# वैदेशिक छात्रवृत्तिले निजामती सेवाको जनशक्ति व्यवस्थापनमा पारेको प्रभाव

## अध्ययन प्रतिवेदन

नेपाल सरकार
**राष्ट्रिय योजना आयोग**
सिंहदरबार, काठमाडौं, नेपाल
फोनः +९७७-१-४२११९७०
फ्याक्सः +९७७-१-४२११७००
Email: npcs@npc.gov.np

# वैदेशिक छात्रवृत्तिले निजामती सेवाको जनशक्ति व्यवस्थापनमा पारेको प्रभाव

## अध्ययन प्रतिवेदन


**नेपाल सरकार**

**राष्ट्रिय योजना आयोग**

**सिंहदरबार, काठमाडौं, नेपाल**

**फोनः +९७७-१-४२११९७०**

**फ्याक्सः +९७७-१-४२११७००**

Email: npcs@npc.gov.np


---


नेपाल सरकार, **राष्ट्रिय योजना आयोग**, सिंहदरबार, काठमाडौं, नेपालका लागि **अध्ययनकर्ता धनपति खरेल**द्वाराद्वारा तयार गरिएको **वैदेशिक छात्रवृत्तिले निजामती सेवाको जनशक्ति व्यवस्थापनमा पारेको प्रभाव** सम्बन्धी अध्ययन प्रतिवेदन २०७७ ।

# मन्तव्य

नेपालको सार्वजनिक सेवालाई प्रभावकारी र नतिजामूलक बनाउन सेवामा संलग्न कर्मचारीहरूको योग्यता र क्षमता महत्वपूर्ण हुने हुनाले जनशक्तिलाई सबल, सक्षम, उत्तरदायी र जवाफदेही बनाउन सेवा समूह अनुरूपकै क्षमता विकास संस्थाहरू सञ्चालनमा रहेको पाइन्छ । यसैगरी निजामती सेवालाई अझ बढी दक्ष, सेवामूलक, उत्तरदायी र प्रभावकारी बनाउने उद्देश्यले जनशक्ति व्यवस्थापनका अतिरिक्त निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीले वैदेशिक अध्ययन र तालिमका लागि निजामती कर्मचारीको मनोनयनको व्यवस्था समेत गरेकोछ । ऐन, नियम र संरचनागत व्यवस्थालाई मात्रै सरसर्ती हेर्दा वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणाली राम्रोसँग स्थापित, सङ्गठित तथा सञ्चालित भएको देखिन्छ । यद्यपि, एकातिर वैदेशिक अध्ययन अवसर, सुविधा वा अधिकार के हो भन्ने विषयमा विभिन्न दृष्टिकोणबाट तर्क बहस हुने गरेको पाइन्छ भने अर्कोतर्फ सबै कर्मचारीलाई वैदेशिक अध्ययनको अवसर समानरूपले नपुगेको भन्ने गुनासो यथेष्ट सुन्न पाइन्छ । यसै परिप्रेक्ष्यमा राष्ट्रिय योजना आयोगले वैदेशिक छात्रवृत्तिका विविध पक्षहरूको स्वतन्त्र अध्ययनको आवश्यकता महसुस गरी मलाई यस अध्ययन कार्यको जिम्मेवारी दिएकोमा गौरवान्वित महसुस भएकोछ ।

वैदेशिक छात्रवृत्ति मार्फत निजामती सेवाको जनशक्ति व्यवस्थापनमा परेका प्रभाव अध्ययन गर्न जिम्मेवारी दिनु भएकोमा राष्ट्रिय योजना आयोगका माननिय उपाध्यक्ष एवं श्रीमान सचिबज्यू प्रति कृतज्ञता व्यक्त गर्न चाहन्छु। यसैगरी उक्त कार्यकालागि अनुसन्धान अन्वेषण तथा तहगत समन्वय महाशाखा प्रमुख डा. बासुदेव शर्माप्रति यथोचित मार्गदर्शनका लागि आभार व्यक्त गर्दछु। अध्ययनलाई सफल बनाउन महत्वपूर्ण भूमिका निभाउनु हुने उपसचिब श्री लोकबहादुर खत्रीप्रति विशेष धन्यवाद व्यक्त गर्दछु। यस अध्ययन कार्यका लागि आयोगबाट संयोजकको भूमिकामा रहेर हरेक क्षण आवश्यक सहजिकरण तथा विभिन्न सरोकारवाला निकायबाट तथ्याङ्कहरू एकत्रित गर्न गहन भूमिका निभाउनु हुने कानुन अधिकृत श्रीमती कल्पना भट्टलाई धन्यवाद दिन चाहन्छु। यसैगरी अध्ययनलाई परिणाममुखी बनाउन सकृय सहभागिता जनाई महत्वपूर्ण जानकारीहरू उपलब्ध गराउनु हुने उत्तरदातहरू प्रति पनि धन्यवाद व्यक्त गर्न चाहन्छु।

धन्यवाद ।

- धनपति खरेल, अनुसन्धानकर्ता

# विषयसूची


| | विषय विवरण | पृष्ठ |
|---|---|---|
| | **कार्यकारी सारांश** | **vi** |
| | **परिच्छेद - १: परिचय** | |
| १.१ | पृष्ठभूमि | १ |
| १.२ | अध्ययनको औचित्य | ५ |
| १.३ | अध्ययनका उद्देश्य | ५ |
| १.४ | अध्ययनका क्षेत्र तथा कार्यहरू | ७ |
| १.५ | अध्ययनका सीमा | ७ |
| १.६ | प्रतिवेदनको संरचना | ८ |
| | **परिच्छेद - २: साहित्य समीक्षा** | |
| २.१ | परिचय | ९ |
| २.२ | जनशक्ति विकासका सैध्दान्तिक अवधारणा | १२ |
| | **परिच्छेद - ३ : अध्ययन विधि** | |
| ३.१ | परिचय | **१६** |
| ३.२ | अध्ययन विधि | **१६** |
| ३.३ | तथ्याङ्क सङ्कलन | **१७** |
| ३.४ | तथ्याङ्क विश्लेषण | १७ |
| | **परिच्छेद - ४ : निजामती सेवामा वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति प्रणाली** | |
| ४.१ | नीतिगत व्यवस्था | १८ |
| ४.२ | वर्तमान अभ्यास | २२ |
| | **परिच्छेद - ५ : तथ्याङ्क विश्लेषण तथा नतिजा** | |
| ५.१ | परिचय | २७ |
| ५.२ | वस्तुगत विवेचना | २७ |
| ५.२.१ | खुल्ला सर्वेक्षणको नतिजा | २८ |
| ५.२.२ | प्रत्यक्ष सर्वेक्षणको नतिजा | ३५ |

**परिच्छेद - ६ : नतिजा विश्लेषण, निचोड तथा सुझावहरू**


| | | |
|---|---|---|
| ६.१ | नतिजा विश्लेषण | ४४ |
| ६.१.१ | वैदेशिक छात्रवृत्तिका सबल तथा दुर्बल पक्षहरू | ४४ |
| ६.१.२ | वैदेशिक छात्रवृत्तिका प्रतिफल | ४६ |
| ६.१.३ | वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणालीमा परिमार्जन तथा सुधारका पक्षहरू | ४७ |
| ६.२ | वैदेशिक छात्रवृत्तिका लक्ष्य, गन्तव्य एवं सूचकहरू | ४८ |
| ६.३ | अध्ययनका निचोड | ५० |
| ६.४ | अध्ययनका सुझावहरू | ५३ |
| ६.५ | छात्रवृत्ति प्रणाली सुधार कार्ययोजना | ५६ |
| | सन्दर्भ सामग्री | ६५ |
| | अनुसूची-१: प्रश्नावली | ६६ |
| | अनुसूची-२: तथ्याङ्क तालिकाहरू | ८१ |
| | अनुसूची-३: व्यक्तिगत अन्तर्वार्ता सहभागिता विवरण | ८५ |

# तालिका सूची


| विवरण | पृष्ठ |
| --- | --- |
| तालिका नं. १: ऐन तथा नियमको पालनाको अवस्था | २९ |
| तालिका नं. २: छात्रवृत्ति वितरण सम्बन्धमा (अनुसूची २) | ८१ |
| तालिका नं. ३: छात्रवृत्ति प्रणालीको दुरूपयोग सम्बन्धमा | ३१ |
| तालिका नं. ४: वैदेशिक छात्रवृत्ति प्राप्त जनशक्तिको परिचालन तथा उपयोग | ३२ |
| तालिका नं. ५-१: वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणालीका प्रभावकारिता सम्बन्धमा | ३३ |
| तालिका नं. ५-२: वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणालीका प्रभावकारिता सम्बन्धमा | ३४ |
| तालिका नं. ६-१: ऐन तथा नियम पालनाको अवस्था (अनुसूची २) | ८२ |
| तालिका नं. ६-२: ऐन तथा नियम पालनाको अवस्था (अनुसूची २) | ८३ |
| तालिका नं. ६-३: ऐन तथा नियम पालनाको अवस्था (अनुसूची २) | ८४ |
| तालिका नं. ६-४: ऐन तथा नियम पालनाको अवस्था | ३६ |
| तालिका नं. ७: छात्रवृत्ति वितरण सम्बन्धमा | ३८ |
| तालिका नं. ८: जनशक्ति परिचालन तथा उपयोगका सम्बन्धमा | ३९ |
| तालिका नं. ९-१: वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणालीको प्रभावकारिता सम्बन्धमा | ४० |
| तालिका नं. ९-२: वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणालीको प्रभावकारिता सम्बन्धमा | ४० |
| तालिका नं. ९-३: वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणालीको प्रभावकारिता सम्बन्धमा | ४२ |
| तालिका नं. ९-४: वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणालीको प्रभावकारिता सम्बन्धमा | ४३ |
| तालिका नं. १०: वैदेशिक अध्ययन तथा तालिमका लक्ष्य, गन्तव्य एवं सूचकहरू | ४८ |
| तालिका नं. ११: वैदेशिक छात्रवृत्तिको समग्र प्रभावकारिता विश्लेषण | ४९ |

# कार्यकारी सारांश

मानवीय पुँजीलाई कुनै पनि मुलुकवा समाज निर्माणको आधारस्तम्भ मानिन्छ। त्यसैकारण कुनै पनि मुलुकको विकासका लागि सक्रिय जनसंख्या अझ सीपयुक्त, क्षमतावान र उत्पादनशिल जनसंख्याको लेखाजोखा राख्ने विश्वव्यापी मन्यता र अभ्यास रहेकोछ। वर्तमान विश्व व्यवस्थामा मानवीय पुँजीलाई समेत राष्ट्रिय पुँजीको रूपमा गणना गर्ने गरिएको छ। त्यसैगरी, सरकारको कार्य सम्पादन तथा प्रभावकारिता समेत मानवीय पुँजी अर्थात यसको उत्पादनशिल जनशक्तिमा निर्भर रहन्छ। राज्यका काम कारवाहीलाई व्यवस्थित, पारदर्शी, जनउत्तरदायी, जिम्मेवार र जवाफदेही बनाउनका लागि गठन भएको नेपालको निजामती सेवा नागरिक सेवा उपलब्ध गराउन, सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालन गर्न, न्याय सम्पादन गर्न, तथा विकासका गतिविधि सञ्चालनका लागि एक मात्र सेवा प्रदायक र सहजकर्ताको रूपमा रहेको छ र यसलाई स्थायी सरकारको रूपमा लिने गरिन्छ। अधिकार सम्पन्न संघीय प्रशासनिक पुनःसंरचना समितिको प्रतिवेदन (२०७४) का अनुसार नेपालमा २००७ सालको परिवर्तनदेखि हालसम्म प्रत्येक राजनीतिक परिवर्तन पश्चात प्रशासन सुधारका प्रयत्नहरू भएको पाइन्छ। उक्त प्रयत्नहरूको मुख्य उद्देश्य प्राप्त राजनीतिक व्यवस्था परिवर्तनको प्रभावकारी र संस्थागत एवं संरचनागत विकास, परिवर्तन र स्थायित्व रहने गरेको पाइन्छ।

निजामती जनशक्तिको क्षमता विकासका अनेक प्रयासका वावजुद नेपालको सार्वजनिक सेवा प्रवाह अपेक्षित रूपमा प्रभावकारी नरहेको गुनासो आम नागरिक तहमा रहेको पाइएकोछ। नेपालको सार्वजनिक सेवामा विद्यमान जटिल कार्यविधि, सेवा प्रवाहमा रहेको असंवेदनशिलता, अनियमितता, पदिय अहमता, पारदर्शितामा कमी, आदि कारणले सार्वजनिक सेवा अपेक्षित परिणाममुखी र प्रभावकारी हुननसकेको आम बुध्दिजिवी र नागरिकको धारणा रहेको पाइन्छ। मुलुकको निजामती सेवालाई जनमुखी, जवाफदेही र पारदर्शी बनाई लोकतन्त्र तथा विकासको प्रतिफल जनतासम्म पुर्याउनुका साथै नागरिक अधिकारको सम्मान गर्दै निजामती सेवालाई प्रशासकको सट्टा सेवाप्रदायक र सहजकर्ताको रूपमा रुपान्तरण गर्नु अपरिहार्य भएकोछ।

नेपाल सरकारले राज्यको आफ्नै श्रोतमा प्रत्येक वर्ष नेपाल भित्र हरेक तहका कर्मचारीका लागि क्षमता विकासका व्यवसायिक तालिम दिइरहेको पाइन्छ । यसका अलावा विकसित मुलुकमाविकास तथा अभ्यास गरिएका शासन, प्रशासन तथा विकास व्यवस्थापन सम्बन्धी नविनतम ज्ञान, विधि, प्रकृया, र सीपहरूसँग नेपालको निजामती सेवाका सदस्यहरूलाई साक्षात्कार गराउने र प्रशिक्षित गराई अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको उच्च दक्ष तथा क्षमतावान बनाउने उद्देश्यले निजामती सेवा ऐन २०४९ र नियमावली २०५० मा वैदेशिक उच्च शिक्षा अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमणको व्यवस्था गरेकोछ । वैदेशिक अध्ययन, तालिमका छात्रवृत्ति सम्बन्धी व्यवस्थापन गर्ने जिम्मेवारी संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई दिएको छ भने विकास साझेदार तथा मित्रराष्ट्रहरूबाट प्राप्त हुने उच्च शिक्षा अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमणका लागि कर्मचारी मनोनयन गर्न एवं प्राप्त छात्रवृत्ति वा अवसरको वितरण निष्पक्ष, पारदर्शी तथा समन्यायिक बनाउन मुख्य सचिवको संयोजकत्वमा छात्रवृत्ति वितरण समिति समेत गठन भएको र समितिले नियमित रूपमा ऐनको व्यवस्था बमोजिम कार्य गरिरहेको पाइएकोछ ।

ऐन तथा नियमका प्रावधान अनुसार छात्रवृत्ति वितरणलाई निष्पक्ष, पारदर्शी तथा समन्यायिक बनाउन गरिएका प्रयासका वावजुत कर्मचारीहरूलाई वैदेशिक अध्ययनको अवसर समान रूपमा नपुगेको कुरा एक हदसम्म स्विकार गरिएको देखिन्छ । यसैगरी नेपालमा वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति पहुँचवालाको विलासिताको विषयको रूपमा प्रस्तुत गरी नकारात्मक टिप्पणी गर्ने गरेको समेत पाइन्छ ।

## अध्ययनको औचित्य

ऐन, नियम र संरचनागत व्यवस्थालाई मात्रै सरसर्ती हेर्दा वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणाली राम्रोसँग स्थापित, सङ्गठित तथा सञ्चालित भएको देखिन्छ । यद्यपि, एकातिर वैदेशिक अध्ययन अवसर, सुविधा वा अधिकार के हो भन्ने विषयमा विभिन्न दृष्टिकोणबाट तर्क बहस हुने गरेको पाइन्छ भने अर्कोतर्फ सबै कर्मचारीलाई वैदेशिक अध्ययनको अवसर समानरूपले नपुगेको भन्ने गुनासो यथेष्ट सुन्न पाइन्छ । यसैगरी अवसरहरूको समान वितरण नभएर केही पहुँचवाला कर्मचारीका लागि स्वार्थसिध्दिको औजार बनेको जस्ता नकारात्मक टिकाटिप्पणीले निजामती सेवाको अवमूल्यन भएको अनुभव गरिएकोछ । राष्ट्रिय योजना आयोगले वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणालीले निजामती सेवाको दक्षता वा क्षमता विकास,

उत्पादकत्व वृद्धि, र व्यवसायिकता विकासमा महत्वपूर्ण योगदान गरेको छ कि जनशक्ति व्यवस्थापनमा अनुचित विकृति, विसङ्गति तथा चुनौतीहरू थपिदिएको छ भन्ने बारेमा स्वतन्त्र रूपमा व्यवस्थित अध्ययन हुनुपर्नेमहसुस गरी यो अध्ययन कार्य गरिएकोछ ।

## अध्ययनको उद्देश्य

नेपालमा हालसम्म निजामती जनशक्तिको क्षमता विकासमा वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिबाट सार्वजनिक क्षेत्रमा भएको प्रगति तथा प्रभावको अवस्था मापन गर्नु यस अध्ययनको प्रमुख उद्देश्य रहेको छ । यस अध्ययनका अन्य उद्देश्यहरू देहाय बमोजिम छन् :-

- मानवस्रोतको क्षमता विकासमा वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति प्रणालीको भूमिका अध्ययन गर्ने,
- वर्तमान पद्धतिको व्याख्या तथा विश्लेषण गरी हालसम्मको उपलब्धीको समीक्षा गरी समग्र फाइदा तथा बेफाइदा सबल एवं दुर्बल पक्षहरूको लेखाजोखा गर्ने;
- वैदेशिक छात्रवृत्तिमा अध्ययन गरी फर्केका जनशक्ति उपयोगको अवस्था विश्लेषण गर्ने र उनीहरूको कार्यसम्पादन दक्षताको मूल्याङ्कन गर्ने;
- वैदेशिक छात्रवृत्तिका विकृति, विसङ्गतिहरू केलाउने; र
- निजामती सेवाको वैदेशिक छात्रवृत्तिमा अध्ययन गर्ने अवसर प्रदान गर्ने मानवस्रोत व्यवस्थापन प्रणालीलाई समसामयिक परिमार्जन गर्न विगतमा भएका प्रयासहरूको समीक्षा, वर्तमान प्रणालीको व्याख्या र भावी प्रणालीको प्रक्षेपण गर्ने ।

यस अध्ययनले उपरोक्त उद्देश्यहरूलाई केन्द्रबिन्दुमा राखी वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिको नीतिगत व्यवस्था, व्यवस्थापन प्रणाली, मनोनयन प्रकृया, प्रभावकारिता एवं सबल र कमजोर पक्षहरूको लेखाजोखा गर्न देहायका मुख्य प्रश्नहरूलाई आधारको रूपमा लिइ वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणालीको समग्र अवस्थाको अध्ययन गर्ने जमर्को गरेकोछ ।

- वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति सम्बन्धमा ऐन तथा नियमावलीको व्यवस्था कुन तहमा लागु भएको छ ?

- नेपाल सरकारले अपेक्षा गरेका परिणाम कुन तहमा हासिल भएका छन् ?
- वैदेशिक अध्ययन प्रणालीका सबल र कमजोर पक्षहरू के के हुन्?
- वैदेशिक अध्ययन प्रणालीलाई अझ प्रभावकारी बनाउन के कस्ता सुधारका उपाय अपनाउन सकिन्छ?

## जनशक्ति विकासका सैध्दान्तिक अवधारणा

गोस्वे (२०१४ AD) का अनुसार भिगोस्कीको ऐतिहासीक सन्दर्भ सिध्दान्तका आधारमा १. उक्त समयको सामाजिक-सांस्कृतिक अवस्था, २. उक्त समयका प्रभावकारी वैज्ञानिक दर्शन, सिध्दान्त तथा अनुसन्धानहरू, र ३. उक्त समयमा समकालीन दर्शन, सिध्दान्त तथा अनुसन्धानहरूको वस्तुगत कार्य प्रभावकारिता जस्ता विषयले कारक तत्वको रूपमा प्रभाव पार्ने गर्दछन्। पछिल्लो समय खासगरी सन् १९८० पश्चात विकास भएको र विश्वव्यापी प्रभाव जमाएको नवउदारवाद र त्यसैको आलोकमा विकास गरिएको नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन (NPM) को अवधारणाले नेपाल लगायत अल्प विकसित तथा विकासोन्मुख देशहरूलाई राम्रैसँग प्रभाव पारेको अनुमान लगाउन सकिन्छ। नवउदारवादले स्वतन्त्र बजारलाई आर्थिक वृद्धिको प्रमुख औजार मानेर विश्वव्यापी प्रभाव विस्तार गरेको अवस्थामा बजारकै अवधारणामा विकास भएको र निजी क्षेत्रलाई जनशक्ति व्यवस्थापनको पायनियर मान्ने NPM ले नेपालको निजामती सेवाको जनशक्ती विकास तथा व्यवस्थापनमा समेत २०४६ सालको राजनीतिक परिवर्तन पश्चात अवलम्वन गरिएका प्रशासनिक सुधारका नीति मार्फत प्रभाव पारेको देखिन्छ।

युएनडिपीको ग्लोबल सेन्टर फर पब्लिक सर्भिस एक्सेलेन्स (GCPSE) को अध्ययन प्रतिवेदन (२०१५) का अनुसार विभिन्न मुलुकहरू अमेरिका, बेलायत, सिङ्गापुर, अफ्रिका लगायतको सार्वजनिक सेवामा आवद्ध जनशक्तिको कार्य प्रभावकारिताको अध्ययनबाट जनशक्तिको आन्तरिक उत्प्रेरणालाई मुख्य कारकका रूपमा लिएको पाइन्छ। प्रतिवेदनका मुताविक हरेक व्यक्तिलाई संस्थाभित्र आफ्नो कार्य निर्धारणको स्वायत्तता र आफ्नो कार्य सम्पादनप्रति अपनत्व लिनसक्ने वातावरणका साथै दक्षता र क्षमताको पक्षलाई उच्च प्राथमिकता दिंदै बहुलतालाई सम्मान गर्ने र व्यवसायिक विकासका अवसर,

परिचालन तथा पदोन्नतीमा निष्पक्षता कायम गर्ने एवं जनशक्तिको सशक्तिकरणलाई ध्यान दिने जस्ता अवधारणाले सार्वजनिक जनशक्तिको आन्तरिक उत्प्रेरणा जगाउन सक्दछ।

## अध्ययन विधि

यस अध्ययनले विषयवस्तुका बहुपक्षीय वास्तविकता रहेका कारण प्रयोजनवादी दृष्टिकोणका आधारमा अध्ययन कार्य सम्पन्न गर्न मुख्यतः मिश्रीत विधि अपनाइएकोछ। गुणस्तरीय र तथ्यांकीय दुबै विधिका उपकरण तथा प्रकृयाहरू पूरा गरी अध्ययन विषयवस्तुका सार प्रस्तुत गरिएकोछ। द्वितिय अध्ययन सामाग्री अध्ययन तथा विश्लेषण र प्राथमिक तथ्याङ्क सङ्कलन, प्रशोधन तथा विश्लेषणका उपयुक्त तरिकाहरू अवलम्बन गरिएकोछ।

अध्ययनले आमरूपमा तथ्याङ्कीय विधि अनुसार निजामती सेवामा संलग्नहरूबाट तथ्याङ्क सङ्कलन गर्न सर्भे विधिको प्रयोग गरिएको छ। उत्तरदाता छनौटका लागि Purposive Sampling Method को प्रयोग गरियो। त्यस्तै, गुणस्तरीय विधिमा विषय विज्ञ तथा वैदेशिक अध्ययन गरी सेवामा रहेका कर्मचारीहरूसँग प्राथमिक तथ्याङ्क सङ्कलनका लागि व्यक्तिगत अन्तर्वार्ता विधिको प्रयोग गरेको छ।

व्यक्तिगत अन्तर्वार्ता विधिबाट १२ जना विषय विज्ञ तथा सम्बन्धित कर्मचारीहरूका अनुभव, बुझाई तथा धारणाहरू सङ्कलन गरियो। सेवारत तथा निवृत्त दुबै समूहका कर्मचारीहरूलाई लक्ष्यित गरी स्वतन्त्र रूपले आफ्नो अनुभव तथा धारणा व्यक्त गर्नसक्ने गरी Google Form मा वस्तुगत प्रश्नावली तयार गरी E-mail वा Messanger मार्फत करिब १०० जनालाई प्रश्नावली उपलब्ध गराएकोमा ३८ जना उत्तरदाताबाट भरिएको प्रश्नावली पेश भएको थियो। उक्त विधिबाट प्राप्त तथ्याङ्कको validation का लागि निजामती कर्मचारीको व्यवस्थापन र नीति निर्माणमा समेत संलग्न रहने छात्रवृत्ति वितरण समिति सदस्यहरू र मन्त्रालय तथा केन्द्रीय निकायका जनशक्ति व्यवस्थापन महाशाखा प्रमुखहरूलाई लक्ष्यित गरी अलग्गै प्रिन्टेड वस्तुगत र विषयगत प्रश्नावली उपलब्ध गराएर जम्मा १८ जनाबाट तथ्याङ्क सङ्कलन गरियो। यसरी सङ्कलन गरिएका तथ्याङ्कहरूबाट निस्कने परिणामलाई एकअर्कासँग तुलनात्मक अध्ययन गरी प्रमाणिकरण गर्ने प्रयत्न गरिएकोछ।

सङ्कलित तथ्याङ्कहरूलाई एकिकृत तवरले प्रशोधन तथा विश्लेषण गर्ने काम गरियो। द्वितिय श्रोतबाट प्राप्त पुरानो तथ्याङ्कलाई आवश्यता अनुसार customize गरी विश्लेषण गरियो। गुणस्तरीय प्रकृतिका तथ्याङ्कलाई विषयगतरूपमा विभक्त गरी तालिकीकरण गर्ने र उपलब्ध जानकारीहरूको तुलनात्मक अध्ययन गरी एकीकृत निचोड निकाल्ने काम गरियो। यसैगरी, Triangulation विधि मार्फत Google Form खुल्ला सर्वेक्षण र प्रत्यक्ष सर्वेक्षणबाट उपलब्ध तथ्याङ्कलाई MS-Excel format र आवश्यक ढाँचामा रुपान्तरण तथा प्रविष्टिकरण गरी प्रशोधन कार्य गरियो। यसरी सर्वेक्षण र व्यक्तिगत अन्तर्वार्ताबाट प्राप्त सूचनाहरूको प्रशोधन कार्यबाट प्राप्त डाटा तालीकाहरूको ब्याख्या तथा तुलनात्मक विश्लेषणलाई यस अध्ययन कार्यको परिणाम तथा निचोडका रूपमा प्रस्तुत गरिएकोछ।

## छात्रवृत्ति प्रणालीका वर्तमान अभ्यास

उक्त छात्रवृत्ति प्रणालीको व्यवस्थापन संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले गर्ने गरेको छ। नेपालका विभिन्न दातृ निकाय तथा विकास साझेदारहरूबाट प्राप्त हुने उच्च शिक्षा अध्ययन तथा तालिमका अवसरहरू बिषयगत मन्त्रालय, केन्द्रीय निकाय तथा आयोजनाहरूले प्राप्त गर्ने र उक्त मन्त्रालय तथा कार्यालयहरूले सोको जानकारी संघीय मन्त्रालयलाई दिने व्यवस्था रहेकोछ। यसरि प्राप्त अवसरहरूमा सहभागि हुने कर्मचारीहरूको मनोनयनका लागि उच्चस्तरीय छात्रवृत्ति समितिले केन्द्रिकृत रूपमा अवसरहरूको वितरण गर्दछ। मनोनयनकालागि संघ, प्रदेश र स्थानिय तहका कर्मचारीहरूलाई न्यायोचित तरिकाले समेट्ने गरी अवसरहरूको विषयगत परिधिमा रही सेवा समूह तथा उप-समूहमा वितरण गर्ने प्रयास गरेको देखिन्छ। वितरण र मनोनयनका लागि ऐन र नियमका मोटा व्यवस्था बाहेक छात्रवृत्ति प्रणालीलाई अझ समन्यायिक, पारदर्शी, प्रभावकारी र परिणाममुखी बनाउन मसिनो गरी कार्यविधि तथा मापदण्ड बनाएको पाइँदैन।

यस्ता वैदेशिक तालिम तथा अध्ययन भ्रमणका लागि मुख्य गरी भारत, चिन, जापान, कोरिया, मलेसिया, थाइल्याण्ड, सिङ्गापुर आदिबाट छात्रवृत्ति सहितका अवसरहरू प्राप्त हुने गरेकोछ। कतिपय आंशिक छात्रवृत्ति सहित प्राप्त भएका अवसरहरूमा नेपाल सरकारले समेत लगानी गर्नुपर्ने अवस्थामा

छात्रवृत्ति समितिले त्यस्ता अवसरहरूमा सोही कारण खुलाई मनोनयन नगर्ने गरेको समितिका निर्णयहरूबाट देखिन्छ।

उच्च शिक्षा अध्ययनको हकमा मुख्यगरी जापान, चिन, थाइल्याण्ड, कोरिया, भारत आदि मुलुक्हरूबाट छात्रवृत्ति सहितका अवसरहरू प्राप्त हुने गरेकोछ। उक्त अवसरहरू छात्रवृत्ति प्रदायक मुलुकको विकास कार्यक्रम तथा राष्ट्रिय नीति बमोजिम प्राप्त हुने कोटामा निजामती जनशक्ति मध्येबाट प्रतिस्पर्धाका आधारमा मनोनयन गर्ने गरिएकोछ। कतिपय युरोपियन, अमेरिकन तथा अस्ट्रेलियन कार्यक्रम मार्फत प्राप्त हुने छात्रवृत्तिहरू विश्वव्यापी प्रतिस्पर्धाका आधारमा कर्मचारीहरूले निजी प्रयासमा प्राप्त गर्ने गरेको पाइएकोछ।

विगत दुई वर्ष (वि.सं. २०७५ र २०७६) का छात्रवृत्ति समितिको मनोनयन अभिलेखको विश्लेषण गर्दा भारत बाहेक अन्य मुलुकबाट जम्मा ७४६ वटा उच्च शिक्षा अध्ययनका अवसरहरू प्राप्त भएको देखिन्छ। जस्मा जापानबाट JICA, JDS, JESTRO, आदि मार्फत वि.सं. मा २०७५ मा ३८ वटा र वि.सं. मा २०७६ मा ३२ वटा छात्रवृत्ति प्राप्त भएको देखिन्छ। यसैगरी, कोरियाका KOICA, KDI, आदि मार्फत वि.सं. मा २०७५ मा ८३ वटा र वि.सं. मा २०७६ मा ६९ वटा अवसर प्राप्त भएको देखिन्छ।

विगत दुई बर्षका ७४६ छात्रवृत्तिहरू मध्ये ४१२ वटा छात्रवृत्तिहरू सबै निकायका कर्मचारीहरूका लागि खुल्ला गरिएका थिए भने ३३४ वटा छात्रवृत्तिहरू विषयगत मन्त्रालय तथा केन्द्रीय निकायका लागि विषय र निकाय किटान गरी मनोनयनका लागि बाँडफाँट गरिएका थिए। भारत सरकारबाट उच्च शिक्षा अध्ययनका लागि विभिन्न संस्थाहरू मार्फत छात्रवृत्ति प्राप्त भएको तर छात्रवृत्ति समितिका निर्णयहरूमा त्यसको संख्या उल्लेख नभएको पाइएकोछ।

अर्थ मन्त्रालयका सम्बन्धित शाखाबाट प्राप्त जानकारी अनुसार जापान सरकारबाट प्राप्त हुने JDS छात्रवृत्ति सम्बन्धमा मात्र हरेक वर्ष सम्झौता भई सोही अनुसार छात्रवृत्ति उपलब्ध हुने गरेको र अन्य मित्रराष्ट्र तथा विकास साझेदारबाट प्राप्त हुने अवसरहरूको हकमा औपचारिक रूपमा दुई पक्षीय सहमतिमा नभई दाताले एकतर्फी रूपमा उपलब्ध गराउने प्रचलन रहेको हुनाले त्यस्ता छात्रवृत्तिहरूको आर्थिक मूल्य सम्बन्धी विवरण मन्त्रालयसँग नरहने गरेको पाइयो ।

## तथ्याङ्क विश्लेषण तथा नतिजा

सर्वप्रथम खुल्लारूपमा सेवारत तथा निवृत्त कर्मचारीहरूबाट प्राप्त वस्तुगत प्रश्नहरूको उत्तरको विवेचना गरिएकोछ। यस अन्तर्गत खुल्लारूपमा करिब १०० जनाको संख्यामा प्रश्नावलि उपलब्ध गराएको भए तापनि ३८ जनाबाट प्रश्नावली भरेर पेश हुन आएकोले यसैलाई उत्तरदाता संख्या (N) मानी विवेचना गरिएकोछ। जसमध्ये करिब ८२ प्रतिशत सेवारत र १८ प्रतिशत सेवा निवृत्त कर्मचारीहरू रहेकाछन् भने ओहदाका हिसाबले हेर्दा करिब ५३ प्रतिशत शाखा अधिकृत, २९ प्रतिशत उपसचिव र १८ प्रतिशत सहसचिबले यस सर्वेक्षणमा भाग लिएको पाइएको छ। यसैगरी सेवा समूहतर्फ ध्यान दिंदा मुख्यरूपले प्रशासन समूहबाट करिब ४२ प्रतिशत, योजना तथा तथ्याङ्कबाट २१ प्रतिशत, कृषिबाट १६ प्रतिशत, ईन्जिनियरिङ्गबाट ११ प्रतिशत उत्तरदाताको सहभागिता रहेको देखिन्छ।

