुख प्रशासकिय अधिकृत, पोखरा म.न.पा

विषय प्रवेश

नेपालको शासन प्रणाली हिन्दुविधिशास्त्रबाट सुरु भई कुलीनतन्त्रीय प्रणाली हुँदै राजतन्त्रात्मक स्वरूपमा लामो समयसम्म रह्यो । प्रजातन्त्र र लोकतन्त्रको विश्वव्यापी नवीन अवधारणासँगै विगत सत्तरी वर्षदेखि विभिन्न कालखण्डमा प्रजातन्त्रका लागि आन्दोलनहरू भए । सीमित प्रजातन्त्र, पञ्चायती प्रजातन्त्र, बहुदलीय प्रजातन्त्र हुँदै हाल संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रसम्म आइपुग्दा जनताको सन्निकट शासन प्रणालीको रूपमा संघीयता र स्थानीय स्वशासनयुक्त संवैधानिक र कानुनी व्यवस्था विद्यमान छ । देश तीन तहको संघीय संरचनामा रहेको छ । संघीय नेपालको वर्तमान कानुनी प्रबन्ध र यसको अभ्यासले वस्तुतः आम नागरिकको जीवनमा परीक्षित सार्वजनिक सेवा, सुरक्षा, कल्याण र विकासको उहापोह अब विश्लेषण गर्ने पहलुमा आइपुगेको छ ।

संघीयताको विद्यमान कानुनी प्रबन्ध

नेपालको संविधानको धारा २३२ मा भएको व्यवस्थाअनुसार संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबिचको सम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित हुने छ भन्ने व्यवस्था छ । संघीयता कार्यान्वयनका निमित्त संविधानमा उल्लेखित संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका एकल र साभा अधिकारका सूची सहीतका अनुसूचीले स्पष्ट आधार सिर्जना गरेका छन् । संविधानको धारा २२६ मा अनुसूची ९ ८ र अनुसूची ९ ९ बमोजिमका विषयमा स्थानीय तहले कानुन बनाउन सक्ने र यस्तो कानुन बनाउने प्रक्रिया प्रदेश कानुनबमोजिम हुनेछ भन्ने व्यवस्था छ । केन्द्रमा जस्तै प्रदेश र स्थानीय तहमा समेत कार्यपालिका, व्यवस्थाविकारविधायिका र आर्थिक कार्यप्रणालीको संवैधानिक व्यवस्था गरिएको छ । स्थानीय सरकारको स्रोतको परिचालन स्थानीय सञ्चित कोषमार्फत गर्नुपर्ने व्यवस्था संविधानको धारा २२९ मा गरिएको छ । यस्तो सञ्चित कोषमा स्थानीय रूपमा प्राप्त हुने राजस्व र माथिल्ला सरकारबाट प्राप्त हुने अनुदान र स्थानीय तहले लिने ऋण रकम जम्मा भई स्रोत परिचालन हुने व्यवस्था छ ।

स्थानीय तहको अधिकारसम्बन्धी व्यवस्था कार्यान्वयन गर्न तथा संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बिच सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयलाई प्रवर्द्धन गर्दै जनसहभागिता, उत्तरदायित्व, पारिदर्शिता सुनिश्चित गरी सुलभ र गुणस्तरीय सेवा प्रवाह गर्न तथा लोकतन्त्रका लाभहरूको समानुपातिक, समावेशी र न्यायोचित वितरण गरी कानुनी राज्य र दीगो विकासको अवधारणा अनुरूप समाजवादउन्मुख संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन प्रणालीलाई स्थानीय तहदेखि नै सुदृढीकरण गर्न स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ जारी

गरिएको छ । यस ऐनअनुसार सबै स्थानीय तहका सरकारहरू सञ्चालनमा रहेका छन् । यो ऐनले स्थानीय तहको विकासका लागि आवधिक, वार्षिक र विषय क्षेत्रगत योजना बनाई लागु गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । योजना तर्जुमा गर्दा नेपाल सरकार र प्रदेश सरकारको नीति, लक्ष्य, उद्देश्य समयसीमा र प्रक्रिया अनुकूल हुने गरी सुशासन, वातावरणमैत्री, बालमैत्री र जलवायु अनुकूलन, विपद व्यवस्थापन, लैङ्गिक र सामाजिक समावेशीकरण जस्ता अन्तरसम्बन्धित विषयहरूलाई ध्यान दिनुपर्ने गरी विविध कानुनी व्यवस्था गरेको छ ।

अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ ले संघीयताको मर्मअनुरूप तीनवटै तहका सरकारको वित्तीय व्यवस्थापन, सञ्चालन र सन्तुलनको कार्यान्वयनशीलतालाई इडिगत गरेको छ । नेपाल सरकार, प्रदेश तथा स्थानीय तहको राजस्वको अधिकार, राजस्व बाँडफाँट, अनुदान, ऋण, बजेट व्यवस्थापन, सार्वजनिक खर्च, तथा वित्तीय अनुशासनसम्बन्धी व्यवस्था गर्न यो ऐनले प्रयाप्त आधार प्रदान गरेको छ । स्थानीय तहले कर तथा गैरकर लगाउन सक्ने, संघबाट सङ्कलन हुने राजस्वहरूलाई संघीय विभाज्य कोषमा, प्रदेशबाट सङ्कलन हुने राजस्वलाई प्रदेश विभाज्य कोषमा र स्थानीय तहले प्राप्त गर्ने रकम सम्बन्धित स्थानीय सञ्चित कोषमा जम्मा गरी बाँडफाँट गर्ने प्राविधिक र कानुन आधार यस ऐनले प्रदान गरेको छ । त्यसैगरी स्थानीय तहको खर्चको आवश्यकता र राजस्वको क्षमताको आधारमा वित्तीय समानीकरण अनुदान, कुनै विशेष योजना कार्यान्वयन गर्न ससर्त अनुदान, पूर्वाधार विकाससम्बन्धी कुनै योजना कार्यान्वयन गर्न समपूरक अनुदान र नेपाल सरकारले कुनै उद्देश्य राखी स्थानीय तहबाट सञ्चालन गरिने कुनै खास योजनाका लागि विशेष अनुदान दिनसक्ने व्यवस्था यस ऐनले गरेको छ ।

राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोग ऐन, २०७४ ले राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगलाई नेपाल सरकार, प्रदेश तथा स्थानीय तह बिच र प्रदेश तथा स्थानीय तह बिच निश्चित आधार र ढाँचामा राजस्वको बाँडफाँट सम्बन्धमा सिफारिस गर्ने अधिकार र जिम्मेवारी दिएको छ । त्यसैगरी नेपाल सरकारले प्रदेश र स्थानीय तहलाई र प्रदेशले स्थानीय तहलाई प्रचलित कानुनवमोजिम वित्तीय समानीकरण अनुदान र ससर्त अनुदान सिफारिस गर्ने जिम्मेवारी आयोगलाई दिएको छ ।

आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन, २०७६ मा स्थानीय सञ्चित कोषको सञ्चालन तथा व्यवस्थापन, बजेट तर्जुमा, निकास तथा खर्च, लेखाङ्कन, प्रतिवेदनलगायत आर्थिक गतिविधिलाई व्यवस्थित गरी वित्तीय व्यवस्थापनलाई जिम्मेवार, पारदर्शी, नतिजामूलक र उत्तरदायी बनाउन, आर्थिक स्थायित्व कायम गर्न र आर्थिक गतिविधिलाई नियमित तथा व्यवस्थित गर्ने लगायतका वित्तीय अनुशासनको कानुनी प्रबन्ध गरिएको छ ।

संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन प्रणालीको सुदृढीकरणका लागि संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबिचको अन्तरसम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व, समन्वय र पारस्परिक सहयोगको आधारमा व्यवस्थित गर्नका लागि संघ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय र अन्तरसम्बन्ध) ऐन, २०७७ जारी भई कार्यान्वयनमा रहेको छ । यस ऐनले नेपालको संविधानले प्रत्याभूत गरेको तीन तहका सरकारको सहकार्य, समन्वय र सहअस्तित्वलाई



यथार्थ धरातलमा ल्याउने व्यवस्था गरेको छ । संघीयता कार्यान्वयनमा महत्त्वपूर्ण मानिएको यस ऐनका केही प्रमुख व्यवस्था यसप्रकार रहेका छन्:

- कुनैपनि तहको एकल अधिकारको अतिक्रमण नगर्ने,
- संघीय कानूनसँग बाधिन नहुने,
- राष्ट्रिय नीति वा प्राथमिकता अनुकूल हुने र त्यसको कार्यान्वयनमा सघाउ पुग्ने,
- लागत, दिगोपना वा सेवा प्रवाहको प्रभावकारिताका दृष्टिले स्थानीय तहबाट गर्दा उपयुक्त हुने विषयमा विचार गर्नुपर्ने,
- कार्यान्वयन पक्षमा दोहोरो नपर्ने गरी स्थानीय तहको भूमिका रहने,
- स्थानीयस्तरमा हुने सेवा प्रवाह र सार्वजनिक स्वास्थ्य, उपभोक्ता हित, सार्वजनिक सेवा प्रवाहको गुणस्तर सम्बन्धमा स्थानीय स्तरमा हुने नियमन तथा जनचेतना अभिवृद्धि स्थानीय तहबाट वा स्थानीय कानूनवमोजिम हुने,
- साभा अधिकारसम्बन्धी संविधानको अनुसूची ९ का विषयमा संघीय वा प्रदेश कानून नबनेको अवस्थामा स्थानीय तह स्वयम्ले आवश्यक कानून बनाउन वा सो विषयमा कार्यान्वयन गर्न सक्ने,
- स्थानीय तहभित्र पर्ने र स्थानीय तहबाट कार्यान्वयन हुने आयोजनाको तर्जुमा, बजेट व्यवस्था र कार्यान्वयन गर्दा संघीय कानूनले निर्धारण गरेको मापदण्डका आधारमा गर्ने,
- संघ र प्रदेशका सम्बन्धित विषयका कार्यक्षेत्र रहेको मन्त्रालयमा तथा स्थानीय तहबिचमा समन्वय कायम गरी नीति तथा योजना कार्यान्वयन र विकास निर्माण लगायतका काममा प्रभावकारिता ल्याउन विषयगत समितिको व्यवस्था गरी क्षेत्रगत नीति कानून र योजना तर्जुमा गर्दा प्रदेश र स्थानीय तहको परामर्श लिने,
- योजना नीति र कार्यक्रममा एकरूपता, निरन्तरता र गुणस्तरीयता कायम गर्न र कानून, नीति र रणनीतिको कार्यान्वयनमा प्रभावकारिता ल्याउन समन्वय गर्ने ।

स्थानीय तह संस्थागत क्षमता स्वमूल्यांकन कार्यविधि, २०७५ ले स्थानीय तहका सरकारलाई सक्षम र प्रतिस्पर्धी बनाई संघीयता सुदृढीकरणका लागि कार्यान्वयन तहमा प्रष्ट आधार सिर्जना गरेको छ । स्थानीय तहको कार्यप्रक्रिया र उपलब्धि हरूको बारेमा लेखाजोखा गरी सबल र दुर्बल पक्षहरूको पहिचान गर्न, विकास तथा सुशासनमा रहेका कमी कमजोरीहरूको जानकारी लिन, आवधिक समीक्षाका लागि आधार प्राप्त गर्न र गाउँपालिका तथा नगरपालिकाहरूको बिचमा तुलनायोग्य सूचकहरू तर्जुमा गरी प्रतिस्पर्धात्मक सुधारमा अग्रसर गराई स्थानीय तहलाई सक्षम र प्रभावकारी बनाउन र प्रतिवेदन प्रणालीलाई व्यवस्थित बनाउन कार्यविधिले महत्त्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ । यसले स्थानीय तहमा शासकीय प्रबन्ध, सङ्गठन तथा प्रशासन, योजना व्यवस्थापन, वित्तीय एवम् आर्थिक व्यवस्थापन, सार्वजनिक सेवा प्रवाह, न्यायिक कार्यसम्पादन, भौतिक पूर्वाधार लगायतका विभिन्न दशवटा स्वमूल्यांकनका विषयक्षेत्रमा सूचक निर्धारण गरी

रेटिड पद्धति अवलम्बन गरेको छ ।

समपूरक तथा विशेष अनुदान र सहलगानीसम्बन्धी कार्यविधिले समेत स्थानीय तहमा सञ्चालन गरिने आयोजना र कार्यक्रम पहिचान गरी राष्ट्रिय आयोजना बैकमा समावेश गर्ने व्यवस्था समेत गरिएको छ ।

सूर्यास्त कानुनका रूपमा आएको कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७४ ले संघीयतालाई कार्यरूपमा रूपान्तरण गर्नका लागि प्रदेश र स्थानीय तहसम्म कर्मचारी समायोजनको आधार सिर्जना गरेको थियो । संविधान र निर्वाचन राजनीतिक पुनर्संरचनाका लागि महत्वपूर्ण भएजस्तै जनसेवामा धेरै क्रियाशील हुनुपर्ने तल्ला तहका सरकारमा सबै तहका कर्मचारीहरूलाई घुलमिल गराई संघीयता कार्यान्वयन गर्न प्रशासनिक पुनर्संरचनाका रूपमा यो कानुन एक कोशेढुंगा भएको मान्नुपर्दछ ।

नेपालको संविधानको अनुसूची ५, ६, ७, ८ र ९ को संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको एकल तथा साभा अधिकारका सूचीको कार्य विस्तृतीकरण प्रतिवेदनले प्रष्ट रूपमा प्रत्येक अधिकार तथा जिम्मेवारीको केस्रा केस्रा अलग्याई संघीयता कार्यान्वयनलाई व्यावहारिक रूपमा उतार्न महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ ।

संघीयताको व्यावहारिक अभ्यास

संविधानले गरेको व्यवस्थाअनुसार संघमा प्रधानमन्त्रीसहित संघमा बढीमा पच्चीस जना मन्त्री रहेको मन्त्रपरिषद गठन हुने व्यवस्थाअनुसार सोमा नबढ्ने गरी मन्त्रालयहरूको विन्यास गरिएको छ । शुरूवाती चरणमा प्रदेशमा सात वटा मन्त्रालय रहने व्यवस्था गरी सोहीवमोजिम कार्य भएको थियो । हाल बढ्ने क्रम देखिएको छ ।

हाल देशमा केन्द्रमा एक संघीय सरकार, प्रदेशमा सात प्रदेश सरकार र स्थानीय तहमा सात सय त्रिपन्न स्थानीय सरकार गरी कुल सात सय एकसठ्ठी सरकार रहेका छन् ।

स्थानीय तहमा गाउँपालिकास्तरमा पाँचदेखि नौ वडासम्म र नगरपालिका तहमा नौदेखि पैतीस वडासम्म रहने कानुनी व्यवस्थाअनुसार विन्यास भएको देखिन्छ ।

नेपाल संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र भएपश्चात् २०७४ सालमा तीनै तहको निर्वाचन भयो । वडासरकारदेखि संघसम्म निर्वाचित सरकारको व्यवस्था भयो । यस बिचमा प्रमुख कानुनी प्रबन्ध पनि गरिए। स्थानीय तह पन्ध्रवर्षदेखि जनप्रतिनिधिविहीन थियो । प्रदेश सरकारको नयाँ अभ्यास सुरुवात भयो । केन्द्रको विस्तारित हातहरू केन्द्रीय स्तरमा मात्र रहन बाध्य भए । प्रशासनिक पुनर्संरचनाका रूपमा कर्मचारी समेत तीन वटै तहमा समायोजन भएका छन् । यसबिचमा केन्द्रमा अभ्यस्त राजीतिक नेतृत्व तथा कर्मचारी र प्रशासनिक क्षेत्रमा समेत केन्द्रीकृत सौँच रहनु स्वभाविक अवस्था रहयो ।

सहकारीमूलक संघीयताको ब्लु प्रिन्टका रूपमा नेपालमा निःसृत संविधानका अनुसूचीले संघलाई अवशिष्ट अधिकार दिएका छन् । प्रदेश र स्थानीय तहले समेत अधिकार प्रचलनमा सहअस्तित्व र स्वायत्तता प्राप्त गरेकाले यी तहका सरकारलाई संघीयता कार्यान्वयनको मैदानमा असल अध्याय सुरुवात गर्ने अवसर



प्राप्त भएको छ । यो शासकीय र संस्थागत क्षमता अभिवृद्धि गरी जनतालाई सुशासन र विकास पहलमा परिवर्तनको महसुस गराउने लोकतान्त्रिक अवसर पनि हो ।

विगतका विभिन्न आन्दोलनहरूले आम नागरिकका लागि राजनीतिक चेत बढाइदिएका छन् । जनतालाई शासन व्यवस्थाको सैद्धान्तिक विकृतिले गर्दा सेवा प्रभावकारिता र व्यवस्थित विकासका पहलहरू निर्वाध हुन नसकेको मान्यतालाई पटक पटक समकालीन राजनीतिक नेतृत्वले छाप पारेको आभास हुन्छ । त्यसैले हरेक परिवर्तनका अवस्थामा जनता अघि आउँछन् । समयक्रममा उही नेतृत्व शासकीय स्वरूपमा दोहोरिरहन्छ । तथापि आर्थिक र सामाजिक विकास, सार्वजनिक सेवा प्रवाह र जनताले महसुस गर्ने गरी नवीन शासकीय उपस्थितिले तात्विक परिवर्तनको संकेत नदिएको हो कि भन्ने देखिन्छ । यसबिचमा सेवा प्रवाह र विकास निर्माणका क्षेत्रमा धेरै सुधार भएका छन् तर महसुसयोग्य छैनन् ।

संघीयता कार्यान्वयनको यो कालखण्डमा भएका व्यावहारिक अभ्यास यस पृष्ठभूमिमा यादगर हुन सकेका छैनन् । यसले शासकीय व्यवस्थाको अवस्थालाई सुधार गर्नुपर्ने वा त्यो सञ्चालन गर्ने र पद्धति बनाउने पात्रमा सुधार गर्ने हो भन्ने विषयमा विषद् मीमांशाको माग गर्दछ । केही अभ्यासहरू सकारात्मक देखिन्छन् । संघीयता कार्यान्वयनलाई व्यावहारिक कसीमा हेर्दा केही अनुभव र अनुभूति चर्चा गर्न लायक देखिन्छन् । तल्लो तहदेखि नेतृत्व विकासको रंगमञ्च खडा भएको छ । सरकार, सदन र न्यायिक अभ्यास तलवाटै सुरुवात भएको छ । मेलमिलाप केन्द्र र न्यायिक समितिले प्रभावकारी भूमिका खेलेका छन् । माथिल्ला तहका एकाइ कम र तल्ला एकाइहरू धेरै बन्ने कार्यको सुरुवात भएको छ । सामाजिक द्वन्द्व र वैरभाव न्यून हुँदै गएको छ । शासनसत्तामा सहभागिता बाक्लिदै गएको छ । जनताको चेतनास्तर बढीरहेको छ ।

सेवा प्राप्तिका लागि थप सहजताको स्थिति छ । स्थानीय तवरमा आवश्यक विकास योजनाको पहिचान, माग र कार्यान्वयन गर्न आम जनता जागरूक र सक्षम हुन सकेका छन् । विकासका पहल सबै कुना कन्दरामा पुगेका छन् । बाटो, कुलो, पैनी, साँघु, ढल तथा नाला निर्माणमा सरकारी बजेट भएको महसुस जनताले गरेका छन् ।

स्थानीय तहको एक महत्वपूर्ण अनुभूतिजन्य अभ्यास सेवा प्रवाह र विकास निर्माणका कार्यको विरोधाभाषयुक्त तर संयोजनकारी अध्याय हो । विगतमा जनप्रतिनिधिको तोक आदेशमा चलेको सिफारिस र सानातिना विकासका कार्य पछिल्लो समय विधि र प्रक्रियाअनुसार सुरु भएका छन् । तर स्थानीय रूपमा प्रशासनिक, आर्थिक, सामाजिक, शिक्षा, स्वास्थ्य लगायतका सेवामूलक कार्य र पूर्वाधार लगायतका विकास निर्माणका कार्य सम्पादन पनि त्यत्तिकै प्रभावकारी बन्दै गएका छन् । यसले व्यवस्थित र योजनाबद्ध विकासमा अनि सेवा प्रवाहमा सिलसिला नमिले तापनि विभागीय कार्य जिम्मेवारी तोकी कार्य सम्पादन भएको देखिन्छ । जे भए पनि नेतृत्वको ध्यान केमा जाने र केमा प्राथमिकता दिने भन्ने विषयले योजनाबद्ध विकास र सेवा प्रवाहमा अवश्य प्रभाव पारेको छ ।

पालिकासम्मका संघीयताका अभ्यासहरू धेरै सुधारका अपेक्षामा रहेका छन् । अनुभव र अनुभूति आगामी

दिनमा मार्गदर्शन हुने निश्चित छ ।

संघीयता कार्यान्वयनको प्रारम्भिक अवस्था भएकाले अभैपनि स्थानीय तहसम्म संघका एकाइ रहिरहेका छन् । सेवा सञ्चालन र विकास निर्माणमा एकैचोटी तलका सरकारको क्षमता नहुने, राष्ट्रको विकास र समृद्धि तथा सुशासनका लक्ष्य प्राप्त नहुने र जनतामा सरकारको रिक्तता महसुस हुन नदिन केही समयसम्म यो सान्दर्भिक हो तथापि साविकको संरचनाहरू र स्वरूपहरू त्याग्न अभैपनि संघीय सरकार तयार छैन । वास्तवमा संघीय सरकार नीति, योजना र मार्गदर्शन बनाउने तह हो । यो कानून निर्माता एवम् नीतिनिर्देशन तह पनि हो । प्रदेश तह समन्वय एवम् सहकार्य गर्ने र मातहतका स्थानीय तहको काम कारवाही र प्रक्रियामा सहजीकरण गर्ने तह हो । स्थानीय तहले माथिल्ला सरकारको नीति निर्देशनमा सेवाप्रवाहलाई कामयाव बनाउने र व्यवस्थित कार्यान्वयन गर्नुपर्छ भन्ने व्यवस्था र अन्तरराष्ट्रिय मान्यता छ । कानूनमा समेत यसैगरी प्रबन्ध गरिएको छ । यथार्थमा नीतिगत एवम् कार्यान्वयन तह फरक भएको अवस्थामा सेवा प्रवाह तथा आर्थिक, सामाजिक तथा विकाससम्बन्धी कार्य व्यवस्थित हुन सक्छन् । यसको पालना व्यवहारमा भने न्यून देखिन्छ ।