सर्वेक्षणबाट प्राप्त जानकारीहरूलाई मुख्यरूपले ऐन तथा नियमको पालनाको अवस्था, छात्रवृत्ति वितरण सम्बन्धमा, छात्रवृत्ति प्रणाली दुरूपयोगको अवस्था, जनशक्ति परिचालन तथा उपयोग र छात्रवृत्ति प्रणालीको प्रभावकारिता गरी सोधिएका प्रश्नहरूलाई ५ समूहमा विभक्त गरी विवेचना गरिएकोछ।

## खुल्ला सर्वेक्षण तर्फ

वैदेशिक अध्ययन, तालिम तथा भ्रमणमा जानु अघि गरिने कबुलियतनामाको अनुसरणका सवालमा करिब ४५ प्रतिशतबाट आंशिक मात्र अनुसरण भएको र ३२ प्रतिशतबाट अधिकांशले उलंघन गरेको धारणा आएको देखिन्छ भने करिब १६ प्रतिशतले मात्र अनुसरण भएको उल्लेख गरेबाट कबुलियतनामा सम्बन्धी प्रावधानको कार्यान्वयन स्थिति कमजोर रहेको पाइन्छ।

वैदेशिक छात्रवृत्तिका लागि हुने मनोनयनमा पारदर्शीता, प्रतिश्पर्धीता तथा समन्यायिकता सम्बन्धमा करिब ६१ प्रतिशत उत्तरदाताले आम अपेक्षा अनुरूप नभएको र करिब ३७ प्रतिशतले पहुँचका आधारमा मनोनयन हुने गरेको मत प्रकट गरेकाछन भने पारदर्शी, प्रतिश्पर्धी तथा समन्यायिक छ भन्नेमा

करिब ३ प्रतिशतको झिनो मत रहेकोछ। "सबैको लागि तालिम अवधारणा अनुरूप" सबै तह र समूहमा कत्तिको न्यायोचित वितरण भइरहेकोछ भन्ने जिज्ञासामा करिब २९ प्रतिशतले धेरै हदसम्म न्यायोचित भएको र करिब ६८ प्रतिशतले न्यायोचित भएको छैन भन्ने राय प्रकट भएको छ। व्यक्तिगत पहुँचका कारण छात्रवृत्ति प्रणालीको दुरूपयोग भई कतिपय कर्मचारीहरू अवसरबाट वन्चित भएको सम्बन्धमा करिब ३७ प्रतिशत उत्तरदाताले यथेष्ट मात्रामा त्यस प्रकारको दुरूपयोग भएको राय दिएकाछन् भने करिब ५३ प्रतिशतले कतिपय त्यस्तो पनि भएको भनि दुरूपयोग भएको आंशिक रूपमा स्विकार गरेको देखिन्छ। जनशक्ति परिचालनका सम्बन्धमा करिब ३७ प्रतिशतबाट आंशिक रूपमा परिचालन तथा उपयोग भएको मत जाहेर गरेकाछन भने र ६१ प्रतिशतको अत्यधिक संख्याले उपयुक्त परिचालन नभएको मत दिएकाछन्। यसबाट जनशक्तिलाई क्षमता विकासकालागि विदेश पठाउने तर त्यसको उपयोग नगर्ने परिपाटी उजागर हुन्छ।

वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति, तालिम तथा अध्ययन भ्रमण प्रणाली निजामती कर्मचारीको क्षमता विकासमा कतिको फलदायी एवं सहयोगी रहेको भन्ने जिज्ञासामा करिब ४५ प्रतिशतले फलदायी रहेको धारणा व्यक्त गरेकाछन भने करिब ४० प्रतिशतले व्यक्तिलाई मात्र फलदायी रहेको उल्लेख गरेकाछन। त्यसैगरी करिब १६ प्रतिशतले खासै फरक नभएको मत जाहेर गरेकाछन। यस प्रणाली मार्फत सेवा प्रवाह एवं कार्य सम्पादनमा प्रभावकारीता, नवप्रवर्तन तथा सिर्जनशिलतामा प्रभावकारिताका सन्दर्भमा करिब ५३ प्रतिशत उत्तरदाताले ज्ञान र सीप उपयोगको वातावरण नभएको, करिब २९ प्रतिशतले त्यति प्रभावकारी नभएको मत जाहेर गरेकाछन। सहकर्मी कर्मचारीको ज्ञान तथा शिप, उत्प्रेरणा, कार्यशैलीमा सकारात्मक प्रभाव वा परिवर्तनका सवालमा करिब २१ प्रतिशत उत्तरदाताले अपेक्षाकृत प्रभाव देखिएको मत छ भने करिब ६१ प्रतिशतले अपेक्षा गरिए अनुरूप प्रभाव नरहेको मत जाहेर गरेकाछन। करिब १८ प्रतिशतले कुनै तात्विक भिन्नता नभएको मत जाहेर गरेको पाइन्छ। छात्रवृत्ति प्राप्त जनशक्ति र अन्यमा कार्य सम्पादनका क्रममा दक्षता, क्षमता, आत्मनिर्भरता, मितव्ययीता, समर्पण र सेवामूलक एवं नतिजामूलक सूचकहरूमा देखिएका भिन्नताका सवालमा करिब ३७ प्रतिशत उत्तरदाता अपेक्षाकृत राम्रो रहेकोमा सहमत देखिन्छन् भने ५० प्रतिशत उत्तरदाताको मत खासै भिन्नता देखिएन भन्ने रहेकोछ। तर करिब १३ प्रतिशत उत्तरदाताले प्रभाव नदेखिएको मत जाहेर गरेकाछन।

## प्रत्यक्ष सर्वेक्षण तर्फ

कर्मचारीलाई अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा पठाउनको लागि प्रत्येक वर्ष सो सम्बन्धी विवरण सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पठाउने सम्बन्धमा करिब ८३ प्रतिशत उत्तरदाताले माग भएपछि मात्र पठाउने गरिएको मत दिएकाछन्। ऐन को दफा ४०(ख) बमोजिम विवरण नपठाउनुको कारणमा करिब ३३ प्रतिशतले MOFAGA ले माग नगरेको जवाफ दिएकाछन् भने करिब २८ प्रतिशतले अन्य कारण उल्लेख गरेको पाइन्छ। बार्षिक प्रतिवेदन संसदको राज्य व्यवस्था समिति समक्ष पेश गर्ने सम्बन्धमा करिब २२ प्रतिशतले प्रत्येक वर्ष पेश गरिएको, करिब १७ प्रतिशतले कहिलेकांही पेश गरिएको र करिब २२ प्रतिशतले पेश नगरिएको जवाफ दिएकाछन् भने करिब २८ प्रतिशत उत्तरदाताले यसको जवाफ दिएका छैनन्।

वैदेशिक अध्ययन पूरा गरेपछि अनिवार्य सेवा गर्नुपर्ने कानुनी व्यवस्था पालनाको स्थितिका सम्बन्धमा करिब २२ प्रतिशतले सबैले अनिवार्य सेवा गरेको धारणा राखेकाछन् भने करिब ६७ प्रतिशत उत्तरदाताले केहिले अनिवार्य सेवा नगरेको मत दिएकाछन्। जनशक्ति पलायनका सन्दर्भमा करिब ६७ प्रतिशतबाट विदेशमा अवसर पाएर भन्ने मत परेकोछ भने अनुगमन नभएरमा करिब ३९ प्रतिशत र कारवाही नहुनेभएरमा करिब २८ प्रतिशत उत्तरदाताको मत रहेकोछ। करिब १६ प्रतिशत उत्तरदाताले यसको उत्तर दिएका छैनन्। कारवाहीको सन्दर्भमा करिब २२ प्रतिशतले कारवाही हुने गरेको, करिब ३३ प्रतिशतले केहीलाई कारवाही भएको जानकारी दिएकाछन् भने करिब ३३ प्रतिशतले कारवाही नहुने गरेको मत दिएकाछन्। वैदेशिक अवसर प्राप्त गर्ने व्यक्तिले फर्किएर आएपछि बुझाउनु पर्ने प्रतिवेदनका बिषयमा करिब २८ प्रतिशत उत्तरदाताले सबैले प्रतिवेदन पेश गरेको, करिब ३९ प्रतिशतले धैरैले पेश गरेको मत दिएकाछन् करिब २८ प्रतिशतले केहीले मात्र प्रतिवेदन पेश गर्ने गरेको उल्लेख गरेकाछन। यसैगरी, प्रतिवेदनको अभिलेख सम्बन्धी प्रश्नमा करिब ११ प्रतिशतले प्रतिवदेनको अभिलेख पूर्णरूपमा राखिएको, करिब ३९ प्रतिशतले अधिकांश प्रतिवदेनको अभिलेख राखिएको, करिब २८ प्रतिशतले केहि प्रतिवदेनको मात्र अभिलेख राखिएको र करिब २२ प्रतिशतले प्रतिवदेनको अभिलेख नराखिएको धारणा राखेका छन्। समग्रमा प्रतिवेदन अभिलेखको अभ्यास कमजोर रहेको पाइन्छ।

"सबैका लागि तालिम अवधारणा" अनुरूप सबै तह र समूहमा अवसरको न्यायोचित वितरण सम्बन्धमा करिब ११ प्रतिशतले न्यायोचित वितरण भएको, ५० प्रतिशत उत्तरदाले धेरै हदसम्म न्यायोचित भएको, करिब १७ प्रतिशतले सबै मिलाउन कठिन हुने र करिब २२ प्रतिशतले न्यायोचित नभएको उल्लेख गरेबाट छात्रवृत्ति वितरणमा अनुचित अभ्यासहरू हुने गरेको बुझिन्छ। वैदेशिक छात्रवृत्तिलाई जनशक्ति व्यवस्थापनसँग आबद्ध गरी प्रतिभा व्यवस्थापनको महत्वपूर्ण औजारको रूपमा आत्मसात गर्ने सन्दर्भमा करिब ४४ प्रतिशतको उत्तरदाताले विषयगत महत्व दिइएको मत छ भने करिब २८ प्रतिशतले त्यति महत्व नदिएको धारणा राखेकाछन्। यसैगरी करिब १७ प्रतिशतको व्यवस्थापनको विशेष मापदण्डनै नभएको मत छ भने करिब ११ प्रतिशले मात्र राम्रोसँग आत्मसात गरिएको मत राखेकाछन्। यसबाट निजामती सेवामा प्रतिभा व्यवस्थापनलाई जनशक्ति व्यवस्थापनसँग आवद्ध गर्ने निति नभएको पाइन्छ।

वैदेशिक अध्ययन तथा तालिमका अवसर प्राप्त जनशक्ति र अन्यमा कार्य सम्पादनका नतिजामूलक सूचकहरूका सन्दर्भमा करिब ३३ प्रतिशत उत्तरदाताले अवसर प्राप्त जनशक्तिको कार्य सम्पादनका नतिजा अपेक्षाकृत राम्रो रहेको, करिब २२ प्रतिशतको खासै भिन्नता नदेखिएको मत छ भने करिब ४४ प्रतिशत उत्तरदाताको तुलनात्मक अध्ययननै नभएको मत रहेकोछ। छात्रवृत्तिले निजामती सेवालाई अझ बढी सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक र उत्तरदायी बनाउन भूमिका खेलेको सम्बन्धमा करिब ९४ प्रतिशत उत्तरदाताले ठिकै अर्थात औसतरूपमा निजामती सेवालाई सक्षम बनाएको धारणा रखेकाछन्। यसैगरी करिब ८९ प्रतिशतले निजामती सेवा औसतरूपमा सुदृढ भएको मत जाहेर गरेकाछन भने करिब ७८ प्रतिशतले औसतरूपमा निजामती सेवामा सेवामुलकताको भावना वृद्धि भएको मत दिएकाछन्।

निजामती कर्मचारीको सेवा प्रवाह एवं कार्य सम्पादनमा प्रभावकारीता, नवप्रवर्तन तथा सिर्जनशिलता सम्बन्धी प्रश्नमा करिब ३९ प्रतिशतले प्रभावकारी देखिएको, करिब ११ प्रतिशतले खासै प्रभावकारी नदेखिएको, करिब २२ प्रतिशतले कार्य वातावरणमा समस्या रहेको उल्लेख गरेकाछन भने करिब २८ प्रतिशतले व्यक्तिमा भर पर्ने धारणा राखेको पाइएकोछ। यसबाट स्पष्टरूपमा प्रभावकारिता नदेखिएको सहजै बुझ्न सकिन्छ। सहकर्मी कर्मचारीको ज्ञान तथा सीपमा परेको सकारात्मक प्रभावका सन्दर्भमा सोधिएको प्रश्नमा करिब ४४ प्रतिशत उत्तरदाताले अपेक्षाकृत प्रभाव देखिएको मत

राखेकाछन् भने करिब ३९ प्रतिशतले अपेक्षाकृत सकारात्मक प्रभाव नभएको मत प्रकट गरेकाछन। यसबाट ज्ञान तथा सीप प्रसार र हस्तान्तरणका लागि नीतिगत व्यवस्था गरी प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्नुपर्ने देखिन्छ। ज्ञान तथा सीपको उपयोग र हस्तान्तरणलाई मूल्याङ्कनको मापदण्ड बनाउने सवालमा करिब १७ प्रतिशत उत्तरदाताको मूल्याङ्कनको मापदण्ड बनाउने गरिएको धारणा छ भने करिब ७२ प्रतिशतको यस्ता सूचकलाई मूल्याङ्कनको मापदण्ड बनाउने व्यवस्था नभएको अभिमत रहेको छ।

## वैदेशिक छात्रवृत्तिको समग्र प्रभावकारिता विश्लेषण

| सूचकहरू | प्रभावकारिता |
|---|---|
| १. जनशक्ति विकासमा समान अवसर उपलब्ध हुने | विद्यमान छात्रवृत्ति प्रणाली मार्फत निजामती सेवाका जनशक्तिले क्षमता विकासमा समान अवसर नपाएको |
| २. जनशक्ति परिचालनमा सहजता आउने | वैदेशिक छात्रवृत्तिबाट लाभान्वित जनशक्ति परिचालन र उपयोग सम्बन्धी स्पष्ट नीति तथा मापदण्ड नभएकोले जनशक्ति परिचालनमा सहजता आउने नदेखिएको |
| ३. अवसर प्राप्त गर्न गलत प्रवृत्तिको अन्त्य हुने | वस्तुगत तथ्याङ्क र विषयगत जानकारीबाट वैदेशिक छात्रवृत्तिका अवसर लिन अनुचित एवं विसंगतीपूर्ण अभ्यास रहेकोले गलत प्रवृत्तिको अन्त्य नभएको |
| ४. निजामती सेवाका सदस्यहरूको आन्तरिक उत्प्रेरणा वृध्दि हुने | वस्तुगत तथ्याङ्क र विषयगत जानकारीबाट वैदेशिक छात्रवृत्तिका अवसरका कारण निजामती जनशक्तिमा केही मात्रामा आन्तरिक उत्प्रेरणा वृध्दि भएको |
| ५. समाकालीन सैध्दान्तिक तथा व्यवहारीक ज्ञानयुक्त निजामती सेवा निर्माण हुने | समकालीन सैध्दान्तिक तथा व्यवहारीक ज्ञानयुक्त निजामती सेवा निर्माणमा सहयोग पुगेको |
| ६. समकालीन बिश्व दृष्टिकोणमा क्षमतावान र प्रतिस्पर्धी निजामती सेवा विकास हुने | समकालीन विश्व दृष्टिकोणमा क्षमतावान र प्रतिस्पर्धी निजामती सेवा विकासमा सहयोग पुगेको |

| सूचकहरू | प्रभावकारिता |
| --- | --- |
| ७. आत्मनिर्भर व्यवसायिक र सृजनशिल जनशक्ति विकास हुने | आत्मनिर्भर व्यवसायिक र सृजनशिल जनशक्ति विकासमा आंशिक रूपमा सहयोग पुगेको |
| ८. सेवामुलक, जवाफदेही तथा सेवाग्राही मैत्री निजामती सेवा विकास हुने | सेवामुलक, जवाफदेही तथा सेवाग्राही मैत्री निजामती सेवा विकासमा आंशिक मात्र सहयोग पुगेको |
| ९. कार्यशैली र सेवा प्रवाहमा चुस्तता आई सेवाग्राहीमा सन्तुष्टि बृध्दि हुने | कार्यशैली र सेवा प्रवाहमा भिन्नता नदेखिएका कारण सेवाग्राहीमा सन्तुष्टि बृध्दि हुन नसकेको |
| १०. निजामती सेवा प्रतिको आम नागरिकको भरोसा एवं विश्वास बढ्ने | विद्‌यमान विकृती र विसंगतीका कारण आम नागरिकको भरोसा एवं विश्वास बढ्न नसकेको |
| ११. निजामती सेवाको गरिमा एवं प्रतिष्ठा बृध्दि हुने | निजामती सेवाको गरिमा एवं प्रतिष्ठा बृध्दिमा आंशिक मात्रामा भूमिका खेलेको। |

## अध्ययनका निचोड

- सर्वेक्षण तथा अन्तर्वार्ताबाट प्राप्त नतिजा अनुसार वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति सम्बन्धमा ऐन तथा नियमावलीमा भएको व्यवस्था बमोजिम आवधिक रूपमा उच्च स्तरीय समितिको बैठक बस्ने र सम्बन्धित मन्त्रालय तथा केन्द्रीय निकायलाई उपलब्ध अवसरहरूको मनोनयनका लागि बाँडफाँड गर्ने बाहेक ऐन तथा नियमका अन्य प्रावधानहरूको कार्यान्वयन अवस्था सन्तोषजनक नरहेको पाइन्छ। वैदेशिक अवसरहरू पारदर्शी, प्रतिश्पर्धी तथा समन्यायिकरूपमा वितरण नभएका कारण यथेष्ट गुनासाहरू रहेको देखिन्छ। "सबैका लागि तालिम" अवधारणा अनुरूप सबै तह र सेवा समूहमा अवसरको न्यायोचित वितरण नभएको देखिन्छ। वैदेशिक अध्ययन तथा तालिम पूरा गरी सेवामा संलग्न जनशक्तिले हासिल गरेको ज्ञान, सीप र क्षमताका आधारमा परिचालन तथा उपयोगको नीति तथा मापदण्ड नभएको पाइएकोछ। वैदेशिक अध्ययन तथा तालिम पूरा गरी सेवामा संलग्न जनशक्तिको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन अरु सरहनै हुने भएकोले उक्त जनशक्तिले थप जिम्मेवार बन्नु पर्ने बाध्यता नरहेको पाइन्छ।

वैदेशिक अध्ययन तथा तालिम निजामती कर्मचारीको क्षमता विकासमा फलदायी एवं सहयोगी रहेको देखिन्छ। तर उपयुक्त कार्यस्थल र वातावरणको कमीका कारणले निजामती कर्मचारीको सेवा प्रवाह एवं कार्य सम्पादनमा प्रभावकारीता, नवप्रवर्तन तथा सिर्जनशिलतामा अन्तर आउन नसकेको बुझिन्छ।

जनशक्तिले प्राप्त ज्ञान र सीपको कार्यस्थलमा सदुपयोग गर्ने तथा सहकर्मीमाझ प्रसार तथा हस्तान्तरणको अवस्था कमजोर रहेको पाइएकोछ भने छात्रवृत्ति प्राप्त जनशक्ति र अन्यमा कार्य सम्पादनका क्रममा दक्षता, क्षमता, आत्मनिर्भरता, मितव्ययीता, समर्पण र सेवामूलक एवं नतिजामूलक सूचकहरूमा तात्विक अन्तर नरहेको पाइन्छ। निजामती सेवाका जनशक्तिलाई उपलब्ध हुने क्षमता विकासका अवसरहरू नेपाल सरकारले पहिचान गरेका विषयमा नभइ विदेशी दाताहरूको तजविजमा हुने गरेको देखिन्छ। छात्रवृत्ति प्रणालीको व्यवस्थापनका सम्बन्धमा समितिको अलग्गै सचिवालय नभएकोले यसका समग्र पक्षहरूको संयोजन तथा व्यवस्थापनमा विभिन्न कमीकमजोरीहरू रहेको देखिन्छ। छात्रवृत्ति प्रणालीको अभिलेख व्यवस्थापनमा कमजोरिहरू रहेको देखिन्छ। हालसम्म पनि निजामती सेवाको दिर्घकालीन जनशक्ति विकास योजना बनेको पाइँदैन। जनशक्तिको क्षमता विकास तथा परिचालनका सम्बन्धमा स्पष्ट नीति, मार्गचित्र तथा मापदण्डको अभावका कारण जनशक्तिको आवश्यकता पहिचान तथा परिचालनमा अन्यौलता रहेको देखिन्छ।

## अध्ययनका सुझावहरू

विद्यमान नीतिगत तथा कानुनी व्यवस्था र त्यसको व्यवहारिक अभ्यास अध्ययन विश्लेषण गर्दा यस सन्दर्भमा आगामी दिनमा देहाय अनुसारका नीतिगत, कानुनी, संस्थागत तथा कार्यक्रमगत सुधारका कार्यहरू गर्नुपर्ने देखिन्छ।

- सेवासँग सरोकार नहुने तथा मेल नखाने अध्ययन तथा तालिममा जान निरुत्साहित गर्ने रोक लगाउनु वान्छनिय हुने,
- लामो अवधिका विशिष्ट तालिमका लागि सेवा समूह, विशेष पूर्व योग्यता तथा आन्तरिक मूल्याङ्कनलाई आधार बनाउनु उपयुक्त हुने,
- वैदेशिक अध्ययनबाट प्राप्त ज्ञान र सीपको स्थानियकरणलाई महत्व दिने,

- वैदेशिक छात्रवृत्ति सम्बन्धी निजामती सेवा ऐनमा विद्‍यमान रहेका शर्तहरूका अलावा सेवाप्रति उत्तरदायी बनाउन र तोकिएका जिम्मेवारी निर्वाह गराउन अनिवार्य प्रावधानहरू थप गरी कडाईका साथ कार्यान्वयन गर्ने,
- वैदेशिक अध्ययन तथा तालिमबाट प्राप्त ज्ञान तथा सीपको उपयोग गर्ने संस्थागत वातावरण निर्माण र अध्ययन पूरा गरेपछि कार्ययोजना सहित विषयगत जिम्मेवारी प्रदान गर्ने र कार्यसम्पादनलाई  नियमित मूल्याङ्कनसँग जोड्न अनिवार्य व्यवस्था गर्ने ।
- निर्णयाधिकारीको गलत निर्णयका अलावा अनुचित तथा विसङ्गतिपूर्ण अभ्यासलाई निरुत्साहित गर्न गुनासो व्यवस्थापन प्रणाली स्थापित गर्नुपर्ने,
- छात्रवृत्ति प्रणालीको व्यवस्थापनका सम्बन्धमा समितिको अलग्गै सचिवालय गठन गरी यसका समग्र पक्षहरूको संयोजन तथा व्यवस्थापन गर्नु उपयुक्त हुने,
- छात्रवृत्ति प्रणालीको अभिलेख व्यवस्थापनलाई निजामती सेवाको राष्ट्रिय प्रणालीसँग आवध्द्ध गरी अभिलेख प्रणाली मजबुत बनाउनु पर्ने,
- निजामती सेवाको दिर्घकालीन जनशक्ति विकास योजना तयार गरी जनशक्तिको क्षमता विकास तथा परिचालनका सम्बन्धमा स्पष्ट नीति, मार्गचित्र तथा मापदण्डको व्यवस्था गर्नुपर्ने,
- निजामती सेवाका जनशक्तिलाई आवश्यक क्षमता विकासका क्षेत्रहरू पहिचान गरी सोही अनुसार विदेशी दाताहरूलाई अध्ययन छात्रवृत्तिमा सहयोगको लागि आग्रह गर्ने परिपाटी अवलम्बन गर्न अपरिहार्य देखिन्छ ।

# *परिच्छेद - १*

# परिचय

## १.१ पृष्ठभूमि

मानवीय पुँजीलाई समाज निर्माणको आधारस्तम्भ मानिन्छ। त्यसैकारण कुनै पनि मुलुकको विकासका लागि सक्रीय जनसंख्या अझ सीपयुक्त, क्षमतावान र उत्पादनशील जनसंख्याको लेखाजोखा राख्ने विश्वव्यापी मन्यता र अभ्यास रहेकोछ। यस्तो जनसंख्याको उपलब्धताका आधारमा मुलुकले जुन गतिमा विकासका गतिविधि अगाडी बढाउने सम्भावना रहन्छ सोही आधारमा अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग समेत आकर्षित र परिचालन हुने अवस्था हुन्छ। वर्तमान विश्व व्यवस्थामा मानवीय पुँजीलाई समेत राष्ट्रिय पुँजीको रूपमा गणना गर्ने गरिएको छ। त्यसैगरी, सरकारको कार्य सम्पादन तथा प्रभावकारिता समेत मानवीय पुँजी अर्थात यसको उत्पादनशील जनशक्तिमा निर्भर रहन्छ। यदि सरकारी नीति, रणनीति, कार्यनीति, योजना, कार्यक्रम, बजेटिङ्ग र तिनको उपयुक्त कार्यान्वयन तथा व्यवस्थान प्रभावकारी हुन सकेमा प्रभावकारी परिणाम हासिल हुन जन्छ र त्यस प्रकारको कार्य सम्पादन तथा परिणाम हासिल गर्ने प्रतिस्पर्धी, क्षमतावान, उच्च आचरणयुक्त मनोबल र कार्य उत्प्रेरणा सहित ज्ञान र सीपले सुसज्जित जनशक्तिको आवश्यकता पर्दछ। अन्यथा, विकास र सेवा प्रवाह सबै बिरालो बाँध्ने परम्परामा सिमित हुन पुग्दछन्।

राज्यका काम कारबाहीलाई व्यवस्थित, पारदर्शी, जनउत्तरदायी, जिम्मेवार र जवाफदेही बनाउनका लागि गठन भएको नेपालको निजामती सेवा नागरिक सेवा उपलब्ध गराउन, नागरिक प्रशासन सञ्चालन गर्ने, न्याय सम्पादन गर्ने, तथा विकासका गतिविधि सञ्चालनका लागि एक मात्र सेवा प्रदायक र सहजकर्ताको रूपमा रहेको छ र यसलाई स्थायी सरकारको रूपमा लिने गरिन्छ। अधिकार सम्पन्न संघीय प्रशासनिक पुनःसंरचना समितिको प्रतिवेदन (२०७४) का अनुसार नेपालमा २००७ सालको परिवर्तनदेखि हालसम्म प्रत्येक राजनीतिक परिवर्तन पश्चात प्रशासन सुधारका प्रयत्नहरू

भएको पाइन्छ । उक्त प्रयत्नहरूको मुख्य उद्‌देश्य प्राप्त राजनीतिक व्यवस्था परिवर्तनको प्रभावकारी र संस्थागत एवं संरचनागत विकास, परिवर्तन र स्थायित्व रहने गरेको पाइन्छ।

नेपालमा वि. सं. २००९ मा व्यवस्थित रूपमा विदेशी परामर्शदाताको सहयोगमा प्रशासन सुधारको शुरुवात भएको र २०१३ को प्रतिवेदनलाई निजामती सेवाको संरचनागत परिवर्तनको पहिलो प्रतिवेदनको रूपमा लिएको देखिन्छ । यसैगरी पञ्चायती व्यवस्थाको अवधिमा वि. सं. २०२५ र २०३२ मा दुई पटक समय सापेक्ष सुधारका लागि प्रशासन सुधारका प्रयास भएको पाइन्छ भने वि. सं. २०४६ सालको व्यवस्था परिवर्तन पश्चात नयाँ राजनीतिक व्यवस्था अनुरूपको संरचना निर्माण र सुधारका खातिर वि. सं. २०४८ सालमा समेत यस्तो प्रयास भएको पाइएको छ । यस्तै नेपाल संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रमा रुपान्तरण भएको परिप्रेक्ष्यमा सोही अनुरूप निजामती सेवाको रुपान्तरण तथा विकासका लागि वि. सं. २०६५ सालमा गठित प्रशासन सुधार सुझाव समितिले सेवालाई समायानुकुल, गतिशिल र परिणाममुखी बनाउन सुशासन र पारदर्शिता कायम गर्दै विश्वका नविनतम शासकीय मान्यता र सिध्दान्तलाई नेपालको निजामती सेवामा समावेश गरी नागरिक अपेक्षा अनुरूपको सार्वजनिक सेवाको गुणस्तर र प्रभावकारिता अभिवृध्दि गर्न सुझाव दिएको सम्बन्धमा सो प्रतिवेदनले उल्लेख गरेकोछ ।

यस्ता अनेक प्रयासका वावजुद नेपालको सार्वजनिक सेवा प्रवाह अपेक्षित रूपमा प्रभावकारी नरहेको गुनासो आम नागरिक तहमा रहेको पाइएकोछ। नेपालको सार्वजनिक सेवामा विद्‌यमान जटिल कार्यविधि, सेवा प्रवाहमा रहेको असंवेदनशीलता, अनियमितता, पदीय अहमता, पारदर्शितामा कमी, आदि कारणले सार्वजनिक सेवा अपेक्षित परिणाममुखी र प्रभावकारी हुन नसकेको आम बुध्दिजिवी र नागरिकको धारणा रहेको पाइन्छ । सार्वजनिक सेवामा रहेको जनशक्तिको ठूलो र उपरी हिस्सा पुरानो शिक्षा, प्रविधि, कार्यशैली, व्यवहार र पुरातन शासकीय मानसिकताबाट प्रशिक्षीत रहेकोले सुशासनका नविनतम विधि, मूल्य मान्यता तथा प्रकृयाहरूका बारेमा देश विदेशमा प्रशिक्षीत भए तापनि पुरानै प्रवृत्ति र सोचका कारण अपेक्षाकृत उपलब्धी हासिल नभएको यथार्थ विद्‌यमान रहेको सर्वविदीतै छ ।

नेपालको निजामती सेवा सामान्य रूपमा केही सिमित व्यक्तिहरूको रोजगारी र आयआर्जन वा जिविकोपार्जन एवं परिचालन तथा व्यवस्थापन मात्रै नभएर यो आमरूपमा नागरिकलाई सेवा प्रवाह गर्न तथा राज्यलाई आवश्यक राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय दायित्व निर्वाह गर्न गठन गरिएको संगठन भएकोले यस सेवामा संलग्न व्यक्तिहरूको योग्यता, क्षमता, एवं दक्षताले मूलरूपमा राज्यका कामकारबाहीहरूको

प्रभावकारितामा असर पुर्याउनुका साथै वर्तमान विश्व व्यवस्थामा मुलुक्हरू विविध सवालमा अन्तरआवध्द हुनेभएकोले राज्यको प्रतिनिधित्व गरी विभिन्न दुई पक्षीय तथा बहुपक्षीय अन्तर्राष्ट्रिय मञ्चहरूमा सहभागि हुनुपर्नेहुनाले नागरिक सेवा प्रवाहदेखि राज्यका अन्तर्राष्ट्रिय मामिला समेतमा आधुनिक ज्ञान तथा प्रविधि सहितको क्षमतावान जनशक्तिको आवश्यकता पर्दछ ।

सरकारले निजामती सेवा एवं सार्वजनिक प्रशासन मार्फत सार्वजनिक नीति तथा कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन गर्दछ । मुलुकको निजामती सेवालाई जनमुखी, जवाफदेही र पारदर्शी बनाइ लोकतन्त्र तथा विकासको प्रतिफल जनतासम्म पुर्याउनुकासाथै नागरिक अधिकारको सम्मान गर्दै निजामती सेवालाई प्रशासकको सट्टा सेवाप्रदायक र सहजकर्ताको रूपमा रूपान्तरण गर्नु अपरिहार्य भएकोछ । २१औं शताब्दीको आधुनिक प्रविधि तथा विश्वमा भएका नविनतम विकाससँग प्रत्यक्ष या परोक्ष रूपले साक्षात्कार नागरिकलाई सेवा प्रवाह गर्न सोही अनुसारको जनशक्ति चाहिने हुनाले नेपाल सरकारले निजामती जनशक्ति व्यवस्थापनको क्षेत्रमा अत्यावश्यक औजारको रूपमा मानिने क्षमता विकासको पाटोलाई सम्बोधन गर्न विभिन्न खालका समय सापेक्ष क्षमता विकासका कार्यक्रमहरू नियमित रूपमा सञ्चालन गरिरहेको पाइन्छ ।

नेपालमा विद्यालय तथा विश्वविद्यालय शिक्षाका पाठ्यक्रमहरू मुख्यतः सैध्दान्तिक ज्ञान प्रवाहमा सिमित रहेको तथा कमजोर भौतिक पूर्वाधार, शैक्षिक जनशक्ति, पाठ्यक्रम तथा पूरातन सिकाइ विधि एवं प्रविधिका कारण न्यून गुणस्तरको शिक्षा प्रवाह भइरहेकोले तुलनात्मक रूपमा उच्च अङ्क ल्याएर उत्तीर्ण व्यक्ति समेत वास्तविक र व्यवहारिक कार्य सम्पादनमा निकै कमजोर सावित भइरहेको अवस्था विद्यमान छ । कोरा सैध्दान्तिक ज्ञानले अधुरो जनशक्ति उत्पादन गर्ने हुनाले यस्तो जनशक्तिलाई पुनः सीपयुक्त, दक्ष तथा क्षमतावान बनाउन राज्यले दोहोरो व्ययभार बहन गर्नु परेकोछ । यसैगरी, नेपालको संविधान (२०७२) ले राज्यका हरेक तह र तप्कामा समावेशी सिध्दान्त लागु गरेकोछ । एकातिर पिछडिएको वर्ग र समुदायका युवा युवतीहरू कमजोर धरातलमा अत्यन्त दुःख गरेर पनि प्रतिस्पर्धात्मक हिसाबले कमजोर अङ्क सहित उत्तीर्ण हुने बाध्यता रहेकोछ भने अर्कोतर्फ समावेशीताको प्रावधानले उक्त जनशक्तिलाई समेत निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने अधिकार सुनिश्चित भएकोले साधारण सैध्दान्तिक ज्ञानको भरमा मात्र निजामती सेवाले प्रवाह गर्नुपर्ने सेवा तथा दायित्व वहन हुन नसक्ने अवस्था रहेकोछ ।

राज्यबाट प्रदान हुने सार्वजनिक सेवा प्रभावकारी हुन सेवा प्रवाहमा संलग्न कर्मचारीहरूको योग्यता तथा क्षमता महत्वपूर्ण हुने गर्दछ। राज्यका निकायहरूमा योग्यतम व्यक्तिहरूको छनौट र जिम्मेवारी वहनले मात्र नागरिकहरूमा राज्यप्रतिको विश्वास कायम रहने कुरा सर्वविदितै छ। संविधान एवं कानुनले प्रत्याभूत गरेका सेवा सुविधाको प्रवाह आखिरमा व्यक्तिबाट नै हुने हुनाले संलग्न कर्मचारीको योग्यता तथा क्षमता राज्यको सेवा प्रवाहमा प्रत्यक्ष रूपमा गाँसिएको हुन्छ। सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन कर्मचारीको योग्यता तथा क्षमतालाई ध्यान दिन जरुरी हुन्छ। सार्वजनिक सेवा तथा कार्यहरू अझ प्रभावकारी र नतिजामुलक बनाउन सेवामा संलग्न कर्मचारीहरूको योग्यता र क्षमता महत्वपूर्ण हुने हुनाले यस्ता जनशक्तिलाई सबल, सक्षम, उत्तरदायी र जवाफदेही बनाउन लामो समय देखि सेवा समूह अनुरूपकै क्षमता विकास संस्थाहरू सञ्चालनमा रहेको पाइन्छ ।

यस्ता संस्थाहरूले सम्बन्धित मन्त्रालयहरूले पहिचान गरेका आवश्यकता, क्षेत्र, तथा विषयहरूमा मातहतका जनशक्तिलाई सेवा प्रवेशको अवधि देखिनै तालिम उपलब्ध गराउँदै आएको पाइन्छ । निजामती सेवामा कर्मचारीको पद बढुवामा समेत निश्चित क्षमताको माग भइ निश्चित तालिमको अनिवार्यता कायम गरेको पाइन्छ । जस्तोकी राजपत्र अनङ्कित प्रथम तहबाट राजपत्राङ्कित त्रितीय तहमा बढुवाका लागि सेवाकालीन तालिमको अनिवार्यता ।

नेपाल सरकारले राज्यको आफ्नै श्रोतमा प्रत्येक वर्ष नेपाल भित्र हरेक तहका कर्मचारीका लागि क्षमता विकासका योजना तर्जुमा गरी सम्बन्धित प्रशिक्षण संस्था मार्फत निजामती सेवाको व्यवसायिक तालिम दिइरहेको पाइन्छ । यसका अलावा विकसित मुलुकमा विकास तथा अभ्यास गरिएका शासन, प्रशासन, र विकास व्यवस्थापन सम्बन्धी नविनतम ज्ञान, विधि, प्रकृया, र सीपहरूसँग नेपालको निजामती सेवाका सदस्यहरूलाई साक्षात्कार गराउने र प्रशिक्षित गराई अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको उच्च दक्ष तथा क्षमतावान बनाउने उद्देश्यले निजामती सेवा ऐन २०४९ र नियमावली २०५० मा वैदेशिक उच्च शिक्षा अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमणको व्यवस्था गरेकोछ । यस सेवालाई अझ बढी दक्ष, सेवामूलक, उत्तरदायी र प्रभावकारी बनाउने उद्देश्यले जनशक्ति व्यवस्थापनका विविध पक्षहरूका अतिरिक्त निजामती सेवा नियमावली २०५० ले निजामती कर्मचारीको वैदेशिक अध्ययन र तालिमका लागि मनोनयनको व्यवस्था समेत गरेको छ । वैदेशिक अध्ययन, तालिमका छात्रवृत्ति सम्बन्धी व्यवस्थापन गर्ने जिम्मेवारी संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई दिएको छ

भने विकास साझेदार तथा मित्रराष्ट्रहरूबाट प्राप्त हुने उच्च शिक्षा अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमणका लागि कर्मचारी मनोनयन गर्ने एवं प्राप्त छात्रवृत्ति वा अवसरको वितरण निष्पक्ष, पारदर्शी तथा समन्यायिक बनाउन मुख्य सचिवको संयोजकत्वमा छात्रवृत्ति वितरण समिति समेत गठन भएको र समितिले नियमित रूपमा ऐन तथा नियमावलीका व्यवस्था बमोजिम कार्य गरिरहेको पाइएकोछ ।

ऐन तथा नियमका प्रावधान अनुसार छात्रवृत्ति वितरणलाई निष्पक्ष, पारदर्शी तथा समन्यायिक बनाउन गठन भएको छात्रवृत्ति वितरण समितिले नियम अनुसारनै अवसरहरूको वितरण गरेको देखिएतापनि कर्मचारीलाई वैदेशिक अध्ययनको अवसर समान रूपमा नपुगेको कुरा एक हदसम्म स्विकार गरिएको देखिन्छ। यसैगरी वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिलाई पहुँचवालाको लागि स्वार्थसिध्दीको औजारको रूपमा प्रस्तुत गरी नकारात्मक टिप्पणी गर्ने गरेको समेत पाइन्छ।

## १.२ अध्ययनको औचित्य

ऐन, नियम र संरचनागत व्यवस्थालाई मात्रै सरसर्ती हेर्दा वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणाली राम्रोसँग स्थापित, सङ्गठित तथा सञ्चालित भएको देखिन्छ । यद्यपि, एकातिर वैदेशिक अध्ययन अवसर, सुविधा वा अधिकार के हो भन्ने विषयमा विभिन्न दृष्टिकोणबाट तर्क बहस हुने गरेको पाइन्छ भने अर्कोतर्फ सबै कर्मचारीलाई वैदेशिक अध्ययनको अवसर समानरूपले नपुगेको भन्ने गुनासो यथेष्ट सुन्न पाइन्छ । यसैगरी अवसरहरूको समान वितरण नभएर केही पहुँचवालाकर्मचारीका लागि स्वार्थसिध्दिको औजार बनेको जस्ता नकारात्मक टिकाटिप्पणीले निजामती सेवाको अवमूल्यन भएको अनुभव गरिएकोछ । राष्ट्रिय योजना आयोगले वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणालीले निजामती सेवाको दक्षता तथा क्षमता विकास, उत्पादकत्व वृद्धि, र व्यवसायिकता विकासमा महत्वपूर्ण योगदान गरेको छ कि जनशक्ति व्यवस्थापनमा अनुचित अभ्यास, विसङ्गति तथा चुनौतीहरू थपिदिएको छ भन्ने बारेमा स्वतन्त्र रूपमा व्यवस्थित अध्ययन हुनुपर्नेमहसुस गरी यो अध्ययन कार्य गरिएकोछ ।

## १.३ अध्ययनका उद्देश्य

नेपालमा हालसम्म निजामती जनशक्तिको क्षमता विकासमा वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिबाट सार्वजनिक क्षेत्रमा भएको प्रगति तथा प्रभावको अवस्था मापन गर्नु यस अध्ययनको प्रमुख उद्देश्य रहेको छ । यस अध्ययनका अन्य उद्देश्यहरू देहाय बमोजिम छन् :-

- मानवस्रोतको क्षमता विकासमा वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति प्रणालीको भूमिका अध्ययन गर्ने,
- वर्तमान पद्धतिको व्याख्या तथा विश्लेषण गरी हालसम्मको उपलब्धीको समीक्षा गरी समग्र फाइदा तथा बेफाइदा सबल एवं दुर्बल पक्षहरूको लेखाजोखा गर्ने;
- वैदेशिक छात्रवृत्तिमा अध्ययन गरी फर्केका जनशक्ति उपयोगको अवस्था विश्लेषण गर्ने र उनीहरूको कार्यसम्पादन दक्षताको मूल्याङ्कन गर्ने;
- वैदेशिक छात्रवृत्तिका विकृति, विसङ्गतिहरू केलाउने; र
- निजामती सेवाको वैदेशिक छात्रवृत्तिमा अध्ययन गर्ने अवसर प्रदान गर्ने मानवस्रोत व्यवस्थापन प्रणालीलाई समसामयिक परिमार्जन गर्न विगतमा भएका प्रयासहरूको समीक्षा, वर्तमान प्रणालीको व्याख्या र भावी प्रणालीको प्रक्षेपण गर्ने।

यस अध्ययनले उपरोक्त उद्देश्यहरूलाई केन्द्रबिन्दुमा राखी वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिको नीतिगत व्यवस्था, व्यवस्थापन प्रणाली, मनोनयन प्रकृया, प्रभावकारिता एवं सबल र कमजोर पक्षहरूको लेखाजोखा गर्न देहायका मुख्य प्रश्नहरूलाई आधारको रूपमा लिई वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणालीको समग्र अवस्थाको अध्ययन गर्ने जमर्को गरेकोछ।

- वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति सम्बन्धमा ऐन तथा नियमावलीको व्यवस्था कुन तहमा लागु भएको छ ?
- नेपाल सरकारले अपेक्षा गरेका परिणाम कुन तहमा हासिल भएका छन् ?
- वैदेशिक अध्ययन प्रणालीका सबल र कमजोर पक्षहरू के के हुन्?
- वैदेशिक अध्ययन प्रणालीलाई अझ प्रभावकारी बनाउन के कस्ता सुधारका उपाय अपनाउन सकिन्छ?

यस अध्ययनले तय गरेका उपरोक्त जिज्ञासाहरूलाई उपलब्ध प्राथमिक र द्वितीय श्रोतबाट सङ्कलित तथ्याङ्कको प्रशोधन तथा विश्लेषणबाट आउने परिणाम मार्फत सम्बोधन गर्ने प्रयत्न गरिएको छ।

## १.४ अध्ययनका क्षेत्र तथा कार्यहरू

- यस अध्ययनका मुख्य कार्य तथा क्षेत्रहरू देहाय बमोजिम उल्लेख गर्न सकिन्छ :-
- मानव स्रोतको क्षमता विकासमा वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति प्रणालीको भूमिका अध्ययन गरी हालसम्मको उपलब्धीको समीक्षा गर्ने;
- वैदेशिक छात्रवृत्तिमा अध्ययन गरी फर्केका जनशक्तिलाई उनीहरूले हासिल गरेको योग्यता र दक्षता अनुरूप उपर्युक्त व्यक्ति उपर्युक्त स्थानमा हुने गरी उपयोग गरिएको छ, छैन विश्लेषण गर्ने र उनीहरूको कार्यसम्पादन दक्षताको मूल्याङ्कन गर्ने;
- वैदेशिक छात्रवृत्तिले निजामती सेवाको व्यवसायिकता तथा उत्पादकत्व अभिवृद्धिमा योगदान गर्यो कि सेवाका आधारभूत मूल्यमान्यता प्रवर्द्धन गर्यो कि नयाँ अनावश्यक विकृति, विसङ्गतिहरू फैलायो, यस बारेमा लेखाजोखा गर्ने;
- नेपाल सरकारबाट मनोनयन भई अध्ययन, तालिम तथा भ्रमणमा जाने निजामती कर्मचारीले गरेको कबुलियतनामामा वा सम्झौता कार्यान्वयनको स्थिति मूल्याङ्कन गर्ने;
- वैदेशिक छात्रवृत्ति नपाएका तर सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा निरन्तर खटिएका इमान्दार कर्मचारीहरूको उत्प्रेरणा र मनोबलमा यो अवसर वा सुविधाले पारेको प्रभाव विश्लेषण गर्ने;
- निजामती सेवाको वैदेशिक छात्रवृत्तिमा अध्ययन गर्ने अवसर प्रदान गर्ने मानवस्रोत व्यवस्थापन प्रणालीलाई समसामयिक परिमार्जन गर्न विगतमा भएका प्रयासहरूको समीक्षा, वर्तमान प्रणालीको व्याख्या र भावी प्रणालीको प्रक्षेपण गर्ने ।

## १.५ अध्ययनका सीमा

- यस अध्ययन कार्यमा निम्न कारणहरूले अनपेक्षित सिमितता कायम गरेको अनुभव गरिएकोछ :-
- नेपालमा निजामती सेवामा कार्यरत जनशक्तिको वैदेशिक अध्ययन व्यवस्था सम्बन्धमा यस अघि यस प्रकृतिका अध्ययन नभएका कारण आवश्यक अध्ययन सामाग्रीको अभाव रहेको,
- वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति प्रणाली हरेक मन्त्रालय र केन्द्रीय निकायसँग सम्बन्धित भएकोले ति निकायमा वैदेशिक अध्ययन सम्बन्धी व्यवस्थित एकिकृत अभिलेख उपलब्ध हुन नसकेको,

- कोभिड-१९ को असरका कारण अध्ययन कार्यकालागि आवश्यक मात्रामा खुलस्त भेटघाट तथा आवागमन गर्न समस्या रहेकोले सम्बन्धित निकायमा जिम्मेवार पदाधिकारीसँग सहज रूपमा भेट्न कठिनाइ भएको, र
- अध्ययन कार्यका लागि छुट्याइएको बजेट सानो आकारमा रहेकोले विषयवस्तुले माग गरे अनुसार गहिराइमा गएर अध्ययन गर्न असमर्थ हुने अवस्था रहेको ।

## १.६ प्रतिवेदनको संरचना

यस प्रतिवेदनमा जम्मा ६ परिच्छेद रहेका छन् । पहिलो परिच्छेदमा वैदेशिक छात्रवृत्तिले नेपालको निजामती सेवाको जनशक्ति व्यवस्थापनमा पारेको प्रभाव अध्ययनको विषयमा सामान्य परिचय दिइएको छ। दोस्रो परिच्छेदमा यस जनशक्ति व्यवस्थापन र वैदेशिक अध्ययन सम्बन्धी उपलब्ध केही साहित्यहरूको समीक्षा गरिएको छ। तेस्रो परिच्छेद यस अध्ययनको विधि र प्रक्रियाको बारेमा संक्षिप्त चर्चा प्रस्तुत छ। चौंथो परिच्छेदमा नेपालको निजामती सेवामा विद्यमान वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणाली सम्बन्धी नीतिगत व्यवस्था र व्यवहारिक अभ्यासको वर्णन गरिएको छ। पाँचौ परिच्छेद यस अध्ययन प्रतिवेदनको मुख्य भाग हो। यस परिच्छेदमा गुगल अनलाइन फारम विधिबाट सेवारत एवं सेवा निवृत्त आम कर्मचारी, र प्रत्यक्ष प्रश्नावली विधिबाट जनशक्ति व्यवस्थापन महाशाखा प्रमुखहरू र केन्द्रीय छात्रवृत्ति समितिका सदस्यहरूबाट तथा प्रत्यक्ष अन्तर्वार्ता गरेर वैदेशिक अध्ययन गरी फर्केका कर्मचारीहरू र अन्य निजामती कर्मचारीहरूबाट सङ्कलित सूचनाको विश्लेषण समावेश गरिएकोछ। अन्तिम परिच्छेदमा यस अध्ययनको निचोड र सुझावहरू उल्लेख गरिएको छ।

# *परिच्छेद - २*

# साहित्य समीक्षा

## २.१ परिचय

निजामती सेवा वा सार्वजनिक सेवालाई अंग्रेजीमा ब्यूरोक्रेसी (Bureaucracy) शब्दले बुझाउँछ। समकालीन औद्धौगिक पुँजीवादी अर्थतन्त्रलाई आवश्यक कुशल प्रशासनका सन्दर्भमा सार्वनिक सेवाको सम्बन्धमा समाजशास्त्री म्याक्स वेबरले प्रयोग गरेको पाइन्छ। वेबरले यस्तो प्रशासनमा नियन्त्रण र अनुशासनका आधारभुत मान्यता हुनुपर्ने उल्लेख गरेकाछन्। हिगेलले ब्यूरोक्रेसीलाई नागरिक समाज र राज्यबिचको सम्बन्धसेतुको रूपमा लिएको पाइन्छ भने कार्ल मार्क्सले ब्यूरोक्रेसीलाई प्राधिकार वर्गले समाजका अन्य वर्गमाथि नियन्त्रण र दमनका लागि राज्यको उपकरणका रूपमा प्रयोग हुने मेसिनरीका रूपमा लिएको पाइन्छ।

आचार्य (२०७०) का अनुसार सार्वजनिक प्रशासन परिचालन तथा उपयोगका हकमा बेलायतमा जुनसुकै सरकार आए पनि निजामती प्रशासनमा योग्यता प्रणाली र सेवा सुविधामा फरक पर्दैन भन्ने मान्यता रहेको र अभ्यासमा पनि कायम गरिएको पाइन्छ जसका कारण बेलायती निजामती सेवा नागरिक सेवा प्रवाहमा उत्कृष्ट मानिन्छ। यसैगरी, आचार्यले अमेरिकामा कर्मचारीतन्त्र राजनीतिबाट टाढा रहनुपर्ने मान्यता र नीति निर्माणको कार्य राजनीतिक नेतृत्वले गर्ने र त्यसलाई कर्मचारीतन्त्रबाट कार्यान्वयन र पालना गर्ने मान्यता र अभ्यास रहेकोछ भने भारतमा पनि अमेरिका जस्तै तटस्थ निजामती सेवा छ जसलाई राजनीतिबाट टाढै राखेको पाइन्छ, भारतीय निजामती सेवालाई भारतको एकताको प्रतीक समेत मानेको उल्लेख गरेकाछन्। आचार्यका बिचारमा नेपालको निजामती प्रशासन बिगतमा जटिल र शासकीय हस्तक्षेपबाट प्रभावित भएतापनि क्रमशः योग्यता प्रणाली र तटस्थतामा उन्मुख हुँदै गएको तर तटस्थताको सक्कली अभ्यासको आभास भने परिणाममुखी देखिन सकेको पाँईदैन।

आचार्य (२०७०) का अनुसार सार्वजनिक प्रशासनमा सरुवा, बढुवा र अवसरको असमानताले बढावा पाएको, कुनै व्यक्ति काठमाण्डौंमा बस्दा उसले तालिमको अवसर, वैदेशिक भ्रमण तथा अध्ययनको अवसर, शिक्षाको अवसर लगायतका सबै अवसर पाउने, विदेशबाट फर्केमा अतिरिक्त समूहमा बसेर लोक सेवा पढ्न र चाहेको ठाँउमा जानसक्ने तर दुर्गम ठाँउमा बसेकाले यस्ता अवसरहरू हत्तपत्त प्राप्त गर्न नसक्ने अवस्था रहेकोछ फलतः उनीहरू आफ्नो वृत्तिको लागि चाहिने आधारभूत कुराहरूबाट वञ्चित हुने हुनाले राम्रो ठाउँ, प्रशस्त कमाइ र चाँडो वृत्ति हुने आकांक्षाले संगठनमा लागेर शक्तिको दुरूपयोग भएको समेत अनुभव रहि आएकोछ। उनले वैदेशिक अध्ययनको अवसर प्राप्त गर्ने कर्मचारीको परिचालनका सम्बन्धमा यस्तो सुझाव प्रस्तुत गरेको पाइन्छ "विदेश पढेर आउने कर्मचारीलाई कार्यालयमा काम गर्नुपर्ने ऐनमा उल्लिखित प्रावधान हटाई पढेर आएको १ महिनाभित्र क वा ख श्रेणीको जिल्लामा काममा खटाउने व्यवस्था गर्दा भौगोलिक अनुभव दिन र समानता ल्याउन मद्दत मिल्नेछ र जिल्लाका केन्द्रमा सरुवा हुने अवसर पाउनेछन्" (पृ. ५६)।

गेलाल (२०७०) का अनुभवमा योग्यतमलाई निष्पक्ष तवरले छनौट गर्ने व्यवस्था, कार्य उत्प्रेरणा दिने र पेशामा टिकाई राख्ने उपायहरूको अवलम्बन गर्ने, तालिम र क्षमता विकासमा जोड, दक्षता र कार्य सम्पादनलाई प्रोत्साहन गर्ने नीति, निजी क्षेत्रसँग कर्मचारी विनिमयको व्यवस्था, अनावश्यक हस्तक्षेपबाट मुक्ती, नैतिकता र उपलब्धिमूलक कार्य संस्कृति एवं सामाजिक मर्यादा र प्रतिष्ठा जस्ता विशेषताहरू जापानको निजामती सेवामा रहेकाछन्। गेलालका अनुसार जापानमा विशेषतः १९४६ को बहुचर्चित हुवर मिसनको १९४७ मा प्राप्त प्रतिवेदनले सामन्ती शैलीको प्रशासनिक व्यवस्थालाई रूपान्तरण गरी सार्वजनिक सेवामा कानुनको व्यवस्था, सशक्त केन्द्रीय कर्मचारी निकायको स्थापना, कर्मचारीका हकहितको रक्षा, योग्यता प्रणाली, दक्षता, समता र कार्यसम्पादन स्तरीकरण र पद वर्गीकरण जस्ता विषयमा सुधार हुनुपर्ने कुरा औंल्याएको हुनाले उक्त प्रतिवेदनलाई जापानको प्रशासनिक सशक्तताको सुत्राधारका रूपमा लिईन्छ।

पण्डित (२०१३ AD) का अनुसार प्रशासनका विद्वान् बेबरले कर्मचारीमा चमत्कारिक, वैधानिक र विवेकपूर्ण गुण रहने हुनाले उनीहरूले राष्ट्र र जनताका लागि महत्वपूर्ण कार्य गर्न सक्ने तर नेपालमा कर्मचारीतन्त्रले वेबरले भने अनुरूप आफ्ना विशेष गुण र क्षमता देखाउन नसक्दा राजनीतिकरणको समस्याले ग्रस्त भएको र सेवा प्रवाहमा आवश्यक दक्षता, मितव्ययीता र

प्रभावकारीता देखाउन असफल हुँदै आएकोछ। यसैगरी, रसाइली (२०१३ AD) ले Olga Shipina र Mya Pwar Aye को अवधारणा साभार गरे अनुसार सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन Five key Strategic Enablers: 1. Understand your Customer: Customer Centricity', 2. Pull down Walls: 'Connected Government', 3. Empower your Institution: 'Build Capacity', 4. Realize the Benefits: 'Deliver the Promise', and 5. Continuously Improve: 'Innovate' रहेकाछन् । यस अवधारणाले गुणस्तरीय र परिणाममुखी सेवा प्रवाहका सवालमा सेवाग्राहीसंगको दुरी कम गर्ने तथा क्षमता विकासलाई प्राथमिकता दिने विषयलाई महत्व दिएकोछ ।

नेपाल सरकारले निजामती कर्मचारी मार्फत प्रवाह गरिने सेवाको अपेक्षित प्रभावकारिता नदेखिंदा विभिन्न वैकल्पिक उपायहरू अवलम्वन गरेको कुरा विषयगत सामाग्री अध्ययनबाट बुझ्न सकिन्छ। मैनाली (२०७७) ले यस्ता वैकल्पिक उपायको रूपमा सार्वजनिक सेवाको एजेन्सीकरणलाई प्रस्तुत गरेको देखिन्छ। मैनालीले एजेन्सीकरणका सम्बन्धमा प्रस्तुत गरे अनुसार सरकारी निकायबाट प्रवाह गरिने सेवाले जनताको अपेक्षा सम्बोधन नभएको, सेवाहरू लक्ष्यित वर्गमा पुग्न नसकेको, सेवाको गुणात्मक स्तर सन्तोषजनक नभएको, सेवाहरूमा सिमीत नागरिकको मात्र पहुँच भएको, सेवा प्रवाहमा मानवीय, वित्तिय तथा वस्तुगत व्यवस्थापन कमसल रहेको जस्ता कमजोरीका कारण प्रशासन सुधार आयोग २०४८ को सुझाव अनुरूप विभिन्न सार्वजनिक संस्था, समिति, कार्यदल, आयोजना आदि मार्फत सार्वजनिक सेवाको एजेन्सीकरण गर्न शुरु गरिएको पाइन्छ ।

यसैगरी, आचार्य (२०७७) ले संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले कर्मचारीको व्यवस्थापन सम्बन्धमा लिएका नीति र अभ्यासलाई मानव संसाधन व्यवस्थापन मान्दा सो सम्बन्धमा स्पष्ट सोच स्थापित हुन नसकेको उल्लेख गरेकाछन्। आचार्यका अनुसार उपलब्ध जनशक्तिको विकास, उत्प्रेरणा, उपयोग, यसको टिकाउ जस्ता विषयमा हुने छलफल तथा बहसमा राज्यका संरचना र राजनीतिक नेतृत्वको मनसाय र धारणा नकारात्मक रहेको र यसले मानव संसाधनका योजनामा नीतिगत ध्यान नपुगेको देखिन्छ। यसैगरी उनले अगाडी कर्मचारीको सरुवा, बढुवा, पदस्थापन, पुरस्कार, अवसर, तालिम जस्ता कर्मचारी प्रशासनका नितान्त आभारभूत कार्यमा समेत हुने राजनीतिक हस्तक्षेपले सार्वजनिक सेवाको मानव पुँजी व्यवस्थापन प्रभावकारी नभएको उल्लेख गरेकाछन्। आचार्यका अनुसार सार्वजनिक निकायमा माथिल्लो तहका अधिकारीहरूमा आफूसँग भएको ज्ञान तथा सीप मातहतका कर्मचारीहरूमा हस्तान्तरण

गर्ने मनसाय र परिपाटीमा कमी देखिन्छ, यसो हुनुमा जनशक्ति व्यवस्थापनको महत्व र आवश्यकतामा बुझाईको कमीका साथै मातहतको कर्मचारी प्रति आफू भन्दा अब्बल हुनसक्ने आशंकाको दृष्टिकोणले मुख्य भूमिका खेलेकोछ। आचार्यका बिचारमा संगठन आफ्नो उद्देश्य प्राप्त गर्न सफल वा असफल हुनुमा संगठन भित्रको आन्तरिक विश्वासको वातावरणले भूमिका खेलेको हुन्छ। आचार्यका बुझाईमा मुलुकमा सार्वजनिक सेवा प्रवाहको संवाहक, विकास गतिविधी र नीति कार्यान्वयनको मुख्यकर्ताको रूपमा रहेको सार्वजनिक प्रशासन एक हिसाबले अस्तव्यस्तनै देखिन्छ, संघीय संरचनामा आधारभूत सेवा प्रवाह गर्ने तल्लो तहमा यथेष्ठ जनशक्तिको उपयोग र परिचालन हुनुपर्नेमा आवश्यकता भन्दा बढि संख्यामा नीतिगत तहमा व्यवस्थापन भएकोछ। उनका अनुसार बैज्ञानिक व्यवस्थापन सर्वेक्षण मार्फत जनशक्ति आवश्यकता पहिचान गर्ने विधि हुँदा पनि अभ्यासमा वास्तविक कामको आधारमा भन्दा व्यक्तिको आवश्यकता, रोजाइ, र दबावमा यस्ता कार्यहरू भएको अनुभव गरिएको पाइन्छ।

निजामती सेवाको महत्व र प्रभावकारिताका सन्दर्भमा पाठक (२०७७) ले मानवीय पुँजीको बारेमा ब्याख्या गरेको पाइन्छ। पाठकका अनुसार मानव पुँजीको अवधारणाले मानवको सीप र उत्पादन क्षमतालाई बुझाउँदछ। उनका अनुसार यस अवधारणाले मानव पुँजीको गुणात्मक विकासका लागि शिक्षा, अनुभव र क्षमतालाई आर्थिक उपार्जनसंगै मुलुक र समाजको समृध्दिमा योगदान पुर्याउने गरी सबलीकृत गर्नुपर्ने कुरामा जोड दिएकोछ।

अधिकार सम्पन्न संघीय प्रशासनिक पुनःसंरचना प्रतिवेदन (२०७४) का अनुसार सार्वजनिक प्रशासन प्रचलित सिध्दान्त र मान्यताले दक्ष, सक्षम र प्रविधिमैत्री; प्रभावकारी सेवा प्रवाहमा प्रतिवद्ध, सार्वनिक जवाफदेही, उच्च मनोवल र उत्प्रेरणा सहितको हुनुपर्दछ। यसैगरी उक्त प्रतिवेदनले योग्यता प्रणालीमा आधारित, समान पहुँच, अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा प्रतिस्पर्धि, अनुमानयोग्य वृत्तिविकास तथा तालिम र क्षमता विकास सहितको सबल, सक्षम र नागरिकमैत्रि निजामति सेवाको बारेमा स्पष्ट गरेको पाइन्छ।

## २.२ जनशक्ति विकासका सैध्दान्तिक अवधारणा

गोस्वे (२०१४ AD) का अनुसार भिगोस्कीको ऐतिहासीक सन्दर्भ सिध्दान्तका आधारमा जनशक्ति विकासको ऐतिहासिक पृष्ठभूमिलाई मध्यनजर गर्दा र विभिन्न कालखण्डमा घटेका घटना वा

यसको रुपान्तरणलाई मुख्य तिनवटा कसिमा हेर्नुपर्ने हुन्छ। उनका अनुसार १. उक्त समयको सामाजिक-सांस्कृतिक अवस्था, २. उक्त समयका प्रभावकारी बैज्ञानिक दर्शन, सिध्दान्त तथा अनुसन्धानहरू, र ३. उक्त समयमा समकालीन दर्शन, सिध्दान्त तथा अनुसन्धानहरूको वस्तुगत कार्य प्रभवकारिता जस्ता विषयले कारक तत्वको रूपमा प्रभाव पार्ने गर्दछन्। उक्त सिध्दान्तको आलोकमा जनशक्ति विकासको सैंध्दान्तिक अवधारणालाई नेपालको सन्दर्भमा हेर्दा २००७ सालको परिवर्तन पश्चात मात्र बैज्ञानिक र व्यवस्थित तवरले नेपालको सार्वजनिक जनशक्ति विकासका प्रयासहरू भएको पाइन्छ। नेपालका हरेक राजनीतिक परिवर्तन पश्चात प्रयास गरिएका सार्वजनिक जनशक्ति विकास तथा व्यवस्थापनलाई समेत उक्त सिध्दान्तको अवधारणासँग जोडेर विवेचना गर्न सकिन्छ।

विकसित मुलुक्हरूमा विभिन्न बैज्ञानिक अध्ययन तथा अनुसन्धान भइ यस्ता सिध्दान्त तथा अवधारणाहरू विकास हुने र हामी जस्ता अल्प विकसित मुलुकहरू भिगोस्कीको सैध्दान्तिक मान्यता विपरीत कुनै समयमा अलग सामाजिक-सांस्कृतिक तथा अन्य वस्तुगत अवस्थाको पृष्ठभूमिमा विकास गरिएका तिनै उपक्रमलाई आफ्नो प्रणालीमा लागु गर्ने अभ्यास रहेको सर्वविदितै छ। पछिल्लो समय खासगरी सन् १९८० पश्चात विकास भएको र विश्वव्यापी प्रभाव जमाएको नवउदारवाद र त्यसैको आलोकमा विकास गरिएको नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन (NPM) को अवधारणाले नेपाल लगायत अल्प विकसित तथा विकासोन्मुख देशहरूलाई राम्रैसँग प्रभाव पारेको अनुमान लगाउन सकिन्छ। नवउदारवादले स्वतन्त्र बजारलाई आर्थिक वृद्धिको प्रमुख औजार मानेर विश्वव्यापी प्रभाव विस्तार गरेको अवस्थामा बजारकै अवधारणामा विकास भएको र निजी क्षेत्रलाई जनशक्ति व्यवस्थापनको पायनियर मान्ने NPM ले नेपालको निजामती सेवाको जनशक्ती विकास तथा व्यवस्थापनमा समेत २०४६ सालको राजनीतिक परिवर्तन पश्चात अवलम्वन गरिएका प्रशासनिक सुधारका नीति मार्फत प्रभाव पारेको देखिन्छ।

नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन (New Public Management) भन्नाले सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारिता अभिवृध्दि गर्ने उद्देश्यले सार्वजनिक नीतिको तर्जुमा गर्न अवलम्बन गरिने व्यवस्थापन अवधारणालाई बुझाउँदछ। पोख्रेल (२०७०) का अनुसार NPM ले सार्वजनिक क्षेत्रलाई बजार उन्मुख व्यवस्थापनको आलोकमा रुपान्तरण वा विकास गर्ने अवधारणालाई ग्राहयता दिन्छ र यस दर्शनले नियन्त्रणमुखी सार्वजनिक प्रशासनलाई रुपान्तरण गरी जनमैत्री वा जनमुखी

बनाउन वकालत गर्दछ। उनका अनुसार NPM निजी क्षेत्रको परिणाममुखी कार्यशैलीबाट प्रभावित भएको र सार्वजनिक क्षेत्रलाई समेत सोही अनुसार रुपान्तरण गर्ने अभिप्राय राख्दछ र यसले दक्षता अभिवृध्दिका साथै नियम र प्रकृया भन्दा लक्ष्यित परिणाममा आधारित, कार्य सम्पादनमा लक्ष्य निर्धारण सहित कार्य सम्झौताको व्यवस्था, प्रशासनिक नियन्त्रण भन्दा अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको विधिको प्रावधान आदि जस्ता निजी क्षेत्रले अपनाउने कार्यशैलीको अनुसरणलाई आफ्नो केन्द्रिकृत अवधारणाको रूपमा अघि सारेको देखिन्छ। पोखे्रलको अध्ययनले नेपालको सार्वजनिक सेवामा राजनीतिक, ब्युरोक्रेटिक, आर्थिक, संरचनागत तथा नीतिगत कारणहरूले NPM का अवधारणाहरूको आंशिक मात्र कार्यान्वयन हुन सकेको र यसले अपेक्षित परिणाम नदिएको देखिन्छ।