कार्यसम्पादनमा र कार्यगत एकरूपतामा विस्तारै अभ्यस्त नहुञ्जेल र क्षमता विकास नहुञ्जेल संघीय सरकारको नीतिगत मार्गदर्शन, दिशानिर्देशन र कार्यसञ्चालन गर्नु महत्त्वपूर्ण हो । तर कानुनी रूपमा एकै प्रकृतिका काममा दोहोरो पर्ने गरी गरिएका प्रबन्धले अब विकास प्रक्रिया र सेवा सञ्चालनमा दुविधा हुने देखिएको छ । नीतिगत रूपमा रहनुपर्ने एकाइहरू एकपछि अर्को गरी समान काममा संघ र प्रदेशले स्थापना गरिएकाले काममा सहजीकरण होइन कि असामञ्जस्यता देखिन्छ । स्थानीय पूर्वाधार कार्यालयहरू, सडक र सहरी पूर्वाधारका एकाइहरू, कृषि भेटिनरी लगायतका सबै एकाइहरू उही काम र उद्देश्यका लागि समानान्तर रूपमा स्थानीय जिल्लामा स्थापना भइरहेका छन् । स्थलगत रूपमा परियोजनाको आकार र कार्यक्षेत्र विश्लेषण गर्ने हो भने पनि स्रोतको मात्र दोहन हुने अनि परिणाम राम्रो नहुने अराजक स्थिति छ । सरकारी सम्पत्तिको उपयोग वा यसमा बनाइने संरचनामा अवसर कुर्सीको होडबाजी सर्वत्र व्याप्त रहेको छ ।

आर्थिक र सामाजिक विकास, सार्वजनिक पूर्वाधार, पर्यटन, ऊर्जा, उद्योग लगायतका पूर्वाधार विकासका खाडल पुर्न ठूला र धेरै आयोजनाहरूको सञ्चालन हुनु सहयोगी सिद्ध हुने भएतापनि योजनाबद्ध, व्यवस्थित विकास प्रक्रिया तथा कार्यसञ्चालनमा यो कार्य बढी खर्चिलो त छदैछ, नतिजामूलक समेत हुन सक्ने देखिन्ना यसले स्रोत साधनमा असमानता र असन्तुलन पनि ल्याएको छ ।

संघीय मन्त्रालयहरू तल्लो तहका कार्यक्रम सञ्चालनमा समेत केन्द्रित भएको पाइन्छ । कार्यक्षेत्र स्थानीय तहमा नै हुने भएकाले स्थानीय तहका सरकारले आफ्नो प्राथमिकताका कार्यमाभन्दा मन्त्रालयका कार्यक्रम सञ्चालन र उही प्रकृतिका विविध काममा अल्भिनुपर्ने स्थिति छ । संविधान र कानूनले बजेट तथा कार्यक्रमको सामञ्जस्यता गराई सहकार्य र समन्वय गर्ने व्यवस्था गरे तापनि प्रायः काममा दोहोरोपना र स्रोतको भार थपिएको स्थिति छ ।

स्थानीय तहका सरकारको सञ्चालन र कार्यसम्पादन प्रदेश कानूनवमोजिम हुने भनिए तापनि यथासमयमा



मार्गदर्शन कानून बन्न नसक्दा कतिपय स्थानीय तहले आँफै कानून बनाई कार्य गरेको अवस्था छ । संघीय कर्मचारी ऐन नहुँदा स्थानीय सरकारतर्फका कर्मचारीहरू समेत निजामती सेवा ऐनअनुसार नै परिचालित छन् । नियुक्ति, सेवाका सर्त तथा अवकाश सम्मका कार्य तदर्थवादमा चलिरहेका छन् ।

प्रदेश तथा स्थानीय तहमा विकासका आवश्यकता धेरै छन् तर स्रोत सीमित छ । प्राथमिकताको अभाव छ । विकास बाँड्ने चलन सर्वत्र छ । बजेट तथा कार्यक्रम जनप्रतिनिधिको अधिकारको विषय हुन्छ । जनताको सेवाप्रति अभैपनि स्थानीय नेतृत्व संवेदनशील भइसकेको देखिदैन ।

जनअपेक्षा र कानूनवमोजिम समस्या सम्बोधन गर्ने विषयले प्राथमिकता पाएका छैनन् । नेपाल सरकारको कार्य विस्तृतीकरण प्रतिवेदनअनुसारको जिम्मेवारी वहन गर्ने, सो अनुरूप कार्यसम्पादन गर्ने लगायतका कार्यको यथार्थ अवस्था समीक्षा हुन सकेको छैन ।

तलका सरकारले संघीय सरकारलाई प्रतिवेदन गर्ने, कार्यसम्पादनमा आइपरेका नीतिगत र कार्यक्रमगत समस्या र चुनौतीको समाधान माग गर्ने तथा अन्य स्थानीय तहहरूसँग कार्यगत एकता र सहकार्य शून्य प्रायः छ । संघका धेरै विशेष कार्यक्रमहरू विभिन्न स्थानीय सरकारहरूमा सञ्चालित भएका छन् । तर ती कार्यक्रमको सामञ्जस्यताका लागि न त संघका मन्त्रालयले पहल गरेको पाइन्छ न त स्थानीय सरकारले आपसमा ठोस परिणामका लागि समन्वय गरेका छन् ।

माथिल्ला तहका सरकारले साना आयोजनामा रमाउने र स्थानीय सरकारहरू आफ्नो क्षमताभन्दा ठूला कार्यक्रम तथा परियोजना सञ्चालन गर्न उद्यत हुने गरेका कैयन उदाहरण छन् । यसले नेपालकै योजनाको लामो अभ्यास र यसको कर्तालाई गिज्याएको जस्तो लाग्छ । वित्तीय सुशासन र विनियोजन कुशलतालाई त पछिल्ला बजेट प्रणाली र योजना दस्तावेजले बिर्सिको भान हुन्छ । घोषणापत्रमा गरिएका प्रतिवद्धता र धरातलीय यथार्थता फरक हुने नियति केन्द्रदेखि स्थानीय तहसम्मले साक्षात्कार गरेकै विषय हुन् । वितरणमुखी र लोकप्रिय हुने लालसाले देशभक्ति, सुशासन, समृद्धि र विकासका पहलहरू फगत मृगतृष्णा बन्न पुगेका छन् । परियोजना प्रमुखको स्थायित्व र विकासका नीतिको निरन्तरता नभएर हो वा लाभ र लोभका अवयवले प्रणाली र व्यवस्थालाई जितेर हो सबै तहमा विकासको समान र सन्तुलित अभ्यास हेर्न पुस्तान्तरण नै कुर्नुपर्ने जस्तो देखिन्छ ।

केही विचारणीय पक्षः

संघीयताको कार्यान्वयनलाई प्रभावकारी बनाई संविधानले निर्देश गरेको समन्वय, सहकार्य र सहअस्तित्वलाई मूर्त रूप दिन र यसको आधारमा संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक नेपालको आर्थिक समृद्धि र विकास एवम् सुशासनमा योगदान दिनका लागि केही विचारणीय पक्षलाई देहायवमोजिम लिपीबद्ध गरिएको छ ।

नीति योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्ने तह र निकायहरू फरक फरक हुनुपर्दछ ।

- संघीयता कार्यान्वयनका लागि मार्गदर्शक कानूनहरू अविलम्ब निर्माण हुनुपर्दछ ।

- कार्यक्षेत्रगत रूपमा अधिकारहरूको दोहोरोपना वा अतिक्रमण नहुने सुनिश्चित गर्नुपर्दछ ।
- विभिन्न तहका निकाय र संस्थाहरूको अधिकारको चेत प्रष्ट हुनुपर्ने र क्षमता विकासमा ध्यान दिनुपर्दछ ।
- सेवा प्रवाह र विकास निर्माणका कार्यमा संघ, प्रदेश र स्थानीय सरकारको उर्ध्वगामी तहगत भूमिका साभेदारी र सहकार्यमा केन्द्रित हुनुपर्दछ तर प्रतिस्पर्धी हुनुहुँदैन।
- संघीयताको सुन्दरताका रूपमा रहेका समतलीय तहहरू बिच प्रतिस्पर्धी र पारदर्शी हुनुपर्दछ ।
- स्रोत र साधनको परिचालनमा असमानता र असन्तुलन हुनुहुँदैन।
- विकास निर्माणका कार्यमा सबै क्रियाकलाप प्रणाली एवम् योजनामा आधारित र व्यवस्थित हुनुपर्दछ नकि तदर्थवादी ।
- सबै तहमा विकास, अनुसन्धान र शोधलाई अनिवार्य सर्त बनाइनुपर्दछ । यसमा प्राज्ञिक एवम् विज्ञताको सहभागिता हुनुपर्दछ ।
- कानुनका छिद्र खोज्ने र निजत्वपूर्ण व्यवहारको राजनीतिक र कानुनी रूपमा अन्त्य हुनुपर्दछ ।
- अर्थतन्त्रमा र सेवा प्रदायक निकायहरूमा विचौलिया प्रवृत्तिको अन्त्य हुनुपर्दछ । उद्यमशीलता राजनीतिज्ञ र सेवाप्रदायक सबै तहका सरकारमा अपरिहार्य छ ।
- संघीयताको उचित कार्यान्वयनका लागि संघ र प्रदेशले कार्यक्रम तथा कार्यगत एकाइहरूलाई आ-आफ्नो तह र अधिकारमा सीमित गर्नुपर्दछ ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहहरूमा सम्पादन हुने हरेक कार्यमा दोहोरोपन हटाउने तथा समन्वय र सहकार्य गर्ने सक्षम संयन्त्र स्थापना हुनुपर्दछ ।

अन्त्यमा, संघीयताको सफल अभ्यासका लागि चुस्त कानुनी प्रबन्ध अपरिहार्य छ । तीन वटै तहका मितव्ययी सरकारको विन्यास हुन सकेन भने यो प्रणाली देशले धान्न सक्दैन । योजनाबद्ध र व्यवस्थित विकास निर्माण प्रक्रिया अपनाएमा कार्यक्रममा दोहोरोपन नआउने र सन्तुलित विकास हुने निश्चित छ । जनताको सन्निकट सरकारी एकाइबाट जनमैत्री सेवा प्रवाह, सामाजिक सेवा र सुरक्षाको प्रत्याभूति भएमा संघीयताको आत्मानुभूति जीवन्त हुनेछ । देशको माटो सुहाउँदो विकास निर्माणमा कटिबद्ध भई जिम्मेवार र जवाफदेही नेतृत्व, उत्तरदायी जनप्रतिनिधि, सेवाभावपूर्ण, व्यावसायिक र नैतिकवान कर्मचारीतन्त्रबाट संघीयताको अभ्यास व्यवहारमा नै सार्थक र अर्थपूर्ण हुनेछ ।





लोक सेवा आयोगको परीक्षाका प्रश्नपत्र निर्माण र यसका व्यवहारिक पक्षहरू



दामोदर सुवेदी
उपसचिव, प्रदेश लोक सेवा आयोग

प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश संगठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा तथा स्थानीय तहको संगठित संस्थाको पदमा स्वच्छ, निष्पक्ष तथा पारदर्शी परीक्षा प्रणाली र मापदण्डका आधारमा उपयुक्त जनशक्ति छनौट गरी सिफारिस गर्ने मुख्य जिम्मेवारी प्रदेश लोक सेवा आयोगको हो । सार्वजनिक सेवा प्रवाहका उल्लेखित क्षेत्रमा आवश्यक दक्ष र गुणस्तरीय जनशक्ति छनौटका लागि कानुनी आधारका रूपमा प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन २०७६, गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली २०७८, प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका २०७८ मुख्य रूपमा रहेका छन् । ऐनको दफा २९ मा आयोगले सञ्चालन गर्ने सबै प्रकारका परीक्षा सञ्चालनका लागि आवश्यक पर्ने प्रश्नपत्र निर्माण तथा परिमार्जन तोकिएवमोजिम हुनेछ भनी उल्लेख भएकामा नियमावलीको परिच्छेद-४ मा प्रश्नपत्रको निर्माण तथा परिमार्जनसम्बन्धी व्यवस्था गरेको छ । त्यसैगरी निर्देशिकाको परिच्छेद-५ मा प्रश्न निर्माण र परिमार्जन अन्तर्गत विषयगत तथा वस्तुगत प्रश्न निर्माण र परिमार्जनसम्बन्धी व्यवस्था भए अनुरूप प्रश्नपत्र निर्माण र परिमार्जन गरी आयोगका परीक्षाहरू सञ्चालन हुदै आएका छन् ।

आयोगबाट स्वीकृत पाठ्यक्रमका आधारमा सार्वजनिक सेवाको पदमा खुला तथा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षामा सामेल भएका उम्मेदवारहरूको लिखित परीक्षा सञ्चालन गरी उनीहरूको क्षमता जाँच गर्ने कार्यमा विषयगत तथा वस्तुगत परीक्षा लिने प्रावधान छ । उम्मेदवारहरूमा रहेको विषयवस्तुको ज्ञान, सीप, क्षमता र दक्षता जस्ता पक्षहरूको यथार्थपरक मूल्याङ्कन गरी उपयुक्त उम्मेदवार सिफारिस गर्ने निर्णय लिन प्रश्नपत्र नै मुख्य साधन भएकाले परीक्षामा सोधिने प्रश्नपत्रहरू उपयुक्त, वैध, एवम् विश्वसनीय हुनु जरूरी छ । पाठ्यक्रमले निर्दिष्ट गरेका विषयवस्तुमा आधारित असल प्रश्नपत्रको निर्माण र प्रयोगले मात्र सही र वास्तविक नतिजा प्राप्त गर्न सकिन्छ । यसले सार्वजनिक सेवामा गुणस्तरीय जनशक्तिको आपूर्ति हुनुको साथै आयोगप्रतिको विश्वसनीयता बढ्दै जाने कुरामा दुईमत हुन सक्दैन ।

प्रश्नपत्र तयार गर्दा के परीक्षा लिने, कसका लागि परीक्षा लिने, कुन विषय र क्षेत्रमा परीक्षा लिने, कसरी परीक्षा लिने र कहिले परीक्षा लिने भन्ने प्रश्नको उत्तरलाई आधार मान्ने गरिन्छ । परीक्षाको विषयवस्तुले परीक्षार्थीहरूबाट व्यक्त हुने प्रतिक्रिया मापन गर्ने उद्देश्य लिएको हुन्छ । लिखित परीक्षाका लागि मुख्यतया विषयगत वा वस्तुगत परीक्षा प्रणाली अवलम्बन गरिन्छ । विषयगत प्रश्नको माध्यमबाट लिइने लिखित परीक्षाबाट परीक्षार्थीहरूमा रहेको ज्ञान, जानेको, बुझेको र सिकेको आधारमा विचार अभिव्यक्त गर्ने क्षमता, विषयवस्तु प्रतिको अर्थपूर्ण विश्लेषण, संश्लेषण र मूल्याङ्कन गर्ने सीप वा क्षमताका साथै विषयवस्तु प्रतिको

धारणा, संगठित रूपमा प्राप्त हुने मुल्य मान्यतासहीत उसले व्यक्त गर्ने प्रतिक्रिया एवम् विचार, बुद्धि र विवेकका आधारमा सिर्जनात्मकता र मौलिकता प्रदर्शन कार्यलाई मापन गर्न सक्ने गरी प्रश्नपत्र तयार गर्नु पर्दछ । प्रदेश लोक सेवा आयोगको पाठ्यक्रमले विषयगत तथा वस्तुगत दुवै प्रकारका प्रश्नपत्र तयार गरी लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने पद्धती अवलम्बन गरेको छ । राजपत्र अनंकित प्राविधिक पदहरूमा वस्तुगत परीक्षण अन्तर्गतको बहुवैकल्पिक प्रश्न एवम् राजपत्रांकित प्राविधिक पदहरूमा पाठ्यक्रमले निर्दिष्ट गरेवमोजिम नै विषयगत तथा वस्तुगत प्रश्नपत्र प्रयोग गरी परीक्षार्थीहरूको मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्था मिलाइएको छ भने प्रशासनिक पदहरूमा विषयगत तथा वस्तुगत दुवै प्रकारका प्रश्नपत्रका आधारमा लिखित परीक्षा लिने व्यवस्था अनुरूप परीक्षा सञ्चालन हुँदै आएको छ ।

विषयगत प्रश्न अन्तर्गत लामो उत्तर अपेक्षा गरिएका प्रश्न र छोटो उत्तर अपेक्षा गरिएका प्रश्नहरू रहन सक्दछन् । लामो उत्तर अपेक्षा गरिएको प्रश्नले परीक्षार्थीलाई विस्तृत उत्तर वा प्रतिक्रिया व्यक्त गर्ने, व्याख्या गर्ने तथा आफ्नो मौलिक विचार व्यक्त गर्ने अधिकतम स्वतन्त्रता हुने गरी प्रश्न सोध्न सकिन्छ । यस्ता प्रश्नको जवाफमा परीक्षार्थीहरूले आफ्ना विचारहरू व्याख्यात्मक रूपमा अभिव्यक्त गर्न पाउने किसिमका वर्णनात्मक प्रश्न, तुलनात्मक प्रश्न, पक्ष वा विपक्षमा आफ्नो विचार अभिव्यक्त गरी कारण र पुष्ट्याईं दिनुपर्ने किसिमका प्रश्न, परीक्षार्थीहरूले आफ्नो निजी धारणा प्रस्तुत गर्ने अवसर दिई स्वतन्त्र विचार अभिव्यक्त गर्नुपर्ने किसिमका प्रश्न, कुनै घटना र वास्तविकतालाई पुष्टि गर्नका लागि कारण र असर उल्लेख गर्नुपर्ने किसिमका प्रश्न, बुझाइ एवम् प्रयोग गर्ने क्षमतालाई जाँच छोटो उत्तर आउने किसिमका प्रश्न र समस्या समाधानसम्बन्धी प्रश्न सोध्न सकिन्छ । विषयगत प्रश्नको निर्माण गर्दा लामो उत्तरका प्रश्नहरूको अनिवार्य उत्तर दिनुपर्ने गरी एक दुईवटा मौलिक विचार र स्वतन्त्र अभिव्यक्ति जाँच गर्ने प्रश्नहरू र अन्य सबै संक्षिप्त उत्तरात्मक प्रश्नहरू समावेश गर्न सकिन्छ ।

प्रश्नहरू विषयगत हुने भए पनि तिनलाई सीमित पार्न स्वतन्त्र अभिव्यक्ति जाँच्ने प्रश्न भए पनि त्यसको निश्चित सीमा हुनुपर्दछ । विवादास्पद, बहुअर्थ लाग्ने र अस्पष्ट प्रश्न सोध्नु हुँदैन । प्रश्नसँगै गाँसिएर आउने पूरक प्रश्नहरू एक अर्कोसँग पूर्ण रूपमा सम्बन्धित हुनुपर्दछ । परीक्षार्थीको सिर्जनात्मक प्रतिभा, मौलिकता जाँच्ने र निर्दिष्ट गरिएको तह, सेवा, समूहको पाठ्यक्रम र सोको उद्देश्यलाई आधार मानी निर्धारण गरिएको समयभित्र उत्तर दिन सकिने किसिमका प्रश्नहरू समावेश गर्नुपर्दछ । प्रश्न निर्माणकर्ताले विश्वस्त स्रोतलाई मात्र सन्दर्भ सामाग्रीको रूपमा प्रयोग गर्नुपर्दछ । पाठ्यक्रममा तोकिएकोमा सोहीअनुसार र नतोकिएको अवस्थामा पाठ्यक्रमको सबै एकाइ वा खण्डबाट समानुपातिक हिसाबले प्रश्न निर्माण गर्नुपर्दछ । आन्तरिक प्रतियोगिताका लागि प्रश्न निर्माण गर्दा सामान्यतया व्यावहारिक पक्षमा विशेष ध्यान दिनुपर्दछ भने खुला तर्फका लागि सैद्धान्तिक पक्षमा केन्द्रित भई प्रश्न निर्माण गर्नुपर्दछ । प्रश्न परीक्षाको श्रेणीअनुसार विषयवस्तुको ज्ञानसहीत व्यक्तिको सिर्जनशीलता र मौलिक क्षमता मापन गर्ने किसिमको हुनुपर्दछ । एउटै प्रश्नमा टुक्रे प्रश्नहरू भएको भए प्रत्येक टुक्रे प्रश्नको अङ्कभारसमेत छुट्याई पाँच अङ्कभारसम्म भएका प्रश्न निर्माण गर्दा उत्तर तयार गरी संलग्न गरीदिनु पर्दछ । दश अङ्कभार वा सोभन्दा माथिका प्रश्न निर्माण गर्दा



प्रश्नले अपेक्षा गरेको सम्भावित बुँदागत उत्तरको सारसंक्षेप विषयवस्तुहरू के के हुन् सो समेत संलग्न गरी कुन कुन विषयवस्तु समेट्दा कति अङ्क प्रदान गर्ने भन्ने कुरासमेत स्पष्ट छुट्याई प्रश्नसाथ उत्तरकुञ्जिका संलग्न गरी पठाउनु पर्दछ । अधिकृतस्तर नवौं, दशौं र एघारौं तहको समस्या समाधानको प्रश्न निर्माण गर्दा चारवटा विषयक्षेत्रहरूमा केन्द्रित रहेर उत्तर लेख्नुपर्ने हुँदा उक्त प्रत्येक चार विषय क्षेत्रमा के के विषयवस्तु (उत्तर) समेटिनु पर्दछ, त्यसका सम्भावित बुँदाहरू उल्लेख गरी चारवटै विषय क्षेत्रको अङ्कभार विभाजनसमेत गरिदिनु पर्दछ । छोटो उत्तर आउने विषयगत प्रश्नहरू निर्माण गर्दा सीमित वा संक्षिप्त उत्तर आउने प्रश्नहरू सोध्ने, सामान्यतया प्रत्येक प्रश्नका लागि बराबर समय लाग्ने प्रश्न समावेश गर्ने, बहुअर्थ नलाग्ने गरी सरल र स्पष्ट भाषाको प्रयोग गर्ने, प्रश्नहरू कुनै एउटा संज्ञानात्मक तहको मात्र नराखी न्यूनदेखि उच्च तहको संज्ञान मापन गर्ने किसिमबाट समावेश गर्नु उपयुक्त मानिन्छ ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगको पाठ्यक्रममा वस्तुगत प्रश्न अन्तर्गत बहुवैकल्पिक प्रश्न सोध्ने व्यवस्था गरिएको छ । वस्तुगत बहुवैकल्पिक प्रश्न निर्माण गर्दा प्रश्नको प्रश्नात्मक अंश अर्थपूर्ण र स्पष्ट रूपमा जवाफ खोज्ने अर्थात् प्रश्नात्मक हुनुपर्ने, प्रश्नमा आवश्यक सम्पूर्ण जानकारीहरू हुनुपर्ने र जवाफ संक्षिप्त र स्पष्ट हुनुपर्ने, प्रश्नहरूको एकमात्र ठिक वा सबैभन्दा उपयुक्त जवाफ हुनुपर्दछ । यसमा परीक्षार्थीलाई अनावश्यक रूपमा भुक्त्याउने किसिमको जवाफ हुनुहुँदैन । प्रश्न र यसको वैकल्पिक जवाफहरू बिच व्याकरणीय तादात्म्यता हुनुपर्दछ । सकभर नकारात्मक प्रश्न सोध्नु हुँदैन । क्षमता जाँचन परेमा मात्र नकारात्मक प्रश्न सोध्नुपर्दछ र नकारात्मक वाक्यांशलाई रेखाङ्कित (Underline) गर्नुपर्दछ । प्रश्नका सम्पूर्ण विकल्प स्वीकारयोग्य हुनुपर्दछ, एकदम नमिल्दो विकल्प राख्नुहुँदैन । प्रश्न र सही विकल्प बिचको शाब्दिक एकरूपताले जवाफलाई सङ्केत गर्नुहुँदैन । विकल्पको लम्बाइले सही जवाफबारे सङ्केत गर्नुहुँदैन । प्रश्नमा अनिश्चित विशेषण र क्रियाविशेषण जस्तै धेरैजसो, कुनै, कोही, प्रायः कहिलेकाहीँजस्ता वाक्यांश प्रयोग गर्नुहुँदैन । विकल्पहरू अङ्क अथवा समयकालको रूपमा भए यसलाई निश्चित क्रमानुसार राख्नुपर्दछ । अति विशिष्ट तथा स्मरण शक्ति जाँच्ने प्रश्नहरू जस्तै: व्यक्ति वा स्थानको नाम, मिति जस्ता प्रश्नहरू मात्र सोध्नुपर्दछ । सही जवाफहरू सामान्यतया: सम्पूर्ण विकल्पहरूमा समान अनुपातमा वितरण गरिनु पर्दछ । बहुवैकल्पिक प्रश्न अन्तर्गत खाली ठाउँ भर्ने प्रश्न राख्दा मुख्य शब्द नै भिक्नुपर्दछ र यसको एकमात्र सही जवाफ हुनुपर्दछ । प्रश्न निर्माण गर्दा कर्मचारीको तह, उसले सम्पादन गर्नुपर्ने काम तथा जिम्मेवारीसंग सम्बन्धित ज्ञान, सीप र दक्षतालाई ध्यान दिनुका साथै प्रश्नमा उपयुक्त क्रियापदको प्रयोग गर्ने गर्नुपर्दछ । छिट्टै पुरानो हुने वा सान्दर्भिकता नरहने किसिमका प्रश्नहरू सोध्नुहुँदैन । सामान्यतया सहजस्तरका प्रश्न पच्चीस प्रतिशत, मध्यमस्तर पचास प्रतिशत र उच्चस्तर पच्चीस प्रतिशत हुने गरी प्रश्न समावेश गर्नुपर्दछ ।