युएनडिपीको ग्लोबल सेन्टर फर पब्लिक सर्भिस एक्सेलेन्स (GCPSE) को अध्ययन प्रतिवेदन (२०१५) का अनुसार साधारणतया Principal-Agent Theory बाट अपनाइएको नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनले सार्वजनिक सेवामा संलग्न जनशक्तिको आन्तरिक उत्प्रेरणालाई समाहित गरेको भनेतापनि विगत ३० बर्षदेखि यस्तो जनशक्तिको उत्प्रेरणाको पक्षलाई अवमुल्यन या नजरअन्दाज गरेको पाइन्छ। उक्त प्रतिवेदनले विभिन्न मुलुकहरू अमेरिका, बेलायत, सिङ्गापुर, अफ्रिका लगायतको सार्वजनिक सेवामा आवद्ध जनशक्तिको कार्य प्रभावकारिताको अध्ययनबाट जनशक्तिको आन्तरिक उत्प्रेरणालाई मुख्य कारकका रूपमा लिएको पाइन्छ। उक्त अध्ययनले सार्वजनिक सेवाप्रति नागरिक दृष्टिकोणले उसले प्रवाह गर्ने सेवाको गुणस्तर, सरकारी संस्था प्रतिको भरोसा र नेतृत्व प्रतिको विश्वसनियता मापन गर्दछ। त्यसैगरी प्रतिवेदनले उत्कृष्ट सम्भावनाकालागि जनशक्तिको उच्च नैतिकता र मजबुत उत्प्रेरणाको आवश्यकता औंल्याएकोछ।

GCPSE प्रतिवेदनले एउटा पूर्ण सरकारको दृष्टिकोणले प्रत्येक सार्वजनिक जनशक्तीलाई उनको जिम्मेवारीले वृहत राष्ट्रिय लक्ष्यमा पुर्याउने योगदानको सुनिश्चितता बुझाउन सक्नुपर्दछ। हरेक व्यक्तिलाई संस्थाभित्र आफ्नो कार्य निर्धारणको स्वायत्तता र आफ्नो कार्य सम्पादनप्रति अपनत्व लिनसक्ने वातावरणका साथै दक्षता र क्षमताको पक्षलाई उच्च प्राथमिकता दिंदै बहुलतालाई सम्मान गर्ने र व्यवसायिक विकासका अवसर, परिचालन तथा पदोन्नतीमा निष्पक्षता कायम गर्ने एवं जनशक्तिको सशक्तिकरणलाई ध्यान दिने जस्ता अवधारणाले सार्वजनिक जनशक्तिको आन्तरिक उत्प्रेरणा जगाउन सक्दछ। म्याक्स एभरेष्ट फिलिप्स र रियान ओरेन्जले यस्तो

अवधारणालाई पब्लिक सर्भिस प्यासन (Public Service Passion) ले नामाकरण गरी यसो गर्न सकेमा सार्वजनिक सेवामा संलग्न जनशक्तिमा जोश र उत्प्रेरणा विकास हुने र स्वतः त्यसको प्रभाव सेवा प्रवाहमा पर्ने दृष्टिकोण अगाडी सारेका छन् ।

# *परिच्छेद -३*

# अध्ययन विधि

## ३.१ परिचय

यस अध्ययनले विषयवस्तुका बहुपक्षीय वास्तविकता रहेका कारण प्रयोजनवादी दृष्टिकोणका आधारमा अध्ययन कार्य सम्पन्न गर्न मुख्यतः मिश्रीत विधि अपनाइएकोछ। गुणस्तरीय र तथ्यांकीय दुबै विधिका उपकरण तथा प्रकृयाहरू पूरा गरी अध्ययन विषयवस्तुका सार प्रस्तुत गरिएकोछ। द्वितिय अध्ययन सामाग्री अध्ययन तथा विश्लेषण र प्राथमिक तथ्याङ्क सङ्कलन, प्रशोधन तथा विश्लेषणका उपयुक्त तरिकाहरू अवलम्बन गरिएकोछ। विभिन्न सरोकारवाला निकाय खासगरी मन्त्रालयहरूबाट वैदेशिक अध्ययन सम्बन्धी द्वितिय अध्ययन सामाग्री एवं तथ्याङ्कहरू सङ्कलन गरियो।

## ३.२ अध्ययन विधि

यस अध्ययनले आमरूपमा तथ्यांकीय विधि अनुसार निजामती सेवामा संलग्नहरूबाट तथ्याङ्क सङ्कलन गर्न सर्भे विधिको प्रयोग गरिएकोछ। उत्तरदाता छनौटका लागि Purposive Sampling Method को प्रयोग गरियो। त्यस्तै, गुणस्तरीय विधिमा विषय विज्ञ तथा वैदेशिक अध्ययन गरी सेवामा रहेका कर्मचारीहरूसँग प्राथमिक तथ्याङ्क सङ्कलनका लागि व्यक्तिगत अन्तर्वार्ता विधिको प्रयोग गरेको छ।

## ३.३ तथ्याङ्क सङ्कलन

व्यक्तिगत अन्तर्वार्ता विधिबाट १२ जना विषय विज्ञ तथा सम्बन्धित कर्मचारीहरूका अनुभव, बुझाई तथा धारणाहरू सङ्कलन गरियो। सेवारत तथा निवृत्त दुबै समूहका कर्मचारीहरूलाई लक्ष्यित गरी स्वतन्त्र रूपले आफ्नो अनुभव तथा धारणा व्यक्त गर्नसक्ने गरी Google Form मा वस्तुगत प्रश्नावली तयार गरी E-mail वा Messanger मार्फत करिब १०० जनालाई प्रश्नावली उपलब्ध गराएकोमा ३८ जना उत्तरदाताबाट भरिएको प्रश्नावली पेश भएको थियो। अनपेक्षित रूपमा उत्तरदाता संख्या कम हुन गएकोले उक्त विधिबाट प्राप्त तथ्याङ्कको validation का लागि निजामती कर्मचारीको व्यवस्थापन र नीति निर्माणमा समेत संलग्न रहने छात्रवृत्ति वितरण समिति सदस्यहरू र मन्त्रालय तथा केन्द्रीय निकायका जनशक्ति व्यवस्थापन महाशाखा प्रमुखहरूलाई लक्ष्यित गरी अलग्गै प्रिन्टेड वस्तुगत र विषयगत प्रश्नावली उपलब्ध गराएर जम्मा १८ जनाबाट तथ्याङ्क सङ्कलन गरियो। यसरी सङ्कलन गरिएका तथ्याङ्कहरूबाट निस्कने परिणामलाई एकअर्कासँग तुलनात्मक अध्ययन गरी प्रमाणिकरण गर्ने प्रयत्न गरिएकोछ।

## ३.४ तथ्याङ्क विश्लेषण

यसरी सङ्कलन गरिएका तथ्याङ्कहरूलाई एकिकृत तवरले प्रशोधन तथा विश्लेषण गर्ने काम गरियो। द्‍वितिय श्रोतबाट प्राप्त पूरानो तथ्याङ्कलाई आवश्यता अनुसार customize गरी विश्लेषण गरियो। गुणस्तरीय प्रकृतिका तथ्याङ्कलाई विषयगतरूपमा विभक्त गरी तालिकीकरण गर्ने र उपलब्ध जानकारीहरूको तुलनात्मक अध्ययन गरी एकीकृत निचोड निकाल्ने काम गरियो। यसैगरी, Triangulation विधि मार्फत Google Form खुल्ला सर्वेक्षण र प्रत्यक्ष सर्वेक्षणबाट उपलब्ध तथ्याङ्कलाई MS-Excel format र आवश्यक ढाँचामा रुपान्तरण तथा प्रविष्टिकरण गरी प्रशोधन कार्य गरियो। यसरी सर्वेक्षण र व्यक्तिगत अन्तर्वार्ताबाट प्राप्त सूचनाहरूको प्रशोधन कार्यबाट प्राप्त डाटा तालीकाहरूको ब्याख्या तथा तुलनात्मक विश्लेषणलाई यस अध्ययन कार्यको परिणाम तथा निचोडका रूपमा प्रस्तुत गरिएकोछ।

# *परिच्छेद -४*

# निजामती सेवामा वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति प्रणाली

## ४.१ नीतिगत व्यवस्था

नेपालको संविधान २०७२ को धारा ५१ को खण्ड ख (४) मा सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउँदै राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँचसुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूती गर्ने व्यवस्था गरेकोछ । संविधानको उक्त व्यवस्थाले एकातर्फ राज्यमा सुशासन कायम गर्न कर्मचारीको योग्यता, क्षमता, कार्य उत्प्रेरणा, नतिजामूलक कार्य सम्पादनको अनिवार्य आवश्यकतालाई निर्दिष्ट गरेको छ भने अर्कोतर्फ राष्ट्र र जनताप्रति उत्तरदायी र जवाफदेही एवं सामाजिक संरचना अनुसारको समावेशी र सहभागितामूलक निजामती सेवाको परिकल्पना गरेको देखिन्छ ।

यसैगरी निजामती सेवाको राष्ट्रिय नीति २०७४ मा निजामती कर्मचारीको उत्प्रेरणा तथा मनोवल उच्च राख्न कार्य उत्प्रेरणा तथा मनोवल अभिवृध्दि हुनेकार्यक्रम लागु गर्नुका साथै निजामती कर्मचारीको ज्ञान, सीप र दक्षता अभिवृध्दि गर्ने, योग्यता, सीप, दक्षता र अनुभवको अधिकतम उपयोग गर्ने, वैदेशिक तालिम, उच्च शिक्षा र अध्ययन अवलोकन भ्रमणका अवसरहरूको न्यायोचित वितरण गर्ने नीतिहरूको उल्लेख भएकोछ । त्यसैगरी उक्त नीतिमा निजामती सेवामा मानवश्रोत विकासका लागि नीतिगत मार्गदर्शन, योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनको अनुगमन आदिको व्यवस्था गरेको देखिन्छ । उक्त राष्ट्रिय नीतिले निजामती सेवाको सुधारका लागि अल्पकालीन, मध्यकालीन र दिर्घकालीन सुधार योजनाका साथै निरन्तर सुधारका लागि अनुसन्धान तथा विकासको समेत व्यवस्था गरेकोछ ।

नेपालको निजामती सेवामा आवद्ध जनशक्तिलाई थप सबल, सक्षम, जवाफदेही र उत्तरदायी बनाउने उद्देश्यले उनिहरूको ज्ञान, सीप र दक्षता अभिबृध्दि गर्न निजामती सेवा ऐन २०४९ को दफा ४०ख मा

निजामती कर्मचारीको अध्ययन, तालिम र अध्ययन भ्रमण सम्बन्धी व्यवस्था गरेकोछ । सो दफा अन्तर्गत अन्य उपदफाहरूमा उच्च शिक्षा अध्ययन, तालिम र अध्ययन भ्रमणमा पठाउनका लागि विवरण तयार गरी संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पठाउने, सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले विवरण किटान गरी राष्ट्रिय योजना आयोगमा पठाउने व्यवस्था सहित उच्च शिक्षा अध्ययन, तालिम र अध्ययन भ्रमणका अवसरहरूको न्यायोचित वितरणका लागि मुख्य सचिबको नेतृत्वमा एक उच्च स्तरीय समितिको समेत व्यवस्था गरेको पाइन्छ । उक्त समितिमा अर्थ मन्त्रालय, कानुन न्याय तथा संसदिय मामिला मन्त्रालय र राष्ट्रिय योजना आयोगका सचिबहरू सदस्य रहने र संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका सचिब सदस्य सचिब रहने व्यवस्था रहेकोछ । यसैगरी उक्त समितिले गरेका काम कारबाहीहरूको बार्षिक प्रतिवेदन संसदको राज्य व्यवस्था समितिमा अनिवार्य पेश गर्नुपर्ने प्रावधान रहेको पाइन्छ । उक्त समितिले प्राप्त अवसरहरूको मनोनयनकालागि विषयगत मन्त्रालय तथा केन्द्रिय निकायलाई वितरण गर्ने उल्लेख भएको पाइन्छ ।

यसैगरी मनोनयन भइ उच्च शिक्षा अध्ययन, तालिम र अध्ययन भ्रमण पूरा गरी फर्किएपछि सम्बन्धित कर्मचारीले सो अवसर र प्राप्त परिणाम सम्बन्धमा प्रतिवेदन तयार गरी पेश गर्नुपर्ने समेत प्रावधान रहेकोछ । उक्त ऐनको दफा ४०ग मा यस्ता अवसर प्राप्त गर्ने कर्मचारीले अध्ययन, तालिम र भ्रमण सम्पन्न गरी फर्किएपछि जानुभन्दा अघि कार्यरत कार्यालयमा अनिवार्य रूपले गर्नुपर्ने न्यूनतम सेवा अवधि समेत किटान गरेकोछ । यस्तै उक्त ऐनले यस्ता अवसर प्राप्त गरी विदेश जाने कर्मचारीले विदा स्विकृत हुनुभन्दा पहिला दफा ४०ग बमोजिम कबुलियतनामा गर्नुपर्ने र कबुलियतनामा अनुसार अध्ययन, तालिम र भ्रमण सम्पन्न गरी सेवा गर्न नआएमा उक्त अवधिभरको तलब, भत्ता, प्राप्त गरेको छात्रवृत्ति रकम र कबुलियतनामामा उल्लेख भएका अन्य रकमहरू समेत सरकारी बाँकी सरह असुलउपर गर्ने व्यवस्था रहेको पाइन्छ । निजी प्रयासमा वैदेशिक अध्ययनमा जाने कर्मचारीले समेत फर्किएर कम्तिमा उक्त अध्ययन अवधि बराबर सेवा गर्नुपर्ने अन्यथा उक्त अवधि सेवामा गणना नहुने बाध्यात्मक प्रावधान रहेकोछ ।

नेपालको निजामती सेवा ऐनमा भएका व्यवस्थाहरूलाई कार्यान्वयन गर्ने नेपाल सरकारले निजामती सेवा नियमावली २०५० लागु गरेको र उक्त नियमावलीको परिच्छेद ८ मा अध्ययन र तालिममा मनोनयन सम्बन्धी व्यवस्था गरेको पाइन्छ । नियमावलीले अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको

निमित्त मनोनयनको आधारहरूमा सम्बन्धित सेवा समूह वा उपसमूह अन्तर्गतका कर्मचारी मध्येबाट कर्मचारी कार्यरत रहेको सेवा, समूह वा उपसमूहको निमित्त प्राप्त अवसरको उपयोगीता र आवश्यकता, शैक्षिक योग्यता, जेष्ठता, भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभव र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन, अध्ययनको हकमा तीन वर्ष स्थायी सेवा अवधि पूरा भएको र पैंतालीस वर्ष उमेर ननाघेको हुनुपर्ने प्रावधान रहेकाछन्। नियमावलीले मनोनयनका लागि थप स्पष्ट पार्दै मनोनयन गर्दा वैदेशिक अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण गर्न पहिले मौका नपाएको कर्मचारीलाई, सबै कर्मचारीहरूले पहिले मौका पाईसकेको भएमा यसरी अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरी सकेपछि सम्बन्धित निकायमा सबै भन्दा बढी समय व्यतित गरेको निजामती कर्मचारीलाई प्राथमिकता दिर्नुपर्ने व्यवस्था गरेकोछ।

यसैगरी नियमावलीले कर्मचारी कार्यरत सेवा, समूह वा उपसमूहको लागि उपयोगी र आवश्यक हुने विषयमा नेपाल सदस्य रहेका अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाबाट छात्रवृत्ति प्राप्त गर्ने गरी नेपाल सरकारको पूर्व स्वीकृतिमा विश्वव्यापी प्रतिस्पर्धामा छनौट भई विदेशमा अध्ययन वा तालिममा सहभागि हुने अवसर पाएका निजामती कर्मचारीलाई समेत अध्ययन वा तालिमका लागि मनोनयन गर्ने प्रावधान राखेकोछ। यसैगरी वैदेशिक अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण सम्बन्धी व्यवस्थामा निजामती सेवाको कुनै पदाधिकारी कार्यरत रहेको निकायलाई दातृ संस्थाबाट सोझै प्राप्त भएको अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण सम्बन्धी अवसरहरूको जानकारी सम्बन्धित निकायले ऐनको दफा ४०ख को उपदफा (३) बमोजिम गठन भएको समितिको सचिवालयलाई दिनु पर्नेछ। यस्तो जानकारी नदिने निकायको प्रमुखलाई सो समितिले विभागीय कारबाहीको लागि सम्बन्धित निकायमा सिफारिस गरी पठाउनेछ र त्यसरी जानकारी नदिई मनोनयन गर्ने अधिकार प्राप्त अधिकारीबाट जति समयको लागि मनोनयन गरिएको हो त्यती अवधिमा मनोनयन भएको निजामती कर्मचारीले पाएको वा पाउन सक्ने तलवभत्ता बराबरको रकम असुल उपर समेत गर्ने नियम रहेकोछ।

यसैगरी, दातृ संस्थाबाट आयोजनाहरू कार्यान्वयनको सिलसिलामा आयोजना सम्झौता अन्तर्गत प्राप्त हुने छात्रवृत्तिको बार्षिक विवरण तयार गरी ऐनको दफा ४०ख (३) बमोजिम गठन भएको समितिको सचिवालयमा पठाउनु पर्ने कर्तव्य सम्बन्धित निकायको हुने नियम रहेकोछ। निजामती कर्मचारीले अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेको मितिले एक महिनाभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा हाजिर हुन जानु पर्ने, मनासिव माफिकको कारण सहितको सूचना सहित विदा माग गरी

विदा स्वीकृत भएको अवस्थामा बाहेक सो अवधि भित्र हाजिर नहु ने निजामती कर्मचारीलाई विभागीय सजाय हु ने, अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेको मितिले नब्बे दिनभित्र हाजिर हु ननआएमा वा ऐनको दफा ४०घ. बमोजिमको कबु लियत अनु सार निजामती सेवामा सेवा नगरेमा त्यस्तो अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा लागेको वा पाएको खर्च र सो अवधिमा पाएको तलब भत्ता समेत त्यस्ता निजामती कर्मचारीले अध्ययनको लागि निर्धारित समय व्यतित भएको अर्को तीन महिनाभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा बुझाउनु पर्ने र नबुझाएमा सरकारी बाँकी सरह असुल गरिने नियम भएको पाइन्छ।

अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा गएको निजामती कर्मचारी अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पछि नियम बमोजिमको अवधिभित्र कार्यालयमा हाजिर हु नआए नआएको सम्बन्धमा अभिलेख प्रयोजनको लागि त्यस्तो कर्मचारीको नाम, अध्ययन गर्न गएको देश, अध्ययन वा तालिमको अवधि र विषय खुल्ने दुई प्रति विवरण प्रत्येक वर्षको श्रावण मसान्तभित्र तयार गरी एक प्रति ऐनको दफा ४०ख. को बमोजिमको समितिको सचिवालयमा पठाई एक प्रति सम्बन्धित निकायले अभिलेख अद्यावधिक गरी राख्नुपर्ने र यस्तो विवरण तयार गरी पठाउने दायित्व सम्बन्धित निकायको प्रमुखको हु ने नियममा उल्लेख छ ।

यसैगरी, वैदेशिक अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा गएको निजामती कर्मचारीले कार्यालयमा हाजिर भएको पन्ध्र दिनभित्र प्रतिवेदन तयार गरी सम्बन्धित कार्यालयमा पेश गर्नु पर्ने, त्यसरी प्रतिवेदन दिएको जानकारी व्यक्तिगत फाइलमा समावेश गर्न निजामती किताबखानामा पठाउने प्रावधान रहेकोछ । तर, निजामती कर्मचारीले काबु बाहिरको परिस्थिति परी नियम बमोजिमको अवधि भित्र प्रतिवेदन पेश गर्न नसकेमा त्यसको आधार र कारण सहित सम्बन्धित कार्यालय प्रमु ख समक्ष म्याद थपको लागि निवेदन दिन सक्नेछ र यसरी परेको निवेदनको व्यहोरा मनासिव लागेमा कार्यालय प्रमु खले त्यस्तो प्रतिवेदन पेश गर्न थप पन्ध्र दिन म्याद दिन सक्ने व्यवस्था नियमावलीले गरेकोछ ।

नेपाल सरकारको १५ औं पञ्चबर्षिय योजनाले तय गरेका राष्ट्रिय लक्ष्यका साथै संयुक्त राष्ट्र संघका दिगो विकास लक्ष्यहरूको नतिजामुलक कार्यान्वयनका लागि निजामती सेवाको हकमा परिणाममु खी र जनसेवी सार्वजनिक प्रशासन तथा विकास व्यवस्थापनको सोच अगाडी सारेकोछ भने जवाफदेही, व्यवसायिक र सक्षम सार्वजनिक सेवाप्रतिको जनविश्वास अभिवृध्दि गर्ने र विकासलाई नतिजामु खी बनाउने लक्ष्य लिएको पाइन्छ । यसैगरी, उक्त योजनाले उपरोक्त सोच

र लक्ष्य हासिल गर्न सार्वजनिक प्रशासनलाई संघीय संरचना अनुरूप सबल, सक्षम र सुदुढ बनाई दक्ष, सेवाग्राहीमुखी र व्यावसायिक बनाउनु, सार्वजनिक सेवालाई भरपर्दो, सुलभ, गुणस्तरीय र पहुँचयोग्य बनाई विकास प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउनु र सेवा प्रवाह र शासन प्रणालीमा बहुपक्षीय साझेदारीको क्किास गर्नु लाई उद्धेश्यका रूपमा लिपिवद्ध गरेकोछ। यस्ता उद्धेश्यहरू प्राप्त गर्न योजनाले निजामती सेवाको राष्ट्रिय नीति तथा मानव संसाधन विकास योजना बनाई कर्मचारी एवम् तालिम प्रदायक संस्थाहरूको क्षमता विकास गर्ने रणनीति तथा प्रशासनिक संयन्त्रलाई चुस्त, दुरुस्त र गतिशील बनाउनका लागि सेवा प्रवाह र विकास निमार्णप्रति प्रतिबद्ध एवम् थप उत्प्रेरणायुक्त सक्षम कर्मचारीतन्त्रको विकास समेत गर्न विद्यमान क्षमता विकासका नीति एवम् कानुनलाई समयानुकूल र समन्यायिक तवरले परिमार्जन गर्ने कार्यनीति अंगिकार गरकोछ।

यसैगरी, नेपालको संविधान २०७२ लागु भए पश्चात नेपालको निजामती सेवालाई समेत सोही अनुरूप व्यवस्थापन गर्ने हेतुले संघीय निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्तहरूको व्यवस्था गर्न संघीय संसदमा विधेयक प्रस्तुत भएकोछ। उक्त विधेयकले निजामती कर्मचारीको क्षमता विकासको सवालमा तालिम, अध्ययन र छात्रवृत्ति शिर्षकमा अलग्गै परिच्छेदमा व्यवस्था गरेको पाइएकोछ। हालको ऐनमा भएका प्रवधानको तुलनामा उक्त विधेयकले संघीय संरचनाको सम्बोधन र मनोनयन समितिबाट राष्ट्रिय योजना आयोगका सचिबका ठाउँमा संघीय मामिला मन्त्रालयको सहसचिबलाई राखि सदस्य सचिब तोक्ने बाहेक अन्य व्यवस्थामा खासै परिवर्तन गरेको पाँईदैन।

## ४.२ वर्तमान अभ्यास

लोकसेवा आयोगको ६१औं बार्षिक प्रतिवेदनको विवरण अनुसार निजामती सेवाका लागि संघमा ५२,४१६, सात प्रदेशहरूमा जम्मा १७,३१६ र ७५३ स्थानीय तहहरूमा जम्मा ६५,४२५ गरी देशभर कुल १,०४,८६६ स्वीकृत दरबन्दी रहेकाछन् भने संघ, प्रदेश र स्थानीय तहहरूमा कुल कार्यरत संख्या क्रमशः ६२,९४०, ६,६९२ र १९,६४५ रहेकाछन्।

यसरी संघ, प्रदेश र स्थानिय तहमा परिचालन भई विभिन्न सेवा समूह तथा उपसमूहमा कार्यरत निजामती सेवाका कर्मचारीहरूको दक्षता, क्षमता तथा सीप प्रवर्धनका लागि नेपालको संविधान, निजामती सेवा सम्बन्धी नीति तथा कानुनका व्यवस्था अनुसार समतामूलक, सहभागितामूलक, न्यायोचित र पारदर्शि तवरले अवसरहरूको वितरण गर्ने निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीले निजामती कर्मचारीको क्षमता विकासको व्यवस्था गरेकाछन् । र नेपालको सार्वजनिक सेवालाई समय सापेक्ष, राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा दक्ष, क्षमतावान र प्रतिस्पर्धी बनाउन सार्वजनिक सेवा तथा विकास व्यवस्थापनका विविध पक्षमा विकसित मुलुकमा अपनाईएका ज्ञान, प्रविधि तथा सीप मार्फत निजामती जनशक्तिलाई सशक्तिकरण गर्ने उद्धेश्यले वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति प्रणालीको गठन र कार्यान्वयन लामो समयदेखि भईरहेको सर्वविदितै छ ।

उक्त छात्रवृत्ति प्रणालीको व्यवस्थापन संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले गर्ने गरेको छ । नेपालका विभिन्न दातृ निकाय तथा विकास साझेदारहरूबाट प्राप्त हुने उच्च शिक्षा अध्ययन तथा तालिमका अवसरहरू विषयगत मन्त्रालय, केन्द्रीय निकाय तथा आयोजनाहरूले प्राप्त गर्ने र उक्त मन्त्रालय तथा कार्यालयहरूले सोको जानकारी संघीय मन्त्रालयलाई दिने व्यवस्था रहेकोछ । यसरि प्राप्त अवसरहरूमा सहभागि हुने कर्मचारीहरूको मनोनयनकालागि उच्चस्तरीय छात्रवृत्ति समितिले केन्द्रिकृत रूपमा अवसरहरूको वितरण गर्दछ । मनोनयनकालागि संघ, प्रदेश र स्थानिय तहका कर्मचारीहरूलाई न्यायोचित तरिकाले समेट्ने गरी अवसरहरूको विषयगत परिधिमा रही सेवा समूह तथा उप-समूहमा वितरण गर्ने प्रयास गरेको देखिन्छ । वितरण र मनोनयनका लागि ऐन र नियमका मोटा व्यवस्था बाहेक छात्रवृत्ति प्रणालीलाई अझ समन्यायिक, पारदर्शि, प्रभावकारी र परिणाममुखी बनाउन मसिनो गरी कार्यविधि तथा मापदण्ड बनाएको पाँइदैन ।

यसरी प्राप्त अवसरहरूका विषय बमोजिम संख्या र निकाय किटान गरी विषयगत मन्त्रालयलाई मनोनयनको जिम्मा दिने प्रचलन रहि आएकोछ । वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिका हकमा छनौट मापदण्ड सम्बन्धित छात्रवृत्ति प्रदायक संस्थाको हुने भएकोले अधिकांस मनोनयन प्रतिस्पर्धाका आधारमा भएको पाइन्छ । उच्च शिक्षा अध्ययनका लागि कतिपय कर्मचारीहरू निजी प्रयासमा विश्वव्यापी प्रतिस्पर्धामा छनौट हुने भएकोले त्यस्ता कर्मचारीको हकमा मनोनयन गर्नु नपर्ने देखिन्छ । तर तालिम तथा अध्ययन भ्रमणको हकमा भने वैदेशिक निकायहरूबाट प्राप्त हुने

अवसरलाई सम्बन्धित मन्त्रालय मार्फत तोकिएका निकायबाट मनोनयन गर्ने प्रचलन रहि आएकोछ। यसरी मनोनयन गर्दा केन्द्रिकृत तथा एकिकृत अभिलेख प्रणाली नभएको कारणले एउटै कर्मचारीले कुनै कार्यालयमा रहँदा अवसर प्राप्त गरेको भएपनि अर्को कार्यालयबाट पुनः अवसर प्राप्त गर्न सक्ने देखिन्छ। यस्ता मनोनयनमा कार्यालय प्रमुखको मुख्य भूमिका रहने भएकोले छनौटको समन्यायिकता र पारदर्शिता सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखमा निर्भर रहने देखिन्छ।

ऐन तथा नियममा वैदेशिक छात्रवृत्तिका अवसर लिई उच्च शिक्षा अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीका लागि शर्त बन्देज तथा कारबाहीको समेत व्यवस्था गरेकोछ। जस अन्तर्गत मनोनयन भई जानु भन्दा पहिला कबुलियतनामा गर्ने, फर्किएर आएपछि ऐनको व्यवस्था अनुसार उक्त अध्ययनका सम्बन्धमा प्रतिवेदन बुझाउने, न्यूनतम अनिवार्य सेवा गर्ने, अन्यथा भएमा ऐनको व्यवस्था बमोजिम दण्ड जरिवाना भराउने रहेकोछ।

यस्ता वैदेशिक तालिम तथा अध्ययन भ्रमणका लागि मुख्यगरी भारत, चिन, जापान, कोरिया, मलेसिया, थाइल्याण्ड, सिङ्गापुर आदिबाट छात्रवृत्ति सहितका अवसरहरू प्राप्त हुने गरेकोछ। कतिपय आंशिक छात्रवृत्ति सहित प्राप्त भएका अवसरहरूमा नेपाल सरकारले समेत लगानी गर्नुपर्ने अवस्थामा छात्रवृत्ति समितिले त्यस्ता अवसरहरूमा सोही कारण खुलाई मनोनयन नगर्ने गरेको समितिका निर्णयहरूबाट देखिन्छ।

उच्च शिक्षा अध्ययनको हकमा मुख्यगरी जापान, चिन, थाइल्याण्ड, कोरिया, भारत आदि मुलुक्हरूबाट छात्रवृत्ति सहितका अवसरहरू प्राप्त हुने गरेकोछ। उक्त अवसरहरू छात्रवृत्ति प्रदायक मुलुकको विकास कार्यक्रम तथा राष्ट्रिय नीति बमोजिम नेपाललाई प्राप्त हुने कोटामा नेपाली निजामती जनशक्ति मध्येबाट प्रतिस्पर्धाका आधारमा मनोनयन गर्ने गरिएकोछ। कतिपय युरोपियन, अमेरिकन तथा अश्ट्रेलियन कार्यक्रम मार्फत प्राप्त हुने छात्रवृत्तिहरू विश्वब्यापी प्रतिस्पर्धाका आधारमा निजी प्रयासमा कर्मचारीहरूले प्राप्त गर्ने गरेको पाइएकोछ।

विगत दुई वर्ष (वि.सं. २०७५ र २०७६) का छात्रवृत्ति समितिको मनोनयन अभिलेखको विश्लेषण गर्दा भारत बाहेक अन्य मुलुकबाट जम्मा ७४६ वटा उच्च शिक्षा अध्ययनका अवसरहरू प्राप्त भएको देखिन्छ। जस्मा जापानका JICA, JDS, JESTRO, आदि मार्फत वि.सं. मा २०७५ मा ३८

वटा र वि.सं. मा २०७६ मा ३२ वटा छात्रवृत्ति प्राप्त भएको देखिन्छ। यसैगरी, कोरियाका KOICA, KDI, आदि मार्फत वि.सं. मा २०७५ मा ८३ वटा र वि.सं. मा २०७६ मा ६९ वटा अवसर प्राप्त भएको देखिन्छ।

अजरबैजानबाट २०७५ मा १६ वटा छात्रवृत्ति प्राप्त भएको छ भने थाइल्याण्डबाट २०७५ मा ९५ वटा र २०७६ मा २ वटा मात्र अवसर प्राप्त भएको पाइन्छ। चिनबाट दुई बर्षमा जम्मा ४११ छात्रवृत्ति प्राप्त भएकोमा २०७६ मा मात्र ४०१ वटा देखिन्छ।

विगत दुई बर्षका ७४६ छात्रवृत्तिहरू मध्ये ४१२ वटा छात्रवृत्तिहरू सबै निकायका कर्मचारीहरूका लागि खुल्ला गरिएका थिए भने ३३४ वटा छात्रवृत्तिहरू विषयगत मन्त्रालय तथा केन्द्रीय निकायका लागि विषय र निकाय किटान गरी मनोनयनका लागि बाँडफाँट गरिएका थिए। भारत सरकारबाट उच्च शिक्षा अध्ययनका लागि विभिन्न संस्थाहरू मार्फत छात्रवृत्ति प्राप्त भएको तर छात्रवृत्ति समितिका निर्णयहरूमा त्यसको संख्या उल्लेख नभएको पाइएकोछ। यसरी संख्या उल्लेख नभई गरिने मनोनयनमा पारदर्शिता र न्यायोचित वितरणमा आशंका रहन सक्ने देखिन्छ।

यसैगरी, यस अध्ययनका क्रममा नेपाल सरकारलाई बार्षिक रूपमा वैदेशिक अध्ययन तथा तालिमका लागि प्राप्त हुने अवसरहरू कुन मुलुक वा संस्थाबाट कति संख्यामा उपलब्ध हुने गरेका रहेछन् भन्ने सन्दर्भमा एकिकृत विवरणको अभावमा समितिका निर्णयहरूलाईनै आधार मान्दा अवसरहरूमा एकरूपता पाइँदैन। निजामती जनशक्तिको क्षमता विकासमा मित्रराष्ट्र तथा विकास साझेदारबाट प्राप्त हुने अवसरहरूको अनुमानित आर्थिक मूल्य लेखाजोखा गर्ने प्रयत्न गरिएकोछ। अर्थ मन्त्रालयका सम्बन्धित शाखाबाट प्राप्त जानकारी अनुसार जापान सरकारबाट प्राप्त हुने JDS छात्रवृत्ति सम्बन्धमा मात्र हरेक वर्ष सम्झौता भई सोही अनुसार छात्रवृत्ति उपलब्ध हुने गरेको र अन्य मित्रराष्ट्र तथा विकास साझेदारबाट प्राप्त हुने अवसरहरूको हकमा औपचारिक रूपमा दुई पक्षीय सहमतिमा नभई दाताले एकतर्फी रूपमा उपलब्ध गराउने प्रचलन रहेको हुनाले त्यस्ता छात्रवृत्तिहरूको आर्थिक मूल्य सम्बन्धी विवरण मन्त्रालयसँग नरहने गरेको पाइयो ।

JDS छात्रवृत्तिको हकमा सन् २०१६ मा Master's Degree अध्ययनकालागि २० जनालाई २९२ मिलियन जापानिज यान, सन् २०१७ मा Master's Degree अध्ययनकालागि २० जनालाई २८२ मिलियन जापानिज यान, सन् २०१८ मा Master's Degree अध्ययनकालागि २० जनालाई २८२

मिलियन जापानिज यान, सन् २०१९ मा २ जनालाई PhD र २० जनालाई Master's Degree अध्ययनकालागि ३७८ मिलियन जापानिज यान र सन् २०२० मा २ जनालाई PhD र २० जनालाई Master's Degree अध्ययनका लागि ३७५ मिलियन जापानिज यान बराबरको छात्रवृत्ति प्राप्त भएको पाइएको छ ।

# *परिच्छेद - ५*

# तथ्याङ्क  विश्लेषण तथा नतिजा

## ५.१ परिचय

यस अध्ययनले तथ्याङ्क सङ्कलनका लागि सेवारत र सेवा निवृत्त निजामती कर्मचारीहरू, जनशक्ति व्यवस्थापनका नीति निर्माण तथा कार्यान्वयनमा संलग्न प्रशासन प्रमुखहरू तथा समिति सदस्यहरू गरी तिन समूहकालागि वस्तुगत र विषयगत दुबै प्रकृतिका प्रश्नहरू समेटी अलग अलग प्रश्नावली तयार गरी पहिलो समूहकालागि Online Google Form मार्फत उत्तरदातालाई उपलब्ध गराइयो भने दोस्रो र तेस्रो समूहका लागि प्रिन्टेड प्रश्नावली उपलब्ध गराएर तथ्याङ्क सङ्कलन कार्य सम्पन्न गरियो। प्रश्नावलीहरूलाई परिचयात्मक र विषयगत दुई खण्डमा विभक्त गरी सोही अनुसार प्रश्नहरूलाई क्रमानुसार राखिएको थियो।

सङ्कलन गरिएका तथ्याङ्कहरूलाई एकिकृत तवरले प्रशोधन तथा विश्लेषण गर्ने काम गरियो। सर्भेक्षणबाट उपलब्ध वस्तुगत तथ्याङ्कलाई आवश्यक ढाँचामा रुपान्तरण गरी प्रशोधन तथा विश्लेषण कार्य गरियो। यसैगरी, गुणस्तरीय प्रकृतिका तथ्याङ्कलाई विषयगतरूपमा विभक्त गरी तालिकीकरण गर्ने र उपलब्ध जानकारीहरूको तुलनात्मक अध्ययन गरी एकिकृत निचोड निकाल्ने काम गरियो। विभिन्न विधिबाट संकलीत तथ्याङ्कहरूको तुलनात्मक विश्लेषण गरी प्राप्त परिणामलाई निचोडका रूपमा प्रस्तुत गरिएकोछ।

## ५.२ वस्तुगत विवेचना

सर्वप्रथम खुल्लारूपमा सेवारत तथा निवृत्त कर्मचारीहरूबाट प्राप्त वस्तुगत प्रश्नहरूको उत्तरको विवेचना गरिएकोछ। यस अन्तर्गत खुल्लारूपमा करिब १०० जनाको संख्यामा प्रश्नावलि उपलब्ध गराएको भएतापनि ३८ जनाबाट प्रश्नावली भरेर पेश हुन आएकोले यसैलाई उत्तरदाता संख्या

(N) मानी विवेचना गरिएकोछ। जसमध्ये करिब ८२ प्रतिशत सेवारत र १८ प्रतिशत सेवा निवृत्त कर्मचारीहरू रहेकाछन् भने ओहदाका हिसाबले हेर्दा करिब ५३ प्रतिशत शाखा अधिकृत, २९ प्रतिशत उपसचिब र १८ प्रतिशत सहसचिबले यस सर्वेक्षणमा भाग लिएको पाइएकोछ। यसैगरी सेवा समूहतर्फ ध्यान दिंदा मुख्यरूपले प्रशासन समूहबाट करिब ४२ प्रतिशत, योजना तथा तथ्याङ्कबाट २१ प्रतिशत, कृषिबाट १६ प्रतिशत, ईन्जिनियरिङ्गबाट ११ प्रतिशत उत्तरदाताको सहभागिता रहेको देखिन्छ।

वैदेशिक अध्ययन, तालिम र अध्ययन भ्रमण सम्बन्धि व्यवस्थाका सम्बन्धमा ५० प्रतिशतलाई यथेष्ट जानकारी भएको करिब ४७ प्रतिशतलाई साधारण मात्र जानकारी भएको सहभागिहरूको मत रहेकोछ। यसैगरी उत्तरदाताले अहिलेसम्म वैदेशिक अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमणका अवसर पाए नपाएको सम्बन्धमा २९ प्रतिशतले अध्ययन, ६१ प्रतिशतले तालिम र ४० प्रतिशतले अध्ययन भ्रमणको अवसर प्राप्त गरेको देखिन्छ भने करिब २६ प्रतिशतले अहिलेसम्म कुनैपनि अवसर नपाएको देखिन्छ। तर, करिब १६ प्रतिशतले भने सबै प्रकारका अवसर प्राप्त गरेको देखिन्छ।

सर्वेक्षणबाट प्राप्त जानकारीहरूलाई मुख्यरूपले ऐन तथा नियमको पालनाको अवस्था, छात्रवृत्ति वितरण सम्बन्धमा, छात्रवृत्ति प्रणालीमा विसंगती, जनशक्ति परिचालन तथा उपयोग र छात्रवृत्ति प्रणालीको प्रभावकारिता गरी सोधिएका प्रश्नहरूलाई ५ समूहमा विभक्त गरी विवेचना गरिएकोछ।

### ५.२.१ खुल्ला सर्वेक्षणको नतिजा

तालिका १ का अनुसार वैदेशिक अध्ययन, तालिम तथा भ्रमणमा जानु अघि गरिने कबुलियतनामाको अनुसरणका सवालमा करिब ४५ प्रतिशतबाट आंशिक मात्र अनुसरण भएको र ३२ प्रतिशतबाट अधिकांशले उलंघन गरेको धारणा आएको देखिन्छ भने करिब १६ प्रतिशतले मात्र अनुसरण भएको उल्लेख गरेबाट कबुलियतनामा सम्बन्धी प्रावधानको कार्यान्वयन स्थिति कमजोर रहेको पाइन्छ।

त्यसैगरी, अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमण सम्बन्धमा ऐन तथा नियममा भएको अभिलेख सम्बन्धमा अभिलेख राम्रोसँग राखेको व्यहोरामा शून्य मत जाहेर भएको छ भने त्यति व्यवस्थित

छैन भन्नेमा करिब ४२ प्रतिशत र अभिलेख प्रणालीमा धैरै कमजोरी छन् भन्ने व्यहोरामा करिब ३४ मत जाहेर भएकोले वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणालीको अभिलेख प्रणालीमा व्यापक सुधार गर्नुपर्ने देखिन्छ। यस्तै, वैदेशिक अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमणको अवसर प्राप्त गर्ने कर्मचारीबाट ऐन तथा नियमको परिपालना नहुँदा हुनुपर्ने बिभागीयकारबाहीका सम्बन्धमा करिब ५८ प्रतिशत उत्तरदाताले कारबाहीमा एकरूपता नभएको र करिब ३२ प्रतिशतले कारबाही नै हुँदैन भन्ने मत राखेकोबाट छात्रवृत्ति प्रणालीका कमजोर पक्षहरू प्रष्टसँग बुझ्न सकिन्छ।

तालिका नं. १: ऐन तथा नियमको पालनाको अवस्था

| क्र. सं. | प्रश्नहरू | छनौट | उत्तरदाता प्रतिशत |
|---|---|---|---|
| १. | यहाँको अनुभवमा वैदेशिक अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीबाट जानु अघि गरिएको कबुलियतनामा अनुसरण भएको पाउनु भएको छ? | क. अनुसरण गरेको पाइन्छ | १५.८ |
| | | ख. आंशिक मात्र अनुसरण भएको देखिन्छ | ४४.७ |
| | | ग. अधिकांशबाट उलङ्गघन भएकोछ | ३१.६ |
| | | घ. थाहा छैन | ७.९ |
| २. | वैदेशिक अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमण सम्बन्धमा ऐन तथा नियमावली अनुसार अभिलेख राखिएको पाउनु भएको छ? | क. अभिलेख राम्रो सँग राखिएको छ | ०.० |
| | | ख. अभिलेख त्यति व्यवस्थित छैन | ४२.१ |
| | | ग. अभिलेख प्रणालीमा धैरै कमजोरी छन् | ३४.२ |
| | | घ. थाहा छैन | २३.७ |
| ३. | वैदेशिक अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमणको अवसर प्राप्त गरेका कर्मचारीले ऐन तथा नियमको व्यवस्था परिपालन नहुँदा बिभागीय कारबाही भएका छन्? | क. छन् | १०.५ |
| | | ख. कारबाहीमा एकरूपता छैन | ५७.९ |
| | | ग. कारबाहीनै हुँदैन | ३१.६ |

श्रोतः अध्ययनकर्ताले २०७७ साल माघमा गरिएको सर्वेक्षण

उपरोक्त तालिका २ (अनुसूचि-२) का अनुसार, वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणालीबाट हुने मनोनयनका पारदर्शीता, प्रतिश्पर्धीता तथा समन्यायिकता सम्बन्धमा सोधिएको प्रश्नमा करिब ६१ प्रतिशत उत्तरदाताले आम अपेक्षा अनुरूप नभएको र करिब ३७ प्रतिशतले पहुँचका आधारमा मनोनयन हुने गरेको मत छ भने पारदर्शी, प्रतिश्पर्धी तथा समन्यायिक छ भन्नेमा करिब ३ प्रतिशतको झिनो मत रहेकोछ।

वैदेशिक छात्रवृत्ति वितरणमा समूहगत प्राथमिकताका सवालमा करिब ४७ प्रतिशतले बिभिन्न निकायबाट प्राप्त अवसरमा भर पर्ने राय दिएकाछन् भने करिबा ४२ प्रतिशतले विशेष प्रथमिकताको नीति नभएको मत जाहेर गरेकाछन्। यसैगरी, "सबैको लागि तालिम अवधारणा अनुरूप" सबै तह र समूहमा कत्तिको न्यायोचित वितरण भइरहेकोछ भन्ने जिज्ञासामा करिब २९ प्रतिशतले धेरै हदसम्म न्यायोचित भएको र करिब ६८ प्रतिशतले न्यायोचित भएको छैन भन्ने राय प्रकट गरो अवस्था छ। त्यसैगरी, वैदेशिक अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमणका अवसर वितरणमा कुन समूहले प्राथमिकता पाइरहेकोछ भन्ने सवालमा करिब ३२ प्रतिशतबाट बिभिन्न निकायबाट प्राप्त अवसरमा भर पर्ने राय दिएकाछन् भने करिब ४० प्रतिशत उत्तरदाताको विशेष प्रथमिकताको नीति नभएको बुझाई रहेकोछ। तर, करिब १६ प्रतिशतको प्राविधिकको अनुपात बढि भएको र करिब १३ प्रतिशतको अप्राविधिकको अनुपात बढि भएको जानकारी प्राप्त भएको देखिन्छ।

तालिका ३ मा वैदेशिक छात्रवृत्ति प्राप्त गर्न हुनसक्ने अनुचित अभ्यासका सम्बन्धमा संलग्न प्रश्नहरू र तिनमा उत्तरदाताको राय उल्लेख गरिएकोछ। व्यक्तिगत पहुँचको अनुचित प्रभावका कारण कतिपय कर्मचारीहरू अवसरबाट वन्चित भएको सम्बन्धमा करिब ३७ प्रतिशत उत्तरदाताले यथेष्ट मात्रामा त्यस प्रकारको दुरूपयोग भएको राय दिएकाछन् भने करिब ५३ प्रतिशतले कतिपय त्यस्तो पनि भएको भनि अनुचित अभ्यास भएको आंशिक रूपमा स्विकार गरेको देखिन्छ। करिब ८ प्रतिशत उत्तरदाताले त्यस प्रकारको दुरूपयोगको जानकारी नभएको राय दिएका छन्।

यसैगरी, एउटा समूहकालागि आएको अवसरमा अरुनै समूहको मनोनयन हुने गरेको सूचना कत्तिको सही होला भनि सोधिएकामा करिब १८ प्रतिशतले त्यस्तो यथेष्ठ मात्रामा भएको, करिब ६१ प्रतिशतले कतिपय त्यस्तो पनि भएको र करिब २१ प्रतिशतले त्यस्तो भएको जानकारी नभएको मत राखेकाछन्।

तालिका नं. ३: अवसरकालागि अनुचित अभ्यास सम्बन्धमा

| क्र. सं. | प्रश्नहरू | छनौट | प्रतिशत |
|---|---|---|---|
| १. | यस्ता अवसरका सम्बन्धमा पहुँचको दुरूपयोग भई कतिपय कर्मचारीहरू अवसरबाट वन्चित भएको सुनीन्छ यहाँलाई प्राप्त जानकारी अनुसार यो कत्तिको सही सुचना हो? | क. त्यस्तो यथेष्ठ भएको छ | ३६.८ |
| | | ख. कतिपय त्यस्तो पनि भएको छ | ५२.६ |
| | | ग. त्यस्तो भएको जानकारी छैन | ७.९ |
| | | घ. थाहा छैन | २.६ |
| २. | यस सम्बन्धमा एउटा समूहकालागि आएको अवसरमा अरुनै समूहको मनोनयन भएको सुनीन्छ यहाँलाई प्राप्त जानकारी अनुसार यो कत्तिको सही सुचना हो? | क. त्यस्तो यथेष्ठ भएको छ | १८.४ |
| | | ख. कतिपय त्यस्तो पनि भएको छ | ६०.५ |
| | | ग. त्यस्तो भएको जानकारी छैन | २१.१ |

श्रोतः अध्ययनकर्ताले २०७७ साल माघमा गरिएको सर्वेक्षण

तालिका ४ मा वैदेशिक छात्रवृत्ति प्राप्त जनशक्तिको परिचालन तथा उपयोग सम्बन्धमा संलग्न प्रश्नहरू र तिनमा उत्तरदाताको अभिमत समेटिएकोछ। सर्वप्रथम छात्रवृत्तिका विषयलाई जनशक्ति व्यवस्थापनसँग आबद्ध गरी प्रतिभा व्यवस्थापनको महत्वपूर्ण औजारको रूपमा आत्मसात गरिएको छ कि छैन भन्ने सवालमा करिब ३२ प्रतिशत उत्तरदाताको अभिमत विषयगत महत्व दिइएको भन्ने रहेकोछ भने करिब ६३ प्रतिशत उत्तरदाताले व्यवस्थापनको विशेष मापदण्ड नभएको उल्लेख गरेकाछन्। करिब ५ प्रतिशतले मात्र उक्त विषयलाई राम्रोसँग आत्मसात गरिएको मत दिएकाछन्। सानो संख्याका उत्तरदाताले मात्र स्पष्टसँग यस्ता अनियमितता नभएको मत प्रकट गरेकोबाट मनोनयन प्रकृयाप्रति निजामती जनशक्तिको पूर्ण सकारात्मक धारणा नरहेको पाइयो ।

यसैगरी, वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिबाट फर्कीई सेवामा संलग्न जनशक्तिको सोही अनुसारको परिचालन तथा उपयोग छ की छैन भन्ने सवालमा करिब ३७ प्रतिशतबाट आंशिक रूपमा परिचालन तथा उपयोग भएको मत जाहेर गरेकाछन् भने र ६१ प्रतिशतको अत्यधिक संख्याले उपयुक्त परिचालन नभएको मत दिएकाछन्।

तालिका नं. ४: वैदेशिक छात्रवृत्ति प्राप्त जनशक्तिको परिचालन तथा उपयोग सम्बन्धमा

| क्र. सं. | प्रश्नहरू | छनौट | उत्तरदाता प्रतिशत |
|---|---|---|---|
| १. | निजामती सेवाको व्यवस्थित तथा प्रभावकारी उपयोगका लागि वैदेशिक अध्ययन तथा तालिम छात्रवृत्तिका विषयलाई जनशक्ति व्यवस्थापनसँग आबद्ध गरी प्रतिभा व्यवस्थापनको महत्वपूर्ण औजारको रूपमा आत्मसात गरी लागु गरिएको छ? | क. राम्रोसँग आत्मसात गरिएको छ | ५.३ |
| | | ख. विषयगत महत्व दिइएको छ | ३१.६ |
| | | ग. व्यवस्थापनको विशेष मापदण्ड छैन | ६३.२ |
| २. | यहाँको अनुभवमा वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिबाट फर्कीई सेवामा संलग्न जनशक्तिको सोही अनुसारको परिचालन तथा उपयोग छ की छैन? जस्तोकी विशिष्टिकृत कार्य तथा निकाय। | क. परिचालन उपयुक्त छ | २.६ |
| | | ख. आंशिक रूपमा छ | ३६.८ |
| | | ग. उपयुक्त परिचालन भएको छैन | ६०.५ |
| ३. | यहाँको अनुभवमा वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिबाट फर्कीई सेवामा संलग्न जनशक्तिको सोही अनुसारको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन पद्धति छ की छैन? | क. मूल्याङ्कन पद्धति उपयुक्त छ | २.६ |
| | | ख. आंशिक रूपमा मूल्याङ्कन छ | २१.१ |
| | | ग. विशेष मूल्याङ्कनको व्यवस्था छैन | ७६.३ |

श्रोतः अध्ययनकर्ताले २०७७ साल माघमा गरिएको सर्वेक्षण

यसबाट जनशक्तिलाई क्षमता विकासकालागि विदेश पठाउने तर त्यसको उपयोग नगर्ने परिपाटी उजागर हुन्छ। यस्तै, छात्रवृत्तिबाट फर्कीई सेवामा संलग्न जनशक्तिको सोही अनुसारको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन पद्धति सम्बन्धमा सोधिएका प्रश्नमा करिब २१ प्रतिशतले आंशिक रूपमा मूल्याङ्कन हुने गरेको मत दिएकाछन् भने करिब ७६ प्रतिशतले बिशेष मूल्याङ्कनको व्यवस्था नभएको मत दिएको पाइन्छ।

तालिका ५-१ मा वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणालीको प्रभावकारिताका सरोकारहरू समेटिएकोछन्। वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति, तालिम तथा अध्ययन भ्रमण प्रणाली निजामती कर्मचारीको क्षमता विकासमा कतिको फलदायी एवं सहयोगी रहेको भन्ने जिज्ञासामा करिब ४५ प्रतिशतले फलदायी

रहेको धारणा व्यक्त गरेकाछन् भने करिब ४० प्रतिशतले व्यक्तिलाई मात्र फलदायी रहेको उल्लेख गरेकाछन्। त्यसैगरी करिब १६ प्रतिशतले खासैफरक नभएको मत जाहेर गरेकाछन्।

तालिका नं. ५-१: वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणालीका प्रभावकारिता सम्बन्धमा

| क्र. सं. | प्रश्नहरू | छनौट | उत्तरदाता प्रतिशत |
|---|---|---|---|
| १. | यहाँको अनुभवमा वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति, तालिम तथा अध्ययन भ्रमण प्रणाली निजामती कर्मचारीको क्षमता विकासमा कतिको फलदायी एवं सहयोगी रहेको अनुभव गर्नु भएकोछ? | क. एकदम फलदायी छ | ४४.७ |
| | | ख. खासै फलदायी छैन | १५.८ |
| | | ग. व्यक्तिलाई मात्र फलदायी छ | ३९.५ |
| २. | वैदेशिक तालिम तथा अध्ययन भ्रमण मार्फत निजामती कर्मचारीको सेवा प्रवाह एवं कार्य सम्पादनमा प्रभावकारीता, नवप्रवर्तन तथा सिर्जनशिलतामा कस्तो प्रभाव परेको अनुभव गर्नु भएको छ? | क. राम्रो प्रभाव छ | १८.४ |
| | | ख. त्यति प्रभावकारी देखिएन | २८.९ |
| | | ग. ज्ञान र सीप उपयोगको वातावरण छैन | ५२.६ |
| ३. | यहाँले वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिबाट फर्कीई सेवामा संलग्न जनशक्ति मार्फत सहकर्मी कर्मचारीको ज्ञान तथा शिप, उत्प्रेरणा, कार्यशैली आदिमा कुनै सकारात्मक प्रभाव वा परिवर्तन महसुस गर्नुभएकोछ? | क. अपेक्षाकृत प्रभाव देखिन्छ | २१.१ |
| | | ख. अपेक्षाकृत छैन | ६०.५ |
| | | ग. केही फरक देखिएन | १८.४ |

श्रोतः अध्ययनकर्ताले २०७७ साल माघमा गरिएको सर्वेक्षण

यसैगरी, यस प्रणाली मार्फत निजामती कर्मचारीको सेवा प्रवाह एवं कार्य सम्पादनमा प्रभावकारीता, नवप्रवर्तन तथा सिर्जनशिलतामा कस्तो प्रभाव परेकोछ भनि सोधिएकोमा करिब ५३ प्रतिशत उत्तरदाताले ज्ञान र सीप उपयोगको वातावरण नभएको, करिब २९ प्रतिशतले त्यति प्रभावकारी नभएको मत जाहेर गरेकाछन्। तर करिब १८ प्रतिशतले भने राम्रो प्रभाव रहेको अनुभव गरेको पाइएकोछ।

त्यस्तै, वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिबाट फर्कीई सेवामा संलग्न जनशक्ति मार्फत सहकर्मी कर्मचारीको ज्ञान तथा शिप, उत्प्रेरणा, कार्यशैली आदिमा कुनै सकारात्मक प्रभाव वा परिवर्तन महसुस गर्नुभएकोछ भनि राखेको जिज्ञासामा करिब २१ प्रतिशत उत्तरदाताले अपेक्षाकृत प्रभाव

देखिएको मत छ भने करिब ६१ प्रतिशतले अपेक्षा गरिए अनुरूप प्रभाव नरहेको मत जाहेर गरेकाछन् । करिब १८ प्रतिशतले कुनै तात्विक भिन्नता नभएको मत जाहेर गरेको पाइन्छ ।

तालिका नं. ५-२: वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणालीका प्रभावकारिता सम्बन्धमा

| **क्र. सं.** | **प्रश्नहरू** | **छनौट** | **उत्तरदाता प्रतिशत** |
|---|---|---|---|
| १. | यहाँको अनुभवमा वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति मार्फत सबलीकृत भएको जनशक्तिद्वारा सार्वजनिक सेवामा उच्चतम ज्ञान र प्रविधिको प्रसार भएको पाउनु भएको छ ? | क. उच्चतम ज्ञान र प्रविधिको प्रसार भएको छ | १०.५ |
| | | ख. ज्ञान र प्रविधि प्रसारको वातावरणनै छैन | ४२.१ |
| | | ग. ज्ञान र प्रविधिको प्रसारलाई महत्व दिएको पाइँदैन | ४७.४ |
| २. | यहाँले वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति प्राप्त जनशक्ति र अन्यमा कार्य सम्पादनका क्रममा दक्षता, क्षमता, आत्मनिर्भरता, मितव्ययीता, समर्पण र सेवामूलक एवम् नतिजामूलक सूचक्हरूमा कस्तो भिन्नता पाउनु भएको छ? | क. अपेक्षाकृत राम्रो छ | ३६.८ |
| | | ख. खासै भिन्नता देखिएन | ५०.० |
| | | ग. प्रभावकारी देखिएन | १३.२ |

श्रोतः अध्ययनकर्ताले २०७७ साल माघमा गरिएको सर्वेक्षण

यसैगरी, तालिका ५-२ मा वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति मार्फत सबलीकृत भएको जनशक्तिद्वारा सार्वजनिक सेवामा उच्चतम ज्ञान र प्रविधिको प्रसार हुने सम्बन्धमा करिब ४७ प्रतिशतले ज्ञान र प्रविधिको प्रसारलाई महत्व नदिइएको उल्लेख गरेको पाइन्छ भने करिब ४२ प्रतिशतले ज्ञान र प्रविधि प्रसारको वातावरणनै नभएको उल्लेख गरेकाछन् । तर, करिब ११ प्रतिशतले भने उच्चतम ज्ञान र प्रविधिको प्रसार भएको अनुभव गरेको पाइएकोछ ।

वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति प्राप्त जनशक्ति र अन्यमा कार्य सम्पादनका क्रममा दक्षता, क्षमता, आत्मनिर्भरता, मितव्ययीता, समर्पण र सेवामूलक एवम् नतिजामूलक सूचक्हरूमा कस्तो भिन्नता देखिन्छ भनि सोधिएकोमा करिब ३७ प्रतिशत उत्तरदाता अपेक्षाकृत राम्रो रहेकोमा सहमत

देखिन्छन् भने ५० प्रतिशत उत्तरदाताको मत खासै भिन्नता देखिएन भन्ने रहेकोछ। तर करिब १३ प्रतिशत उत्तरदाताले प्रभाव नदेखिएको मत जाहेर गरेकाछन्।

## ५.२.२ प्रत्यक्ष सर्वेक्षणको नतिजा

मन्त्रालयका प्रशासन महाशाखा प्रमुखलाई प्रमुख उत्तरदाताको रूपमा मानेर प्रिन्टेड प्रश्नावली उपलब्ध गराइएकामा उत्तरदाताबाट देहाय बमोजिमको प्रकट भएको तालिका ६-१ (अनुसूचि-२) मा प्रस्तुत गरिएकोछ। कर्मचारीलाई अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा पठाउनको लागि प्रत्येक वर्ष सो सम्बन्धी विवरण तयार गरी सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पठाउने गरेको सम्बन्धमा करिब ८३ प्रतिशत उत्तरदाताले माग भएपछि मात्र पठाउने गरिएको मत दिएकाछन्।

ऐन को दफा ४०(ख) बमोजिम विवरण नपठाउनुको कारणमा करिब ३३ प्रतिशतले MOFAGA ले माग नगरेको जवाफ दिएकाछन् भने करिब २८ प्रतिशतले अन्य कारण उल्लेख गरेको पाइन्छ। त्यसैगरी करिब २८ प्रतिशत उत्तरदाताले यस प्रश्नको उत्तर नदिएको देखिन्छ। वार्षिकरूपमा विषयगत आधारमा अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा पठाउने संख्या किटान गरी सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पाठाउने विषयमा करिब ११ प्रतिशतले प्रत्येक वर्ष किटान गरी पठाएको, करिब २८ प्रतिशतले धैरैजसो किटानी गर्ने गरिएको, करिब १७ प्रतिशतले कहिलेकांही किटानी गर्ने गरिएको र करिब ४४ प्रतिशतले किटानी नगरिएको मत प्रकट गरेकाछन्।

यसैगरी, अवसर वाँडफाँड गर्ने मुख्य सचिवको अध्यक्षतामा बस्ने समितिको काम कारबाही सम्वन्धी बार्षिक प्रतिवेदन संसदको राज्य व्यवस्था समिति समक्ष पेश गर्ने सम्बन्धमा करिब २२ प्रतिशतले प्रत्येक वर्ष पेश गरिएको, करिब १७ प्रतिशतले कहिलेकांही पेश गरिएको र करिब २२ प्रतिशतले पेश नगरिएको जवाफ दिएकाछन् भने करिब २८ प्रतिशत उत्तरदाताले यसको जवाफ दिएका छैनन्।

यसैगरी, तालिका ६-२ (अनुसूचि-२) मा कबुलियतनामा तथा बिदा स्विकृतिको व्यवस्था एवं तिनको कार्यान्वयन सम्बन्धमा उल्लेख गरिएको छ जस्मा ८३ प्रतिशत उत्तरदाताले नियम उलंघनमा बिभागीय कारबाही नभएको जानकारी दिएकाछन्।

तालिका ६-३ (अनुसूचि-२) मा अनिवार्य सेवा र प्रतिवेदन तथा अभिलेख सम्बन्धी विषयहरू समावेश गरिएकोछ। वैदेशिक अध्ययन पूरा गरेपछि निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ४०(ग) बमोजिम अनिवार्य सेवा गर्नुपर्ने कानुनी व्यवस्था पालनाको स्थितिका सम्बन्धमा करिब २२ प्रतिशतले सबैले अनिवार्य सेवा गरेको धारणा रखेकाछन् भने करिब ६७ प्रतिशत उत्तरदाताले केहिले अनिवार्य सेवा नगरेको मत दिएकाछन्। करिब ११ प्रतिशत उतत्रदाताले यस प्रश्नको उत्तर दिएका छैनन्। अनिवार्य सेवा नगर्नाको कारणमा एकभन्दा बढि छनौट गर्न दिइएकोले हरेक छनौटलाई १०० प्रतिशतसँग गणना गरिएकोछ। जस्मा विदेशमा अवसर पाएरमा करिब ६७ प्रतिशत मत परेकोछ भने अनुगमन नभएरमा करिब ३९ प्रतिशत र कारबाही नहुनेभएरमा करिब २८ प्रतिशत उत्तरदाताको मत रहेकोछ। करिब १६ प्रतिशत उत्तरदाताले यसको उत्तर दिएका छैनन्। अनिवार्य सेवा नगरेको अवस्थामा ऐनको दफा ४०(घ २) अनुसार कारबाहीको सन्दर्भमा करिब २२ प्रतिशतले कारबाही हुने गरेको, करिब ३३ प्रतिशतले केहीलाई कारबाही भएको जानकारी दिएकाछन् भने करिब ३३ प्रतिशतले कारबाही नहुने गरेको मत दिएकाछन्।

यसबाट सरकारले क्षमता विकासका लागि विदेश पठाएको जनशक्ति विदेशका अवसरहरूमा बढि मात्रामा आकर्षित हुने गरेको बुझिन्छ। यस्ता प्रवृत्तिको नियन्त्रणका लागि अनुगमन र कारबाही समेत फितलो देखिन्छ। यस्ता अनियमितता रोक्न प्रभावकारी मापदण्ड, नियमन र कारबाहीको व्यवसथा गर्न जरुरी देखिन्छ।

तालिका नं. ६-४: ऐन तथा नियम पालनाको अवस्था

| प्रश्नहरू तथा छनौट | | उत्तरदाता प्रतिशत |
|---|---|---|
| निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ४०(ख ४क) तथा नियमावलीको नियम ५३ क (६) मा वैदेशिक अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कर्मचारीले त्यस्तो अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण सम्पन्न गरेपछि सो सम्वन्धी प्रतिवेदन तयार गरी आफ्नो कार्यालयमा पेश गर्ने गरेका छन् ? त्यस्तो प्रतिवेदनको व्यवस्थितरूपमा अभिलेख राख्ने परिपाटी संस्थागत भएको छ ? | | |
| प्रतिवेदन | क. सबैले प्रतिवेदन पेश गरेको | २७.८ |
| | ख. धेरैले पेश गरेको | ३८.९ |
| | ग. केहिले पेश गरेको | २७.८ |
| | घ. पेश नगरेको | ५.६ |
| अभिलेख | क. पूर्ण अभिलेख राखिएको | ११.१ |
| | ख. अधिकांश अभिलेख राखिएको | ३८.९ |
| | ग. केहिले अभिलेख राखिएको | २७.८ |
| | घ. अभिलेख नराखिएको | २२.२ |

श्रोतः अध्ययनकर्ताले २०७७ साल माघमा गरिएको सर्वेक्षण

यसैगरी, तालिका ६-४ मा वैदेशिक अवसर प्राप्त गर्ने व्यक्तिले फर्किएर आएपछि प्रतिवेदन बुझाउनु पर्ने विषयको प्रश्नमा करिब २८ प्रतिशत उत्तरदाताले सबैले प्रतिवेदन पेश गरेको, करिब ३९ प्रतिशतले धेरैले पेश गरेको मत दिएकाछन् करिब २८ प्रतिशतले केहीले मात्र प्रतिवेदन पेश गर्ने गरेको उल्लेख गरेकाछन्। जम्मा १८ जना उत्तरदातत मध्ये १ जनाले मात्र प्रतिवेदन पेश नगरेको मत दिएका छन्। यसैगरी, प्रतिवेदनको अभिलेख सम्बन्धी प्रश्नमा करिब ११ प्रतिशतले प्रतिवदेनको अभिलेख पूर्णरूपमा राखिएको, करिब ३९ प्रतिशतले अधिकांश प्रतिवदेनको अभिलेख राखिएको, करिब २८ प्रतिशतले केहि प्रतिवदेनको मात्र अभिलेख राखिएको र करिब २२ प्रतिशतले प्रतिवदेनको अभिलेख नराखिएको धारणा राखेका छन्। यसरी समग्र रूपमा हेर्दा ऐन तथा नियममा भएका वैदेशिक छात्रवृत्ति र त्यसको व्यवस्थापन सम्बन्धी प्रावधानको कार्यान्वयनको अवस्था सन्तोषजनक नरहेको पाइन्छ।

तालिका नं. ७: छात्रवृत्ति वितरण सम्बन्धमा

| **प्रश्नहरू तथा छनौट** | **उत्तरदाता प्रतिशत** |
|---|---|
| ऐनको ४०(ख ३) र नियमावलीको नियम ४९ र ५० अनुसार अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण सम्वन्धी अवसर वाँडफाँड गर्दा सेवा, समूह र उपसमूह एवं संघ, प्रदेश र स्थानिय तहका कर्मचारीका लागि "सबैको लागि तालिम अवधारणा अनुरूप" न्यायोचित वितरण भएको पाउनु भएको छ? | |
| क. पूर्ण न्यायोचित | ११.१ |
| ख. धेरै हदसम्म न्यायोचित | ५०.० |
| ग. ठिकै न्यायोचित | १६.७ |
| घ. न्यायोचित नभएको | २२.२ |
| यहाँले वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिको वितरणमा प्राविधिक या अन्य कुन समूहले प्राथमिकता पाउने गरेको अनुभव गर्नु भएको छ? | |
| क. बिभिन्न निकायबाट प्राप्त अवसरमा भर पर्दछ | ३८.९ |
| ख. प्राविधिकको अनुपात बढि रहेको | ४४.४ |
| ग. अनुपातमा एकरूपता रहेको | ५.६ |
| घ. विशेष प्राथमिकता दिइएको छैन | ११.१ |