उल्लेखित आधारहरूलाई ध्यान दिन सकेमा गुणस्तरीय प्रश्नपत्र निर्माण गर्न सकिन्छ । गुणस्तरीय प्रश्नपत्रका विशेषताहरूमा पूर्ण, संक्षिप्त, निश्चित र स्पष्ट, स्पष्ट सूचना एवम् निर्देशन दिन सक्ने, वास्तविक र व्यवहारिक, पाठ्यक्रमको उद्देश्यद्वारा निर्देशित, सम्पूर्ण पाठ्यक्रम समेटिएको, प्रश्नका बढी प्रकार समावेश भएको, समय विभाजनमा ध्यान दिइएको, अङ्क विभाजनमा वैज्ञानिक आधार अपनाइएको, प्रश्नको कठिनाइस्तर मिलेको,

दोहोरो अर्थ नलाग्ने, प्रश्नमा उत्तरको संकेत र सुराक नभएको, सवै किसिमका परीक्षार्थीका लागि उपयोगी, लैङ्गिक तथा सांस्कृतिक विभेद भल्किने प्रश्नहरू समावेश नभएको, प्रश्नले कुनै जात, भाषा, धर्म र क्षेत्रमा विभेद नगरेको, प्रश्नहरू विशिष्ट प्रकारका भएका, प्रश्नहरू विश्वसनीय, वैध भएको तथा सरलबाट जटिल क्रम आदि पर्दछन् ।

गुणस्तरीय प्रश्नपत्र निर्माणका लागि निर्दिष्ट आधार र निर्देशनहरू भए पनि आयोगबाट लिइएका परीक्षाका प्रश्नपत्रहरूको ढाँचा, कागजको गुणस्तर, परीक्षार्थीलाई दिइने निर्देशन, प्रश्नपत्रको साइज, प्रश्नपत्र छपाइमा व्याकरणीय शुद्धता, अक्षरको साइज, पाठ्यक्रम समेटिए नसमेटिएको पक्ष, प्रश्नहरूको उपयुक्तता, प्रश्नमा शब्द र वाक्यको बनोट, लैङ्गिकमैत्री भाषाको प्रयोग जस्ता पक्षमा प्राप्त सुझावहरूको अनुसरण गर्दै परीक्षार्थीको मूल्याङ्कनसम्बन्धी सैद्धान्तिक आधार एवम् व्यावहारिक पक्षहरू र संघीय लोक सेवा आयोगबाट दिइएका नमूना प्रश्नपत्र एवम् सोधिएका प्रश्नपत्रलाई समेत आधार मानी सुधार गर्दै लिएको छ । प्रश्नपत्र निर्माण, छपाई र तीनको गुणस्तर कायम गर्ने प्रमुख आधार आयोगका ऐन, नियम र निर्देशिका नै हुन तथापि यसकै परिधिभित्र रहेर थप सुधार गर्दै परीक्षार्थीमैत्री गुणस्तरीय प्रश्नपत्र निर्माण गर्नु अहिलेको आवश्यकता हो । यसको लागि प्रश्नपत्र निर्माण र परिमार्जनसंग सम्बन्धित पक्षहरूको अध्ययन तथा विश्लेषण गरी प्राप्त सुझावलाई कार्यान्वयन गर्ने कानुनी प्रावधानलाई कार्यान्वयनमा लैजानु पर्दछ ।

सन्दर्भ सामग्री:

शिक्षामा मापन तथा मूल्याङ्कन, सिद्धान्त तथा कार्यविधि- स्वयम् प्रकाश जबरा, चन्द्रवहादुर श्रेष्ठ र किरणमान रञ्जितकार ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन २०७६

गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली २०७८

प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका २०७८





चीनको विकास अनुभव



प्रदीप दोरङ्गा

लेखा अधिकृत, प्रदेश लोक सेवा आयोग

सन् २०१७ को अगस्टदेखि २०१९ को जुलाईसम्म छिमेकी मित्रराष्ट्र चीनको Shanghai मा अध्ययन गर्ने अवसर मिल्यो । २ वर्षको अध्ययनको क्रममा मैले भोगेको र देखेको चीन कल्पना गरेकोभन्दा धेरै फरक रह्यो । चीन जानुभन्दा अगाडि मनमा उठेका कौतुहलतालाइ विस्तारै यथार्थमा अनुवाद गरेका पलहरू साच्चै नै अविस्मरणीय छन् । ४० वर्षको छोटो अवधिमा चीनले गरेको अभूतपूर्व उपलब्धीलाई मानव इतिहासमा नै Men made miracle भन्दा फरक पर्दैन । खास गरेर कृषिको आधुनिकीकरण, प्रविधि र पूर्वाधार विकास, अन्तराष्ट्रिय सम्बन्ध बिस्तार तथा गरिबी निवारणमा चीनले गरेको प्रगति नेपाल जस्ता अरू विकासशील मुलुकहरूको लागि अनुकरणीय छ ।

चीनको इतिहासलाई नजिकबाट अध्ययन गर्नेहरूले त्यति बेलाको चिनियाँ जनताको दयनीय आर्थिक तथा सामाजिक स्तरबाट अहिलेको आर्थिक हैसियत र आधुनिक सभ्यतासम्म आइपुगुलाई सपनाबाट बिउँभिए जस्तै मान्दछन् । सरकारबाट दुई पिस पाउरोटी पाउन लाइन बसेको, कति रातहरू भोकै सुतेको, खाली खुट्टा र फाटेका लुगा लगाएर स्कुल जानु परेको अवस्थाबाट अहिलेको अवस्थासम्म आइपुग्न चिनियाँ जनताहरूले धेरै सङ्घर्ष गर्नुपरेको कुरा चिनियाँ प्रोफेसरहरूले अनुभव बताइरहँदा म जस्ता गरिब देशबाट पढ्न जानेको मन पनि छियाछिया हुन्थ्यो र उनीहरूको मेहेनत र सङ्घर्षलाई साच्चै नै हृदयदेखि Salute गर्न मन लाग्थ्यो । एक अर्ब चालिस करोड जनसङ्ख्यालाई न आज खाने कुराका अभाव छ न त बस्ने वास र लगाउने लुगाको नै । कृषिमा आमूल परिवर्तन भएको छ । कृषिमा व्यावसायीकरण भएको छ । यान्त्रीकरण भएको छ । उत्पादकत्व बढेको छ । बजारीकरण सरल भएको छ । अफ्र महत्त्वपूर्ण कुरा त कृषकको सम्मान भएको छ । कृषि पेशाको मर्यादा बढेको छ । कृषि उत्पादनको निकासी गर्न आज चीन सफल भएको छ ।

चीनको अर्को चमत्कारको क्षेत्र हो प्रविधि र पूर्वाधार विकास हो । चीनका प्रसिद्ध अर्वपति ज्याक माले सन् १९९० ताका अमेरिकामा जाँदा पहिलो पटक कम्प्युटर देखेर आश्चर्य मानेमा थिए । त्यतिबेलासम्म चीनमा कम्प्युटर थिएन तर आज प्रविधिको विकासमा चीनले अमेरिकालाई पछाडि पारिसक्यो । चीनले 5G नेटवर्क लन्च गरी 6G को लागि अनुसन्धान गरिरहँदा अमेरिकाले 5G मा अनुसन्धान गरिरहेको छ । प्रविधिको विकासले आज चिनियाँ जनताको दैनिकी धेरै सहज बनाइदिएको छ । E-wallet, digital currency, transportation card, e-shopping, e-ticketing □ Mobile Apps जस्ता प्रविधिले जीवनस्तर सहज मात्र बनाएको छैन । यसले त आर्थिक अपराध, भ्रष्टाचार, चोरी तथा ठगी जस्ता विषयहरूलाई पनि न्यूनीकरण गरिदिएको छ । सुरक्षा अवस्था त्यतिकै मजबुद छ । पुरूषले भन्दा महिलाले बढी सुरक्षित महसुस गर्छन । तपाइको कुनै सामान कहिकतै छुट्यो भने पनि त्यो हराउँदैन । कि त त्यो पुलिसकोमा जान्छ कि त

त्यही रहन्छ, कसैले चोर्दैन । सबै ठाउँमा CC Camera जडान गरिएको छ । यातायातको क्षेत्रमा पनि चीनको उपलब्धी हेर्न लायक छ । एक्स्प्रेस हाइवेहरूमा र तीव्र गतिमा गुड्ने रेलमा यात्रा गर्दाको मज्जा नै बेल्छे छ । विश्वमा भएका थोरै कम्युनिष्ट मुलुक मध्ये चीन पनि एक हो । तर, आजको चीनको कम्युनिज्म धेरै खुला र आधुनिक भैसकेको छ । खास गरेर सन् १९७८ मा तत्कालीन देड साओ पिङले अवलम्बन गरेको खुला र उदार अर्थ नीति नै आजको चीनको प्रगतिको द्योतक हो । अहिलेका राष्ट्रपति सी जिनपिङ सन् २०१३ मा सत्तामा आएपछि पुरानो रेशमी मार्गलाई व्युँताएर Connectivity बिस्तार गर्न सुरुमा One Belt One Road (OBOR) र पछि नाम परिवर्तन गरी Belt and Road Initiative (BRI)मार्फत एशिया, युरोप र अफ्रिका हुँदै ल्याटिन अमेरिका जोड्ने र व्यापार बिस्तार सँगै अन्तराष्ट्रिय सम्बन्ध सुदृढ गर्ने चीनको विचारमा विश्वका १६० भन्दा बढी मुलुक सहमत भैसकेका छन् । चीनले यति धेरै अन्तराष्ट्रिय सम्बन्ध बिस्तार गरिसक्यो कि अब कुनै पनि मुलुक चीनसग सम्बन्ध बिगार्न चाहँदैन ।

व्यापारको क्षेत्रमा त चीन विश्वको एक नम्बर राष्ट्र नै हो । त्यसैले त चीनलाई आजकल Factory of the world पनि भनिन्छ । चीनमा उत्पादन नहुने सामान सायदै होला र चीनको सामान नपुगेको देश पनि अब बिरलै भेटिएला । विश्वको दोस्रो ठूलो GDP भएको र पहिलो हुने तर्फ उन्मुख चीनको २५ प्रतिशत व्यापार त अमेिकासँग नै छ । विश्वको ठूलो Factory Country भएकै कारण चीन प्रदुषणको चपेटामा पनि छ । चीनले गरेको अर्को चमत्कार हो गरिबी निवारण । गएको ४० वर्षमा चीनले आफ्ना ८० करोड नागरिकलाई गरिबीको दलदलबाट माथि उकास्यो । यो सङ्ख्या चीनको लागि मात्र नभएर विश्वको गरिबीको ठूलो हिस्सा न्युनिकरण भएको अवस्था हो । यसलाई United Nations ले पनि उच्च प्रशंसा गर्यो । चीनले गरिबी निवारणको लागि अपनाएको मोडल हेर्न हामी ग्वान्सी प्रान्तको भियतनाम बोर्डर छेउ पुगेका थियौं । खास गरेर एकिकृत बस्ती विकास गरी त्यस्तो बस्तीमा पूर्वाधार विद्यालय सुरक्षा, अस्पताल र अलि पर रोजगारीको लागि उद्योगको स्थापना गरिएको रहेछ । पर्यटन पशुपालन सामूहिक खेती मानिस तथा पशु विमा लघुवित्त, शिक्षा र स्वास्थ्यको व्यवस्थाले मानिसहरूको जीवनमा बहुआयामिक प्रभाव परेको रहेछ । साक्षरता दर ९९ प्रतिशत पुगेको औषत आयु बढेको आर्थिक अवस्था सुध्रिएको सकारात्मक सोचको विकास भएको पाइयो । सरकारले गरेको काम राम्रोका लागि र हाम्रै लागि हो भन्ने सोचको विकासले सरकारप्रति जनताका आस्था र भरोसा बढेको अनुभव भयो । गरिबी निवारणमा चीनको अनुभव विश्वकै लागि उदाहरणीय छ । विकसित देशका अनुसन्धानकर्ताहरू समेत चीनमा आएर अध्ययन गर्छन ।

चीन नेपालको छिमेकी भएपनि नेपालले चीनमा भएको प्रगति र विकासबाट आशातीत फाइदा लिन सकेको छैन । भलै यसको सम्भावनाहरू पनि धेरै छन् । यसरी नजिक भएर पनि फाइदा लिन नसक्नुमा नेपाल र चीन बिचमा केही समस्या र चुनौतीहरू रहेका छन् । मुख्य कुरा त नेपाल र चीन बिचको सिमानामा भौगोलिक विकटता प्रमुख चुनौती रहेको छ । नेपाल र चीन बिचमा Trade connectivity, People to people connectivity, Cultural connectivity, Language connectivity, Religious connectivity पर्याप्त



नभएको हुनाले पनि समस्याहरू थपिएका छन् । भविष्यमा यी र यस्ता विषयमा Connectivity बढाउन सकियो भने नेपालले पनि चीनले गरेको प्रगति र विकासबाट पर्याप्त फाइदा लिन सक्दछ । खास गरेर चीनको गरिबी निवारणको मोडल उस्तै भूगोल र परिवेश रहेको नेपालको लागि नक्कल गर्न योग्य छ ।





THE STATE OF CONSTITUTION IMPLEMENTATION: IN THE CONTEXT OF PROVINCE



Sila Baral Sapkota
Section Officer, P.P.S.C. Gandaki

Nepal is a federal, democratic, republican State on its path to implement the constitution which has been made with due sacrifice of Nepalese citizens. With the promulgation of the new constitution, Nepal is constitutionally a federal democratic republican state. The constitution sets out the basic framework for the exercise of state sovereignty, the formation of the organs of the state, the determination of their rights and relations, the form of governance and the relationship between the state and the citizen. Democracy is the practice of the people ruling over themselves. Therefore, the legitimacy of the right to rule comes only from the referendum. In a democracy, the people have sovereignty. The people are both the source and the abode of sovereignty. Therefore, the fundamental constitutional power lies with the people. Therefore, it is the most democratic method for the people to make their own constitution through their representatives. Its historical practice is currently taking place in Nepal.

Concept of Federalism:

One of the major characteristics of the constitution of Nepal is that it adopts the concept of federalism. Federalism is usually defined as a territorial distribution of power based on the sharing of sovereignty between central (usually national) bodies and peripheral ones. The term federalism was originated from the Latin term "foedus" means unions. Federalism is based on the assumption that its constituent parts are to a considerable degree self-organized and self-managed. The generally common structural characteristics of federations, as a specific form of federal political systems are at least two orders of government, a formal constitutional distribution of legislative and executive authority and allocation of revenue resources, provisions for the designated representation of distinct regional views within the federal policy-making institutions, a supreme written constitution and so on. Federalism has been chosen to bring together formerly separate units into a new country, or to rearrange a previously unitary country, and even as a product of both processes together.

Constitutional Provisions:

The Constitution of Nepal provides that the basic structure of the Federal Democratic Republic of Nepal shall consist of three tiers at the federal, Province and local levels and the exercise of state power by all three tiers in accordance with the Constitution



and the law. Individual rights at the federal, Province and local levels are enshrined in Schedules 5, 6 and 8 of the Constitution, respectively, and common rights at the federal, Province and local levels are included in schedules 7 and 9. The details of the list of rights mentioned in the constitution are mentioned in Schedule-1. The constitution stipulates that the interrelationships at the federal, Province and local levels are based on the principles of co-operation, coexistence and co-ordination. These provisions are symbolic or abbreviated rights.

This constitution has 27 parts, 302 articles and 9 schedules. As one of its major features, the Constitution pictures three tiers of governments at central, provincial and local with provision of seven provinces and 753 local levels. Article 56 (2) of the Constitution states that the exercise of state power in Nepal shall be at the federal, Province and local levels. According to the constitutional provision, local, Province and federal elections have been completed and accordingly, there are 753 local, seven province and federal governments and currently 761 governments are functioning in the country. Policy arrangements (laws, rules and regulations) have been made from the construction of necessary physical infrastructure at the province and local level as per the constitution.

The Constitution of Nepal provides for these rights to achieve lasting peace, good governance, development and prosperity by ending the discrimination and exploitation created by the past centralized, unitary, autocratic and marginal state system. For a country like Nepal, which has entered the federal system of government from a unitary system of governance, the process of distribution of state power is very complicated. The distribution of state power is based on values and is determined by historical circumstances and other influences.

- Efficiency and Subsidiarity
- Economies of scale
- Externalities or spill-over jurisdiction
- Equity and inclusion
- Overall economic stability
- National interests and goals
- Accountability and capacity
- Policy, standards, quality, regulation, financial resources, service flow, production and distribution of services
- Cooperative, coordination and co-coexistence

Based on these principles, the power of federal, Province and local level has been divided in the constitution of Nepal. The constitution itself clearly defines the functions, responsibilities and rights of all the three levels.

Federal Power:

As the governing and co-governing body of the nation, the federation has exclusive rights listed in the schedule 5, including defense and military, war and defense, banking, financial policy, foreign affairs, diplomatic affairs, customs, excise duty, value added tax, federal government service, central level large electricity and irrigation projects, Health Policy, International Trade, Citizenship, Visas, Passports, Immigration, etc. In the Schedule 7 the concurrent rights of the federation and Provinces includes criminal and civil procedure, supply of essential commodities, prison management, family affairs, and contracts. It covers topics such as cooperatives, audit, law and business, Province border rivers, media, insurance business, mining industry, film cinema, poverty alleviation and more. Fees Penalties Royalties received from natural resources, Tourism fees, Forest Wildlife, Water Utilization Mining and Mineral Environment, Disaster Management, Social Security, Personal Events Registration, Archaeological Ancient Monuments etc. The list of concurrent rights federal, Province and Local level has been included in the Schedule 9.

Province Power

In the federal structure of Nepal, seven provinces have been outlined as a unit between the federal levels. The constitution clearly states the functions, responsibilities and jurisdictions of the Provinces, which have full form of legislature and executive, in which Schedule 6 lists the exclusive rights of the Provinces. Under this, issues of peace and security of the Province, police, government services, real estate, vehicles, entertainment, advertisement tax, etc., Province level electricity, irrigation and drinking water services, Province universities, higher education, health services, trade within the Province etc. are covered. Schedule 7 contains a list of concurrent rights with the federation.

According to the Article 57, sub-article (6) of the constitution provides that any law to be made by the State Assembly, Village Assembly or Municipal Assembly should not to be inconsistent with the Federal law, and any law made by the State Assembly, Village Assembly or Municipal Assembly which is inconsistent with the Federal law shall be invalid to the extent of such inconsistency.

Local level Power:

The constitution defines local level as village municipality, municipality and district assembly. There will be village council and village executive in the village municipality and there will be municipal council and municipal executive in the municipality. Similarly, there is a District Coordinating Committee, which acts as the District Assembly, to balance and monitor development and construction work within the district, and to establish coordination between federal, provincial and government offices in the district, and between villages and municipalities. In the form of federal system of government, the



local level also has the right to both self-government and co-governance.

Schedule 8 of the constitution enumerates the exclusive rights of the local level. Including Town Police, Cooperative Institutions, operations of F. M., local taxes, basic, secondary education, basic health, sanitation, local market management, environmental protection and biodiversity, local, rural roads, irrigation, agriculture and animal husbandry, alternative energy, disaster management, etc. And there is a list of concurrent rights with the Provinces as well.

On the path of Implementation:

Federalism being a system to distribute state power between center and sub-national units with constitutionally defined political structures and powers has lots to shape how state affairs are administered in a country. Based on the principles of co-operation, coexistence and co-ordination provided by the constitution of Nepal, the co-operation and relations of the three tiers of government have been consolidated and the governments of all the three tiers have been moving forward in line with their responsibilities in the implementation of the constitution. In this context, the province plays a vital role in to create a link between the federal government and the local level, which actually realizes how the federalism really feels. Thus, the success of the state government is inevitable for the success of the federal system of government.

As mentioned in the constitution, all three tiers of government exercise legislative, executive and judicial functions on their own way. All the province has state assembly and exercised their legislative rights. These provinces have laready made on the subjects of their exclusive rights as enumerated in the constitution. Similarly, all the provinces formulated and practiced allocation of business classification rules and operation procedure rules to implement executive functions awarded by the constitution. In the context of judicial functions provinces are limited with few rights to exercise.

Provinces have waved a path on their goal to achieve what the constitution has promised for them. Provinces have started to formulate the laws in the sector of exclusive rights where some them are laready in function. The formulation and implementation of annual policies and program and the annual development program in all province give the scenario for the execution of their rights. In the same way, the establishment of Province Public Service Commission can be taken as an example which is mentioned in the schedule of exclusive rights of Province. However, it is not as easy with new structures and ventures to practice all their rights as mentioned in the government.

Issues and Challenges:

Although the constitution and the law provide for a system of democratic governance, that democracy cannot be sustainable unless the people realize it. In order to believe

that our future is beautiful and secure in a democracy, it is important to have an open, transparent and accountable system of governance and to maintain good governance. The more fundamental this constitution envisions a new Nepal, the more challenging its implementation remains. The constitution itself has given clear rights and responsibilities to these three levels. Therefore, it is necessary to be clear about the role and responsibilities that the federal, Province and local levels have to play on their behalf and implement the constitution.