श्रोतः अध्ययनकर्ताले २०७७ साल माघमा गरिएको सर्वेक्षण

तालिका ७ मा छात्रवृत्ति वितरण सम्बन्धमा महाशाखा प्रमुखहरूको धारणा प्रस्तुत गरिएकोछ। जस्मा "सबैको लागि तालिम अवधारणा अनुरुप" सबै तह र समूहमा अवसरको न्यायोचित वितरण सम्बन्धमा करिब ११ प्रतिशतले न्यायोचित वितरण भएको, ५० प्रतिशत उत्तरदाले धेरै हदसम्म न्यायोचित भएको, करिब १७ प्रतिशतले सबै मिलाउन कठिन हुने र करिब २२ प्रतिशतले न्यायोचित नभएको उल्लेख गरेबाट छात्रवृत्ति वितरणमा अनुचित अभ्यासहरू हुने गरेको बुझिन्छ।

यसैगरी छात्रवृत्ति बिवतरणमा समूह प्राथमिकताका सम्बन्धमा करिब ३९ प्रतिशत उत्तरदाताले बिभिन्न निकायबाट प्राप्त हुने अवसरमा निर्भर रहने, करिब ४४ प्रतिशतले प्राविधिकको अनुपात बढि भएको र करिब ११ प्रतिशतले विशेष प्रथमिकताको नीति नभएको धारणा राखेकाछन् भने करिब ६ प्रतिशतले अनुपातमा एकरूपता रहेको मत दिएकाछन्।

तालिका ८ मा वैदेशिक अध्ययन तथा तालिमको विषयलाई जनशक्ति व्यवस्थापनसँग आबद्ध गरी प्रतिभा व्यवस्थापनको महत्वपूर्ण औजारको रूपमा आत्मसात गर्ने सन्दर्भमा करिब ४४ प्रतिशत उत्तरदाताले विषयगत महत्व दिइएको मत दिएकाछन् भने करिब २८ प्रतिशतले त्यति महत्व नदिएकोधारणा राखेकाछन्। यसैगरी करिब १७ प्रतिशतको व्यवस्थापनको विशेष मापदण्ड नै नभएको मत छ भने करिब ११ प्रतिशले मात्र राम्रोसँग आत्मसात गरिएको मत राखेकाछन्। यसबाट निजामती सेवामा प्रतिभा व्यवस्थापनलाई जनशक्ति व्यवस्थापनसँग आवद्ध गर्ने निति नभएको पाइन्छ।

यसैगरी वैदेशिक अध्ययनबाट फर्किएको जनशक्तिको उपयोग सम्बन्धमा करिब ६१ प्रतिशत उत्तरदाताले साधारण मात्र उपयोग भएको मत राखेकाछन् भने करिब २२ प्रतिशतले त्यति महत्व दिएको पाइँदैन भनेका छन्। यसैगरी करिब ११ प्रतिशतले अपेक्षाकृत राम्रो उपयोग भएको उल्लेख गरेका छन् भने करिब ६ प्रतिशतले कार्यान्वयनमा व्यवहारिक कठिनाइ हुने राय दिएका छन्।

तालिका नं. ८: जनशक्ति परिचालन तथा उपयोगका सम्बन्धमा

| प्रश्नहरू तथा छनौट | उत्तरदाता प्रतिशत |
|---|---|
| १. वैदेशिक अध्ययन तथा तालिमको विषयलाई जनशक्ति व्यवस्थापनसँग आबद्ध गरी प्रतिभा व्यवस्थापनको महत्वपूर्ण औजारको रूपमा आत्मसात गरी लागु गरिएको छ? | |
| क. राम्रोसँग आत्मसात गरिएको | ११.१ |
| ख. विषयगत महत्व दिइएको | ४४.४ |
| ग. त्यति महत्व दिइएको पाइदैन | २७.८ |
| घ. व्यवस्थापनको विशेष मापदण्ड छैन | १६.७ |
| २. यहाँले वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति मार्फत विदेशमा अध्ययन गरी फर्केका जनशक्तिको उपयोग कसरी भईरहेको अनुभव गर्नु भएकोछ? | |
| क. अपेक्षाकृत राम्रो उपयोग छ | ११.१ |
| ख. साधारण उपयोग | ६१.१ |
| ग. त्यति महत्व दिइएको पाइदैन | २२.२ |
| घ. व्यवहारिक कार्यान्वयन गर्न कठिन हुने | ५.६ |

श्रोतः अध्ययनकर्ताले २०७७ साल माघमा गरिएको सर्वेक्षण

तालिका ९-१ मा वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणालीको प्रभावकारिता सम्बन्धमा महाशाखा प्रमुखहरूको धारणा प्रस्तुत गरिएकोछ। वैदेशिक अध्ययन तथा तालिम अवसर प्राप्त जनशक्ति र अन्यमा कार्य सम्पादनका नतिजामूलक सूचकहरूका सन्दर्भमा करिब ३३ प्रतिशत उत्तरदाताले अवसर प्राप्त जनशक्तिको कार्य सम्पादनका नतिजा अपेक्षाकृत राम्रो रहेको धारणा राखेकाछन्।

तालिका नं. ९-१: वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणालीको प्रभावकारिता सम्बन्धमा

| **प्रश्नहरू तथा छनौट** | **उत्तरदाता प्रतिशत** |
|---|---|
| १. यहाँले वैदेशिक अध्ययन तथा तालिम प्राप्त जनशक्ति र अन्यमा कार्य सम्पादनका क्रममा दक्षता, क्षमता, आत्मनिर्भरता, मितव्ययीता, समर्पण र सेवामूलक एवम् नतिजामूलक सूचकहरूमा कस्तो भिन्नता पाउनु भएको छ? | |
| क. अपेक्षाकृत कमजोर | ३३.३ |
| ख. खासै भिन्नता देखिएन | २२.२ |
| ग. तुलनात्मक अध्ययन गरिएको छैन | ४४.४ |
| घ. प्रभावकारी देखिएन | ०.० |

श्रोतः अध्ययनकर्ताले २०७७ साल माघमा गरिएको सर्वेक्षण

यसैगरी करिब २२ प्रतिशतको खासै भिन्नता नदेखिएको मत छ भने करिब ४४ प्रतिशत उत्तरदाताको तुलनात्मक अध्ययननै नगरिएको मत रहेकोछ। यसमा कसैबाट पनि प्रभावकारी देखिएन भन्ने मत आएको छैन। यसबाट मूल्याङ्कन प्रणालीमा सुधार गर्न आवश्यक रहेको देखिन्छ।

महाशाखा प्रमुखहरूलाई वैदेशिक तालिम तथा अध्ययन छात्रवृत्तिले निजामती सेवालाई अझ बढी सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक र उत्तरदायी बनाउने सम्बन्धमा कस्तो भूमिका खेलेको छ भन्ने प्रश्नमा करिब ९४ प्रतिशत उत्तरदाताले औसतरूपमा निजामती सेवालाई सक्षम बनाएको धारणा राखेकाछन्। यसैगरी करिब ८९ प्रतिशतले निजामती सेवा औसतरूपमा सुदृढ भएको मत जाहेर गरेकाछन् भने करिब ७८ प्रतिशतले औसतरूपमा निजामती सेवामा सेवामुलकताको भावना वृद्धि भएको मत राखेकाछन्। यस्तै करिब ८३ प्रतिशत उत्तरदाताको निजामती सेवामा औसतरूपमा उत्तरदायीपन विकास भएको धारणा रहेकोछ

तालिका नं. ९-२: वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणालीको प्रभावकारिता सम्बन्धमा

| **प्रश्नहरू तथा छनौट** | | **उत्तरदाता प्रतिशत** |
|---|---|---|
| २. वैदेशिक तालिम तथा अध्ययन छात्रवृत्तिले निजामती सेवालाई अझ बढी सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक र उत्तरदायी बनाउने सम्बन्धमा कस्तो भूमिका खेलेको छ भन्ने ठान्नुहुन्छ? | | |
| सक्षमता | क. अति सक्षम | ५.६ |
| | ख. केही सक्षम | ९४.४ |
| | ग. कम सक्षम | ०.० |
| | घ. असक्षम | ०.० |
| सुदृढपन | क. अति सुदृढ | ५.६ |
| | ख. केही सुदृढ | ८८.९ |
| | ग. कम सुदृढ | ५.६ |
| | घ. असुदृढ | ०.० |
| सेवामूलकता | क. अति सेवामूलक | ५.६ |
| | ख. केही सेवामूलक | ७७.८ |
| | ग. कम सेवामूलक | १६.७ |
| | घ. सेवामूलक नभएको | ०.० |
| उत्तरदायीपन | क. अति उत्तरदायी | ११.१ |
| | ख. केही उत्तरदायी | ८३.३ |
| | ग. कम उत्तरदायी | ५.६ |
| | घ. अनुत्तरदायी | ०.० |

श्रोतः अध्ययनकर्ताले २०७७ साल माघमा गरिएको सर्वेक्षण

यसैगरी, तालिका ९-३ मा वैदेशिक तालिम तथा अध्ययन छात्रवृत्ति मार्फत निजामती कर्मचारीको सेवा प्रवाह एवं कार्य सम्पादनमा प्रभावकारीता, नवप्रवर्तन तथा सिर्जनशिलतामा परेको प्रभाव सम्बन्धी प्रश्नमा करिब ३९ प्रतिशतले प्रभाकारी देखिएको, करिब ११ प्रतिशतले खासै प्रभावकारी नदेखिएको, करिब २२ प्रतिशतले कार्य वातावरणमा समस्या रहेको उल्लेख गरेकाछन् भने करिब २८ प्रतिशतले व्यक्तिमा भर पर्ने धारणा राखेको पाइएकोछ। यसबाट स्पष्टरूपमा प्रभावकारिता नदेखिएको सहजै बुझ्न सकिन्छ।

तालिका नं. ९-३: वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणालीको प्रभावकारिता सम्बन्धमा

| **प्रश्नहरू तथा छनौट** | | **उत्तरदाता प्रतिशत** |
|---|---|---|
| **३.** वैदेशिक तालिम तथा अध्ययन छात्रवृत्ति मार्फत निजामती कर्मचारीको सेवा प्रवाह एवं कार्य सम्पादनमा प्रभावकारीता, नवप्रवर्तन तथा सिर्जनशिलतामा कस्तो प्रभाव परेको अनुभव गर्नु भएको छ? | | |
| प्रभावकारीता | क. प्रभावकारी देखिएको | ३८.९ |
| | ख. खासै प्रभावकारी भएको छैन | ११.१ |
| | ग. कार्य वातावरणमा समस्या छ | २२.२ |
| | घ. व्यक्तिमा भर पर्ने | २७.८ |
| नवप्रवर्तन | क. नवप्रवर्तन बढेको | ३८.९ |
| | ख. नवप्रवर्तन नभएको | १६.७ |
| | ग. कार्य वातावरणमा समस्या छ | २२.२ |
| | घ. व्यक्तिमा भर पर्ने | २२.२ |
| सिर्जनशिलता | क. सिर्जनशीलता देखिएको | २७.८ |
| | ख. अपेक्षा अनुरूप नदेखिएको | ५५.६ |
| | ग. कार्य वातावरणमा समस्या छ | ५.६ |
| | घ. व्यक्तिमा भर पर्छ | ११.१ |

श्रोतः अध्ययनकर्ताले २०७७ साल माघमा गरिएको सर्वेक्षण

यसैगरी, तालिका ९-४ मा विदेशमा अध्ययन गरी फर्केका जनशक्ति मार्फत सहकर्मी कर्मचारीको ज्ञान तथा शिपमा परेको सकारात्मक प्रभावका सन्दर्भमा सोधिएको प्रश्नमा करिब ४४ प्रतिशत उत्तरदाताले अपेक्षाकृत प्रभाव देखिएको मत राखेकाछन् भने करिब ३९ प्रतिशतले अपेक्षाकृत सकारात्मक प्रभावका नभएको मत प्रकट गरेका छन्। यसबाट ज्ञान तथा सीप प्रसार र हस्तान्तरणका लागि नीतिगत व्यवस्था गरी प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्नुपर्ने देखिन्छ। त्यसैगरी, ज्ञान तथा सीपको उपयोग र प्रसार तथा हस्तान्तरणलाई मूल्याङ्कनको मापदण्ड बनाउने सवालमा करिब १७ प्रतिशत उत्तरदाताको मूल्याङ्कनको मापदण्ड बनाउने गरिएको

धारणा छ भने करिब ७२ प्रतिशतको यस्ता सूचकलाई मूल्याङ्कनको मापदण्ड बनाउने व्यवस्था नभएको अभिमत रहेको पाइन्छ ।

तालिका नं. ९-४: वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणालीको प्रभावकारिता सम्बन्धमा

| क्र. सं. | प्रश्नहरू तथा छनौट | | उत्तरदाता प्रतिशत |
|---|---|---|---|
| २. | यहाँले वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति मार्फत विदेशमा अध्ययन गरी फर्केका जनशक्ति मार्फत सहकर्मी कर्मचारीको ज्ञान तथा शिपमा कुनै सकारात्मक परिवर्तन महसुस गर्नुभएको छ? यसलाई मूल्याङ्कनको मापदण्ड बनाउने गरिएको छ? | | |
| | सकारात्मक परिवर्तन | क. सकारात्मक प्रभाव भएको | ४४.४ |
| | | ख. अपेक्षाकृत सकारात्मक प्रभावका नभएको | ३८.९ |
| | | ग. केही फरक देखिएन | ०.० |
| | | घ. व्यवहारिक कार्यान्वयनमा कठिनाई | ११.१ |
| | | ङ. थाहा नभएको | ५.६ |
| | मूल्याङ्कन मापदण्ड | क. मूल्याङ्कनको मापदण्ड बनाउने गरिएको | १६.७ |
| | | ख. मूल्याङ्कनको मापदण्ड बनाउने व्यवस्था छैन | ७२.२ |
| | | ग. थाहा नभएको | ११.१ |

श्रोतः अध्ययनकर्ताले २०७७ साल माघमा गरिएको सर्वेक्षण

वैदेशिक छात्रवृत्तिका माथि विवेचना गरिएका तमाम सन्दर्भहरूमा ऐन र नियममा लेखिएका बाहेक जनशक्ति विकास, परिचालन, उपयोग, तथा मूल्याङ्कनका लागि स्पष्ट नीति, मापदण्ड तथा कार्यविधि नरहेको देखिन्छ । जसका कारण ठूलो संख्यामा प्रत्येक वर्ष निजामती जनशक्ति वैदेशिक अध्ययन, तालिम तथा भ्रमणबाट लाभान्वित भएतापनि त्यसबाट संस्थागत रूपमा नेपालको सार्वजनिक सेवा प्रशासन तथा विकास व्यवस्थापन लाभान्वित हुन सकेको देखिदैन।

# *परिच्छेद - ६*

# नतिजा विश्लेषण, निचोड तथा सुझावहरू

## ६.१ नतिजा विश्लेषण

उपरोक्त तथ्याङ्क विश्लेषणबाट प्राप्त नतिजा, सर्वेक्षणबाट प्राप्त विषयगत धारणा र वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिका अवसर प्राप्त गरी निजामती सेवामा कार्यरत तथा अवकास प्राप्त कर्मचारीबाट अन्तरवार्ता विधि मार्फत संकलीत जानकारीहरूको एकिकृत विश्लेषणलाई प्रस्तुत गरिएको छ :-

### ६.१.१ वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिका सबल तथा दुर्बल पक्षहरू

**सबल पक्षहरुः**

१. अन्तराष्टिय स्तरमा भएका विकासका नविनतम ज्ञान, प्रविधि र सीप हासिल गर्न सहज भएको।

२. व्यक्तिले अन्तराष्ट्रिय एक्सपोजर पाउने हुँदा आत्मविश्वास बढ्ने।

३. अन्तराष्ट्रिय स्तरमा सम्पर्क सञ्जाल विकास हुने।

४. अन्तराष्ट्रिय मञ्चहरूमा समकक्षी अनुभव आदान प्रदान हुने।

५. अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा प्रयोग भएका असल अभ्यासहरूलाई स्थानियकरण गर्न सहयोग मिलेको।

६. कर्मचारीहरूलाई आार्थिक रूपमा राहत मिल्ने तथा व्यक्तिगत विकासमा सहयोग पुग्ने।

७. निजामती सेवामा आकर्षण थपेको।

८. अध्ययन मनोनयन प्रतिस्पर्धी रहेको।
९. क्षमता विकासका अवसरले कर्मचारीमा उत्प्रेरणा बढ्ने।
१०. संस्थागत क्षमता विकासमा सहयोग पुग्ने।
११. निजामती कर्मचारीको सेवा प्रवाह एवं कार्य सम्पादनमा प्रभावकारीता, नवप्रवर्तन तथा सिर्जनशिलतामा सहयोग पुग्ने।

## दुर्बल पक्षहरुः

१. राष्ट्रिय आवश्यकता अनुसार प्राथमिकता निर्क्यौल नभएका कारण आन्तरिक आवश्यकता भन्दा अन्य मुलुकबाट उपलब्ध गराईएको क्षेत्र या विषयमा व्यक्तिगत रूचीका आधारमा कर्मचारीले अध्ययन गर्ने भएकोले कार्यक्षेत्र र अध्ययनको क्षेत्रमा तालमेल मिलाउन नसक्नु।
२. जनशक्ति मनोनयनका लागि स्पष्ट कार्यविधि एवं मापदण्ड नभएकोले वितरण तथा मनोनयनप्रति आशंका हुन सक्ने देखिएको।
३. जनशक्ति परिचालनको स्पष्ट नीति नहुँदा प्राप्त ज्ञान र सीप कार्यान्वयनमा ल्याउन नसकिएको।
४. अवसर वितरणमा न्यायोचित नहुँदा र वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति सम्बन्धमा कानूनमा रहेको व्यवस्था देखाई व्यक्तिगत स्वार्थलाई महत्वमा राख्ने परीपाटी रहेको।
५. दुर्गममा कार्यरत योग्य र क्षमतावान निजामती कर्मचारीलाई प्राथमिकता नदिएर केन्द्रमा कार्यरत कर्मचारीले बढी अवसर प्राप्त गर्ने गरेको।
६. निश्चित मापदण्ड नभई पहुँचको आधारमा छनौट हुने। कतिपय अवस्थामा एकै व्यक्तिले धैरै अवसर पाउने र समान पदको अर्को व्यक्तिले संधै वन्चित हुनुपर्ने अवस्था सिर्जना भएको।
७. विषयसँग सम्बद्ध नरहेको, अवसरमा निष्पक्ष र समानुपातिक वितरण नदेखिएको तथा कमाउने प्रवृत्ति हावी भएको।
८. अवसर पाएकाहरूमा केन्द्रमा मात्र बस्ने र स्थानिय तह वा जिल्लामा नजाने प्रवृत्ति हावी भएको।

९. अध्ययनपछि उपयोग तथा परिचालनलाई ध्यान नदिएको। र अनुगमन तथा मुल्यांकन र कारबाही नहुनु।

१०. लामो समयसम्म अध्ययन बिदा लिने र नलिने बिच सेवा मूल्याङ्कनमा फरक नहुनु।

११. अवसरका संस्थागत वा राष्ट्रिय उद्धेश्यलाई अवमुल्यन गरिएको।

१२. संगठनका लक्ष र कार्यसम्पादनसँग तादाम्याता मिलाउन नसकिएको।

१३. अनिवार्य सेवामा टिकाउन कठिनाई।

१४. वास्तविक उपलब्धी भन्दा बाह्य उद्धेश्य केन्द्रित।

१५. अध्यन तथा तालिम अनुसार जिम्मेवारी दिने व्यवस्था नभएको।

१६. उपलब्ध ज्ञान र सीपको कार्यक्षेत्र या कार्यस्थलमा व्यवहारिकरूपमा उपयोगको वातावरण नभएको र उपयोगमा ध्यान नदिएको।

१७. व्यक्तिगत सिकाईको प्रयोग नहुने हुँदा आर्जित क्षमता पनि क्षयीकरण हुँदै जाने।

१८. व्यक्तिगत स्वार्थका लागि वैदेशिक अध्ययन वा तालिमलाई लिने हुनाले सिकाई या शिक्षाको स्तर सोचे अनुरूप नहुनु।

१९. निजामती सेवाको सुधार गर्ने, नवप्रवर्तन गर्ने खालका नीतिहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा राजनीतिक र प्रशासनिक उच्च नेतृत्वको इच्छाशक्ति र उत्प्रेरणा महसुस गर्न नसकिएको।

२०. हाल सम्म पनि वैदेशिक तालिम वा छात्रवृतिले सेवा प्रवाहमा पारेको प्रभाव सम्वन्धमा अध्ययन अनुसन्धान हुन नसकेको।

२१. Brain drain को अवस्था सिर्जना भएको।

२२. वैदेशिक अध्ययनलाई निजामती सेवाको स्तरोन्नतीको रूपमा भन्दा कर्मचारीले पाउने पुरस्कारको रूपमा चित्रित गरिनु।

२३. अवसरका लागि मरिमेट्ने नयाँ वर्ग तयार गरेको।

## ६.१.२ वैदेशिक अध्ययन छात्रवृतिका प्रतिफल

१. काम गर्ने तरिकामा आधुनिकता थपिएको।

२. भाषा, प्रविधि तथा विषयगत ज्ञान, र सीपमा प्रतिस्पर्धी क्षमता बढेको।

३. प्रविधि हस्तान्तरणमा केही सकरात्मक प्रभाव पारेको।

४. कर्मचारीमा कर्तव्य र जिम्मेवारी प्रतिको जागरुकता आत्मबोध गर्न सहयोग पुगेको।

५. तुलनात्मक रूपमा कार्यसम्पादन स्तरमा केही सकारात्मक योगदानका कारण सेवा प्रवाह आंशिक सुधार देखिएको।

६. कार्यसम्पादनमा प्रविधिको उपयोग गर्न सहयोग पुगेको।

७. व्यक्तिलाई आर्थिक लगायत लाभ भएको।

८. जोश जाँगर र उत्प्रेरणा वृध्द्धि गर्न सहयोग पुगेको। कर्मचारीहरूमा आत्मबल बढेको।

९. अध्ययनबाट फर्केका कर्मचारीको अध्ययनशील बानीको विकास भएको।

१०. बाह्य अनुभवको विस्तार भई वितरण प्रणालीमा सुधार आएको।

११. केहिले आफनै अग्रसरतामा केही मात्रामा नविनतम कार्य गर्न शुरुवात गरेको।

१२. अन्तराष्ट्रिय मञ्चहरूमा प्रस्तुत हुने क्षमता विकास भएको।

## ६.१.३ वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति प्रणालीमा परिमार्जन तथा सुधारका पक्षहरू

१. क्षमता विकासका सम्बन्धमा राष्ट्रिय आवश्यकता पहिचान गरी दाताहरूसँग तदनुसारका अवसरहरू मात्र माग गर्ने।

२. छात्रवृत्तिको अवसर पाएका कर्मचारीहरूलाई यथेष्ट अभिमुखीकरण, नीतिगत मार्गदर्शन तथा सिकाईको प्रसारमा निरन्तर समन्वयको व्यवस्था हुनुपर्ने।

३. उपलब्ध अवसरको निष्पक्ष, स्वार्थ रहित, र पारदर्शि तरिकाले वितरण एवं मनोनयन गर्ने विधि विकास गर्नुपर्ने।

४. छात्रवृत्ति प्रणालीमा प्रभावकारी अनुगमन र कवुलियतनामा पालना नगर्नेलाई ऐन तथा नियम अनुसार अनिवार्य विभागिय कारबाही गर्नुपर्ने। मापदण्ड पालना नगर्ने निर्णयाधिकारीलाई कारबाहीको दायरामा ल्याउनु पर्ने।

५. दुर्गम क्षेत्र तथा जिल्लामा कार्यरतलाई अवसरमा प्राथमिकता दिनुपर्ने।

६. मनोनयन गर्दा विषयसँग सम्बन्धितलाई अवसर दिने।

७. अध्ययन पूरा गरेपछि कार्ययोजना सहित विषयगत जिम्मेवारी प्रदान गर्ने र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनसँग जोड्ने व्यवस्था हुनुपर्ने।

८. प्राप्त ज्ञान तथा सीपको उपयोग गर्न संस्थागत वातावरण निर्माण गर्नुपर्ने। यस्ता ज्ञान र सीपको स्थानियकरणलाई महत्व दिंदा लाभप्रद हुने।

९. समितिको सचिवालयलाई व्यवस्थित बनाउनु पर्ने।

१०. एकिकृत अभिलेख प्रणाली विकास गरी PIS सँग जोडेर नियमनको व्यवस्था गर्ने।

११. क्षमता विकासका लागि दिर्घकालीन मार्गचित्र तथा मापदण्ड तय गर्ने।

## ६.२ वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिका लक्ष्य, गन्तव्य एवं सूचकहरू

यस अध्ययनले वैदेशिक अध्ययन तथा तालिम मार्फत निजामती जनशक्तिमा अभिवृद्धि भएको सक्षमता, सुदृढपना, सेवामूलकता, उत्तरदायीपन, सिर्जनशिलता, नवप्रवर्तन र समग्रमा प्रभावकारीताको अवस्था परिक्षण गर्ने उद्धेश्यले निम्न अनुसारका वैदेशिक अध्ययन तथा तालिमका लक्ष्य, गन्तव्य एवं सूचकहरू निर्धारण गरेको छ।

तालिका नं. १०: वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिका लक्ष्य, गन्तव्य एवं सूचकहरू

| लक्ष्य तथा गन्तव्यहरू | सूचकहरू |
|---|---|
| *लक्ष्य १. वैदेशिक अवसरहरूको पारदर्शी तथा समन्यायिक वितरण* | |
| १.१ उपलब्ध वैदेशिक अवसरहरूको पारदर्शी तथा समन्यायिक वितरण | १.१.१ जनशक्ति विकासमा समान अवसर उपलब्ध हुने।<br>१.१.२ जनशक्ति परिचालनमा सहजता आउने।<br>१.१.३ अवसर प्राप्त गर्न गलत प्रवृत्तिको अन्त्य हुने।<br>१.१.४ निजामती सेवाका सदस्यहरूको आन्तरिक उत्प्रेरणा वृध्दि हुने। |
| *लक्ष्य २. समयसापेक्ष दक्ष तथा सीपमुलक निजामती सेवा* | |
| २.१ समकालीन विश्वस्तरीय ज्ञान र प्रविधिमा पहुँच भइ आत्मनिर्भर र व्यवसायिक जनशक्ति | २.१.१ समाकालीन सैध्दान्तिक तथा व्यवहारीक ज्ञानयुक्त निजामती सेवा निर्माण हुने।<br>२.१.२ समकालीन बिश्व दृष्टिकोणमा क्षमतावान र प्रतिस्पर्धी निजामती सेवा विकास हुने। |

| लक्ष्य तथा गन्तव्यहरू | सूचकहरू |
|---|---|
| | २.१.३ आत्मनिर्भर व्यवसायिक र सृजनशिल जनशक्ति विकास हुने। |
| *लक्ष्य ३. सेवामुलक, उत्तरदायी, जवाफदेही, मितव्ययि र प्रभावकारी निजामती सेवा* | |
| ३.१ प्रभावकारी असल शासन | ३.१.१ सेवामुलक, जवाफदेही तथा सेवाग्राही मैत्री निजामती सेवा विकास हुने।<br>३.१.२ कार्यशैली र सेवाप्रवाहमा चुस्तता आई सेवाग्राहीमा सन्तुष्टि बृध्दि हुने।<br>३.१.३ निजामती सेवा प्रतिको आम नागरिकको भरोसा एवं विश्वास बढ्ने।<br>३.१.४ निजामती सेवाको गरिमा एवं प्रतिष्ठा बृध्दि हुने। |

उपरोक्त तालिकाहरूमा प्रस्तुत र विवेचनामा छलफल गरिएका वस्तुगत तथा विषयगत जानकारीहरूलाई निर्धारित सूचकहरूसँग तुलनात्मक परिक्षण गर्दा वैदेशिक अध्ययन तथा तालिमका देहाय बमोजिमका प्रभावकारिता देखिएको छ।

तालिका नं. ११: वैदेशिक छात्रवृत्तिको समग्र प्रभावकारिता विश्लेषण

| सूचकहरू | प्रभावकारिता |
|---|---|
| १. जनशक्ति विकासमा समान अवसर उपलब्ध हुने | विद्यमान छात्रवृत्ति प्रणाली मार्फत निजामती सेवाका जनशक्तिले क्षमता विकासमा समान अवसर नपाएको। |
| २. जनशक्ति परिचालनमा सहजता आउने | वैदेशिक छात्रवृत्तिबाट लाभान्वित जनशक्ति परिचालनको लागि पहिचान र उपयोग सम्बन्धी स्पष्ट नीति तथा मापदण्ड नभएकोले जनशक्ति परिचालनमा सहजता आउने नदेखिएको। |
| ३. अवसर प्राप्त गर्न गलत प्रवृत्तिको अन्त्य हुने | नतिजा विश्लेषणबाट वैदेशिक छात्रवृत्तिका अवसर लिन अनुचित अभ्यास हुनाले गलत प्रवृत्तिको अन्त्य नभएको। |
| ४. निजामती सेवाका सदस्यहरूको आन्तरिक उत्प्रेरणा वृध्दि हुने | नतिजा विश्लेषणबाट वैदेशिक छात्रवृत्तिका अवसरका कारण निजामती जनशक्तिमा आंशिक रूपमा आन्तरिक उत्प्रेरणा वृध्दि भएको। |

| सूचकहरू | प्रभावकारिता |
|---|---|
| ५. समाकालीन सैध्दान्तिक तथा व्यवहारीक ज्ञानयुक्त निजामती सेवा निर्माण हुने | समकालीन सैध्दान्तिक तथा व्यवहारीक ज्ञानयुक्त निजामती सेवा निर्माणमा केही सहयोग पुगेको। |
| ६. समकालीन बिश्व दृष्टिकोणमा क्षमतावान र प्रतिस्पर्धी निजामती सेवा विकास हुने | समकालीन बिश्व दृष्टिकोणमा क्षमतावान र प्रतिस्पर्धी निजामती सेवा विकासमा केही सहयोग पुगेको। |
| ७. आत्मनिर्भर व्यवसायिक र सृजनशिल जनशक्ति विकास हुने | आत्मनिर्भर व्यवसायिक र सृजनशिल जनशक्ति विकासमा आंशिक सहयोग पुगेको। |
| ८. सेवामुलक, जवाफदेही तथा सेवाग्राही मैत्री निजामती सेवा विकास हुने | सेवामुलक, जवाफदेही तथा सेवाग्राही मैत्री निजामती सेवा विकासमा आंशिक सहयोग पुगेको। |
| ९. कार्यशैली र सेवा प्रवाहमा चुस्तता आई सेवाग्राहीमा सन्तुष्टि बृध्दि हुने | कार्यशैली र सेवा प्रवाहमा भिन्नता नदेखिएका कारण सेवाग्राहीमा सन्तुष्टि बृध्दि हुन नसकेको। |
| १०. निजामती सेवा प्रतिको आम नागरिकको भरोसा एवं विश्वास बढ्ने | कार्यशैली र सेवा प्रवाहमा भिन्नता नदेखिएका कारण आम नागरिकको भरोसा एवं विश्वास बढ्न नसकेको। |
| ११. निजामती सेवाको गरिमा एवं प्रतिष्ठा बृध्दि हुने | निजामती सेवाको गरिमा एवं प्रतिष्ठा बृध्दिमा केही मात्रामा सकारात्मक भूमिका खेलेको। |

## ६.३ अध्ययनका निचोड

यस अध्ययनका उपरोक्त तुलनात्मक नतिजा विश्लेषणबाट वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति प्रणालीका सबल एवं दुर्बल पक्षहरू, प्रतिफल तथा प्रणालीमा समय सापेक्ष सुधारका आवश्यकताहरूलाई मध्यनजर गरी देहाय बमोजिमका निचोडहरू प्रस्तुत गरिएको छ :-

१. नतिजा विश्लेषणबाट वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति सम्बन्धमा ऐन तथा नियमावलीमा भएको व्यवस्था बमोजिम आवधिक रूपमा उच्च स्तरीय समितिको बैठक बस्ने र

सम्बन्धित मन्त्रालय तथा केन्द्रीय निकायलाई उपलब्ध अवसरहरूको मनोनयनका लागि बाँडफाँड गर्ने बाहेक हरेक आ.ब. को शुरुमा जनशक्तिको विवरण संघीय मामिला तथा सामान्य मन्त्रालयमा पठाउने विषय, संसदको राज्य व्यवस्था समितिमा प्रतिवेदन पेश गर्ने विषय, बिदा स्विकृति सम्बन्धमा, कबुलियमतनामा र त्यसको अनुगमन, अध्ययन पूरा गरी फर्केकाहरूबाट अनिवार्य प्रतिवेदन लिने, प्रतिवेदनको अभिलेख व्यवस्थापन, कबुलियनामा पालना नगर्ने माथि कारबाही, नियम विपरित काम गर्ने विभागीय प्रमुखलाई कारबाही जस्ता विषयहरूको परिपालनामा यथेष्ट कमीकमजोरी रहेको देखिन्छ।

२. दुबै प्रकारका सर्वेक्षण, तथ्याङ्क तथा विषयगत जानकारीबाट वैदेशिक अवसरहरू पारदर्शी, प्रतिश्पर्धी तथा समन्यायिकरूपमा मनोनयन हुन नसकेका यथेष्ट गुनासो रहेको देखिन्छ। "सबैका लागि तालिम" अवधारणा अनुरूप सबै तह र सेवा समूहमा अवसरको न्यायोचित वितरण हुन नसकेको देखिन्छ।

३. खासगरी वैदेशिक तालिम र अध्ययन भ्रमणमा यथेष्ट मात्रामा पहुँचको अनुचित प्रभाव रहने गरेको र असम्बन्धित सेवा समूहका जनशक्तिले समेत अवसरको अनुचित लाभ हासिल गरेको देखिन्छ।