In this context, looking at the aspect of implementation of the constitution, it is seen that the provinces have moved ahead in the responsibilities and roles given by the constitution to a large extent. In the context of Nepal in the federal structure, the province is the latest practice, that is why in the initial years, the province is trying to build the institutional structure and lay the legal foundation. Efforts are being made to implement various development projects and programs on the basis of legal and institutional framework. However, the role to be played by the provinces in the full execution of the constitution by formulating all the policies and laws to be formulated by the provinces has not been fulfilled yet.

Lack of resources, lack of skilled and technical manpower, lack of coordination and cooperation are some of the reasons why the provinces have not been able to fully implement the rights conferred by the constitution. In Nepal, which has been transformed into a federal structure by ending the unitary system of governance, it does not seem to have been fully implemented by the federal government. The federal government does not seem to be able to manage some of the rights in the federal structure and not been able to build the necessary legal and institutional framework that needs to be transferred at the province and local levels. With only a handful of rights being transferred from the federal government to the province and local levels, the province and local levels have not been able to exercise their rights. The attempt on the part of the federal level to intervene in the provinces' jurisdictions relating to internal security, forests, health, education and sports prompted the provinces to complain the federal government was acting against the spirit of the constitution. This dissatisfaction finds voice at meetings between province Chief Ministers and other ministers.

The management of human resource has always been a crucial issue, in the context of federalism, it remained as the major challenge for all the tiers of government. The adjustment of civil service in province and local level does not solve the problem but it has just initiated the issue forward. The failure of federal government to formulate the federal civil service act, which is also an umbrella act for the province and local civil service left the field barren for the management of human resources in the province and local level. One of the major concern in federalism is spill-over effects and lack of clarity in the delineation of authority between jurisdictions in the different layers of



government. This truly applies in the context of province as well. The establishment of parallel institutions and duplication in budget allocation for many programs shows the delineation of authority.

Conclusion

Despite the challenges, all three tiers of government should be accountable for their rights and duties as conferred in the constitution in order to achieve the prosperity and happiness of Nepalese citizens. Shifting executive power to local and provincial level is an approach documented to have positive effects on local resource usage through participatory bottom-up planning and increased accountability. In line with the spirit of the constitution and the spirit of federalism, it seems appropriate to implement the constitution by empowering the province and local levels as much as possible. Otherwise, federalism itself seems to be heading towards failure.

References:

The constitution of Nepal, 2072

Cabinet Unbundling Report, Office of Prime Minister and Council of Ministers, 2074

Anderson, George, Federalism: An Introduction, Newyork: Oxford, 2008

Bahl, Roy W., Implementing Federalism: The case of Nepal, Georgia: International center for public policy, 2020



नेपालको निजामती सेवा र तालिम



सृजना समाल
शाखा अधिकृत, प्रदेश लोक सेवा आयोग

सारांश

कसैलाई कुनै खास किसिमको काम गर्नका लागि आवश्यक पर्ने विशिष्ट ज्ञान, सीप, अभिवृत्ति र व्यवहार सिकाउने प्रक्रिया नै तालिम हो । कर्मचारीको सक्षमता अभिवृद्धि गर्न, मनोबल वृद्धि गर्न, कार्यप्रति उत्प्रेरित गर्न र कार्यसम्पादनमा प्रभावकारिता ल्याउन तालिमको अतुलनीय भूमिका रहन्छ ।

नेपालमा वि.सं.२०१३ सालमा निजामती सेवा ऐन लागु भएदेखि नै निजामती कर्मचारीलाई तालिम दिने कार्यको सुरुवात भएको पाइन्छ । कर्मचारीलाई तालिम प्रदान गर्न वि.सं.२०२५ सालमा सर्वप्रथम प्रशासन व्यवस्था विभागको स्थापना भएकामा पछि राजस्व तालिम केन्द्र, स्वास्थ्य, वन, नापी लगायतका क्षेत्रमा विभिन्न तालिम दिने क्षेत्रगत तालिम केन्द्रहरू स्थापना भई कार्यान्वयनमा आए । वि.सं.२०३९ सालमा नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको स्थापना भयो भने हाल संघीयता कार्यान्वयन पश्चात् सातै प्रदेशमा कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान र प्रदेश सुशासन केन्द्रहरू स्थापना भई जनप्रतिनिधि तथा कर्मचारीलाई प्रशिक्षण गर्ने कार्यको थालनी भएको छ ।

जनप्रतिनिधि एवम् सरकारी कर्मचारीहरूलाई तालिम प्रदान गरी ज्ञान, सीप र क्षमता अभिवृद्धि गर्ने प्रमुख उद्देश्य लिएका प्रशिक्षण प्रतिष्ठान र केन्द्रहरूले अब नवीनतम प्रविधि, समयानुकूल पाठ्यक्रम र dynamic खालका प्रशिक्षकहरूमार्फत समय सापेक्ष खालका तालिम दिने योजना बनाई न्यायपूर्ण रूपमा सबै कर्मचारीले प्राप्त गर्ने गरी वितरण गरेर कर्मचारीहरूको व्यक्तिगत उद्देश्य, धारणा र मूल्यमान्यतालाई सङ्गठनको उद्देश्य र संस्कृति अनुरूप परिवर्तन गराउनु पर्ने टङ्कारो आवश्यकता रहेको छ । साथै कर्मचारीको नयाँ नियुक्ति दिने लोक सेवा आयोगले पनि नयाँ सिफारिस भएका कर्मचारीहरूलाई प्रतिष्ठानहरूमार्फत पूर्व सेवा प्रवेश तालिम प्रदान गर्न आवश्यक समन्वय र पहल गर्ने पद्धतिको विकास गर्नुपर्छ ।

तालिमको अर्थ

Training is teaching, or developing in oneself or others any skills and knowledge or fitness that relate to specific useful competencies. It has specific goals of improving one's capability, capacity, productivity and performance. – Wikipedia.org.

तालिम मानव संसाधन विकासको एक महत्त्वपूर्ण अवयव हो । सङ्गठनका अन्य संसाधनहरूको कुशल रूपमा व्यवस्थापन र परिचालन गर्ने एक मात्र सजीव र विवेकपूर्ण संसाधन कर्मचारी हो । सङ्गठनको जीवन्तता र गतिशीलताका लागि एक सक्षम, दक्ष, जुभारू, उच्च मनोबलयुक्त जनशक्तिको आवश्यकता



पर्दछ । जसको लागि जनशक्तिहरूलाई सेवा प्रवेश गर्नुपूर्व सेवा संग सम्बन्धित सीप र दक्षताको विकास गर्नुपर्छ भने सेवा प्रवेश गरेपश्चात् निरन्तर रूपमा तालिम प्रदान गर्दै उनीहरूको कुशलतालाई समय समयमा तिखार्नु पर्छ । कर्मचारीलाई तालिम प्रदान गर्नु भनेको कर्मचारीलाई बौद्धिक रूपमा तिखार्ने, मानसिक रूपमा कार्य गर्न तत्पर गराउने, प्रविधि प्रयोग गर्न सक्षम गराउने कार्य हो ।

जनशक्ति व्यवस्थापनको एक मुख्य माध्यम तालिम हो । तालिमले कर्मचारीलाई तोकिएको कार्यसम्पादनका लागि आवश्यक प्रक्रिया, प्रविधि, ऐन, नियम, नीति तथा कार्यक्रम आदि बारे ज्ञान प्रदान गर्दछ, साथै ती ज्ञानलाई व्यवहारमा प्रयोग गर्न आवश्यक सीप विकास गराउँछ । नेपालमा प्रचलनमा रहेका तालिमहरूमा पूर्व सेवा प्रवेश तालिम, सेवा प्रवेश तालिम, सेवाकालीन तालिम, विशेष तालिम, पुनर्ताजगी तालिम आदि पर्दछन् ।

तालिमको आवश्यकता र महत्त्व

सङ्गठनमा कुशल कार्यसम्पादनका लागि कर्मचारीमा तालिमको आवश्यकता हुन्छ । कर्मचारीको सक्षमता अभिवृद्धिका लागि उनीहरूलाई अध्ययन, तालिम, अध्ययन भ्रमणको अवसर उपलब्ध गराउन सङ्गठन भित्रको एक प्रमुख कार्य हो । कर्मचारीलाई तालिम उपलब्ध गराउनु सरकारको नीतिगत व्यवस्थाभित्र पनि पर्दछ । सङ्गठनमा नयाँ प्रविधि, प्रक्रिया र प्रणालीको सहज कार्यान्वयन गर्न, कर्मचारीमा ज्ञान, सीप र पेशागत दक्षता विकास गर्न, धारणा परिवर्तन गर्न र कार्यसम्पादनका लागि उत्तरदायी बनाउन तालिम अपरिहार्य हुन्छ ।

सेवा प्रवाहमा नयाँपन ल्याउन, वैज्ञानिक, मितव्ययी, दुरूस्त, स्तरीय र प्रविधिमैत्री बनाउन कर्मचारीहरू परिवर्तनशील, ज्ञान, सीपयुक्त र प्रविधिसंग पूर्ण परिचित हुनुपर्दछ । जसको लागि तालिम आवश्यक पर्दछ । जनप्रतिनिधि एवम् कर्मचारीमा नेतृत्व विकास गर्न, प्रतिस्पर्धी, क्षमतायुक्त, नैतिकवान, तटस्थ, योग्य, उच्च मनोबलयुक्त, स्वयम् उत्प्रेरित र सेवामुखी बनाउन तालिम आवश्यक हुन्छ ।

नवनियुक्त कर्मचारीलाई तोकिएको कार्यसम्पादनका लागि आवश्यक प्रक्रिया, ऐन, नियम, प्रविधिवारे अवगत गराउन तालिम आवश्यक हुन्छ ।

नेपालको निजामती सेवामा तालिमसम्बन्धी व्यवस्था र अवस्था

संस्थागत व्यवस्था

- वि.सं.२०२५ सालमा प्रशासन व्यवस्था विभागको स्थापना भएपछि कर्मचारीलाई तालिम प्रदान गर्ने कार्यको सुरुवात भएको,
- वि.सं.२०२६ सालमा आर्थिक विकास तथा प्रशासनिक केन्द्रको स्थापना,
- वि.सं.२०३२ सालदेखि लेखा समूहका कर्मचारीलाई म.ले.नि.काले तालिम दिन सुरुवात,
- वि.सं.२०३७ देखि राजस्व प्रशासन तालिम केन्द्रबाट राजस्व र लेखासम्बन्धी छुट्टै तालिम प्रदान,

- हुलाक, वन, नापी, सहकारी, स्वास्थ्य लगायतका क्षेत्रमा प्रशिक्षण दिने छुट्टाछुट्टै प्रशिक्षण केन्द्रको स्थापना,
- वि.सं.२०३९ सालमा नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको स्थापना भई निजामती कर्मचारीलाई सेवा प्रवेश, सेवाकालीन र अन्य विविध प्रकृतिका तालिमहरू दिन थालेको,
- हाल नेपालमा संघीयता कार्यन्वयन पश्चात् सातै प्रदेशमा प्रदेश र स्थानीय तहका निर्वाचित, मनोनित र नियुक्त कर्मचारी तथा जनप्रतिनिधिहरूलाई शासकीय ज्ञान, सीप र दक्षता अभिवृद्धि गर्ने उद्देश्यका साथ प्रशिक्षण प्रतिष्ठान र केन्द्रहरू स्थापना भएका ।

नीतिगत व्यवस्था

- २०४६ सालमा पहिलो पटक तालिम नीति तर्जुमा भई लागु भएको,
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा मन्त्रालय, आयोग वा सचिवालयहरूले आफ्नो मातहतका कर्मचारीलाई अध्ययन तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा पठाउनका लागि प्रत्येक वर्ष आवश्यक विवरण तयार गरी सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पठाउने व्यवस्था,
- २०५८ मा निजामती सेवा राष्ट्रिय तालिम नीति लागु,
- २०७१ सालमा निजामती कर्मचारी राष्ट्रिय तालिम नीति लागु ।

उल्लेखित नीतिगत र संस्थागत व्यवस्थाहरू हुँदाहुँदै पनि विभिन्न संस्थाहरूले प्रदान गरिरहेका तालिमहरूले निजामती प्रशासनको रूपान्तरणमा उल्लेख्य योगदान पुऱ्याउन सकेका छैनन्, तालिमका पाठ्यक्रमलाई समयसापेक्ष बनाउन सकिएको छैन । तालिमको न्यायोचित वितरण हुन सकेको छैन । निजामती प्रशासनलाई समयसापेक्ष रूपान्तरण गर्ने कार्यमा उल्लेखनीय भूमिका खेल्न नसकेकाले कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठानलाई पनि परम्परागत प्रविधि, पाठ्यसामाग्री र पुरातनवादी प्रशिक्षकहरूको जालोमा रूमल्लिएको, केही व्यक्तिहरूलाई प्रशिक्षकको रूपमा जागिर खुवाउने थलोको रूपमा रहेको भन्ने आरोपहरू लाग्न थालेका छन् । हाल स्थापना भएका प्रदेशस्तरीय प्रतिष्ठानहरूले कर्मचारीलाई प्रशिक्षण र तालिम दिने कार्यमा कस्तो भूमिका खेल्छन् भन्ने कुरा अभै हेर्न बाँकी नै छ ।

अबको बाटो ?

मुलुक संघीयतामा गई तीनवटै संघीय एकाइहरूमा कर्मचारीको समायोजन भएको अवस्थामा अब सातवटै प्रदेश सरकारले योजनाबद्ध तवरले, सबै कर्मचारीहरूले प्राप्त गर्ने गरी, व्यावहारिक खालका तालिम प्रदान गर्ने नीति लिनुपर्ने हुन्छ, प्रशिक्षण प्रतिष्ठानहरूले स्थानीय र प्रदेशका जनप्रतिनिधि र कर्मचारीहरूलाई योजनाबद्ध ढङ्गले तालिम प्रदान गर्नुपर्छ, राष्ट्रिय प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले पनि समयानुकूल रूपमा परिमार्जित भई परिवर्तित व्यवस्थाको आवश्यकताअनुरूप नवीनतम विधिहरू अपनाई कर्मचारीलाई प्रशिक्षित गर्नुपर्छ ।



जहाँ जोसुकैले तालिम प्रदान गर्ने भएता पनि आफ्नो कार्यक्षेत्र भित्रका कर्मचारीहरूलाई तालिम प्रदान कार्यमा प्रभावकारिता ल्याउन, कर्मचारीको पेशागत क्षमता बढाउन Central Personnel Agency को रूपमा कार्य गर्ने मन्त्रालय तथा आयोगहरूले तालिम प्रदायक संस्थामार्फत देहायबमोजिम कार्य गर्नु, गराउनु आवश्यक हुन्छ ।

- नवीनतम प्रविधि, अवधारणा र पद्धति अनुरूप तालिम प्रणालीमा सुधार ल्याउने, समयानुकूल पाठ्यक्रम निर्माण तथा परिमार्जन गर्ने,
- तालिमको आवश्यकता पहिचान गरी सोको आधारमा सबै श्रेणी र पदका सबै कर्मचारीहरूलाई तालिम दिने लक्ष्य राखी तालिम कार्यक्रमलाई व्यापक र निरन्तर गर्ने,
- निजामती सेवाका सबै पदहरूमा नियुक्त भएपछि उनीहरूको कार्यजिम्मेवारीसँग सम्बन्धित सेवा प्रवेश तालिम अनिवार्य रूपमा दिने,
- शाखा अधिकृतको सेवा प्रवेश तालिम कम्तिमा १ वर्षको बनाउने, राजपत्र अनंकित कर्मचारीहरूलाई पनि कम्तिमा ६ महिनाको सेवा प्रवेश तालिम दिने,
- हरेक ५ वर्षमा सबै कर्मचारीहरूलाई कम्तिमा ३० कार्यदिनको सेवाकालीन, प्रविधिगत, कार्यगत तालिम अनिवार्य गर्ने,
- जनप्रतिनिधी र कार्यालय प्रमुखहरूलाई नेतृत्व विकाससम्बन्धी तालिम दिने,
- वैदेशिक अध्ययन, तालिमलाई मोफसल केन्द्रित बनाउने,
- विशिष्टकृत तालिम प्राप्त जनशक्तिलाई सोही प्रकृतिको कार्यालयमा राखी सेवा लिने व्यवस्था गर्ने,
- दुर्गममा कार्यरत कर्मचारीलाई दुर्गममै गएर तालिम प्रदान गर्ने व्यवस्था गर्ने,
- सेवाकालीन तालिम बढुवाका लागि मात्रै लिने र दिने अघोषित परम्परालाई तोडी कार्यक्षमता अभिवृद्धि का लागि व्यवस्थित गर्नुपर्ने,
- अन्तराष्ट्रिय क्षेत्रका असल अभ्यासलाई early adoption गरी सूचना प्रविधि र सेवा प्रवाहलाई चुस्त, दुरुस्त बनाउन नीतिगत व्यवस्था गर्ने ।

निष्कर्ष

आजको यो विश्वव्यापीकरण एवम् सूचना प्रविधिको तीव्रतर विकास भएको समयमा सैद्धान्तिक ज्ञान जो सुकैले पनि मिनेटभरमा इन्टरनेट सर्फिड गरेरै प्राप्त गर्न सक्दछन् । अहिलेका नवनियुक्त कर्मचारी हरूलाई ज्ञानको खोज गर्न गाह्रो छैन तर उनीहरूलाई कार्यस्थलमा गर्नुपर्ने व्यावहारिक र प्रयोगात्मक ज्ञान, सीप र दक्षताको आवश्यकता छ । जसको पूर्णताका लागि तालिमको आवश्यकता हुन्छ ।

एकातर्फ तल्लो तहका नवनियुक्त कर्मचारीको लागि पूर्व सेवा प्रवेश तालिम दिने व्यवस्था नै छैन, अर्कोतर्फ



प्रदान गरिने तालिम पनि सैद्धान्तिक, कार्यस्थलमा व्यावहारिक प्रयोगमा तालमेल नहुने, देखावटी रूपको, प्रमाणपत्र वितरणका लागि मात्र, बजेट खर्च गर्ने हेतुले, पुरातन शैलीमा, दशकौ अघिका पाठ्यक्रममा आधारित रही, नयाँ ज्ञान, सीप र रचनात्मकता नभएका प्रशिक्षकहरूमार्फत प्रदान गर्ने, प्रशिक्षार्थीले पनि तालिममा सिकेका ज्ञान र सीप व्यवहारमा प्रयोगमा नल्याउने प्रवृत्तिले तालिमको मर्म नै नकारात्मक बन्न पुगेको छ । यो प्रवृत्तिको अन्त्य गर्नका लागि Central Personnel Agency को रूपमा कार्य गर्ने मन्त्रालय तथा आयोग, राष्ट्रिय तालिम नीतिमा व्यवस्था भएका तालिम निर्देशक समिति, तालिम अनुगमन तथा मूल्याङ्कन समिति एवम् विभिन्न प्रतिष्ठान सञ्चालन गर्न गठन भएका कार्यकारी समितिहरू लगायतका सरोकारवालहरूले तदारूकता देखाउनु जरूरी देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामाग्रीहरू र

- निजामती सेवा ऐन, २०४९
- निजामती सेवा राष्ट्रिय तालिम नीति, २०५८
- निजामती कर्मचारी राष्ट्रिय तालिम नीति, २०७१
- www.wikipedia.org





राजनीति र प्रशासन: अन्तरसम्बन्ध र अपेक्षा



अर्जुन देव जवाली
वागवानी विकास अधिकृत

१. पृष्ठभूमि

यो लेख तयार पार्दाको समयसम्म चर्चित सर्च इन्जिन गुगलमा “राजनीति र प्रशासन” शब्द खोजी गर्दा ५ लाखभन्दा बढी सम्बन्धित नतिजाहरू पाइएका छन्। नेपालको सार्वजनिक प्रशासनको विषय र विधामा यति धेरै खोजी नतिजाहरू पाइनु आफैमा रोचक प्रसङ्ग हो। कोरोना भाइरस, सामाजिक सञ्जालका भाइरल पोस्ट र त्यस्तै खाले भाइरल प्रसङ्ग जस्तै नेपालको सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा पपुलिष्ट मानिएको शब्दावली हो “राजनीति र प्रशासन”।

१९ औं शताब्दीभन्दा अगाडि राजनीति र प्रशासनलाई एकै दृष्टिले हेरिने गरिन्थ्यो। त्यस समयमा शासक नै प्रशासक हुने प्रचलन रहेको थियो। फ्रान्स, वेलायत र अमेरिकामा भएको लामो समयका वैचारिक रस्साकस्सी पछि राजनीति र प्रशासनलाई सैद्धान्तिक रूपमा विभाजन गरी हेर्न थालियो। सन् १८८७ मा विख्यात प्रशासनविद् उड्रो विल्सनले प्रशासनको अध्ययन नामक निबन्ध (The study of Administration) मार्फत पहिलो पटक राजनीति र प्रशासन फरक-फरक कुरा हुन भनेर उल्लेख गरेका थिए। त्यसपछि सन् १९०० मा गुडनोले विल्सनको भनाइमा समर्थन जनाउँदै राजनीति र प्रशासनको भूमिका समेत औँल्याएका थिए। उनकाअनुसार राजनीतिको नीति बनाउने र प्रशासनको कार्यान्वयन गर्ने मूल कार्य र दायित्व हो। जसका लागि राजनीतिले प्रशासनलाई वैधानिकता प्रदान गर्ने, राजनीतिले प्रशासनको ज्ञान, सीप र क्षमताको सही सदुपयोग गर्दै प्रशासनलाई स्थायी सरकारको रूपमा हेर्नुपर्ने भनेर बताएको पाइन्छ।

नेपाल सन्दर्भमा वि.सं. २००७ सालभन्दा अघिको समयमा शासक नै प्रशासक हुने व्यवस्था थियो जसले गर्दा एक(अर्काको भूमिका स्पष्ट थिएन। प्रजातन्त्रको उदय पश्चात् उक्त अवधारणाले अर्कै मोड लिन गयो र पछि २०४६ सालको परिवर्तनको जगमा राजनीति र प्रशासनको कार्यक्षेत्रका विषयमा व्यापक छलफल एवम् अध्ययन समेत भयो। यसै सम्बन्धमा २०४८ सालको प्रशासन सुधार आयोगको सुझावले पनि राजनीति र प्रशासन बिचको सम्बन्ध र भूमिकालाई थप विशिष्टीकरण गर्न मद्दत पुँयायो। नेपालको शासकीय र प्रशासकीय दुवै प्रणाली भारत, वेलायत तथा अमेरिकाको सिद्धान्त र दर्शनसँग मिल्दोजुल्दो हुने गरी अनुसरण गरिएको छ।

२. राजनीति

राजनीति भनेको राज्य सञ्चालन गर्ने नीति अथवा राज्य सञ्चालन प्रणाली हो। राजनीतिलाई सत्तारूढ सरकार (Government of Day (GoD)) भनिन्छ। यो सार्वजनिक प्रशासनको नेतृत्वदायी तथा अन्तिम