४. वैदेशिक छात्रवृत्तिका विषयलाई जनशक्ति व्यवस्थापनसँग आबद्ध गरी प्रतिभा व्यवस्थापनको महत्वपूर्ण औजारको रूपमा आत्मसात नगरिएको पाइन्छ जसका कारण उक्त व्यवस्थाको लक्ष्यमा अन्यौलता रहेको देखिन्छ।

५. वैदेशिक अध्ययन तथा तालिम पूरा गरी सेवामा संलग्न जनशक्तिले हासिल गरेको ज्ञान, सीप र क्षमताका आधारमा परिचालन तथा उपयोगको नीति तथा मापदण्ड नभएको पाइएकोछ।

६. वैदेशिक अध्ययन तथा तालिम पूरा गरी सेवामा संलग्न जनशक्तिको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन अरु सरहनै हुने गरेको पाइएकोछ।

७. वैदेशिक अध्ययन तथा तालिम निजामती कर्मचारीको क्षमता विकासमा फलदायी एवं सहयोगी रहेको देखिन्छ। तर उपयुक्त कार्यस्थल र वातावरणको कमीका कारणले निजामती कर्मचारीको सेवा प्रवाह एवं कार्य सम्पादनमा प्रभावकारीता, नवप्रवर्तन तथा सिर्जनशिलतामा अन्तर आउन नसकेको बुझिन्छ।

८. ज्ञान र प्रविधिको प्रसारमा नीतिगत व्यवस्थाको कमीका कारण वैदेशिक अध्ययन तथा तालिमको अवसर प्राप्त जनशक्तिले प्राप्त ज्ञान र सीपको कार्यस्थलमा सदुपयोग गर्ने तथा सहकर्मीमाझ प्रसार तथा हस्तान्तरणको अवस्था कमजोर रहेको पाइएकोछ। यसैगरी, छात्रवृत्ति प्राप्त जनशक्ति र अन्यमा कार्य सम्पादनका क्रममा दक्षता, क्षमता, आत्मनिर्भरता, मितव्ययीता, समर्पण र सेवामूलक एवम् नतिजामूलक सूचकहरूमा तात्विक अन्तर नरहेको पाइन्छ।

९. वैदेशिक अवसर प्राप्त जनशक्तिमा समेत अपेक्षितरूपमा आन्तरिक उत्प्रेरणा, सेवामूलकता, उत्तरदायीपन, नवप्रवर्तन एवं सिर्जनशिलता र समग्रमा कार्य सम्पादन तथा सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता अपेक्षित रूपमा नदेखिएको पाइएकोछ।

१०. वैदेशिक अध्ययन तथा तालिमका अवसर प्राप्त गर्ने कर्मचारीका लागि ऐन तथा नियममा निश्चित अवधि अनिवार्य सेवा गर्नुपर्ने बाहेक अन्य कुनै शर्त तथा जिम्मेवारी उल्लेख नभएका कारण यसको सदुपयोग नभएको देखिन्छ।

११. निजामती सेवाका जनशक्तिलाई उपलब्ध हुने क्षमता विकासका अवसरहरू नेपाल सरकारले पहिचान गरेका विषयमा नभई दाताहरूको तजविजमा हुने गरेको देखिन्छ। यस्तो परिपाटीले व्यक्तिलाई मात्र प्रत्यक्ष फाइदा हुने तर राज्य प्रणालीको आवश्यकता पूर्ति नहुने अवस्था रहन्छ।

१२. छात्रवृत्ति प्रणालीको व्यवस्थापनका सम्बन्धमा समितिको अलग्गै सचिवालय नभएकोले यसका समग्र पक्षहरूको संयोजन तथा व्यवस्थापनमा बिभिन्न कमीकमजोरीहरू रहेको देखिन्छ। छात्रवृत्ति प्रणालीको अभिलेख व्यवस्थापनमा कमजोरीहरू रहेको देखिन्छ।

१३. हालसम्म पनि निजामती सेवाको दिर्घकालीन जनशक्ति विकास योजना बनेको पाइँदैन। जनशक्तिको क्षमता विकास तथा परिचालनका सम्बन्धमा स्पष्ट नीति, मार्गचित्र तथा मापदण्डको अभावका कारण जनशक्तिको आवश्यकता पहिचान तथा परिचालनमा अन्यौलता रहेको देखिन्छ।

## ६.४ अध्ययनका सुझावहरू

नेपालको निजामती सेवामा वैदेशिक छात्रवृत्तिको विषयमा विद्‌यमान नीतिगत तथा कानुनी व्यवस्था र त्यसको व्यवहारिक अभ्यास अध्ययन विश्लेषण गर्दा यस सन्दर्भमा आगामी दिनमा देहाय अनुसारका नीतिगत, कानुनी, संस्थागत तथा कार्यक्रमगत सुधार कार्यहरू वान्छनीय रहेको निचोड सहित देहाय बमोजिमका सुझावहरू प्रस्तुत गरिएको छः-

**वैदेशिक छात्रवृत्ति प्रणालीका विसंगती नियन्त्रणः**

१. वैदेशिक छात्रवृत्ति सम्बन्धी निजामती सेवा ऐनमा विद्‌यमान रहेका शर्तहरूका अलावा सेवाप्रति उत्तरदायी बनाउन र तोकीएका जिम्मेवारी निर्वाह गराउन अनिवार्य प्रावधानहरू थप गर्नुपर्ने देखिन्छ।
२. कबुलियतनामाको कडाइपूर्वक पालना गराउन उलंघन गर्ने कर्मचारीलाई दोषका आधारमा तहगत सजायको व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ।
३. ऐन तथा नियमको पालना नगर्ने निर्णयाधिकारीलाई कडाईपूर्वक अनिवार्य कारबाहीको दायरामा ल्याउने व्यवस्था गर्न जरुरी रहेकोछ।
४. निर्णयाधिकारीको गलत निर्णयका अलावा अनुचित तथा विसङ्गतिपूर्ण अभ्यासलाई निरुत्साहित गर्न गुनासो व्यवस्थापन प्रणाली स्थापित गर्नु जरुरी देखिन्छ।
५. सेवासँग सरोकार नहुने तथा मेल नखाने अध्ययन तथा तालिममा जान निरुत्साहित गर्ने तथा रोक लगाउनु वान्छनिय हुने देखिन्छ।

**छात्रवृत्ति वितरण तथा मनोनयनः**

१. निजामती सेवामा प्रवेश गर्नुभन्दा पहिलानै उच्च शिक्षा हासिल गरेका जनशक्तिलाई अवसर दिंदा उपल्लो तहमा मात्र अवसर दिने व्यवस्था गर्न आवश्यक देखिन्छ। उच्च शिक्षाको हकमा एकजनाले एकपटक मात्र यस्ता अवसर प्राप्त गर्न सक्ने व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुन्छ।

२. हालको संबैधानिक व्यवस्था अनुसार स्थानिय तह र प्रदेशमा समेत कार्यक्रम कार्यान्वयनका अलावा नीतिगत कार्य हुने भएकोले स्थानिय तह र प्रदेशमा कार्य सम्पादनमा प्रभावकारिता ल्याउन वैदेशिक अध्ययन तथा तालिमका अवसरमा प्राथमिकता दिनुपर्ने देखिन्छ।

३. लामो अवधिका विशिष्ट तालिमका लागि सेवा समूह, विशेष पूर्व योग्यता तथा आन्तरिक मूल्याङ्कनलाई आधार बनाउनु उपयुक्त हुने देखिन्छ। एक पटक लामो अवधिको तालिम लिएपछि कम्तिमा १० वर्ष अर्को अवसर नपाउने व्यवस्था गर्न उपयुक्त हुने देखिन्छ।

४. छोटो अवधिका वैदेशिक तालिम तथा अध्ययन भ्रमणको अवसर प्राप्त गर्ने कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन पश्चात मात्र मूल्याङ्कन नतिजाको आधारमा कम्तिमा ५ वर्ष पछि मात्र अर्को अवसर पाउन सक्ने स्पष्ट कानुनी व्यवस्था गर्दा विसङ्गति रोक्न र समान रूपमा अवसर प्रदान गर्न सहयोग पुग्ने देखिन्छ।

**जनशक्ति परिचालन तथा क्षमताको उपयोगः**

१. वैदेशिक अध्ययनबाट प्राप्त ज्ञान र सीपको स्थानियकरणलाई महत्व दिनु अपरिहार्य देखिन्छ।

२. वैदेशिक अध्ययन पूरा गरेपछि कार्ययोजना सहित विषयगत जिम्मेवारी प्रदान गर्ने र कार्यसम्पादनलाई नियमित मूल्याङ्कनसँग जोड्न अनिवार्य व्यवस्था गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ।

३. वैदेशिक अध्ययन पूरा गरी फर्किएपछि अनिवार्य रूपमा कम्तिमा निश्चित अवधि भरसक लामो अवधिका हकमा अध्ययन अवधि बराबर र छोटो अवधिको हकमा कम्तिमा २ वर्ष Field Offices मा खटिने व्यवस्था गर्न वान्छनिय मानिएकोछ।

४. वैदेशिक तालिमका सन्दर्भमा लामो अवधिका तालिमका हकमा अनिवार्य कम्तिमा २ वर्ष Field Offices मा खटिने व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुने देखिएकोछ।

**संस्थागत सुधार तथा विकासः**

१. वैदेशिक छात्रवृत्तिको अवसर पाएको कर्मचारीलाई यथेष्ट अभिमुखीकरण, नीतिगत मार्गदर्शन, ज्ञान तथा सिकाईको प्रसार एवं हस्तान्तरणमा निरन्तर समन्वयको संस्थागत व्यवस्था हुनुपर्ने देखिएकोछ।

२. छात्रवृत्ति प्रणालीको व्यवस्थापनका सम्बन्धमा समितिको अलग्गै सचिवालय गठन गरी यसका समग्र पक्षहरूको संयोजन तथा व्यवस्थापन गर्नु अपरिहार्य रहेको देखिन्छ।

३. छात्रवृत्ति प्रणालीको अभिलेख व्यवस्थापनलाई निजामती सेवाको राष्ट्रिय प्रणालीसँग आवध्द्ध गरी अभिलेख प्रणाली मजबुत बनाउनु पर्ने टड्कारो आवश्यकता देखिन्छ। वैदेशिक छात्रवृत्ति सम्बन्धि सूचना तथा जानकारीहरू सोही पोर्टल मार्फत हुँदा सबै जनशक्तिलाई सहज हुने तथा सूचना प्रवाहमा एकरूपता आउने देखिन्छ।

४. निजामती सेवाको दिर्घकालीन जनशक्ति विकास योजना तयार गरी जनशक्तिको क्षमता विकास तथा परिचालनका सम्बन्धमा स्पष्ट नीति, मार्गचित्र तथा मापदण्डको व्यवस्था गर्नु अपरिहार्य रहेको देखिन्छ।

५. निजामती जनशक्तिलाई आवश्यक क्षमता विकासका क्षेत्रहरू पहिचान गरी सोही अनुसार विदेशी दाताहरूलाई अध्ययन तथा तालिम छात्रवृत्तिमा सहयोगको लागि आग्रह गर्ने परिपाटी अवलम्वन गर्न अपरिहार्य देखिन्छ।

६. मुख्यरूपले वैदेशिक छात्रवृत्ति सम्बन्धमा निजामती जनशक्तिले महसुस गरेका अनुचित अभ्यास, आशंका, आलोचना र अविश्वासलाई चिर्न एवं पारदर्शि र न्यायोचित प्रणालीको विकास गरी जनशक्तिको आशा तथा आन्तरिक उत्प्रेरणा जगाउन अत्यन्त जरुरी देखिन्छ।

## ६.५ छात्रवृत्ति प्रणाली सुधार कार्ययोजना

| क्र.सं. | सुधारका क्षेत्रहरू | कृयाकलापहरू | जिम्मेवार निकाय | सहयोगी निकाय | अवधि |
|---|---|---|---|---|---|
| १. | वैदेशिक छात्रवृत्ति सम्बन्धी निजामती सेवा ऐनमा विद्‌यमान रहेका शर्तहरूका अलावा सेवाप्रति उत्तरदायी बनाउन र तोकीएका जिम्मेवारी निर्वाह गराउन अनिवार्य प्रावधानहरू थप गर्नुपर्ने देखिन्छ। | • ऐनमा तथा नियमका प्रावधान काडाईका साथ लागु गर्ने।<br>• ऐनमा तथा नियममा आवश्यक परिमार्जन गर्नुपर्ने। | संघीय मामिला मन्त्रालय; उच्च स्तरीय समिति; नेपाल सरकार; संघीय संसद | नेपाल सकरकारका सबै सरोकारवाला निकायहरू; | मध्यम |
| २. | कबुलियतनामाको कडाइपूर्वक पालना गराउन उलंघन गर्ने कर्मचारीलाई दोषका आधारमा तहगत सजायको व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ। | • ऐनमा तथा नियमका प्रावधान काडाईका साथ लागु गर्ने।<br>• ऐनमा तथा नियममा आवश्यक परिमार्जन गर्नुपर्ने। | संघीय मामिला मन्त्रालय; उच्च स्तरीय समिति; नेपाल सरकार; संघीय संसद | नेपाल सकरकारका सबै सरोकारवाला निकायहरू; | मध्यम |
| ३. | ऐन तथा नियमको पालना नगर्ने निर्णयाधिकारीलाई कडाईपूर्वक अनिवार्य | • ऐनमा तथा नियमका प्रावधान काडाईका साथ लागु गर्ने। | संघीय मामिला मन्त्रालय; उच्च स्तरीय समिति; नेपाल सरकार; | नेपाल सकरकारका सबै सरोकारवाला निकायहरू; | छोटो |

| क्र.सं. | सुधारका क्षेत्रहरू | कृयाकलापहरू | जिम्मेवार निकाय | सहयोगी निकाय | अवधि |
|---|---|---|---|---|---|
| | कारबाहीको दायरामा ल्याउने व्यवस्था गर्न जरुरी रहेकोछ। | • नियममा आवश्यक परिमार्जन गर्नुपर्ने। | | | |
| ४. | निर्णयाधिकारीको गलत निर्णयका अलावा अनुचित तथा विसङ्गतिपूर्ण अभ्यासलाई निरुत्साहित गर्न गुनासो व्यवस्थापन प्रणाली स्थापित गर्नु जरुरी देखिन्छ। | • नियममा आवश्यक परिमार्जन गर्नुपर्ने। | संघीय मामिला मन्त्रालय; उच्च स्तरीय समिति; नेपाल सरकार; | नेपाल सकरकारका सबै सरोकारवाला निकाय | छोटो |
| ५. | सेवासँग सरोकार नहुने तथा मेल नखाने अध्ययन तथा तालिममा जान निरुत्साहित गर्ने तथा रोक लगाउनु वान्छनिय हुने देखिन्छ। | • नियममा आवश्यक परिमार्जन गर्नुपर्ने। | संघीय मामिला मन्त्रालय; उच्च स्तरीय समिति; नेपाल सरकार; | नेपाल सकरकारका सबै सरोकारवाला निकायहरू; | छोटो |
| ६. | निजामती सेवामा प्रवेश गर्नुभन्दा पहिलानै उच्च शिक्षा हासिल गरेका जनशक्तिलाई अवसर दिंदा उपल्लो शैक्षिक | • नियममा आवश्यक परिमार्जन गर्नुपर्ने। | संघीय मामिला मन्त्रालय; उच्च स्तरीय समिति; नेपाल सरकार; | नेपाल सकरकारका सबै सरोकारवाला निकायहरू; | छोटो |

| क्र.सं. | सुधारका क्षेत्रहरू | कृयाकलापहरू | जिम्मेवार निकाय | सहयोगी निकाय | अवधि |
|---|---|---|---|---|---|
| | तहका लागि मात्र अवसर दिने व्यवस्था गर्न आवश्यक देखिन्छ। उच्च शिक्षाको हकमा एकजनाले एकपटक मात्र यस्ता अवसर प्राप्त गर्न सक्ने व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुन्छ। | | | | |
| ७. | हालको संबैधानिक व्यवस्था अनुसार स्थानिय तह र प्रदेशमा समेत कार्यक्रम कार्यान्वयनका अलावा नीतिगत कार्य हुने भएकोले स्थानिय तह र प्रदेशमा कार्य सम्पादनमा प्रभावकारिता ल्याउन वैदेशिक अध्ययन तथा तालिमका अवसरमा प्राथमिकता दिनुपर्ने देखिन्छ। | • व्यवहारिक रूपमा कार्यान्वयन गर्ने।<br>• नियममा आवश्यक परिमार्जन गर्नुपर्ने। | संघीय मामिला मन्त्रालय;<br>उच्च स्तरीय समिति;<br>नेपाल सरकार; | नेपाल सकरकारका सबै सरोकारवाला निकायहरू; | छोटो |
| ८. | लामो अवधिका विशिष्ट तालिमका लागि सेवा समूह, | • व्यवहारिक रूपमा कार्यान्वयन गर्ने। | संघीय मामिला मन्त्रालय; | नेपाल सकरकारका सबै | छोटो |

| क्र.सं. | सुधारका क्षेत्रहरू | कृयाकलापहरू | जिम्मेवार निकाय | सहयोगी निकाय | अवधि |
|---|---|---|---|---|---|
| | विशेष पूर्व योग्यता तथा आन्तरिक मूल्याङ्कनलाई आधार बनाउनु उपयुक्त हुने देखिन्छ। एक पटक लामो अवधिको तालिम लिएपछि कम्तिमा १० वर्ष अर्को अवसर नपाउने व्यवस्था गर्न उपयुक्त हुन्छ। | • नियममा आवश्यक परिमार्जन गर्नुपर्ने। | उच्च स्तरीय समिति;<br>नेपाल सरकार; | सरोकारवाला निकायहरू; | |
| ९. | वैदेशिक अध्ययनबाट प्राप्त ज्ञान र सीपको स्थानियकरणलाई महत्व दिनु अपरिहार्य देखिन्छ। | • व्यवहारिक रूपमा कार्यान्वयन गर्ने।<br>• नियममा आवश्यक परिमार्जन गर्नुपर्ने। | संघीय मामिला मन्त्रालय;<br>उच्च स्तरीय समिति;<br>नेपाल सरकार; | नेपाल सकरकारका सबै सरोकारवाला निकायहरू; | छोटो |
| १०. | वैदेशिक अध्ययन पूरा गरेपछि कार्ययोजना सहित विषयगत जिम्मेवारी प्रदान गर्ने र कार्यसम्पादनलाई नियमित मूल्याङ्कनसँग जोड्न अनिवार्य व्यवस्था गर्नुपर्ने | • व्यवहारिक रूपमा कार्यान्वयन गर्ने।<br>• ऐनमा तथा नियममा आवश्यक परिमार्जन गर्नुपर्ने। | संघीय मामिला मन्त्रालय;<br>उच्च स्तरीय समिति;<br>नेपाल सरकार;<br>संघीय संसद | नेपाल सकरकारका सबै सरोकारवाला निकायहरू; | मध्यम |

| क्र.सं. | सुधारका क्षेत्रहरू | कृयाकलापहरू | जिम्मेवार निकाय | सहयोगी निकाय | अवधि |
|---|---|---|---|---|---|
| | आवश्यकता देखिन्छ। | | | | |
| ११. | वैदेशिक अध्ययन पूरागरी फर्किएपछि अनिवार्य रूपमा कम्तिमा निश्चित अवधि भरसक लामो अवधिका हकमा अध्ययन अवधि बराबर र छोटो अवधिको हकमा कम्तिमा २ वर्ष Field Offices मा खटिने व्यवस्था गर्न वान्छनिय मानिएकोछ। | • ऐनमा तथा नियममा आवश्यक परिमार्जन गर्नुपर्ने। | संघीय मामिला मन्त्रालय;<br>उच्च स्तरीय समिति;<br>नेपाल सरकार;<br>संघीय संसद | नेपाल सकरकारका सबै सरोकारवाला निकायहरू; | मध्यम |
| १२. | वैदेशिक तालिमका सन्दर्भमा लामो अवधिका तालिमका हकमा अनिवार्य कम्तिमा २ वर्ष Field Offices मा खटिने व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुने देखिएकोछ। | • ऐनमा तथा नियममा आवश्यक परिमार्जन गर्नुपर्ने। | संघीय मामिला मन्त्रालय;<br>उच्च स्तरीय समिति;<br>नेपाल सरकार;<br>संघीय संसद | नेपाल सकरकारका सबै सरोकारवाला निकायहरू; | मध्यम |
| १३. | छोटो अवधिका वैदेशिक तालिम तथा अध्ययन भ्रमणको अवसर प्राप्त गर्ने कर्मचारीको कार्य | • ऐनमा तथा नियममा आवश्यक परिमार्जन गर्नुपर्ने। | संघीय मामिला मन्त्रालय;<br>उच्च स्तरीय समिति;<br>नेपाल सरकार;<br>संघीय संसद | नेपाल सकरकारका सबै सरोकारवाला निकायहरू; | मध्यम |

| क्र.सं. | सुधारका क्षेत्रहरू | कृयाकलापहरू | जिम्मेवार निकाय | सहयोगी निकाय | अवधि |
|---|---|---|---|---|---|
| | सम्पादन मूल्याङ्कन पश्चात मात्र मूल्याङ्कन नतिजाको आधारमा कम्तिमा ५ वर्ष पछि मात्र अर्को अवसर पाउन सक्ने स्पष्ट कानुनी व्यवस्था गर्दा विसङ्गति रोक्न र समान रूपमा अवसर प्रदान गर्न सहयोग पुग्ने देखिन्छ। | | | | |
| १४ | वैदेशिक छात्रवृत्तिको अवसर पाएको कर्मचारीलाई यथेष्ट अभिमुखीकरण, नीतिगत मार्गदर्शन, ज्ञान तथा सिकाईको प्रसार एवं हस्तान्तरणमा निरन्तर समन्वयको संस्थागत व्यवस्था हुनुपर्ने देखिएकोछ। | • व्यवहारिक रूपमा कार्यान्वयन गर्ने।<br>• नियममा आवश्यक परिमार्जन गर्नुपर्ने। | संघीय मामिला मन्त्रालय;<br>उच्च स्तरीय समिति;<br>नेपाल सरकार; | नेपाल सकरकारका सबै सरोकारवाला निकायहरू; | छोटो |
| १५. | छात्रवृत्ति प्रणालीको व्यवस्थापनका सम्बन्धमा समितिको अलग्गै सचिवालय गठन | • व्यवहारिक रूपमा कार्यान्वयन गर्ने।<br>• नियममा आवश्यक | संघीय मामिला मन्त्रालय;<br>उच्च स्तरीय समिति;<br>नेपाल सरकार; | नेपाल सकरकारका सबै सरोकारवाला निकायहरू; | छोटो |

| क्र.सं. | सुधारका क्षेत्रहरू | कृयाकलापहरू | जिम्मेवार निकाय | सहयोगी निकाय | अवधि |
|---|---|---|---|---|---|
| | गरी यसका समग्र पक्षहरूको संयोजन तथा व्यवस्थापन गर्नु अपरिहार्य महसुस गरेको देखिन्छ। | परिमार्जन गर्नुपर्ने। | | | |
| १६. | छात्रवृत्ति प्रणालीको अभिलेख व्यवस्थापनलाई निजामती सेवाको राष्ट्रिय प्रणालीसँग आवध्द्ध गरी अभिलेख प्रणाली मजबुत बनाउनु पर्ने टड्कारो आवश्यकता देखिन्छ। वैदेशिक छात्रवृत्ति सम्बन्धि सूचना तथा जानकारीहरू सोही पोर्टल मार्फत हुँदा सबै जनशक्तिलाई सहज हुने तथा सूचना प्रवाहमा एकरूपता आउने देखिन्छ। | • व्यवहारिक रूपमा कार्यान्वयन गर्ने।<br>• नियममा आवश्यक परिमार्जन गर्नुपर्ने। | संघीय मामिला मन्त्रालय;<br>उच्च स्तरीय समिति;<br>नेपाल सरकार; | नेपाल सकरकारका सबै सरोकारवाला निकायहरू; | छोटो |
| १७. | निजामती सेवाको दिर्घकालीन जनशक्ति विकास योजना तयार गरी जनशक्तिको क्षमता | • जनशक्ति विकास योजना तयार गरी जनशक्तिको क्षमता विकास | संघीय मामिला मन्त्रालय;<br>उच्च स्तरीय समिति;<br>नेपाल सरकार | नेपाल सकरकारका सबै सरोकारवाला निकायहरू; | छोटो |

| क्र.सं. | सुधारका क्षेत्रहरू | कृयाकलापहरू | जिम्मेवार निकाय | सहयोगी निकाय | अवधि |
|---|---|---|---|---|---|
| | विकास तथा परिचालनका सम्बन्धमा स्पष्ट नीति, मार्गचित्र तथा मापदण्डको व्यवस्था गर्नु अपरिहार्य रहेको देखिन्छ। | तथा परिचालनका सम्बन्धमा स्पष्ट नीति, मार्गचित्र तथा मापदण्डको व्यवस्था गर्ने।<br>• व्यवहारिक रूपमा कार्यान्वयन गर्ने। | | | |
| १८. | निजामती जनशक्तिलाई आवश्यक क्षमता विकासका क्षेत्रहरू पहिचान गरी सोही अनुसार विदेशी दाताहरूलाई अध्ययन तथा तालिम छात्रवृत्तिमा सहयोगको लागि आग्रह गर्ने परिपाटी अवलम्वन गर्न अपरिहार्य देखिन्छ। | • क्षमता विकासका क्षेत्रहरू पहिचान गर्ने।<br>• दाताहरूसँग सोही अनुसारका आग्रह गर्ने। | संघीय मामिला मन्त्रालय;<br>उच्च स्तरीय समिति;<br>नेपाल सरकार; | नेपाल सकरकारका सबै सरोकारवाला निकायहरू; | छोटो |
| १९. | मुख्यरूपले वैदेशिक छात्रवृत्ति सम्बन्धमा निजामती जनशक्तिले महसुस गरेका अनुचित अभ्यास, आशंका, आलोचना र अविश्वासलाई चिर्न एवं पारदर्शि र | • जनशक्तिको आशा तथा आन्तरिक उत्प्रेरणा जगाउन आवश्यक सुधारका कार्य गर्ने गराउने। | संघीय मामिला मन्त्रालय;<br>उच्च स्तरीय समिति;<br>नेपाल सरकार; | नेपाल सकरकारका सबै सरोकारवाला निकायहरू; | छोटो |

| क्र.सं. | सुधारका क्षेत्रहरू | कृयाकलापहरू | जिम्मेवार निकाय | सहयोगी निकाय | अवधि |
|---|---|---|---|---|---|
| | न्यायोचित प्रणालीको विकास गरी जनशक्तिको आशा तथा आन्तरिक उत्प्रेरणा जगाउन अत्यन्त जरुरी देखिन्छ। | | | | |

## सन्दर्भ सामग्री


मैनाली, गोपीनाथ (२०७४), सार्वजनिक सेवाको एजेन्सीकरण, *प्रशासन*, ५०(१३२), पेज १३-२० ।

माथेमा, सुशिल भक्त र भट्टराई, मनोज (२०७६), *सङ्गठनात्मक व्यवहार तथा मानव संसाधन व्यवस्थापन*, धौलागिरी बुक्स एण्ड स्टेशनरी, काठमाण्डौं ।

अधिकार सम्पन्न संघीय प्रशासनिक पुनःसंरचान समिति (२०७५), *अधिकार सम्पन्न संघीय प्रशासनिक पुनःसंरचना समतिको प्रतिवेदन* ।

पाठक, प्रताप कुमार (२०७७), मानव पुँजी निर्माण तथा उद्यमशिल कार्यसंस्कृतिको विकास र उपयोगः नेपालको राष्ट्रिय समृध्दि र रुपान्तरणको सम्वाहक, *प्रशासन*, ५०(१३२), पेज २१-३२ ।

आचार्य, जयनारायण (२०७७), नेपालमा मानव पुँजी व्यवस्थापन, *प्रशासन*, ५०(१३२), पेज ६५-७३ ।

आचार्य, जयनारायण (२०७०), नेपालको निजामती प्रशासनमा ट्रेड युनियन र सरूवा व्यवस्थापन, *प्रशासन*, ४४(१२४), पेज ५०-५८ ।

गेलाल, गंगाराम (२०७०), नेपाल र जापानको कर्मचारी व्यवस्थापनः एक तुलनात्मक चर्चा, *प्रशासन*, ४४(१२४), पेज ११-२५ ।

रसाइली, प्रेमकुमार (March 2013) सार्वजनिक सेवाप्रवाह र वन्चितीकरण, *प्रशासन*, अङ्क १२३, पेज १९९-२०३ ।

पण्डित, सागर (2013 AD) सार्वजनिक सेवाप्रवाह र वन्चितीकरण, *प्रशासन*, अङ्क १२३, पेज १८१-१८७ ।

Gosney, M. W. (2014). *Theory and Practice: A Historical Examination of the Assumptions and Philosophy of Human Resource Development* [Doctoral dissertation, University of Arkansas].

Pokharel, K. (2070). New Public Management and its Significance in Nepalese Public Administration. *Prashasan*, 44(124), pp. 130-137. Kathmandu.