उत्तरदायी संरचना हो । जनताको आशा, आकांक्षा, रोजाइ र अधिकार (Voice, Choice, Right) बाट निर्देशित र प्रत्यक्ष रूपमा जनउत्तरदायी संरचना हो । प्रशासनको तुलनामा छोटो अवधिको र अवैतनिक हुने भएपनि यसले राजनीति प्रणाली, पद्धति, सरकारको स्वरूप, पदनाम, कार्यजिम्मेवारी र निर्वाचन प्रणाली समेतलाई समेट्छ । सार्वजनिक प्रशासनमा राजनीति भन्नाले जनताबाट निर्वाचित र सार्वजनिक प्रशासनको मुख्य उत्तरदायी संरचनालाई बुझिन्छ ।

3. प्रशासन

कुनै पनि कार्यलाई आवश्यक पर्ने स्रोत साधनको व्यवस्थापन र परिचालन गर्ने प्रणाली नै प्रशासन हो । यसले समग्र कर्मचारी प्रशासनलाई बुझाउँछ । योग्यता प्रणालीको उपज मानिने प्रशासनयन्त्रलाई स्थायी सरकार पनि भनिन्छ । यो वैतनिक र सरकारको विज्ञ संरचनाको रूपमा रहन्छ । राजनीतिक र प्रशासनिक रूपले निष्पक्ष र तटस्थ मानिने प्रशासन संयन्त्रको आफ्नै वृत्ति प्रणाली, नेतृत्व विकास, उत्तरदायित्व र उत्तराधिकारी योजना रहेको हुन्छ । प्रशासनलाई शासन व्यवस्थाको ज्ञानेन्द्रिय (Think tank) पनि भनिन्छ । यसलाई राजनीति र जनता बिचको सम्बन्ध सेतु मानिन्छ । सबै खाले सार्वजनिक सेवाहरूलाई प्रशासनको परिभाषामा अटाउन सकिन्छ ।

कम खर्च र लागतमा धेरै वस्तु तथा सेवा उत्पादन गर्ने खालको कार्यदक्षता र सबै नागरिकप्रति समान व्यवहार गर्ने अवैयक्तिकता प्रशासनको अर्को महत्त्वपूर्ण चरित्र मानिन्छ । राजनीतिले आफूलाई समर्थन गर्नेलाई समान र नगर्नेलाई असमान व्यवहार गरे पनि प्रशासनले नागरिकलाई वर्ग, जात, लिङ्ग, भेषभुषा, धर्म, आस्था आदिका आधारमा भेदभाव नगरी समान व्यवहार प्रदर्शन गर्दछ ।

8. राजनीति र प्रशासनको भूमिका र अन्तरसम्बन्ध

राजनीति र प्रशासनको मूलभूत भूमिकालाई देहायको तालिकाद्वारा बुझ्न सकिन्छ ।

क्षेत्र	राजनीति	प्रशासन
नीति	स्वीकृत गर्ने र कार्यान्वयनमा प्रशासनलाई सहयोग गर्ने	मस्यौदा गर्ने र कार्यान्वयन गर्ने
सङ्गठन, संयन्त्र र संरचना	गठन र मार्गदर्शन गर्ने	सञ्चालन गर्ने
स्रोत साधन	प्रबन्ध गर्ने (बजेट, ऋण, अनुदान र सहायता स्वीकृत गर्ने)	श्रोतको सङ्कलन, बजेट तर्जुमा गर्ने, उपयोग, लेखापालन, अनुसन्धान र विकास गर्ने
अन्य जिम्मेवारी र दायित्व	कुटनीतिक सम्बन्ध कायम गर्ने	राष्ट्रिय हितका विषयमा राजनीतिको आदेश निर्देशन पालना र कार्यान्वयन गर्ने सार्वजनिक प्रशासनका विषय क्षेत्रसँग सम्बन्धित विषयमा अभिलेखीकरण गर्ने



जनउत्तरदायित्व वहन गर्ने		
शासकीय साभेदारको सशक्तीकरणसबलीकरण गर्ने		
प्रशासनको अनुगमन मूल्याङ्कन गर्ने	राष्ट्रिय हितका विषयमा राजनीतिको आदेश निर्देशन पालना र कार्यान्वयन गर्ने	
सार्वजनिक प्रशासनका विषय क्षेत्रसँग सम्बन्धित विषयमा अभिलेखीकरण गर्ने		

राजनीति र प्रशासनको भूमिका सम्बन्धमा देखिएको द्विविधा र अन्यौलताका विषयमा उड्रो विल्सनको निबन्धको सार यो छ कि, राजनीतिले प्रशासनको भूमिका र जिम्मेवारी निर्देशित गर्ने भएपनि कार्यसम्पादनका हिसाबमा प्रशासन चाहिँ राजनीतिभन्दा फरक धारमा हुनुपर्छ र प्रशासनिक मामिलाहरू राजनीतिसँग मेल खानु हुँदैन भनिएको छ । विल्सनको राजनीति र प्रशासनको विभाजन सिद्धान्त (Political Administrative Dichotomy) अनुसार राजनीति र प्रशासनलाई निरपेक्ष रूपमा हेर्दा,

राजनीतिले जनमतमा आधारित विषयहरूलाई पूरा गर्न नीति निर्माण गर्ने र प्रशासनले नियम कानूनको आधारमा राजनीतिले बनाएका नीतिहरूको कार्यान्वयन गर्नुपर्छ ।

निर्वाचित पदाधिकारी अथवा सरकारमा रहेको राजनीतिले प्रशासनलाई मनपरी हिसाबमा चलाउनु हुँदैन। कर्मचारीतन्त्रलाई राजनैतिक आस्थाका आधारमा नभई स्थिर सरकारको रूपमा राजनीतिले मान्यता दिनुपर्छ । राजनैतिक तहबाट कर्मचारीतन्त्रमा रहेको ज्ञान, सीप, अनुभव र क्षमतालाई नीति र कार्यान्वयनमा उपयोग गर्नुपर्छ ।

उपरोक्त बमोजिमका विषयका सन्दर्भमा, राजनीतिबाट प्रशासन अलग रहने भन्दै गर्दा आम जनभावनाप्रतिको संवेदनशीलताबाट प्रशासन अलिकति पनि विमुख हुन भने पाउँदैन।

विल्सनले विभाजनको सिद्धान्त प्रतिपादन गरे पनि व्यवहारतः राजनीति र प्रशासन बिच विभाजनभन्दा बढी परिपूरक सम्बन्ध हुनुपर्ने तर्क डुगिट वाल्डो र लियोनार्ड ह्वाइटले समेत गरेका छन् । तत्कालीन समयमा राजनीतिमा भएको व्यापक भ्रष्टाचारलाई रोक्न राजनीति र प्रशासनको भूमिका प्रष्ट्याउँदै दुई पक्ष अलगगै रहनुपर्ने धारणा विल्सनले प्रतिपादित गरेको भए तापनि प्रजातान्त्रिक शासन पद्धतिमा राजनीतिक कार्यकारीद्वारा प्रदत्त अधिकार अन्तर्गत नै सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालन हुने गर्दछ त्यसकारण पनि यी दुई

बिच निरपेक्ष पृथकीकरण सम्भव छैन । राजनीति र प्रशासन राज्यका सामाजिक आर्थिक रूपान्तरणका सहजकर्ताहरू हुन, यसर्थमा राष्ट्रिय स्वार्थको सम्बर्द्धन गर्ने, प्रजातान्त्रिक पद्धतिको विकास गर्ने, जनतालाई उच्चतम सेवा सुविधा पुंयाउदै समृद्ध समाजको निर्माण गर्ने कार्यमा राजनीति र प्रशासनले अलग अलग व्यवहार समेत गर्नुहुँदैन । राजनीति र प्रशासनको अन्तरसम्बन्धलाई विभिन्न दृष्टान्तले व्याख्या गर्ने गरिन्छ । राजनीति र प्रशासन एकै रथका दुई पाङ्गा, एकै सिक्काका दुई पाटा, रेलका दुई पट्टी, नङ् र मासुको जस्तो सम्बन्ध आदि उपनामले समेत चिनिने गरिन्छ । राजनीतिमा अधिक स्वायत्तता र प्रशासनमा आत्मकेन्द्रित हुने भावना बढ्दै गएमा दुवै पक्ष जनताप्रतिको उत्तरदायित्वबाट विमुख हुने खतरा समेत रहन जाने हुनाले दुवै पक्ष बिच सन्तुलित अन्तरसम्बन्ध हुनुपर्दछ ।

५. राजनीति र प्रशासनमा भिन्नता

राजनीति र प्रशासन बिच विशिष्टीकृत भूमिका र सह(सम्बन्धका बाबजुत पनि केही प्रणालीगत भिन्नताहरू रहेका छन् ।

आधार	राजनीति	प्रशासन
व्यवसायिकता	तुलनात्मक रूपले कम व्यावसायिक र अवैतनिक	व्यावसायिक चरित्र र वैतनिक
छनौट प्रणाली	वालिंग मताधिकारबाट निर्वाचित	शैक्षिक योग्यता, सक्षमता र अनुभव
दिगोपना र आयु	एक निर्वाचन अवधिभरको हुने, प्रायःछिटो-छिटो परिवर्तन हुने	स्थायी रहने, लामो वृत्ति शृङ्खला भएको
विचार र प्रतिबद्धता	दलीय विचार र प्रतिबद्धता	तटस्थ
जनता प्रतिको सेवा	नीति कार्यक्रम तर्जुमाका माध्यमबाट जनतासम्म आफ्नो प्रतिबद्धता पुऱ्याउने	नीति कार्यक्रमको प्रभावकारी कार्यान्वयनमार्फत विकास र सेवा प्रवाह गर्ने
विशेषज्ञता	प्रशासनिक विशेषज्ञता सामान्यतया हुँदैन	न्यूनतम शैक्षिक योग्यता, क्षमता, विशेषज्ञता जस्ता विषय पूर्व सर्त रहने
मुख्य कार्य	नीति तर्जुमा	नीति कार्यान्वयन
मुख्य भूमिका	नीति निर्माता	सल्लाहकार र सहयोगी

Bureaucrats are highly competent but not powerful; Politicians are highly powerful but not competent.

Bureaucrats are highly professional but not popular; Politicians are highly popular but not professional.



६. राजनीति र प्रशासनका मार्गदर्शन र आधारहरू

६.१: प्रशासन सुधार आयोग, २०४८ प्रतिवेदन

नेपालमा सर्वप्रथम २०४८ सालको प्रशासन सुधार आयोगले राजनीति र प्रशासनको सम्बन्ध र भूमिकाका विषयमा अध्ययन गरी सुधारका लागि महत्त्वपूर्ण सुझावहरू दिएको थियो । सुझावको सारको रूपमा, प्रशासनले देश निर्माणमा राजनीतिलाई सहयोग गर्ने, दलीय तटस्थता प्रदर्शन गर्ने, सरकारप्रति पूर्ण वफादार र जनताप्रति उत्तरदायी हुने, राजनीतिज्ञहरू कर्मचारीसँग निर्णय प्रक्रियामा सहमत हुने तर निर्णयसँग विमति जनाउन नपाइने, राजनीतिले प्रशासनलाई अधिकार प्रत्यायोजन र कार्यविधिगत स्वतन्त्रता प्रदान गर्ने, दबाब र हस्तक्षेप नगर्ने, दुवैले गोपनीयता कायम राख्ने, निष्ठावान् चरित्र प्रदर्शन गर्ने जस्ता विषयहरू मुख्य रहेका छन् ।

६.२: अन्य व्यवस्था

- नेपालको संविधान (२०७२) ले व्याख्या गरेको राज्यको नीति, निर्देशक सिद्धान्तहरू राजनीति र प्रशासन दुवैको सञ्चालनका मार्गदर्शन हुन् ।
- सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ र सोको नियमावली २०६५ ले राजनीति र प्रशासनको कार्यक्षेत्र, जिम्मेवारी तोकिदिएको छ ।
- राजनीति र प्रशासनका क्षेत्रमा निजामती क्षेत्रको आचार संहिता, २०६० ले समेत थप स्पष्ट गरेको छ ।
- अन्य विशिष्टीकृत नीतिहरूमा समेत राजनीति र प्रशासनको भूमिका तोकिएको छ ।

७. विद्यमान अवस्था र देखिएको समस्या

हालको अवस्थालाई हेर्ने हो भने, समग्र सार्वजनिक प्रशासन राजनीति र प्रशासनको सम्बन्ध र सहकार्यको संयुक्त प्रयासबाटै सम्पादन भइरहेको छ । अधिकृत कर्मचारीबाट उठान भएको टिप्पणी मन्त्रीस्तरबाट सदर हुने, मन्त्रपरिषद्को निर्णय मुख्य सचिव (प्रदेशमा प्रदेश सचिव र स्थानीय तहमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत) ले प्रमाणित गर्ने, कर्मचारी सरुवा व्यवस्थापन सम्बन्धमा समेत राजनीति र प्रशासनको सम्बन्ध रहने (उपसचिव सरहको पदभन्दा माथिल्लो पदको निर्णय मन्त्रपरिषद्बाट स्वीकृत हुने) विषयहरूलाई राजनीति र प्रशासनको सम्बन्ध र सहकार्यको दृष्टान्तका रूपमा लिन सकिन्छ ।

एकात्मक र केन्द्रिकृत शासन व्यवस्थाबाट संघात्मक व्यवस्थामा समाहित भइरहदा भने केही मुद्दाहरू अपेक्षाकृतभन्दा फरक पनि भेटिएका छन् । विशेषतः स्थानीय, प्रदेश र संघमा रहेका कर्मचारीहरूमा उत्प्रेरणा जगाउने खालका कार्यक्रम नभएकाले पनि कर्मचारीहरूमा कामप्रति उत्साह नजागेको हो भन्ने तर्कहरू देख्न सुन्न पाइन्छन् । सार्वजनिक प्रशासनमा होस या राजनीतिमा सामन्ती संस्कार, सौँच र प्रवृत्ति अहिले पनि उत्तिकै भेट्न सकिन्छ । 'ज्यू', 'हजुर' को संस्कारले काम कुरो एकातिर कुम्लो बोकी ठिमीतिर बनाएको भान हुँदैछ । फलस्वरूप, जनअपेक्षित कामभन्दा माथिको आदेश, निर्देशानुसार र अह्नाएको काममात्र गर्ने रोबोट संस्कृति मौलाउँदै छ ।

सैद्धान्तिक रूपमा, राजनीति र प्रशासन बिच अधिकार बाँडफाँड र सम्बन्ध निर्दिष्ट गरिएको भए तापनि व्यवहारमा राजनीतिले प्रशासनलाई र प्रशासनले राजनीतिलाई आ-आफ्नो दायित्व र जिम्मेवारी भुलेर दोषारोपण गरेको देखिन्छ । नेपाल सन्दर्भमा राजनीति र प्रशासनको सम्बन्ध सन्देशपूर्ण र सन्त्रासमय देखिदै आएको छ । राजनीति र प्रशासन एक(अर्कामा जोगी देखेर भैसी तर्सिने, भैसी देखेर जोगी तर्सिने जस्तो समेत भएको छ । दुई पक्षबिचको सम्बन्धमा खलल उत्पन्न भइरहदा बुझ्नुक मानिएको तेस्रो पक्ष (बौद्धिक र नागरिक समाज) ले पनि आवाजसम्म उठाएको देखिदैन। राजनैतिक नेतृत्वको अधिक स्वायत्तताकै कारण राजनीतिले प्रशासनप्रति गर्ने हस्तक्षेप र अतिक्रमणका विषय समेत दृश्य अदृश्य रूपमा बढ्दै गएको पाइन्छ । फलस्वरूप राजनीतिबाट प्रशासन संयन्त्रको वृत्ति चरण दुरुत्साहन गर्ने तथा वृत्ति इर्ष्याको मनोविज्ञान विकास हुने क्रम बढेको जस्तो भान हुन्छ ।

हाल देखिएको समस्याहरू

प्रशासनमा देखिएको समस्या	राजनीतिमा देखिएको समस्या	साभा समस्या
नतिजामुखीभन्दा प्रक्रियामुखी	अधिकार प्रत्यायोजनमा समस्या हस्तक्षेप सही संरक्षण गर्न नसक्नु विधिसम्मत निर्देशन दिन नसक्नु	विश्वास, इमान्दारिता र नैतिकताको संकट विभाजित मानसिकता पूर्वाग्राही भावना अतिक्रमण, हस्तक्षेप र राजनीतिकरण
व्यवसायिकता र विज्ञतामा ह्रास		
तटस्थ र निष्पक्ष व्यवहार नहुने		
नैतिकता, इमान्दारिताको कमी	अधिकार प्रत्यायोजनमा समस्या	
हस्तक्षेप		
सही संरक्षण गर्न नसक्नु		
विधिसम्मत निर्देशन दिन नसक्नु	विश्वास, इमान्दारिता र नैतिकताको संकट	
विभाजित मानसिकता		
पूर्वाग्राही भावना		
अतिक्रमण, हस्तक्षेप र राजनीतिकरण		

८. गरिएको अपेक्षा

८.१: नीति तर्जुमा र कार्यान्वयनका सन्दर्भमा

नीति निर्माणको सन्दर्भमा प्रशासकले राजनीतिलाई आवश्यक, उपयुक्त एवम् पर्याप्त सूचना, अनुभव, परामर्श, सल्लाह, तथ्याङ्क उपलब्ध गराउने, नीतिको प्रभाव र असर विश्लेषण गर्ने र विशेषज्ञता



उपलब्ध गराउने कार्यको अपेक्षा गरिन्छ भने नीति कार्यान्वयनमा राजनैतिक नेतृत्वले प्रशासनलाई विश्वास, अधिकार, आश्वासन, संरक्षण र मार्गदर्शन दिने जस्ता भूमिकाको अपेक्षा गरिन्छ ।

८.२: सेवा प्रवाह र प्रभावकारिताका सन्दर्भमा

प्रशासकले इमानदारी चरित्र देखाउने, नीति कार्यक्रमको निष्पक्ष कार्यान्वयन गर्ने, राजनैतिक र प्रशासनिक तटस्थता, अवैक्तिकता प्रदर्शन गर्ने, स्रोत साधन परिचालन र प्रयोगमा मितव्ययिता र समानता अपनाउँदै पारदर्शी रूपमा विकास र सेवा प्रवाह गर्ने भूमिकाको अपेक्षा गरिन्छ । त्यस्तै राजनीतिबाट सेवा प्रवाहका लागि आवश्यक श्रोतको प्रबन्ध, साङ्गठनिक प्रबन्ध, पर्यावरणीय अनुकूलता र संरक्षण जस्ता कार्यहरूमा भूमिकाको अपेक्षा गरिन्छ ।

८.३: अधिकार प्रयोगका सन्दर्भमा

राजनीतिक नेतृत्वले प्रशासकीय मर्यादा कायम राख्ने, प्रशासनिक दायित्व बुझ्ने, अधिकार प्रत्यायोजन, कार्यसम्पादन सम्भौता र प्रशासनबाट सम्पादित कामका अनुगमन गर्ने भूमिकाको अपेक्षा प्रशासन क्षेत्रबाट गरिएको हुन्छ । त्यस्तै प्रशासनले अधिकारको दुरुपयोग नगर्ने, स्वविवेकलाई सर्वस्व मान्ने र प्रशासकीय अहमता जस्ता विषयलाई हटाउने भूमिकाको अपेक्षा राजनीतिक नेतृत्वबाट गरिएको हुन्छ ।

८.४: कार्यवातावरण र कार्यसंस्कृतिका सन्दर्भमा

राजनीतिले विभाजनकारी भूमिका प्रदर्शन नगर्ने, कामका प्रशंसा र मान्यता दिने, सामान्य र नियमित प्रशासकीय कार्यमा बढी चासो नराख्ने, कर्मचारी सरूवालाई भन्दा जनआकांक्षालाई प्राथमिकता दिने, प्रशासनमा राजनीतिकरण हुनबाट जोगाउने जस्ता भूमिकाको अपेक्षा प्रशासन र आम जनताबाट गरिएको हुन्छ ।

८.५: सदाचार प्रवर्द्धन र भ्रष्टाचार न्यूनीकरण सन्दर्भमा

राजनीति र प्रशासनको साझा प्रयत्नको माध्यमबाट भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्ने, जिम्मेवारी र उत्तरदायित्व लिने कुरामा अग्रसरता देखाउने, साधन स्रोतको न्यायपूर्ण बाँडफाँड गर्ने, वित्तीय अनुशासन प्रवर्द्धन गर्ने, नैतिकता, इमान्दारिता र सदाचारिता प्रवर्द्धन गर्ने, नागरिक शिक्षा, सचेतना बढाउने, शासकीय साभेदारको सबलीकरण र सशक्तीकरण गर्ने भूमिका सबै पक्षबाट गरिएको हुन्छ ।

समग्रमा राजनीति र प्रशासन दुवैबाट गरिएको अपेक्षालाई देहायबमोजिम प्रस्तुत गरिएको छ ।

राजनीति	प्रशासन	दुवैबाट
दुरदृष्टिवान, स्पष्ट र सदाचारयुक्त विश्वास र अधिकार प्रत्यायोजन अध्ययनशील र चिन्तनशील संरक्षण र विधिसम्मत निर्देशन अन्तिम उत्तरदायित्व वहन गर्ने जनआकांक्षा र राष्ट्रिय स्वार्थ प्रेरित हुने दैनिक प्रशासन सञ्चालनमा अनावश्यक चासो नदेखाउने	अनुशासित बन्ने व्यवसायिकता प्रवर्द्धन गर्ने र क्षमता देखाउने सदाचारिता अवलम्बन गर्ने निष्ठापूर्वक सेवा इमान्दारिता प्रदर्शन निर्भीक व्यक्तित्व तटस्थ व्यवहार विवेकको प्रयोग	भ्रष्टाचार नियन्त्रण जिम्मेवारी र उत्तरदायित्व वहन साधन स्रोत प्रयोगमा इमान्दारिता आपसी समझदारी विश्वासको वातावरण निर्माण

८. उपसंहार

नब्बेको दशकमा विकास भएको नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनको सिद्धान्तले प्रशासनलाई नीति निर्माणबाट अलग गरी नीति कार्यान्वयनको सन्दर्भमा 'लेट्स म्यानेजर म्यानेज' भन्ने भूमिका तर्फ उन्मुख गराउनुपर्दछ भन्ने सन्दर्भसँग-सँगै शासनमा उदारीकरण, लोकतान्त्रीकरण, शासकीय साभेदारको सबलीकरण, निजिकरण, विश्वव्यापीकरणका मिश्रित अनुभव पछि जिम्मेवार सरकारको अनुभूति दिलाउन नयाँ सार्वजनिक सेवाको अवधारणा (serving rather than steering) जन्मएको छ । यसर्थमा राजनीति र प्रशासनमा प्रणालीगत सुधारका माध्यमबाट जिम्मेवार सरकारका लागि राजनीति र प्रशासन दुवैले जनतालाई केन्द्र बिन्दुमा राखी शासनका हरेक पक्ष र क्षेत्रमा जनताको पहुँच बढाउनु आवश्यक देखिन्छ । वर्तमान सन्दर्भमा व्यवस्था गरिएको राजनीति र प्रशासनको स्पष्ट भूमिका सहीतको अन्तरआबद्धतालाई परिपूरकको सम्बन्ध भनेर सार निकाल्न सकिन्छ । राजनीति र प्रशासन एक-अर्काका प्रतिस्पर्धी होइनन् तर परिपूरक हुन, सहयोगी हुन् । एक-अर्का विना दुवै अस्तित्व विहीन र निष्प्रभावी रहन्छन् । दुवैको सार्थक सहयोग र अन्तरसम्बन्धका कारणले प्रभावकारी शासन विकास र सेवा प्रवाह प्रभावकारी हुन्छ । राजनीति र प्रशासन बिच सोभो रेखीय, सकारात्मक र अन्योन्याश्रित सम्बन्ध रहने हुनाले यी दुवैलाई एक-अर्काका विकल्पको रूपमा समेत लिन सकिन्छ ।

राजनीति र प्रशासन दुवै देशको आर्थिक-सामाजिक परिवर्तनका सम्वाहक, जिम्मेवार र उत्तरदायी निकाय हुन् । उत्तरदायित्व विना नतिजा हासिल हुन सक्दैन भने उत्तरदायित्वको लागि स्वायत्तता आवश्यक पर्दछ । जसले सार्वजनिक प्रशासनको क्षमतालाई प्रष्फुटन र प्रवर्द्धन गर्न सहयोग गर्दै प्रशासकीय व्यवसायिकता विकास गर्न भूमिका खेल्दछ । प्रशासनले आफ्नो व्यवसायिकता, अवैयक्तिकता, तटस्थता, सदाचारिता र इमान्दारिता जस्ता चारित्रिक बलको प्रयोगद्वारा राष्ट्रिय हित विपरीत हुन नदिन कार्यकारी र विधायिकी शक्तिलाई समेत



अङ्कुश लगाउन सक्नु पर्दछ भने सार्वजनिक प्रशासनको नेतृत्वदायी भूमिकामा रहने राजनीतिले राजनीतिक र सार्वजनिक प्रशासनबाट हासिल हुने सबै खाले नतिजा र जस-अपजसको अन्तिम उत्तरदायित्व वहन गर्न सक्नुपर्छ । यसर्थमा राजनीतिको भूमिका प्रशासनकोभन्दा संवेदनशील मानिन्छ । राजनीति विना प्रशासन अचेत र प्रशासन विना राजनीति गतिहीन हुन्छ भनेर पनि दुई बिचको सम्बन्धलाई पुष्टि गरिन्छ त्यसकारण राजनीति र प्रशासन दुवैको समन्वय र अन्तरसम्बन्धलाई सम्यक दृष्टिकोणका साथ अवलम्बन गर्दै अगाडि बढ्न सकेमा प्रभावकारी शासन, विकास र सेवा प्रवाहको माध्यमबाट आम जनतालाई सुशासनको अनुभूति गराउन सकिने कुरामा दुई मत हुन सक्दैन ।

सन्दर्भसूची

१. Woodrow Wilson, The study of Administration, Political Science Quarterly 2 (2): 197-222, 1887
२. कुमार राउत, राजनीति र प्रशासनको अन्तरसम्बन्ध: रोचक समीक्षा, राजधानी दैनिक, २०७७ असोज ८
३. गणेश पौडेल, राजनीति र प्रशासन: सम्बन्ध र सीमा, अनलाइन खबर, २०७७ जेठ २२
४. गोपीनाथ मैनाली, राजनीति र प्रशासनको अन्तरसम्बन्ध, नयाँ पत्रिका, बहस स्तम्भ, २०७८ कार्तिक १५
५. गोपीनाथ मैनाली, राजनीति र प्रशासनबाट अपेक्षा, नागरिक दैनिक, विचार स्तम्भ, २०७३ श्रावण ५
६. गोविन्दप्रसाद कुसुम, राजनीति र प्रशासनको सम्बन्ध, गोरखापत्र, विचाररदृष्टिकोण स्तम्भ, २०७७ असोज १४
७. चूडामणि शर्मा, सार्वजनिक प्रशासन र राजनीतिबिचको सम्बन्ध र सीमा, सार्वजनिक प्रशासनका मूलभूत पक्षहरू, २०६३
८. भागवत खनाल, राजनीति र प्रशासन, प्रशासन पत्रिका अंक १३२ (१०१-१०९), संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, सिंहदरबार, काठमाडौं।
९. शरदचन्द्र पौडेल, राजनीति र प्रशासनबिचको सन्तुलन, पराग विशेषाङ्क (पाचौं संस्करण, २०७८ कार्तिक)
१०. शरदकुमार अधिकारी, राजनीति र प्रशासनको अन्तरसम्बन्ध, प्रशासन डट कम, २०७८ भाद्र १३
११. सिद्धराज जोशी, राजनीति र प्रशासनको अन्तरसम्बन्ध (११९-१२२), प्रशासन र व्यवस्थापन, पैरबी प्रकाशन, २०७७ असोज



गण्डकी लोक सेवा आयोग

कृष्ण प्रसाद पौडेल

प्राज्ञ सदस्य, गण्डकी प्राज्ञ प्रतिष्ठान

गण्डकी लोक सेवा हो प्रदेश परिचायक
सुयोग्य कर्मचारीको चयन गर्न लायक ।
विज्ञ अनुभवी राम्रो आयोगमा उपस्थिति
सुशासन हओस् भन्ने निकायको छ चिन्तन ।
पद सङ्ख्या सबै बुझ्दै सरकारी निकायमा
विज्ञापन गरी यसले जोड दिन्छ छनोटमा ।
पाठ्यक्रम परीक्षा नै युवानुकूल छन् सबै
प्रविधि उपयोगैमा क्रियाशील सदा हुँदै ।
विषयविज्ञ छानेर बनाइन्छ परीक्षक
वैज्ञानिक परीक्षामा शङ्का दृष्टि कहाँ छ र ?
दवावमा कुनै काम नगर्ने प्रण गर्दछ ।
पवित्र यस संस्थामा आवद्ध सब बन्दित ।
विगत छैन लामो त तैपनि गरिमामय
प्रदेशको बनोस् स्तम्भ यही छ शुभकामना ।





प्रदेश लोक सेवा आयोगको प्रगति विवरण

१. आयोगको वर्तमान अवस्था

१.१ संस्थागत अवस्था

(क) आयोगको गठन

नेपालको संविधानको धारा २४४ मा प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने, प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार प्रदेश कानूनबमोजिम हुने र संघीय संसदले कानून बनाई आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्ने व्यवस्था भएकाले प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ बमोजिम गण्डकी प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ तर्जुमा भएर मिति २०७७/१२/११ गते प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन भई कार्य प्रारम्भ भएको हो ।

(ख) कर्मचारी दरवन्दी र कार्यरत जनशक्ति

आयोगले सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी तयार भएको सङ्गठन संरचनाको कर्मचारी दरवन्दी तेरिज प्रदेश सरकारबाट स्वीकृत भई हाल दरबन्दी र कार्यरत जनशक्ति देहायअनुसार रहेको छः

तालिका नं. १: आयोगको दरवन्दी तेरिज र कार्यरत जनशक्ति

क्र.स.	पद	श्रेणी/ तह	स्वीकृत सङ्ख्या	कार्यरत सङ्ख्या
१	सचिव	रा.प. प्रथम श्रेणी/अधिकृतस्तर ११/१२ तह	१	१
२	उप- सचिव	रा.प. द्वितीय श्रेणी/अधिकृतस्तर ९/१० तह, प्रशासन	२	१
३	उप- सचिव	रा.प. द्वितीय श्रेणी/अधिकृतस्तर ९/१० तह, शिक्षा	१	१
४	उप- सचिव	रा.प. द्वितीय श्रेणी/अधिकृतस्तर ९/१० तह, कानून.	१	१
५	शा.अ.	रा.प. तृतीय श्रेणी/अधिकृतस्तर ७/८ तह, प्रशासन	४	५
६	शा.अ.	रा.प. तृतीय श्रेणी/अधिकृतस्तर ७/८ तह, शिक्षा	१	
७	ले.अ.	रा.प. तृतीय श्रेणी/अधिकृतस्तर ७/८ तह, लेखा	१	१
८	क.इन्जिनियर	रा.प. तृतीय श्रेणी/अधिकृतस्तर ७/८ तह, विविध	१	
९	कानून अधिकृत	रा.प. तृतीय श्रेणी/ अधिकृतस्तर ७/८ तह, कानून	१	
१०	अधिकृत	अधिकृतस्तर ६ तह, प्रशासन	६	५
११	अधिकृत	अधिकृतस्तर ६ तह, विविध	३	२
१२	सहायक	सहायकस्तर ५/४ तह, प्रशासन	१०	४
१३	कम्प्युटर अपरेटर	सहायकस्तर ५/४ तह, विविध	३	२
१४	सहायक	सहायकस्तर ५/४ तह, लेखा	१	

१५	ह.स.चा.	श्रेणीविहिन (सेवा करारमा)	६	६
१६	का.स.	श्रेणीविहिन (सेवा करारमा)	७	७
जम्मा			४९	३६

यसरी जम्मा ४९ वटा स्वीकृत दरवन्दी मध्ये हालसम्म जम्मा ३६ वटा मात्र पूर्ति भई १४ पद रिक्त रहेको छ ।

(ग) भौतिक संरचना तथा सूचना प्रविधि

आयोगको कार्यालय पोखरा महानगरपालिका वडा नं. ७, मुस्ताङ चोकमा नागरिक उड्यन प्राधिकरणको भवनमा रहेको छ । आयोगका पदाधिकारी र कार्यालय प्रयोजनका लागि कार्यक्ष एवम् सवारी साधनको व्यवस्था गरिएको छ । कार्यालयमा OMR मेसिन १, डुप्लो मेसिन २, फोटोकपी मेसिन ६ र पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरूको कार्यक्षहरूमा आवश्यकता अनुसार कम्प्युटर, प्रिन्टर, इन्टरनेट, टेलिफोन, फर्निचर आदिको व्यवस्था गरिएको छ । साथै आयोगको वेबसाइट र अनलाईन दरखास्त प्रणाली निर्माण भई कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ ।

१.२ कानुनी व्यवस्था

नेपालको संविधान अनुसार हालसम्म निर्माण भई कार्यान्वयनमा ल्याइएका ऐन, नियम, निर्देशिका र कार्यविधि देहायबमोजिम रहेका छन्:

तालिका नं. २: कानुनी व्यवस्था

१	प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५
२	प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६
३	आयोगको नियमावली, २०७८
४	पदाधिकारीहरूको पारिश्रमिक, सेवाको सर्त र सुविधासम्बन्धी ऐन, २०७६
५	आयोगको (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०७८
६	आयोगको बैठक सञ्चालन कार्यविधि, २०७७
७	आयोगको खर्च (व्यवस्थापन) कार्यविधि, २०७८
८	आयोगको दस्तुर तथा शुल्क निर्धारण कार्यविधि, २०७८
९	आयोगका पदाधिकारी, कर्मचारी, दक्ष वा विशेषज्ञको आचारसंहिता, २०७८

२. हालसम्मको कार्यसम्पादनको स्थिति

आयोगले स्थापना कालदेखि हालसम्म देहाय अनुसारका कार्यहरू सम्पादन गर्दै आएको छ:

- (क) सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण र स्वीकृति,
- (ख) प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, बैठक सञ्चालन कार्यविधि, कार्यसञ्चालन निर्देशिका,



- खर्च व्यवस्थापन कार्यविधि, दस्तुर तथा शुल्क निर्धारण कार्यविधि र पदाधिकारी एवम् कर्मचारी, दक्ष वा विशेषज्ञको आचारसंहिता निर्माण,
- (ग) प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ कार्यान्वयन गर्ने सम्बन्धमा प्रदेश सरकारका पदाधिकारीहरूसँग प्रत्यक्ष र स्थानीय तहका पदाधिकारी तथा कर्मचारहरूसँग भर्चुअल छलफल,
- (घ) अनलाइन दरखास्त प्रणाली निर्माण,
- (ङ) विभिन्न तहका पदहरूको पाठ्यक्रम तर्जुमा,
- (च) विभिन्न तहका पदहरूको शैक्षिक योग्यताको निर्धारण,
- (छ) दक्ष वा विशेषज्ञको नामावली सङ्कलन/अद्यावधिक,
- (ज) आयोगको वार्षिक कार्यतालिका स्वीकृत,
- (झ) प्रदेश र स्थानीय तहहरूबाट रिक्त पदहरूको माग सङ्कलन र प्रतिशत निर्धारण,
- (ञ) पदपूर्तिको लागि विज्ञापन र दरखास्त प्राप्त एवम् स्वीकृति,
- (ट) प्रश्नपत्र तयारी, परिमार्जन र छपाई,
- (ठ) लिखित परीक्षा सञ्चालन,
- (ड) लिखित परीक्षा नतिजा प्रकाशन,
- (ढ) अन्तर्वार्ता तथा सम्बन्धित निकायमा सिफारिस,
- (ण) निरीक्षण तथा अनुगमन,
- (त) आयोगको प्रथम वार्षिक प्रतिवेदन २०७७/०७८ प्रदेश प्रमुख समक्ष पेश, र
- (थ) कार्य सञ्चालनको क्रममा लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेश सरकार र यस प्रदेशका निकायका पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरू र अन्य प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूसँग सञ्चार र समन्वय गरी सल्लाह तथा सहयोग प्राप्त ।

३. कार्य प्रगति/प्रमुख उपलब्धिहरू

(क) सहयोग प्राप्त

आयोगको कार्यालयलाई कार्यसञ्चालनका लागि चाहिने कर्मचारी र भौतिक स्रोत साधनको लागि प्रदेश सरकारबाट सहयोग प्राप्त भएको छ । लोक सेवा आयोग र जनप्रतिनिधि, कर्मचारी र सुरक्षाकर्मीको साथै छिमेकी जिल्लाका प्रमुख जिल्ला अधिकारी, स्थानीय तहका कर्मचारीहरू, सामुदायिक एवम् निजी क्षेत्रका कलेज एवम् विद्यालयहरू समेतबाट अपेक्षित सहयोग प्राप्त भएको छ ।

(ख) सहभागीता

लोक सेवा आयोगहरूको काम कारवाहीमा एकरूपता ल्याउने र एक अर्काको असल अभ्यास आदान प्रदान गर्ने उद्देश्यले अन्तर प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको दोस्रो सम्मेलन मिति २०७८ पुष १८ र १९ गते विराटनगरमा भएको र लोक सेवा आयोगहरूको दोस्रो राष्ट्रिय सम्मेलन मिति २०७८ फागुन २३ र

२४ गते वुटवलमा भएकामा ती दुवै सम्मेलनमा यस आयोगका पदाधिकारी तथा सचिवबाट सहभागीता जनाइएको थियो ।

(ग) ऐन, नियम, निर्देशिका र कार्यविधि निर्माण

कार्यसञ्चालनका लागि माथि प्रकरण १.२ मा उल्लेख भएबमोजिम ऐनअनुसार नियमावली, निर्देशिका, कार्यविधि र आचारसंहिताको साथै अनलाइन दरखास्त प्रणाली निर्माण गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ ।

(घ) पाठ्यक्रम निर्माण

आयोगको महत्त्वपूर्ण कार्य मध्ये पाठ्यक्रम निर्माण पनि एक हो । यस वर्ष आयोगले विभिन्न सेवा समूहका प्राविधिक र प्रशासनिकतर्फका चौथो तहदेखि नवौँ तहसम्म ५२ प्रकारका पदहरूको पाठ्यक्रम निर्माण गरी विज्ञापन प्रकाशन गरेको थियो । पाठ्यक्रम निर्माण गर्दा मूलतः लोक सेवा आयोगको पाठ्यक्रमलाई आधार मानी विज्ञहरूको सहयोग लिइएको थियो । निर्माण भएका पाठ्यक्रमको विवरण देहायको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छः

तालिका- ३ : पाठ्यक्रम निर्माण

क्र.सं.	सेवा, समूह, पद	तह
१	स्वास्थ्य सेवा, मेडिकल जनरलिष्ट समूह,	नवौँ
२	स्वास्थ्य सेवा, मेडिकल ल्याब टेक्नोलोजी समूह, जनरल मेडिकल ल्याब टेक्नोलोजी उपसमूह,	नवौँ
३	स्वास्थ्य सेवा, प्याथोलोजी समूह जनरल प्याथोलोजी उपसमूह,	नवौँ
४	स्वास्थ्य सेवा, डर्मोलोजी समूह, कन्सल्टेण्ट डर्मोलोजिस्ट	नवौँ
५	स्वास्थ्य सेवा, प्याथोलोजी समूह, माइक्रोबायोलोजी (ब्याक्ट्रोलोजी) उपसमूह,	नवौँ
६	स्वास्थ्य सेवा, रेडियोलोजी समूह,	नवौँ
७	स्वास्थ्य सेवा, मेडिसिन समूह, कन्सल्टेण्ट जनरल फिजिसियन	नवौँ
८	स्वास्थ्य सेवा, एनेस्थोसियोलोजी समूह,	नवौँ
९	स्वास्थ्य सेवा, साईकियाट्री समूह,	नवौँ
१०	स्वास्थ्य सेवा, सर्जरी समूह, अर्थोपेडिक सर्जन	नवौँ
११	स्वास्थ्य सेवा, सर्जरी समूह जनरल सर्जरी उपसमूह,	नवौँ
१२	स्वास्थ्य सेवा, अब्स्ट्रेटिक्स तथा गाईनोकोलोजी समूह,	नवौँ
१३	स्वास्थ्य सेवा, पेडियाट्रिक्स समूह, पेडियाट्रिक मेडिसिन उपसमूह,	नवौँ
१४	स्वास्थ्य सेवा, प.हे.ए. समूह,	नवौँ
१५	स्वास्थ्य सेवा, हेल्थ इन्स्पेक्सन समूह,	नवौँ



१६	स्वास्थ्य सेवा, जनरल हेल्थ सर्भिसेज समूह,	नवौ
१७	स्वास्थ्य सेवा, जनरल नर्सिङ्ग समूह,	नवौ
१८	स्वास्थ्य सेवा, सबै समूह, सबै उपसमूह,	नवौ
१९	मेडिकल अधिकृत, स्वास्थ्य सेवा, ज.हे.स. समूह, (प्रदेश/स्थानीय तह)	आठौ
२०	स्वास्थ्य सेवा, विविध समूह, , बायोमेडिकल इन्जिनियर	सातौ
२१	स्वास्थ्य सेवा, पब्लिक हेल्थ नर्सिङ (कम्युनिटी नर्सिङ) समूह,	सातौ
२२	स्वास्थ्य सेवा, फिजियोथेरापी समूह,	सातौ
२३	स्वास्थ्य सेवा, फार्मसी समूह,	सातौ
२४	स्वास्थ्य सेवा, मेडिकल ल्याब टेक्नोलोजी समूह,	सातौ
२५	स्वास्थ्य सेवा, हेल्थ इन्सपेक्सन समूह,	सातौ
२६	स्वास्थ्य, हे.ई., हेल्थ असिस्टेन्ट वा सो सरह,	पाँचौ
२७	स्वास्थ्य, मे.ल्या.टे., ल्याव टेक्निसियन	पाँचौ
२८	स्वास्थ्य, प.हे.न., पब्लिक हेल्थ नर्स	पाँचौ
२९	स्वास्थ्य, जनरल नर्सिङ, स्टाफ नर्स	पाँचौ
३०	स्वास्थ्य, आयुर्वेद कविराज,	पाँचौ
३१	स्वास्थ्य, रेडियोग्राफी, रेडियोग्राफर	पाँचौ
३२	स्वास्थ्य, विविध, एनेस्थेसिया सहायक	पाँचौ
३३	विविध, कम्प्युटर अपरेटर	पाँचौ
३४	शिक्षा, शिक्षा प्रशासन, निरीक्षण, प्राविधिक सहायक	पाँचौ
३५	कृषि, मत्स्य र ला.पो.एण्ड डे.डे.,र भेटेरिनरी, का	पाँचौ
३६	कृषि, प्राविधिक सहायक	पाँचौ
३७	इन्जिनियरिङ्ग, सिभिल समूह, सब इन्जिनियर	पाँचौ
३८	आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा, तथ्याङ्क समूह, तथ्याङ्क सहायक	पाँचौ
३९	न्याय र प्रशासन (एकीकृत) सेवा, कानून र सा.प्र.र लेखा र आ.ले.प. समूह, सहायक	पाँचौ
४०	खा.पा.स.टे., इन्जिनियरिङ्ग सेवा, सिभिल समूह, स्यानिटरी उपसमूह,	चौथो
४१	असिस्टेन्ट सव-इन्जिनियर, इन्जिनियरिङ्ग सेवा, सिभिल समूह,	चौथो
४२	नायव पशु सेवा प्राविधिक, कृषि सेवा, ला.पो. एण्ड डे.डे. समूह,	चौथो
४३	नायव पशु स्वास्थ्य प्राविधिक, कृषि सेवा, भेटेरिनरी समूह,	चौथो
४४	नायव प्राविधिक सहायक, कृषि, प्लान्ट प्रोटेक्सन, एग्रोनोमी, हर्टिकल्चर, एगु. एक्सटेन्सन, स्वायल साइन्स र एगु.इको.एण्ड मार्केटिङ समूह	चौथो
४५	अ.हे.व., स्वास्थ्य सेवा, हेल्थ इन्सपेक्सन समूह,	चौथो
४६	अ.न.मी., स्वास्थ्य सेवा, पब्लिक हेल्थ नर्सिङ समूह,	चौथो

४७	ल्याब असिष्टेन्ट, स्वास्थ्य सेवा, मे.ल्या.टे. समूह, ज.मे.ल्या.टे. उपसमूह,	चौथो
४८	वैद्य, स्वास्थ्य सेवा, आयुर्वेद समूह, जनरल आयुर्वेद उपसमूह,	चौथो
४९	विविध सेवा, सहायक महिला विकास निरीक्षक	चौथो
५०	विविध सेवा, सहायक कम्प्युटर अपरेटर	चौथो
५१	इञ्जिनियरिङ्ग, सर्भे, अमिन	चौथो
५२	प्रशासन सेवा, सा.प्र.र लेखा समूह, सहायक	चौथो

(ड) विज्ञापन प्रकाशन

हालसम्म प्रदेश सरकार र ८० वटा स्थानीय तहहरूबाट माग भई आएको ६८ पदहरू मध्ये प्रदेशतर्फ ४० पदमा १२० जना र स्थानीय तहतर्फ २८ पदमा १,२८६ जना गरी जम्मा १४०६ जनशक्ति पूर्तिका लागि चार चरणमा विज्ञापन प्रकाशन गरिएको छ । विज्ञापनसम्बन्धी विवरण देहायको तालिकामा देखाइएको छः

तालिका नं. ४: विज्ञापन प्रकाशन

क्र.सं.	विज्ञापन नं.	पद, सेवा समूह, तह	पद सङ्ख्या
१	१५८/२०७८-०७९	नर्सिङ प्रशासक, स्वास्थ्य, जनरल नर्सिङ, नवौं	१
२	१५९-१६१/२०७८-०७९	जनस्वास्थ्य प्रशासक, स्वास्थ्य, हे.ई., नवौं	४
३	१६२-१६३/२०७८-०७९	मेडिकल सुपरिण्डेन्ट, स्वास्थ्य, ज.हे.स., नवौं	३
४	१६४/२०७८-०७९	स्वास्थ्य प्रशासक, स्वास्थ्य, प.हे.ए., नवौं	१
५	१६५-१६६/२०७८-०७९	कन्सल्टेन्ट पिडियाटिसियन, स्वास्थ्य, पेडियाट्रिक्स र मेडिसिन, नवौं	२
६	१६७-१६८/२०७८-०७९	कन्सल्टेन्ट अब्स्टेटिसियन, स्वास्थ्य, अब्स्टेट्रिक्स र गाइनोकोलोजी, नवौं	२
७	१६९-१७०/२०७८-०७९	कन्सल्टेन्ट सर्जन, स्वास्थ्य, सर्जरी, नवौं	२
८	१७१-१७२/२०७८-०७९	अर्थोपेडिक सर्जन, स्वास्थ्य, सर्जरी, नवौं	२
९	१७३/२०७८-०७९	साइक्याटिस्ट, स्वास्थ्य, साइक्याट्रि, नवौं	१
१०	१७४-१७५/२०७८-०७९	कन्सल्टेन्ट एनेस्थोसियोलोजिष्ट, स्वास्थ्य, एनेस्थोसियोलोजिष्ट, नवौं	२
११	१७६-१७७/२०७८-०७९	कन्सल्टेन्ट जनरल फिजिसियन, स्वास्थ्य, मेडिसियन, नवौं	२
१२	१७८-१७९/२०७८-०७९	कन्सल्टेन्ट जनरल रेडियोलोजिष्ट, स्वास्थ्य, रेडियोलोजी, नवौं	२
१३	१८०/२०७८-०७९	कन्सल्टेन्ट प्याथोलोजिष्ट, स्वास्थ्य, प्याथोलोजी, नवौं	१
१४	१०१-१०२/२०७८-०७९	मेडिकल अधिकृत, स्वास्थ्य, ज.हे.स., आठौं	३
१५	५०१-५०२/२०७८-०७९	मेडिकल अधिकृत, स्वास्थ्य, ज.हे.स., आठौं	१०
१६	१४९-१५१/२०७८-०७९	जनस्वास्थ्य अधिकृत, इन्टोमोलोजिष्ट स्वास्थ्य, हे.ई., सातौं,	६
१७	१५२-१५३/२०७८-०७९	मेडिकल ल्याब टेक्नोलोजिष्ट, स्वास्थ्य, मे.ल्या.टे., सातौं	२



१८	१५४-१५४/२०७८-०७९	फार्मैसी अधिकृत, स्वास्थ्य, फार्मैसी, सातौं	१
१९	१५५-१५५/२०७८-०७९	कम्युनिटी नर्सिङ अधिकृत, स्वास्थ्य, काना, सातौं	१
२०	१५६-१५६/२०७८-०७९	फिजियोथेरापिस्ट, स्वास्थ्य, फिजियोथेरापी, सातौं	१
२१	१५७-१५७/२०७८-०७९	बायोमेडिकल इन्जिनियर, स्वास्थ्य, विविध, सातौं	१
२२	५६३-५६३/२०७८-०७९	जनस्वास्थ्य अधिकृत, स्वास्थ्य, हे.ई., सातौं	७
२३	१२३-१२४/२०७८-०७९	सहायक, प्रशासन र सा. प्र., पाँचौं	५
२४	१२५-१२५/२०७८-०७९	तथ्याङ्क सहायक, आ.यो. तथा तथ्याङ्क, तथ्याङ्क, पाँचौं	१
२५	१२६-१३०/२०७८-०७९	सव-इन्जिनियर, इन्जिनियरिङ, सिभिल, पाँचौं	१९
२६	१३१-१३२/२०७८-०७९	प्राविधिक सहायक, कृषि, पाँचौं	५
२७	१३३-१३३/२०७८-०७९	कृषि, भेटेरिनरी र ला.पो. एण्ड डे.डे. र फिसरिज, पाँचौं	३
२८	१३४-१३४/२०७८-०७९	कम्प्युटर अपरेटर, विविध, पाँचौं	१
२९	१३५-१३५/२०७८-०७९	कविराज, स्वास्थ्य, आयुर्वेद, पाँचौं	१
३०	१३६-१३९/२०७८-०७९	स्टाफ नर्स, स्वास्थ्य, जनरल नर्सिङ, पाँचौं	६
३१	१४०-१४१/२०७८-०७९	पब्लिक हेल्थ नर्स, स्वास्थ्य, प.हे.न., पाँचौं	२
३२	१४२-१४३/२०७८-०७९	ल्याब टेक्निसियन, स्वास्थ्य, मे.ल्या.टे., पाँचौं	३
३३	१४४-१४४/२०७८-०७९	रेडियोग्राफर, स्वास्थ्य, रेडियोग्राफी, पाँचौं	१
३४	१४५-१४६/२०७८-०७९	हेल्थ असिस्टेन्ट, स्वास्थ्य, हे.ई., पाँचौं	२
३५	५२६-५३०/२०७८-०७९	सहायक, न्याय र प्रशासन, सा.प्र. र लेखा र आ.ले.प., पाँचौं	८४
३६	५३१-५३२/२०७८-०७९	तथ्याङ्क सहायक, आ.यो. तथा तथ्याङ्क, तथ्याङ्क, पाँचौं	२
३७	५३३-५३७/२०७८-०७९	सव-इन्जिनियर, इन्जिनियरिङ, सिभिल, पाँचौं	६१
३८	५३८-५३८/२०७८-०७९	प्राविधिक सहायक, कृषि, पाँचौं	२८
३९	५३९-५३९/२०७८-०७९	कृषि, भेटेरिनरी र ला.पो. एण्ड डे.डे. र फिसरिज, पाँचौं	४०
४०	५४०-५४०/२०७८-०७९	प्राविधिक सहायक, शिक्षा, शिक्षा प्रशासन, पाँचौं	९
४१	५४१-५४१/२०७८-०७९	कम्प्युटर अपरेटर, विविध, पाँचौं	२
४२	५४२-५४२/२०७८-०७९	एनेस्थेसिया सहायक, स्वास्थ्य, विविध, पाँचौं	१
४३	५४३-५४३/२०७८-०७९	रेडियोग्राफर, स्वास्थ्य, रेडियोग्राफी, पाँचौं	२
४४	५४४-५४५/२०७८-०७९	कविराज, स्वास्थ्य, आयुर्वेद, पाँचौं	३
४५	५४६-५४७/२०७८-०७९	स्टाफ नर्स, स्वास्थ्य, जनरल नर्सिङ, पाँचौं	१५
४६	५४८-५४८/२०७८-०७९	पब्लिक हेल्थ नर्स, स्वास्थ्य, प.हे.न., पाँचौं	२
४७	५४९-५५१/२०७८-०७९	हेल्थ असिस्टेन्ट, स्वास्थ्य, हे.ई., पाँचौं	६५
४८	१०३-१०४/२०७८-०७९	वैद्य, स्वास्थ्य, आयुर्वेद, जनरल आयुर्वेद, चौथो	२
४९	१०५-१०६/२०७८-०७९	ल्याब असिस्टेन्ट, स्वास्थ्य, मे.ल्या.टे., ज.मे.ल्या.टे., चौथो	२

५०	१०७-१११/२०७८-०७९	अ.न.मी., स्वास्थ्य , पब्लिक हेल्थ नर्सिङ्ग, चौथो	८
५१	११२-११६/२०७८-०७९	अ.हे.व., स्वास्थ्य , हे.इ., चौथो	८
५२	११७-११७/२०७८-०७९	ना.प्रा.स., कृषि, माटो विज्ञान, चौथो	१
५३	११८-१२०/२०७८-०७९	ना.प्रा.स., कृषि, बाली संरक्षण चौथो	४
५४	१२१-१२२/२०७८-०७९	ना.प.स्वा.प्रा., कृषि, भेटेरिनरी, चौथो	३
५५	१४७-१४८/२०७८-०७९	सहायक, प्रशासन र सा.प्र., चौथो	३
५६	५०३-५०३/२०७८-०७९	वैद्य, स्वास्थ्य, आयुर्वेद, जनरल आयुर्वेद, चौथो	७
५७	५०४-५०४/२०७८-०७९	ल्याव असिष्टेन्ट, स्वास्थ्य, मे.ल्या.टे., ज.मे.ल्या.टे., चौथो	९
५८	५०५-५०९/२०७८-०७९	अ.न.मी., स्वास्थ्य , पब्लिक हेल्थ नर्सिङ्ग, चौथो	२२६
५९	५१०-५१४/२०७८-०७९	अ.हे.व., स्वास्थ्य , हे.इ., चौथो	३०१
६०	५१५-५१५/२०७८-०७९	ना.प्रा.स., कृषि, चौथो	७०
६१	५१६-५१७/२०७८-०७९	ना.प.स्वा.प्रा., कृषि, भेटेरिनरी, चौथो	६६
६२	५१८-५१९/२०७८-०७९	ना.प.से.प्रा., कृषि , ला.पो. एण्ड डे.डे., चौथो	५९
६३	५२०-५२४/२०७८-०७९	अ.स.इ., इन्जिनियरिङ्ग, सिभिल, विल्डिङ्ग एण्ड आर्किटेक्ट, चौथो	११८
६४	५२५-५२५/२०७८-०७९	खा.पा.स.टे., इन्जिनियरिङ्ग, सिभिल, स्यानिटरी, चौथो	६
६५	५५२-५५५/२०७८-०७९	सहायक, प्रशासन, सा.प्र.र लेखा, चौथो	५९
६६	५५६-५६०/२०७८-०७९	अमिन, इन्जिनियरिङ्ग, सर्भे, चौथो	१७
६७	५६१-५६१/२०७८-०७९	सहायक कम्प्युटर अपरेटर, विविध, चौथो	१
६८	५६२-५६२/२०७८-०७९	सहायक महिला विकास निरीक्षक, विविध, चौथो	१६
कुल जम्मा			१४०६

(च) दरखास्त सङ्कलन एवम् स्वीकृति

प्रविधिको उच्चतम प्रयोग गरी उम्मेदवारहरूलाई सरल र सहज रूपमा अनलाइनबाट दरखास्त दिन सक्ने र अनलाइनमार्फत नै दरखास्त वापतको दस्तुर भुक्तानी हुने व्यवस्था मिलाई दरखास्त सङ्कलन गरिएको छ । हालसम्म विज्ञापन भएका पदहरूमा कुल १ लाख ९४ हजार २ सय ६१ दरखास्त सङ्कलन भएकामा प्रदेशतर्फ ३८,७५६ र स्थानीय तहतर्फ १,४२,३५६ गरी जम्मा १,८१,११२ दरखास्त स्वीकृत गरी परीक्षाको व्यवस्थापन गरिएको थियो । दरखास्त सङ्कलनको अवस्थाको विवरण तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ:



तालिका नं ५: दरखास्त सङ्कलन ध्रुवम् स्वीकृत

क्र.सं.	विज्ञापन नं. २०७८-०७९	पद, सेवा, समूह, तह	महिला	पुरुष	जम्मा
१	१०१-१०२	मेडिकल अधिकृत, स्वास्थ्य, , ज.हे.स., आठौं	१००	२५४	३५४
२	१०३-१०४	वैद्य , स्वास्थ्य, आयुर्वेद, जनरल आयुर्वेद, चौथो	२१८	२०६	४२४
३	१०५-१०६	ल्याब असिस्टेन्ट, स्वास्थ्य, मे.ल्या.टे., ज.मे.ल्या.टे., चौथो	८७०	३४८	१२१८
४	१०७-१११	अ.न.मी., स्वास्थ्य , पब्लिक हेल्थ नर्सिङ्ग, चौथो	३५४७	७	३५५४
५	११२-११६	अ.हे.व., स्वास्थ्य , हे.ई., चौथो	२३६९	३३७८	५७४७
६	११७-११७	ना.प्रा.स., कृषि, माटो विज्ञान, चौथो	१३६५	१२४५	२६१०
७	११८-१२०	ना.प्रा.स., कृषि, बाली संरक्षण चौथो	२१४२	१६५६	३७९८
८	१२१-१२२	ना.प.स्वा.प्रा., कृषि, भेटेरिनरी, चौथो	५३१	१२५८	१७८९
९	१२३-१२४	सहायक, प्रशासन र सा.प्र., पाँचौं	७०८	९६८	१६७६
१०	१२५-१२५	तथ्याङ्क सहायक, आ.यो. तथा तथ्याङ्क, तथ्याङ्क, पाँचौं	२६	१९०	२१६
११	१२६-१३०	सव-इन्जिनियर, इन्जिनियरिङ, सिभिल, पाँचौं	५२८	६४२८	६९५६
१२	१३१-१३२	प्राविधिक सहायक, कृषि, पाँचौं	७७९	१३२४	२१०३
१३	१३३-१३३	कृषि, भेटेरिनरी र ला.पो. एण्ड डे.डे. र फिसरिज, पाँचौं	१८४	४५६	६४०
१४	१३४-१३४	कम्प्युटर अपरेटर, विविध, पाँचौं	१२१	४९१	६१२
१५	१३५-१३५	कविराज, स्वास्थ्य, आयुर्वेद, पाँचौं	४६	१२३	१६९
१६	१३६-१३९	स्टाफ नर्स, स्वास्थ्य, जनरल नर्सिङ, पाँचौं	१६६६	२	१६६८
१७	१४०-१४१	पब्लिक हेल्थ नर्स, स्वास्थ्य, प.हे.न., पाँचौं	५४७	१	५४८
१८	१४२-१४३	ल्याब टेक्निसियन, स्वास्थ्य, मे.ल्या.टे., पाँचौं	३०७	३२८	६३५
१९	१४४-१४४	रेडियोग्राफर, स्वास्थ्य, रेडियोग्राफी, पाँचौं	७१	१३८	२०९
२०	१४५-१४६	हेल्थ असिस्टेन्ट, स्वास्थ्य, हे.ई., पाँचौं	३२९	८६१	११९०
२१	१४७-१४८	सहायक, प्रशासन र सा.प्र., चौथो	५८७	८६७	१४५४
२२	१४९-१५१	जनस्वास्थ्य अधिकृत, इन्टोमोलोजिष्ट स्वास्थ्य, हे.ई., सातौं	२८०	३१७	५९७
२३	१५२-१५३	मेडिकल ल्याब टेक्नोलोजिष्ट, स्वास्थ्य, मे.ल्या.टे., सातौं	६८	९०	१५८
२४	१५४-१५४	फार्मसी अधिकृत, स्वास्थ्य, फार्मसी, सातौं	५३	९५	१४८
२५	१५५-१५५	कम्युनिटी नर्सिङ अधिकृत, स्वास्थ्य, क.न., सातौं	५६		५६
२६	१५६-१५६	फिजियोथेरापिष्ट, स्वास्थ्य, फिजियोथेरापी, सातौं	११	२३	३४
२७	१५७-१५७	बायोमेडिकल इन्जिनियर, स्वास्थ्य, विविध, सातौं	८	२२	३०
२८	१५९-१६१	जनस्वास्थ्य प्रशासक, स्वास्थ्य, हे.ई., नवौं	१०	३९	४९
२९	१५९-१६१	जनस्वास्थ्य प्रशासक, स्वास्थ्य, हे.ई., नवौं	९	३९	४८



३०	१६५-१६६	कन्सल्टेण्ट पिडियाटिसियन, स्वास्थ्य, पेडियाट्रिक्स र मेडिसिन, नवौं	४	६	१०
३१	१६७-१६८	कन्सल्टेण्ट अब्स्टेसियन, स्वास्थ्य, अब्स्ट्रेष्टिक र गाइनोकोलोजी, नवौं	४	६	१०
३२	१६९-१७०	कन्सल्टेण्ट सर्जन, स्वास्थ्य, सर्जरी, नवौं		१०	१०
३३	१७१-१७२	अर्थोपेडिक सर्जन, स्वास्थ्य, सर्जरी, नवौं		१९	१९
३४	१७४-१७५	कन्सल्टेण्ट एनेस्थेसियोलोजिष्ट, स्वास्थ्य, एनेस्थेसियोलोजिष्ट, नवौं	१	६	७
३५	१७६-१७७	कन्सल्टेण्ट जनरल फिजिसियन, स्वास्थ्य, मेडिसियन, नवौं		७	७
३६	१७८-१७९	कन्सल्टेण्ट जनरल रेडियोलोजिष्ट, स्वास्थ्य, रेडियोलोजी, नवौं		३	३
प्रदेशतर्फको विज्ञापनमा प्राप्त कूल दरखास्त सङ्ख्या			१७५४५	२१२११	३८७५६
३७	५०१-५०२	मेडिकल अधिकृत, स्वास्थ्य, ज.हे.स., आठौं	१७४	५५१	७२५
३८	५०३-५०३	वैद्य, स्वास्थ्य, आयुर्वेद, जनरल आयुर्वेद, चौथो	३४०	४३०	७७०
३९	५०४-५०४	ल्याब असिस्टेन्ट, स्वास्थ्य, मे.ल्या.टे., ज.मे.ल्या.टे., चौथो	२३०२	१६६९	३९७१
४०	५०५-५०९	अ.न.मी., स्वास्थ्य, पब्लिक हेल्थ नर्सिङ, चौथो	१३६८३	४७	१३७३०
४१	५१०-५१४	अ.हे.व., स्वास्थ्य, हे.इ., चौथो	७८३७	११५१२	१९३४९
४२	५१५-५१५	ना.प्रा.स., कृषि, चौथो	६०९८	५०२३	१११२१
४३	५१६-५१७	ना.प.स्वा.प्रा., कृषि, भेरेरिरी, चौथो	२३८७	५०९०	७४७७
४४	५१८-५१९	ना.प.से.प्रा., कृषि, ला.पो. एण्ड डे.डे., चौथो	२०७५	४५७५	६६५०
४५	५२०-५२४	अ.स.इ., इन्जिनियरिङ्ग, सिभिल, विल्डिङ्ग एण्ड आर्किटेक्ट, चौथो	१५६४	९५०६	११०७०
४६	५२५-५२५	खा.पा.स.टे., इन्जिनियरिङ्ग, सिभिल, स्यानिटरी, चौथो	५५०	४१२१	४६७१
४७	५२६-५३०	सहायक, न्याय र प्रशासन, सा.प्र. र लेखा र आ.ले.प., पाँचौं	४३८४	६९०८	११२९२
४८	५३१-५३२	तथ्याङ्क सहायक, आ.यो. तथा तथ्याङ्क, तथ्याङ्क, पाँचौं	४९	२१६	२६५
४९	५३३-५३७	सव-इन्जिनियर, इन्जिनियरिङ्ग, सिभिल, पाँचौं	५९५	७०१३	७६०८
५०	५३८-५३८	प्राविधिक सहायक, कृषि, पाँचौं	११०२	१९२५	३०२७
५१	५३९-५३९	कृषि, भेरेरिरी र ला.पो. एण्ड डे.डे. र फिसरिज, पाँचौं	३०७	६९८	१००५
५२	५४०-५४०	प्राविधिक सहायक, शिक्षा, शिक्षा प्रशासन, पाँचौं	४५१३	३८७२	८३८५
५३	५४१-५४१	कम्प्युटर अपरेटर, विविध, पाँचौं	२११	७३८	९४९
५४	५४२-५४२	एनेस्थेसिया सहायक, स्वास्थ्य, विविध, पाँचौं	२	२१	२३
५५	५४३-५४३	रेडियोग्राफर, स्वास्थ्य, रेडियोग्राफी, पाँचौं	१०३	१७३	२७६
५६	५४४-५४५	कविराज, स्वास्थ्य, आयुर्वेद, पाँचौं	६५	१५२	२१७
५७	५४६-५४७	स्टाफ नर्स, स्वास्थ्य, जनरल नर्सिङ्ग, पाँचौं	२८८१	७	२८८८
५८	५४८-५४८	पब्लिक हेल्थ नर्स, स्वास्थ्य, प.हे.न., पाँचौं	६१५	२	६१७
५९	५४९-५५१	हेल्थ असिस्टेन्ट, स्वास्थ्य, हे.ई., पाँचौं	१३५७	३९०५	५२६२
६०	५५२-५५५	सहायक, प्रशासन, सा.प्र.रलेखा, चौथो	४५१५	७०५६	११५७१



६१	५५६-५६०	अमिन, इञ्जिनियरिङ, सर्भे, चौथो	४३६	१८३९	२२७५
६२	५६१-५६१	सहायक कम्प्युटर अपरेटर, विविध, चौथो	१४९	५२८	६७७
६३	५६२-५६२	सहायक महिला विकास निरीक्षक, विविध, चौथो	५७६४	८९	५८५३
६४	५६३-५६३	जनस्वास्थ्य अधिकृत, स्वास्थ्य, हे.ई., सातौं	२८६	३४६	६३२
स्थानीय तहतरफको विज्ञापनमा प्राप्त कुल दरखास्त सङ्ख्या			६४३४४	७८०१२	१४२३५६
कुल जम्मा			८१८८९	९९२२३	१८१११२

उल्लिखित विभिन्न पदको विज्ञापनमा महिलातरफ ८१८८९ (४५%) र पुरूषतरफ ९९२२३ (५५%) जना गरी जम्मा १८१११२ जनाको दरखास्त स्वीकृत भएको छ ।

प्रदेशगत दरखास्त स्वीकृतको अवस्था देहायको तालिकामा देखाइएको छः

तालिका नं. ६: प्रदेशगत दरखास्त स्वीकृतको विवरण

सि.नं.	पद	१ नं. प्रदेश	मधेश	बागमती	गण्डकी	लुम्बिनी	कर्णाली	सुदूरपश्चिम
१	मेडिकल अधिकृत, स्वास्थ्य, ज.हे.स., आठौं	१४	७१	५२	१७५	२९	६	७
२	वैद्य, स्वास्थ्य, आयुर्वेद, जनरल आयुर्वेद, चौथो	३३	१४३	१७	४३	६४	५४	७०
३	ल्याब असिष्टेन्ट, स्वास्थ्य, मे.ल्या.टे., ज.मे.ल्या.टे., चौथो	७७	१७५	११६	३९१	२१२	१६३	८४
४	अ.न.मी., स्वास्थ्य, पब्लिक हेल्थ नर्सिङ्ग, चौथो	२४५	६२७	२४५	११७७	४५३	५५९	२४८
५	अ.हे.व., स्वास्थ्य, हे.ई., चौथो	२९७	१९६०	२५७	११५८	५९५	१०२०	४६०
६	ना.प्रा.स., कृषि, माटो विज्ञान, चौथो	२७५	२२८	१८८	३३६	३८९	८७२	३२२
७	ना.प्रा.स., कृषि, बाली संरक्षण चौथो	३७८	३२१	२९१	५३१	६१९	१२०७	४५१
८	ना.प.स्वा.प्रा., कृषि, भेटेरिनरी, चौथो	१३७	३०४	१८१	३७८	२१६	३८०	१९३
९	सहायक, प्रशासन र सा.प्र., पाँचौं	७९	२०१	८८	७३३	२४८	२१६	१११
१०	तथ्याङ्क सहायक, आ.यो. तथा तथ्याङ्क, तथ्याङ्क, पाँचौं	६	३६	१७	६२	५१	१८	२६
११	सव-इन्जिनियर, इञ्जिनियरिङ, सिभिल, पाँचौं	४०३	२७०२	५८७	८९०	७०२	७०७	९६५
१२	प्राविधिक सहायक, कृषि, पाँचौं	१५८	१८८	१५१	२५०	३९५	५९५	३६६
१३	कृषि, भेटेरिनरीरला.पो.एण्ड डे.डे. र फिसरिज, पाँचौं	४३	१२४	९०	९०	१०५	८३	१०५
१४	कम्प्युटर अपरेटर, विविध, पाँचौं	६८	१३०	३६	१७४	१०९	६६	२९
१५	कविराज, स्वास्थ्य, आयुर्वेद, पाँचौं	४	५६	८	१८	५३	१६	१४
१६	स्टाफ नर्स, स्वास्थ्य, जनरल नर्सिङ, पाँचौं	७९	२७९	१३६	६८५	२१७	१६६	१०६
१७	पब्लिक हेल्थ नर्स, स्वास्थ्य, प.हे.न., पाँचौं	२५	८८	६१	२२९	६२	५०	३३
१८	ल्याब टेक्निसियन, स्वास्थ्य, मे.ल्या.टे., पाँचौं	४२	१४२	७३	२०६	८८	४९	३५



१९	रेडियोग्राफर, स्वास्थ्य, रेडियोग्राफी, पाँचौं	१७	५२	२२	४५	१७	४६	१०
२०	हेल्थ असिस्टेन्ट, स्वास्थ्य, हे.ई., पाँचौं	४६	४१८	३६	१८१	८६	२४९	१७४
२१	सहायक, प्रशासन र सा.प्र., चौथो	७४	२१५	६८	५८९	२१५	१८९	१०४
२२	जनस्वास्थ्य अधिकृत, इन्टोमोलोजिष्ट स्वास्थ्य, हे.ई., सातौं,	४९	८८	८१	१८२	९४	४४	५९
२३	मेडिकल ल्याब टेक्नोलोजिष्ट, स्वास्थ्य, मे.ल्या.टे., सातौं	१६	२४	१९	६९	२०		१०
२४	फार्मसी अधिकृत, स्वास्थ्य, फार्मसी, सातौं	९	२९	१३	६४	१९	६	८
२५	कम्युनिटी नर्सिङ अधिकृत, स्वास्थ्य, क.न., सातौं	५	५	५	३३	५	१	२
२६	फिजियोथेरापिष्ट, स्वास्थ्य, फिजियोथेरापी, सातौं	३	११	३	८	६	१	२
२७	बायोमेडिकल इन्जिनियर, स्वास्थ्य, विविध, सातौं	४	७	५	९	२		३
२८	जनस्वास्थ्य प्रशासक, स्वास्थ्य, हे.ई., नवौं	३	५	९	१८	५	२	७
२९	जनस्वास्थ्य प्रशासक, स्वास्थ्य, हे.ई., नवौं	३	५	८	१८	५	२	७
३०	कन्सल्टेण्ट पिडियाटिसियन, स्वास्थ्य, पेडियाट्रिक्स र मेडिसिन, नवौं	१	१	१	७			
३१	कन्सल्टेण्ट अब्स्टेसियन, स्वास्थ्य, अब्स्ट्रेष्टिक र गाइनोकोलोजी, नवौं			१	९			
३२	कन्सल्टेण्ट सर्जन, स्वास्थ्य, सर्जरी, नवौं	२	२	१	५			
३३	अर्थोपेडिक सर्जन, स्वास्थ्य, सर्जरी, नवौं		१	९	८	१		
३४	कन्सल्टेण्ट एनेस्थोसियोलोजिष्ट, स्वास्थ्य, एनेस्थोसियोलोजिष्ट, नवौं			३	४			
३५	कन्सल्टेण्ट जनरल फिजिसियन, स्वास्थ्य, मेडिसियन, नवौं				७			
३६	कन्सल्टेण्ट जनरल रेडियोलोजिष्ट, स्वास्थ्य, रेडियोलोजी, नवौं			१	२			
३७	मेडिकल अधिकृत, स्वास्थ्य, ज.हे.स., आठौं	४३	२२०	१००	२६२	७४	१५	११
३८	वैद्य, स्वास्थ्य, आयुर्वेद, जनरल आयुर्वेद, चौथो	६९	२५६	२७	६०	१०५	९२	१६१
३९	ल्याब असिस्टेन्ट, स्वास्थ्य, मे.ल्या.टे., ज.मे.ल्या.टे., चौथो	३३९	८०५	३४४	७०९	७८९	५४३	४४२
४०	अ.न.मी., स्वास्थ्य, पब्लिक हेल्थ नर्सिङ, चौथो	१७७४	२४८२	१४६५	२४५७	१९५०	२०३१	१५७१
४१	अ.हे.व., स्वास्थ्य, हे.ई., चौथो	१९७५	६०९५	११६९	२०७३	२४७५	३४०५	२१५७
४२	ना.प्रा.स., कृषि, चौथो	१३१४	८९६	९२९	१०३३	१७६१	३०८९	२०९९
४३	ना.प.स्वा.प्रा., कृषि, भेटेरिनरी, चौथो	८०२	१२५६	८१९	७४३	१०२४	१६८०	११५३



४४	ना.प.से.प्रा., कृषि, ला.पो. एण्ड डे.डे., चौथो	७६८	११७७	६९७	६२५	८७८	१५१५	९९०
४५	अ.स.इ., इन्जिनियरिङ्ग, सिभिल, विल्डिङ्ग एण्ड आर्किटेक्ट, चौथो	८९३	३५९१	९४०	८२७	१११४	१९९१	१७१४
४६	खा.पा.स.टे., इन्जिनियरिङ्ग, सिभिल, स्यानिटरी, चौथो	३८८	१२३३	३१८	२८४	३९१	१२४७	८१०
४७	सहायक, न्याय र प्रशासन, सा.प्र. र लेखा र आ.ले.प., पाँचौं	६७९	१६७५	६९७	३६८०	१८५८	१७४२	९६१
४८	तथ्याङ्क सहायक, आ.यो.तथा तथ्याङ्क, तथ्याङ्क, पाँचौं	१०	४३	२१	८१	६०	१९	३१
४९	सव-इन्जिनियर, इन्जिनियरिङ्ग, सिभिल, पाँचौं	४३३	२९७८	६७७	९५८	७४८	७८६	१०२८
५०	प्राविधिक सहायक, कृषि, पाँचौं	२३२	२६९	२७८	३५१	६२६	७५७	५१४
५१	कृषि, भेटेरिनरी र ला.पो.एण्ड डे.डे. र फिसरिज, पाँचौं	७५	१६८	१७४	१३५	१८७	११३	१५३
५२	प्राविधिक सहायक, शिक्षा, शिक्षा प्रशासन, पाँचौं	७६२	१००६	५८१	२६७९	१३९६	११७६	७८५
५३	कम्प्युटर अपरेटर, विविध, पाँचौं	७९	२१९	५६	२६१	१७८	९५	६१
५४	एनेस्थेसिया सहायक, स्वास्थ्य, विविध, पाँचौं	१	१३	१	३	३		२
५५	रेडियोग्राफर, स्वास्थ्य, रेडियोग्राफी, पाँचौं	२०	७४	२६	६१	२०	५८	१७
५६	कविराज, स्वास्थ्य, आयुर्वेद, पाँचौं	५	७३	१०	२३	६७	२१	१८
५७	स्टाफ नर्स, स्वास्थ्य, जनरल नर्सिङ्ग, पाँचौं	१४९	४६७	२६९	१०९३	४०८	२८६	२१६
५८	पब्लिक हेल्थ नर्स, स्वास्थ्य, प.हे.न., पाँचौं	२८	९५	६८	२६०	६९	५३	४४
५९	हेल्थ असिस्टेन्ट, स्वास्थ्य, हे.ई., पाँचौं	३९७	२०१२	३३८	५१३	५२३	८१५	६६४
६०	सहायक, प्रशासन, सा.प्र. र लेखा, चौथो	५५८	२०१९	६२४	३८७५	१८११	१७५७	९२७
६१	अमिन, इन्जिनियरिङ्ग, सभे, चौथो	१७९	५८२	१०६	९२	३५८	६४१	३१७
६२	सहायक कम्प्युटर अपरेटर, विविध, चौथो	६३	१४०	३४	२०९	११७	७६	३८
६३	सहायक महिला विकास निरीक्षक, विविध, चौथो	३४२	३९२	३६६	२५९७	१०२९	७४४	३८३
६४	जनस्वास्थ्य अधिकृत, स्वास्थ्य, हे.ई., सातौं	५२	८७	९९	१९७	९१	४३	६३
	कुल जम्मा	१५०२४	३८९६१	१४११२	३४९२५	२५१९२	३१५५७	२१३४१

माथिको तालिकाबाट हेर्दा सबैभन्दा बढी मधेश प्रदेशका ३८९६१ उम्मेदवारहरूबाट पेश भएका दरखास्त स्वीकृत भएको र सबैभन्दा कम बागमती प्रदेशका १४११२ उम्मेदवारहरूबाट पेश भएका दरखास्त स्वीकृत भएको देखिन्छ। गण्डकी प्रदेशबाट ३४११२ उम्मेदवारहरूको दरखास्त स्वीकृत भएका थिए।

(छ) राजस्व सङ्कलन

दरखास्त दस्तुर वापत हालसम्म करिब रु ९ करोड राजस्व सङ्कलन भएको छ।

(ज) लिखित परीक्षा सञ्चालन

विज्ञापन प्रकाशन भएका ६८ पदमध्ये ६४ पदमा मात्र दरखास्त परी सोहीअनुसार अधिकाइश पदको लिखित परीक्षा सञ्चालन भैसकेको छ । परीक्षा सञ्चालनको क्रममा एकै दिन, एउटै समयमा करिब २० हजार परीक्षार्थीको परीक्षा ९३ वटा सरकारी तथा निजी विद्यालय तथा महाविद्यालयमा हालसम्म कुल ७३५ केन्द्रमा परीक्षा सञ्चालन भएको अवस्था छ ।

विज्ञापन भएका चौथो तहदेखि नवौँ तहसम्मका विभिन्न पदमा स्वीकृत दरखास्त जम्मा १,८१,११२ मध्ये परीक्षा हुन बाँकी नवौँ तहको बाहेक जम्मा १,१७,४३१ जना उम्मेदवारहरू परीक्षामा सहभागी भएको अवस्था छ ।

परीक्षालाई स्वच्छ मर्यादित र व्यवस्थित रूपमा सञ्चालन गर्न उपसचिवस्तरका कर्मचारीलाई केन्द्राध्यक्ष, अधिकृतस्तर सातौँ, आठौँ तहका कर्मचारीलाई उपकेन्द्राध्यक्ष र अन्य अधिकृत तथा सहायक कर्मचारीहरूलाई सहायक केन्द्राध्यक्ष, समन्वयकर्ता र निरीक्षकको रूपमा परिचालन गरिएको थियो । परीक्षा व्यवस्थापनमा दैनिक ५० देखि ३००० सम्म जनशक्ति परिचालित थिए भने प्रमुख सचिव, प्रदेश सचिव, प्रमुख जिल्ला अधिकारी, प्रहरी नायव महानिरीक्षक जस्ता पदाधिकारीहरूद्वारा परीक्षाको सुपरिवेक्षण भएको थियो ।

(भ) उत्तरपुस्तिका परीक्षण, नतिजा प्रकाशन र सिफारिस

वस्तुगत उत्तरपुस्तिकालाई छिटो छरितो रूपमा परीक्षण गर्न OMR मेसिनको प्रयोग गरियो । यस बाहेक आँखीभ्याल (वस्तुगत) उत्तरपुस्तिका प्रयोग गरी सञ्चालन गरिएका वस्तुगत प्रश्नको उत्तरपुस्तिका आयोगका अधिकृत कर्मचारीहरूबाट र विषयगत प्रश्नको उत्तरपुस्तिका सम्बन्धित विज्ञद्वारा आयोगमा नै परीक्षण गराउने गरिएको छ ।

हालसम्म स्वास्थ्य सेवाको आठौँ तह, मेडिकल अधिकृत र स्वास्थ्य सेवा र कृषि सेवाका चौथो तहका प्रदेशतर्फ ८ र स्थानीयतर्फ ३ गरी कुल ११ पदहरूको जम्मा ५५ जना उम्मेदवार सिफारिस भैसकेका छन् ।

स्थानीय तहतर्फ २२६ वटा अ.न.मी. पदको लिखित परीक्षा नतिजा प्रकाशन र अन्तरवार्ता सम्पन्न भई सिफारिसको क्रममा रहेको छ । स्थानीय तहतर्फ ३०१ सिट सङ्ख्याको लागि स्वास्थ्य सेवा चौथो तह अ.हे.व. र ७० सिट सङ्ख्याको कृषि सेवा, चौथो तह, ना.प्रा.स. पदको लिखित परीक्षा नतिजा प्रकाशन गरी यस चैत्र महिनामा अन्तरवार्ता कार्यक्रम निर्धारित छ । त्यसैगरी प्रदेश र स्थानीय तहतर्फका चौथो र पाँचौँ तहका प्रशासनिक पदहरूको प्रारम्भिक परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गरी दोस्रो चरणको परीक्षा तालिका प्रकाशन गरिएको छ ।



हालसम्मको नतिजा प्रकाशन र सिफारिसको अवस्थालाई देहायको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छः

तालिका नं. ७ : लिखित परीक्षा नतिजा प्रकाशन र सिफारिसको विवरण

क्र.सं.	विज्ञापन नं.	पद, सेवा, समूह, तह	लि.प.बाट छनौट सङ्ख्या		सिफारिस सङ्ख्या	
			महिला	पुरुष	महिला	पुरुष
१	१०१-१०२	मेडिकल अधिकृत, स्वास्थ्य, , ज.हे.स., आठौँ	४	४		
२	१०३-१०४	वैद्य, स्वास्थ्य, आयुर्वेद, जनरल आयुर्वेद, चौथो	४	२		
३	१०५-१०६	ल्याव असिष्टेन्ट, स्वास्थ्य, मे.ल्या.टे., ज.मे.ल्या.टे., चौथो	६	४		
४	१०७-१११	अ.न.मी., स्वास्थ्य, पब्लिक हेल्थ नर्सिङ्ग, चौथो	२७			
५	११२-११६	अ.हे.व., स्वास्थ्य, हे.इ., चौथो	७	२७		
६	११७-११७	ना.प्रा.स., कृषि, माटो विज्ञान, चौथो	१	८		
७	११८-१२०	ना.प्रा.स., कृषि, बाली संरक्षण चौथो	१३	७		
८	१२१-१२२	ना.प.स्वा.प्रा., कृषि, भेटेरिनरी, चौथो	४	६		
९	१२३-१२४	सहायक, प्रशासन र सा.प्र., पाँचौँ	३२२	५४५	दोस्रो चरणको लिखित परीक्षाको लागि छनौट भएको	
१०	१४७-१४८	सहायक, प्रशासन र सा.प्र., चौथो	१९७	४६१	दोस्रो चरणको लिखित परीक्षाको लागि छनौट भएको	
प्रदेशतर्फ जम्मा			५८५	१०६४	१९	१२
११	५०१-५०२	मेडिकल अधिकृत, स्वास्थ्य, ज.हे.स., आठौँ	५	१०		
१२	५०३-५०३	वैद्य, स्वास्थ्य, आयुर्वेद, जनरल आयुर्वेद, चौथो	३	९		
१३	५०४-५०४	ल्याव असिष्टेन्ट, स्वास्थ्य, मे.ल्या.टे., ज.मे.ल्या.टे., चौथो	१४	१२		
१४	५०५-५०९	अ.न.मी., स्वास्थ्य, पब्लिक हेल्थ नर्सिङ्ग, चौथो	३९६	०		
१५	५१०-५१४	अ.हे.व., स्वास्थ्य, हे.इ., चौथो	१२८	३६६		
१६	५१५-५१५	ना.प्रा.स., कृषि, चौथो	१२७	३७		
१७	५२६-५३०	सहायक, न्याय र प्रशासन, सा.प्र.रलेखारआलोपा, पाँचौँ	१४३६	३१७७	दोस्रो चरणको लिखित परीक्षाको लागि छनौट भएको	
१८	५५२-५५५	सहायक, प्रशासन, सा.प्र.रलेखा, चौथो	१४१७	२९९५	दोस्रो चरणको लिखित परीक्षाको लागि छनौट भएको	
स्थानीय तहतर्फ जम्मा			३५२६	६६०६	९	१५
कुल जम्मा			४१११	७६७०	२९	२६

माथिको तालिका हेर्दा लिखित परीक्षाबाट महिला ४१११ (३४.८९%) र पुरूष ७६७० (६५.११%) छनौट भएको देखिन्छ। त्यसैगरी हालसम्म जम्मा ५५ जना सिफारिस भएकोमा महिला २९ (५२.७६%) र पुरूष २६ (४७.२७%) सिफारिस भएको देखिन्छ।

तालिका नं. ८: प्रदेशगत सिफारिसको विवरण

क्र.सं.	प्रदेश	सिफारिस सङ्ख्या	प्रतिशत
१	प्रदेश १	३	५.४५
२	मधेश प्रदेश	१५	२७.२८
३	बागमती प्रदेश	४	७.२७
४	गण्डकी प्रदेश	१६	२९.०९
५	लुम्बिनी प्रदेश	५	९.०९
६	कर्णाली प्रदेश	५	९.०९
७	सुदूरपश्चिम प्रदेश	७	१२.७३
	जम्मा सिफारिस	५५	१००

प्रदेशगत सिफारिसको अवस्थालाई हेर्दा सिफारिस हुने उम्मेदवार सबैभन्दा बढी गण्डकी प्रदेश र मधेश प्रदेशबाट सिफारिस भएका छन् भने सबैभन्दा कम प्रदेश नं. १ का रहेका छन्।

(ज) निरीक्षण

हालसम्म पुतलीबजार नगरपालिका स्याङ्जा र बागलुङ नगरपालिका बागलुङ गरी दुई स्थानीय तहमा निरीक्षणको कार्य सम्पन्न भएको छ।

(ट) वार्षिक प्रतिवेदन पेश

प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ को दफा ५० मा भएको व्यवस्थाबमोजिम आयोगको प्रथम वार्षिक प्रतिवेदन २०७७/०७८ प्रदेश प्रमुख समक्ष मिति २०७८ भाद्र १३ गते पेश गरिएको थियो।

(ठ) बजेट र खर्चको स्थिति

आयोग स्थापना भएदेखि चालु आर्थिक वर्षको फागुन मसान्त सम्मको बजेट खर्चको स्थिति देहायबमोजिम छ।

तालिका नं. ९ बजेट लागा र खर्चको स्थिति:

आ.व.	विवरण	बजेट	खर्च	प्रतिशत
२०७७/०७८	चालु	७३००३०००/-	१३०१२८८५/-	१७.८%
	पूँजिगत	१६५०००००/-	१५६३८०१५/-	९४.५%
२०७८/०७९ (फागुन मसान्तसम्म)	चालु	९९३५८०००/-	४६४५७९५/-	६४.७२%
	पूँजिगत	१०००००००/-	५५३९६५२/-	५५.३९%



(ड) बेरुजुको स्थिति

गत आर्थिक वर्ष २०७७/२०७८ मा आयोगको बजेट खर्चको आन्तरिक लेखा परीक्षण सम्पन्न भएको र बेरुजु नरहेको अवस्था छ ।

४. कार्यसम्पादनमा देखिएका प्रमुख समस्या

- (क) कार्यसम्पादनका सिलसिलामा प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सरकारी सेवा ऐन बनिनसकेकोले कर्मचारीहरको खुला प्रतिस्पर्धाद्वारा पूर्ति गरिने पदहरूबाहेक वढुवाद्वारा पूर्ति गरिने पदहरूको लागि विज्ञापन गर्न सहज नभएकाले कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासमा असर परिरहेको र आयोगले आफ्ना नियमित काम पूर्ण रूपले सम्पादन गर्न कठिनाई भएको छ ।
- (ख) प्रदेश सरकार र स्थानीय तहहरूबाट रिक्त पद सबै माग गरेर पठाउन नसकेको स्थिति रहेको छ ।
- (ग) माग भई विज्ञापन भएका पदहरूमा पनि संघीय सरकारबाट समय समयमा संघ र अर्को स्थानीय तहबाट कर्मचारी सरूवा गरिदिने कार्यले अन्योलता सिर्जना भएको छ ।
- (घ) स्थानीय तहहरूले आफूखुसी मनोमानी तवरले आयोगको परामर्श नलिई ऐन बनाई कर्मचारीको वढुवा गर्ने प्रवृत्ति बढेकोले यसबाट योग्यता प्रणालीमा प्रश्न खडा भएको छ ।
- (ङ) आयोगको दरवन्दी बमोजिमको जनशक्ति पूर्ति हुन नसकेको र कार्यालय भवन, सवारी साधन, मेशीनरी जस्ता भौतिक साधन र सूचना प्रविधिको व्यवस्था अपेक्षाअनुसार हुन नसकेको अवस्था छ ।

५. माती कार्ययोजना

- (क) पाठ्यक्रम निर्माण र परीक्षा सञ्चालनदेखि उम्मेदवार सिफारिससम्मका कार्यहरूलाई अभै परिष्कृत पादै पदपूर्ति प्रक्रियालाई थप गुणस्तरीय र मर्यादित बनाउँदै लैजाने,
- (ख) आफ्नै स्वामित्वमा जग्गा प्राप्त गरी भवन निर्माणको प्रक्रिया अघि बढाउने,
- (ग) आवश्यकताअनुसार सवारी साधन तथा मेशिनरी औजार लगायतका भौतिक साधनको व्यवस्था र सूचना प्रविधिको प्रयोगलाई बढाउने,
- (घ) दरवन्दी बमोजिमको कर्मचारी पूर्तिको लागि पहल गर्ने र कर्मचारी पूर्ति वा सरूवा आयोगको सहमतिमा मात्र गर्ने व्यवस्था मिलाउने,
- (ङ) कर्मचारीको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने,
- (च) निरीक्षण तथा अनुगमनको कार्यलाई प्रभावकारी बनाउने,
- (छ) कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ अनुसार मिति २०७५ चैत्र ११ गतेसम्म समायोजन सम्पन्न भएपश्चात् प्रदेश सरकार र स्थानीय तहहरूबाट रिक्त पदमा माग भई आउने व्यवस्था मिलाउने,



- (ज) प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सरकारी सेवासम्बन्धी ऐन हालसम्म नबन्दा आयोगले पूर्ण रूपमा कार्य गर्न नपाएकाले त्यसका लागि सरोकारवालाहरूसँग परामर्श तथा छलफल बढाई पहलकदमी लिने, र
- (भ) संघीय लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूसँग एक अर्काको असल अभ्यासहरूको आदान प्रदान गर्ने कुरामा अग्रसरता लिने ।





प्रदेश लोक सेवा आयोग

गण्डकी प्रदेश, पोखरा

फोन नं.: ०६१-४६७८७३

Email: gandakipsc2076@gmail.com

Web: <http://ppsc.gandaki.gov.np>