GCPSE, UNDP (2015). From New Public Management to New Public Passion Restoring the intrinsic motivation of public officials. *Notes on Public Service Excellence*. www.bit.ly/GCPSE-evidence

लोक सेवा आयोग (२०७७), एकसठीऔं बार्षिक प्रतिवेदनः २०७६ श्रावण देखि २०७७ आषाढ सम्म, काठमाण्डौं । http://www.psc.gov.np

# अनुसूची-१: प्रश्नावली

## १. वैदेशिक छात्रवृत्तिले निजामती सेवाको जनशक्ति व्यवस्थापनमा पारेको प्रभाव अध्ययनका लागि अनलाइन सर्भे प्रश्नावली

नेपाल सरकार, राष्ट्रिय योजना आयोगबाट आ.ब. २०७७/०७८ को स्विकृत कार्यक्रम "वैदेशिक छात्रवृत्तिले निजामती सेवाको जनशक्ति व्यवस्थापनमा पारेको प्रभाव अध्ययन" सम्बन्धमा सम्बन्धित सरोकारवाला तथा बिज्ञहरूको राय सहितको तथ्याङ्क सङ्कलन गरी विश्लेषण सहितको प्रतिवेदन प्रस्तुत गर्ने उद्धेश्यले यो प्रश्नावली तयार गरिएकोछ।

यहाँहरूबाट प्राप्त हुने तथ्यपरक सुचना तथा राय सुझावले विश्वसनिय प्रतिवेदन लेखनमा सहयोग पुग्ने र सम्बन्धित निकाय मार्फत उक्त विषयमा प्रभावकारी निति परिमार्जन, कार्यान्वयन तथा नियमनमा सहयोग पुग्न गई समग्रमा निजामति सेवाको वैदेशिक अध्ययन प्रणालीमा प्रभावकारिता आउने अपेक्षा गरिएकोछ। तसर्थ तल दिइएका प्रश्नावलीहरूमा जानकारी भरेर सहयोग गरिदिनुहुन अनुरोध गर्दछु। यहाँहरूले दिएका जानकारीहरूलाई यस अनुसन्धानमुलक उद्धेश्यमा मात्र उपयोग गरिनेछ र यहाँहरूले दिएका सुचनाहरूको पूर्ण रूपमा गोपनियता कायम गरिनेछ। सहयोगका लागि धन्यबाद।

अनुसन्धानकर्ताः धनपति खरेल सम्पर्कः ९८५१०७६२३९

प्रश्नावली संकेत नं.: ...................... (कोडिङ्ग प्रयोजनको लागि मात्र)

फर्म Submit भइसक्नु पर्ने अन्तिम मितीः २०७७।१०।१७ समयः ०८:०० बजे बेलुका

तपाँईले अंग्रेजी वा नेपालीमा उत्तर लेख्न सक्नु हुनेछ।

* Required

**खण्ड-१: व्यक्तिगत विवरण**

१.१ उत्तरदाताको नामः *

१.२ सम्पर्क नं. *

१.३ तपाँई कुन समूहमा पर्नुहुन्छ? (ड्रप डाउन बक्सबाट छान्नुहोस्) *

१.४ सेवा समूह (ड्रप डाउन बक्सबाट छान्नुहोस्) *

१.५ हालको वा निवृत्त हुँदाको पदः *

*१.६ तपाँईले कुनै वैदेशिक अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमणको अवसर प्राप्त गर्नु भएको थियो ? (एक भन्दा बढीमा टिक गर्न सक्नुहुन्छ)**

क. अध्ययन

ख. तालिम
ग. अध्ययन भ्रमण
घ. थिएन / छैन

## खण्ड-२: वस्तुगत तथा विषयगत प्रश्नहरू

*२.१ निजामती सेवा ऐन २०४९ तथा निजामती सेवा नियमावली २०५० मा निजामती कर्मचारीको क्षमता विकासका लागि वैदेशिक अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमणको व्यवस्थाका बारेमा यहाँ कतिको जानकार हुनुहुन्छ? **

क. यथेष्ट जानकारी छ
ख. साधारण जानकारी छ
ग. थाहा छैन

*२.२ निजामती सेवाको व्यवस्थित तथा प्रभावकारी उपयोगका लागि वैदेशिक अध्ययन तथा तालिम छात्रवृत्तिका विषयलाई जनशक्ति व्यवस्थापनसँग आबद्ध गरी प्रतिभा व्यवस्थापनको महत्वपूर्ण औजारको रूपमा आत्मसात गरी लागु गरिएको छ? **

क. राम्रोसँग आत्मसात गरिएको छ
ख. विषयगत महत्व दिइएको छ
ग. व्यवस्थापनको विशेष मापदण्ड छैन

*२.३ वैदेशिक अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमणका सम्बन्धमा कर्मचारीहरूको मनोनयन कतिको पारदर्शी, प्रतिशपर्धी तथा समन्यायिक भएको पाउनु भएकोछ? **

क. पारदर्शी, प्रतिशपर्धी तथा समन्यायिक छ
ख. आम अपेक्षा अनुरूप छैन
ग. पहुँचका आधारमा मनोनयन हुने गरेको छ

*२.४ यहाँले वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिको वितरणमा समूहगत प्राथमिकता पाउने गरेको अनुभव गर्नु भएको छ? **

क. बिभिन्न निकायबाट प्राप्त अवसरमा भर पर्दछ
ख. प्राविधिकको अनुपात बढि छ
ग. प्रतिस्पर्धामा आधारित छ
घ. विशेष प्रथमिकताको नीति छैन

*२.५ निजामती सेवा ऐन र नियमावली अनुसार तालिम वा अध्ययन भ्रमण सम्वन्धी अवसर बाँडफाँड गर्दा सेवा, समूह र उपसमूह एवं संघ, प्रदेश र स्थानिय तहका कर्मचारीका लागि "सबैको लागि तालिम अवधारणा अनुरूप" न्यायोचित वितरण भएको पाउनु भएको छ? **

क. न्यायोचित छ
ख. धेरै हदसम्म न्यायोचित छ
ग. न्यायोचित भएको छैन

*२.६ यहाँले वैदेशिक अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमणका अवसर वितरणमा प्राविधिक या अन्य कुन समूहले प्राथमिकता पाउने गरेको अनुभव गर्नु भएको छ? **

क. बिभिन्न निकायबाट प्राप्त अवसरमा भर पर्दछ
ख. प्राविधिकको अनुपात बढि छ
ग. अप्राविधिकको अनुपात बढि छ
घ. विशेष प्रथमिकताको नीति छैन

*२.७ यस्ता अवसरका सम्बन्धमा पहुँचको दुरूपयोग भई कतिपय कर्मचारीहरू अवसरबाट वन्चित भएको सुनीन्छ यहाँलाई प्राप्त जानकारी अनुसार यो कतिको सही सुचना हो? **

क. त्यस्तो यथेष्ठ भएको छ
ख. कतिपय त्यस्तो पनि भएकोछ
ग. त्यस्तो भएको जानकारी छैन
घ. थाहा छैन

*२.८ यस सम्बन्धमा एउटा समूहकालागि आएको अवसरमा अरुनै समूहको मनोनयन भएको सुनीन्छ यहाँलाई प्राप्त जानकारी अनुसार यो कतिको सही सुचना हो? **

क. त्यस्तो यथेष्ठ भएको छ
ख. कतिपय त्यस्तो पनि भएकोछ
ग. त्यस्तो भएको जानकारी छैन

*२.९ यहाँको अनुभवमा वैदेशिक अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीबाट जानु अघि गरिएको कबुलियतनामा अनुसरण भएको पाउनु भएकोछ? **

क. अनुसरण गरेको पाइन्छ
ख. आंशिक मात्र अनुसरण भएको देखिन्छ
ग. अधिकांशबाट उलङ्गघन भएकोछ
घ. थाहा छैन

*२.१० वैदेशिक अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमण सम्बन्धमा ऐन तथा नियमावली अनुसार अभिलेख राखिएको पाउनु भएको छ? **

क. अभिलेख राम्रो सँग राखिएको छ
ख. अभिलेख त्यति व्यवस्थित छैन
ग. अभिलेख प्रणालीमा धेरै कमजोरी छन्
घ. थाहा छैन

*२.११ वैदेशिक अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमणको अवसर प्राप्त गरेका कर्मचारीले ऐन तथा नियमको व्यवस्था परिपालन नहुँदा बिभागीय कारबाही भएका छन्? **

क. छन्
ख. कारबाहीमा एकरूपता छैन
ग. कारबाहीनै हुँदैन

*२.१२ यहाँको अनुभवमा वैदेशिक अध्ययन छात्रवृति, तालिम तथा अध्ययन भ्रमण प्रणाली निजामती कर्मचारीको क्षमता विकासमा कतिको फलदायी एवं सहयोगी रहेको अनुभव गर्नु भएकोछ? **

क. एकदम फलदायी छ

ख. खासै फलदायी छैन

ग. व्यक्तिलाई मात्र फलदायी छ

*२.१३ यहाँको अनुभवमा वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिबाट फर्कीई सेवामा संलग्न जनशक्तिको सोही अनुसारको परिचालन तथा उपयोग छ की छैन? जस्तोकी विशिष्टिकृत कार्य तथा निकाय। **

क. परिचालन उपयुक्त छ

ख. आंशिक रूपमा छ

ग. उपयुक्त परिचालन भएको छैन

*२.१४ यहाँको अनुभवमा वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिबाट फर्कीई सेवामा संलग्न जनशक्तिको सोही अनुसारको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन पद्धति छ की छैन? **

क. मूल्याङ्कन पद्धति उपयुक्त छ

ख. आंशिक रूपमा मूल्याङ्कन छ

ग. विशेष मूल्याङ्कनको व्यवस्था छैन

*२.१५ वैदेशिक तालिम तथा अध्ययन भ्रमण मार्फत निजामती कर्मचारीको सेवा प्रवाह एवं कार्य सम्पादनमा प्रभावकारीता, नवप्रवर्तन तथा सिर्जनशिलतामा कस्तो प्रभाव परेको अनुभव गर्नु भएको छ? **

क. राम्रो प्रभाव छ

ख. त्यति प्रभावकारी देखिएन

ग. ज्ञान र सीप उपयोगको वातावरण छैन

*२.१६ यहाँले वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिबाट फर्कीई सेवामा संलग्न जनशक्ति मार्फत सहकर्मी कर्मचारीको ज्ञान तथा शिप, उत्प्रेरणा, कार्यशैली आदिमा कुनै सकारात्मक प्रभाव वा परिवर्तन महसुस गर्नुभएकोछ? **

क. अपेक्षाकृत प्रभाव देखिन्छ

ख. अपेक्षाकृत छैन

ग. केही फरक देखिएन

*२.१७ यहाँको अनुभवमा वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति मार्फत सबलीकृत भएको जनशक्तिद्वारा सार्वजनिक सेवामा उच्चतम ज्ञान र प्रविधिको प्रसार भएको पाउनु भएको छ ? **

क. उच्चतम ज्ञान र प्रविधिको प्रसार भएको छ

ख. ज्ञान र प्रविधि प्रसारको वातावरणनै छैन

ग. ज्ञान र प्रविधिको प्रसारलाई महत्व दिएको पाइँदैन

*२.१८ यहाँले वैदेशिक अध्ययन छात्रवृति प्राप्त जनशक्ति र अन्यमा कार्य सम्पादनका क्रममा दक्षता, क्षमता, आत्मनिर्भरता, मितव्ययीता, समर्पण र सेवामूलक एवम् नतिजामूलक सूचकहरूमा कस्तो भिन्नता पाउनु भएको छ? **

क. अपेक्षाकृत राम्रो छ

ख. खासै भिन्नता देखिएन

घ. प्रभावकारी देखिएन

*२.१९ यहाँको अनुभवमा वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति सम्बन्धमा प्रत्यक्ष देखिएका सबल पक्षहरू के के छन्? त्यस्ता कुनै ३ प्रत्यक्ष सबल पक्षहरू Numbering सहित संक्षेपमा उल्लेख गर्नुहोला। (तपाँईले लेखेको जवाफ ठीक वा उपयुक्त छ छैन एकपटक रुजु गर्नुहोस् )**

*२.२० यहाँको अनुभवमा वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति सम्बन्धमा प्रत्यक्ष देखिएका विकृति तथा विसङ्गतिहरू के के छन्? त्यस्ता कुनै ३ प्रत्यक्ष विकृति तथा विसङ्गतिहरू Numbering सहित संक्षेपमा उल्लेख गर्नुहोला। (तपाँईले लेखेको जवाफ ठीक वा उपयुक्त छ छैन एकपटक रुजु गर्नुहोस् )**

*२.२१ यहाँको अनुभवमा वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति मार्फत निजामती कर्मचारीको क्षमता विकास भई के कस्ता प्रतिफल प्राप्त भएको महसुस गर्नु भएकोछ? कुनै ३ प्रत्यक्ष लाभहरू Numbering सहित संक्षेपमा उल्लेख गर्नुहोला। (तपाँईले लेखेको जवाफ ठीक वा उपयुक्त छ छैन एकपटक रुजु गर्नुहोस् )**

*२.२२ यहाँको अनुभवमा वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिलाई प्रभावकारी र परिणाममुखी बनाउन हालको व्यवस्थामा के कस्ता परिमार्जन आवश्यक रहेकोछ? कुनै ३ प्रभाकारी सुझावहरू Numbering सहित संक्षेपमा उल्लेख गर्नुहोला। (तपाँईले लेखेको जवाफ ठीक वा उपयुक्त छ छैन एकपटक रुजु गर्नुहोस् )**

## २. वैदेशिक छात्रवृत्तिले निजामती सेवाको जनशक्ति व्यवस्थापनमा पारेको प्रभाव अध्ययनका लागि

- 
- मुख्य सचिब नेतृत्वको समिति सदस्यहरूलाई सोधिने प्रत्यक्ष अन्तर्वार्ता प्रश्नावली

नेपाल सरकार, राष्ट्रिय योजना आयोगबाट आ.ब. २०७७/०७८ को स्विकृत कार्यक्रम "वैदेशिक छात्रवृत्तीले निजामती सेवाको जनशक्ति व्यवस्थापनमा पारेको प्रभाव अध्ययन सम्बन्धमा "सम्बन्धित सरोकारवाला तथा बिज्ञहरूको राय सहितको तथ्याङ्क सङ्कलन गरी विश्लेषण सहितको प्रतिवेदन प्रस्तुत गर्ने उद्धेश्यले यो प्रश्नावली तयार गरिएकोछ।

यहाँहरू बाट प्राप्त हुने तथ्यपरक सुचना तथा राय सुझावले विश्वसनिय प्रतिवेदन लेखनमा सहयोग पुग्ने र सम्बन्धित निकाय मार्फत उक्त विषयमा प्रभावकारी नीति परिमार्जन, कार्यान्वयन तथा नियमनमा सहयोग पुग्न गई समग्रमा निजामती सेवाको वैदेशिक अध्ययन प्रणालीमा प्रभावकारिता आउने अपेक्षा गरिएकोछ। तसर्थ तल दिइएका प्रश्नावलीहरूमा जानकारी भरेर सहयोग गरिदिनुहुन अनुरोध गर्दछु। यहाँहरूले दिएका जानकारीहरूलाई यस अनुसन्धानमुलक उद्धेश्यमा मात्र उपयोग गरिनेछ र यहाँहरूले दिएका सुचनाहरूको पूर्ण रूपमा गोपनियता कायम गरिनेछ। सहयोगका लागि धन्यबाद।

अनुसन्धानकर्ताः धनपति खरेल सम्पर्कः ९८५१०७६२३९

प्रश्नावली संकेत नं.: ………………….(कोडिङ प्रयोजनको लागि मात्र)

नोटः दिइएको ठाउँ अपुग भएका थप पन्नामा लेख्न सकिनेछ।

क उत्तरदाताको नामः …………………………….. ख. सम्पर्क नं. …………………..

ग. मन्त्रालय/आयोगः ……………………..…………………………………………………

## १. विषयगत प्रश्नहरू

| | |
|---|---|
| वैदेशिक अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा निजामती कर्मचारीको मनोनयन सम्बन्धमा निजामती सेवा ऐन २०४९ को दफा ४०ख(३) मा मुख्य सचिबज्यूको नेतृत्वमा समिति गठन गरिएकोछ र उक्त समितिमा यहाँले सदस्यको भूमिका निवार्ह गरी रहनु भएकोछ। | |
| १. | निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा निजामती सेवा नियमावली २०५० मा वैदेशिक अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमण सम्बन्धि भएका व्यवस्थाहरूको कार्यान्वयनको अवस्था कस्तो रहेको अनुभव गर्नु भएको छ ? |
| | मन्त्रालय बिचको अन्तर्सम्बन्धः<br>……………………………………………………………………………………………..<br>……………………………………………………………………………………………..<br>पारदर्शिताः<br>……………………………………………………………………………………………..<br>……………………………………………………………………………………………..<br>समन्यायिकताः<br>……………………………………………………………………………………………..<br>……………………………………………………………………………………………..<br>अभिलेख प्रणालीः<br>……………………………………………………………………………………………..<br>……………………………………………………………………………………………..<br>नियमनः<br>……………………………………………………………………………………………..<br>……………………………………………………………………………………………..<br>दण्ड सजायः<br>……………………………………………………………………………………………..<br>…………………………………………………………………………………………….. |
| २. | वैदेशिक तालिम तथा अध्ययन छात्रवृतीले निजामती सेवालाई अझ बढी सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक र उत्तरदायी बनाउने सम्बन्धमा कस्तो भूमिका खेलेको अनुभव गर्नु भएको छ? |
| | ……………………………………………………………………………………………..<br>…………………………………………………………………………………………….. |

| | | |
|---|---|---|
| ३. | निजामती सेवा ऐन २०४९ मा समितिको काम कारबाही सम्वन्धी बार्षिक प्रतिवेदन संसदको राज्य व्यवस्था समिति समक्ष पेश गर्ने व्यवस्था रहेको छ? सोही अनुसार कार्यान्वयन भएको पाउनु भएको छ? | |
| | ……………………………………………………………………………………………………….. <br> ……………………………………………………………………………………………………….. | |
| ४. | ऐनको ४०(ख ३) र नियमावलीको नियम ४९ र ५० अनुसार अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण सम्वन्धी अवसर वाँडफाँड गर्दा सेवा, समूह र उपसमूह एवं संघ, प्रदेश र स्थानिय तहका कर्मचारीका लागि "सबैको लागि तालिम अवधारणा अनुरूप" न्यायोचित वितरण भएको पाउनु भएको छ? यस्मा कस्ता चूनौतीहरू रहेको अनुभव गर्नु भएको छ ? | |
| | ……………………………………………………………………………………………………….. <br> ……………………………………………………………………………………………………….. | |
| ५. | निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ४०(ग) बमोजिम अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीको कबुलियतनामा, बिदा स्विकृती, प्रतिवेदन तथा कारबाही लगायतका विषयको कार्यान्वयनको अवस्था कस्तो रहेको अनुभव गर्नु भएको छ? | |
| | कबुलियतनामा | ……………………………………………………………………………………… <br> ……………………………………………………………………………………… <br> ……………………………………………………………………………………… |
| | बिदा स्विकृती | ……………………………………………………………………………………… <br> …………………………………………………………………………………… |
| | अनिवार्य सेवा | ……………………………………………………………………………………… <br> ……………………………………………………………………………………… |
| | प्रतिवेदन | ……………………………………………………………………………………… <br> ……………………………………………………………………………………… |
| | कारबाही | ……………………………………………………………………………………… <br> ……………………………………………………………………………………… |
| ६. | वैदेशिक अध्ययन तालिम तथा अध्ययन छात्रवृत्ति मार्फत निजामती कर्मचारीको सेवा प्रवाह एवं कार्य सम्पादनमा प्रभावकारीता, नवप्रवर्तन तथा सिर्जनशिलतामा कस्तो प्रभाव परेको अनुभव गर्नु भएको छ? | |
| | प्रभावकारीताः <br> ……………………………………………………………………………………………………….. | |

<table>
<tr><td></td><td colspan="2">……………………………………………………………………………………………..<br>नवप्रवर्तनः<br>……………………………………………………………………………………………..<br>……………………………………………………………………………………………..<br>सिर्जनशिलताः<br>……………………………………………………………………………………………..<br>……………………………………………………………………………………………..</td></tr>
<tr><td>८.</td><td colspan="2">खासगरी वैदेशिक अध्ययनबाट फर्किएर सेवामा जोडिएका कर्मचारीको सेवा प्रवाह एवं कार्य सम्पादनमा प्रभावकारीता ल्याउन उनिहरूको परिचालन तथा व्यवस्थापनमा सरकारले कस्तो नीति लिएको छ? खासगरी उपयुक्त विषयगत तथा विशेष कार्य भएका निकायमा।</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">……………………………………………………………………………………………..<br>……………………………………………………………………………………………..</td></tr>
<tr><td>९.</td><td colspan="2">यहाँले वैदेशिक अध्ययन तथा तालिम प्राप्त जनशक्ति र अन्यमा कार्य सम्पादनका क्रममा दक्षता, क्षमता, आत्मनिर्भरता, मितव्ययीता, समर्पण र सेवामूलक एवम् नतिजामूलक सूचकहरूमा कस्तो भिन्नता पाउनु भएको छ?</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">……………………………………………………………………………………………..<br>……………………………………………………………………………………………..</td></tr>
<tr><td>१०.</td><td colspan="2">वैदेशिक अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमण सम्बन्धमा विभिन्न खालका नकारात्मक टिका टिप्पणीहरू सुन्नमा आउँछन् जस्तो की अवसरमा एकरूपता नभएको, पहुँचवाला हाबी भएको, अलग सेवा समूहले अवसर पाएको, अनुचित विकृती तथा विसंगती मौलाएको आदि। यहाँको अनुभव र बुझाई कस्तो छ?</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">……………………………………………………………………………………………..<br>……………………………………………………………………………………………..</td></tr>
<tr><td>११.</td><td colspan="2">नेपालको विद्यमान वैदेशिक अध्ययन, तालिम वा भ्रमण मार्फत जनशक्तिको क्षमता विकास अभ्यास र सार्क राष्ट्र खासगरी भारत तथा अन्य विकास साझेदार जापान, बेलायत, कोरिया आदिमा कस्तो समानता वा भिन्नता पाउनु भएको छ?</td></tr>
<tr><td></td><td>समानताहरुः<br>क. …………………………………<br>ख. …………………………………<br>ग. …………………………………</td><td>भिन्नताहरुः<br>क. …………………………………<br>ख. …………………………………<br>ग. …………………………………</td></tr>
</table>

| | | |
|---|---|---|
| १२. | निजामती सेवा ऐन २०४९ ले निजामती कर्मचारीको वैदेशिक अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण सम्बन्धमा भएका सबल तथा कमजोर पक्षहरूको कस्तो अनुभव गर्नु भएको छ? | |
| | सबल पक्षहरुः<br>क. .........................................<br>ख. .........................................<br>ग. ......................................... | कमजोर पक्षहरुः<br>क. .........................................<br>ख. .........................................<br>ग. ......................................... |
| १३. | बिकसीत मुलुकमा गरिने तालिम तथा अध्ययन भ्रमणबाट प्राप्त ज्ञान तथा सीपको सदुपयोग कसरी हुने गरेको छ? यस सम्बन्धमा भएका व्यवस्थाहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा अनुभव गर्नुभएका संरचनागत र व्यवहारीक कठिनाईहरू केही छन्? | |
| | संरचनागत कठिनाईहरुः<br>क. .........................................<br>ख. .........................................<br>ग. .........................................<br>व्यवहारीक कठिनाईहरुः<br>क. .........................................<br>ख. .........................................<br>ग. ......................................... | |
| १४. | यहाँको अनुभवमा वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिलाई प्रभावकारी र परिणाममुखी बनाउन हालको व्यवस्थामा के कस्ता परिमार्जन आवश्यक रहेकोछ? | |
| | क. .........................................<br>ख. .........................................<br>ग. ......................................... | |

३. वैदेशिक छात्रवृत्तीले निजामती सेवाको जनशक्ति व्यवस्थापनमा पारेको प्रभाव अध्ययनका लागि

## प्रत्यक्ष सर्भे प्रश्नावली

नेपाल सरकार, राष्ट्रिय योजना आयोगबाट आ.ब. २०७७/०७८ को स्विकृत कार्यक्रम "वैदेशिक छात्रवृत्तीले निजामती सेवाको जनशक्ति व्यवस्थापनमा पारेको प्रभाव अध्ययन" सम्बन्धमा सम्बन्धित सरोकारवाला तथा बिज्ञहरूको राय सहितको तथ्याङ्क सङ्कलन गरी विश्लेषण सहितको प्रतिवेदन प्रस्तुत गर्ने उद्धेश्यले यो प्रश्नावली तयार गरिएकोछ।

यहाँहरूबाट प्राप्त हुने तथ्यपरक सुचना तथा राय सुझावले विश्वसनिय प्रतिवेदन लेखनमा सहयोग पुग्ने र सम्बन्धित निकाय मार्फत उक्त विषयमा प्रभावकारी नीति परिमार्जन, कार्यान्वयन तथा नियमनमा सहयोग पुग्न गई समग्रमा निजामती सेवाको वैदेशिक अध्ययन प्रणालीमा प्रभावकारिता आउने अपेक्षा गरिएकोछ। तसर्थ तल दिइएका प्रश्नावलीहरूमा जानकारी भरेर सहयोग गरिदिनुहुन अनुरोध गर्दछु। यहाँहरूले दिएका जानकारीहरूलाई यस अनुसन्धानमुलक उद्धेश्यमा मात्र उपयोग गरिनेछ र यहाँहरूले दिएका सुचनाहरूको पूर्ण रूपमा गोपनियता कायम गरिनेछ। सहयोगका लागि धन्यबाद।

अनुसन्धानकर्ताः धनपति खरेल सम्पर्कः ९८५१०७६२३९

प्रश्नावली संकेत नं.: …………………. (कोडिङ प्रयोजनको लागि मात्र)

**<u>खण्ड-१: व्यक्तिगत विवरण</u>**

- १.१ उत्तरदाताको नामः …………………………….. १.२ पदः ………………….
- १.३ सम्पर्क नं. ………………….  १.३ मन्त्रालय/आयोगः ………………………………………………

## **खण्ड-२: वस्तुगत तथा विषयगत प्रश्नहरू**

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| २.१ | निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा निजामती सेवा नियमावली, २०५० मा निजामती कर्मचारीको क्षमता विकासका लागि वैदेशिक अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमणको व्यवस्थाका बारेमा यहाँ कतिको जानकार हुनुहुन्छ? | | | |
| | क. पूर्ण जानकार | ख. ठिकै जानकार | ग. कम जानकार | घ. जानकारी नभएको |
| २.२ | वैदेशिक तालिम तथा अध्ययन छात्रवृत्तिले निजामती सेवालाई अझ बढी सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक र उत्तरदायी बनाउने सम्बन्धमा कस्तो भूमिका खेलेको छ भन्ने ठान्नुहुन्छ? (तलका विकल्पहरू मध्ये प्रत्येक समूहमा १-१ वटा सहि विकल्प छानी √ चिन्ह लगाउनुहोस्।) | | | |
| समूह क | क. अति सक्षम | ख. ठिकै सक्षम | ग. कम सक्षम | घ. असक्षम |
| समूह ख | क. अति सुदृढ | ख. ठिकै सुदृढ | ग. कम सुदृढ | घ. असुदृढ/कमजोर |
| समूह ग | क. पूर्ण सेवामूलक | ख. ठिकै सेवामूलक | ग. कम सेवामूलक | घ. सेवामूलक नभएको |
| समूह घ | क. पूर्ण उत्तरदायी | ख. ठिकै उत्तरदायी | ग. कम उत्तरदायी | घ. अउत्तरदायी |
| २.३ | निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ४०(ख) बमोजिम सम्बन्धित मन्त्रालय, आयोग वा सचिवालयले आफ्नो मातहतका कर्मचारीलाई अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा पठाउनको लागि प्रत्येक वर्ष सो सम्बन्धी विवरण तयार गरी सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पठाउने गरिएको छ कि छैन? | | | |
| | क. एकमुष्ठ पठाउने गरिएको | ख. चरणबद्ध पठाउने गरिएको | ग. माग भएपछि पठाउने गरिएको | घ. नपठाएको |
| २.४ | निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ४०(ख) बमोजिम विवरण नपठाउनुको कारण के हुनसक्छ? | | | |
| | क. MOFAGA ले माग नगरेको | ख. अनिवार्य नठानेर | ग. महत्वहीन ठानिएको | घ. अन्य |
| २.५ | यहाँको अनुभवमा दफा ४०(ख१) अनुसार निजामती सेवाबाट वार्षिकरूपमा विषयगत आधारमा अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा पठाउने संख्या किटान गरी सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पाठाउने गरिएको छ? | | | |
| | क. प्रत्येक वर्ष किटानी गर्ने गरिएको | ख. धेरैजसो किटानी गर्ने गरिएको | ग. कहिलेकांही किटानी गर्ने गरिएको | घ. किटानी नगरिएको |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| २.६ | अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण सम्वन्धी अवसर बाँडफाँड गर्ने मुख्य सचिवको अध्यक्षतामा बस्ने समितिको काम कारबाही सम्वन्धी बार्षिक प्रतिवेदन संसदको राज्य व्यवस्था समिति समक्ष पेश गर्ने गरिएको छ, छैन ? | | | |
| | क. प्रत्येक वर्ष पेश गरिएको | ख. अधिकांश वर्षहरूमा पेश गरिएको | ग. कहिलेकांही पेश गरिएको | घ. पेश नगरिएको |
| | पेश नगर्नुका कारण | ………………………………. ……………………………… | | |
| २.७ | ऐनको ४०(ख ३) र नियमावलीको नियम ४९ र ५० अनुसार अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण सम्वन्धी अवसर बाँडफाँड गर्दा सेवा, समूह र उपसमूह एवं संघ, प्रदेश र स्थानिय तहका कर्मचारीका लागि "सबैको लागि तालिम अवधारणा अनुरूप" न्यायोचित वितरण भएको पाउनु भएको छ? | | | |
| | क. न्यायोचित छ | ख. धैरै हदसम्म न्यायोचित छ | ग. सबै मिलाउन कठीन छ | घ. न्यायोचित भएको छैन |
| २.८ | यहाँले वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिको वितरणमा प्राविधिक या अन्य कुन समूहले प्राथमिकता पाउने गरेको अनुभव गर्नु भएको छ? | | | |
| | क. बिभिन्न निकायबाट प्राप्त अवसरमा भर पर्दछ | ख. प्राविधिकको अनुपात बढि छ | ग. अनुपातमा करिब एकरूपता छ | घ. विशेष प्रथमिकताको नीति छैन |
| २.९ | वैदेशिक अध्ययनमा जानु अघि निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ४०(ग) बमोजिम अध्ययन पूरा गरी अनिवार्य सेवा गर्ने कबुलियत गराउने गरिएको छ? | | | |
| | क. सबैसँग कबुलियत गरिएको | ख. अधिकांशसँग कबुलियत गरिएको | ग. केहिसँग कबुलियत गरिएको | घ. कबुलियत नगरिएको |
| २.१० | निजामती सेवा नियमावली २०५० को नियम १०क (३क) अनुसार अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीको विवरण निजामती किताबखानाको अभिलेखमा अद्याबधीक नभई बिदा स्विकृतिको पत्र नदिने प्रावधानको कतिको पालना भएको छ? | | | |
| | क. पालना भएको छ | ख. पूर्ण पालना भएको छैन | ग. नहुँदा खासै फरक पर्दैन | घ. न्यून मात्र पालना भएको छ |
| २.११ | नियमावली २०५० को नियम १०क (५) किताबखानाको अभिलेखमा अद्याबधीक नभई बिदा स्विकृतिको पत्र दिने अधिकारीलाइ बिभागीय कारबाहीको समेत व्यवस्था गरेको छ। यहाँको अनुभवमा त्यस्तो कारबाही भएको कुनै जानकारी छ ? | | | |
| | क. छ | विवरणः | | ख. छैन |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| २.१२ | वैदेशिक अध्ययन पूरा गरेपछि निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ४०(ग) बमोजिम अनिवार्य सेवा गर्नुपर्ने कानुनी व्यवस्था पालनाको स्थिति कस्तो छ ? | | | |
| | क. सबैले अनिवार्य सेवा गरेको | | ख. केहिले अनिवार्य सेवा नगरेको | |
| २.१३ | अनिवार्य सेवा नगरेको कारण के हुनसक्छ? (एकभन्दा बढिमा टिक लगाउन मिल्ने) | | | |
| | क. सेवाबाट अवकास पाएर | ख. स्वदेशमा राम्रो अवसर पाएर | ग. विदेशमा स्थायी बसोबास अनुमतीपत्र | घ. विदेशमा अवसर पाएर |
| | ङ. अनुगमन नभएर | च. कारबाही नहुने भएर | | |
| २.१४ | यसरी अनिवार्य सेवा नगरेको अवस्थामा ऐनको दफा ४०(घ २) अनुसार कारबाही भएको छ? | | | |
| | क. छ | ख. केहीलाई छ | ग. छैन | घ. अन्य |
| | विवरणः | विवरणः | | खुलाउनेः |
| २.१५ | निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ४०(ख ४क) तथा नियमावलीको नियम ५३क(६) मा वैदेशिक अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कर्मचारीले त्यस्तो अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण सम्पन्न गरेपछि सो सम्वन्धी प्रतिवेदन तयार गरी आफ्नो कार्यालयमा पेश गर्ने गरेकाछन् ? त्यस्तो प्रतिवेदनको व्यवस्थितरूपमा अभिलेख राख्ने परिपाटी संस्थागत भएको छ ? (दुवै समूहका विकल्पहरू मध्ये सही १-१ विकल्पमा √ चिन्ह लगाउनुहोस् ।) | | | |
| समूह क | क. सबैले प्रतिवेदन पेश गरेको | ख. धेरैले पेश गरेको | ग. केहीले पेश गरेको | घ. पेश नगरेको |
| समूह ख | क. प्रतिवदेनको अभिलेख पूर्णरूपमा राखिएको | ख. अधिकांश प्रतिवदेनको अभिलेख राखिएको | ग. केहि प्रतिवदेनको अभिलेख राखिएको | घ. प्रतिवदेनको अभिलेख नराखिएको |
| २.१६ | वैदेशिक तालिम तथा अध्ययन छात्रवृत्ति मार्फत निजामती कर्मचारीको सेवा प्रवाह एवं कार्य सम्पादनमा प्रभावकारीता, नवप्रवर्तन तथा सिर्जनशिलतामा कस्तो प्रभाव परेको अनुभव गर्नु भएको छ? (तलका विकल्पहरू मध्ये प्रत्येक समूहमा १-१ वटा सहि विकल्प छानी √ चिन्ह लगाउनुहोस् ।) | | | |
| समूह क | क. प्रभावकारी देखिएको छ | ख. खासै प्रभावकारी देखिएको छैन | ग. वातावरणको समस्या छ | घ. व्यक्तिमा भर पर्छ |
| समूह ख | क. नवप्रवर्तन देखिन्छ | ख. नवप्रवर्तन देखिदैन | ग. संरचनागत कारणले नवप्रवर्तन देखिदैन | घ. व्यक्तिमा भर पर्छ |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| समूह ग | क. सिर्जनशिलता देखिएको छ | ख. अपेक्षा अनुरूप देखिएन | ग. सिर्जनशिलता देखिदैन | घ. व्यक्तिमा भर पर्छ |
| २.१७ | अख्तियारवालाको पूर्वस्वीकृति लिई वार्षिक औषत कति जना निजामती कर्मचारी निजी प्रयासमा वैदेशिक अध्ययनमा जाने गरेका छन् ? | | | |
| | क. सहसचिव वा सो सरहको औषत संख्या :<br>ख. उपसचिव वा सो सरहको औषत संख्या :<br>ग. शाखाअधिकृत वा सो सरहको औषत संख्या :<br>घ. जम्मा संख्याः | | | |
| २.१८ | वैदेशिक अध्ययन तथा तालिमको विषयलाई जनशक्ति व्यवस्थापनसँग आबद्ध गरी प्रतिभा व्यवस्थापनको महत्वपूर्ण औजारको रूपमा आत्मसात गरी लागु गरिएको छ? | | | |
| | क. राम्रोसँग आत्मसात गरिएको छ | ख. विषयगत महत्व दिइएको छ | ग. त्यति महत्व दिएको पाइँदैन | घ. व्यवस्थापनको विशेष मापदण्ड छैन |
| २.१९ | यहाँले वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति मार्फत विदेशमा अध्ययन गरी फर्केका जनशक्तिको उपयोग कसरी भईरहेको अनुभव गर्नु भएकोछ? खासगरी उपयुक्त विषयगत तथा विशेष कार्य भएका निकायमा। | | | |
| | क. अपेक्षाकृत राम्रो उपयोग छ | ख. साधारण उपयोग | ग. त्यति महत्व दिएको पाइँदैन | घ. कार्यान्वयनमा व्यवहारीक कठीनाइ |
| २.२० | यहाँले वैदेशिक अध्ययन तथा तालिम प्राप्त जनशक्ति र अन्यमा कार्य सम्पादनका क्रममा दक्षता, क्षमता, आत्मनिर्भरता, मितव्ययीता, समर्पण र सेवामूलक एवम् नतिजामूलक सूचकहरूमा कस्तो भिन्नता पाउनु भएको छ? | | | |
| | क. अपेक्षाकृत राम्रो छ | ख. खासै भिन्नता देखिएन | ग. यसरी तुलनात्मक अध्ययन गरिएको छैन | घ. प्रभावकारी देखिएन |
| २.२१ | यहाँले वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्ति मार्फत विदेशमा अध्ययन गरी फर्केका जनशक्ति मार्फत सहकर्मी कर्मचारीको ज्ञान तथा शिपमा कुनै सकारात्मक परिवर्तन महसुस गर्नुभएकोछ? यसलाई मूल्याङ्कनको मापदण्ड बनाउने गरिएको छ? (दुवै समूहका विकल्पहरू मध्ये सही १-१ विकल्पमा √ चिन्ह लगाउनुहोस्।) | | | |
| समूह क | क. अपेक्षाकृत प्रभाव देखिन्छ | ख. अपेक्षाकृत छैन | ग. केही फरक देखिएन | घ. कार्यान्वयनमा व्यवहारीक कठीनाइ |
| समूह ख | क. यसलाई मूल्याङ्कनको मापदण्ड बनाउने गरिएकोछ | | ख. यसलाई मूल्याङ्कनको मापदण्ड बनाउने व्यवस्था छैन | |

| | | |
|---|---|---|
| २.२२ | नेपालको विद्‌यमान वैदेशिक अध्ययन, तालिम वा भ्रमण मार्फत जनशक्तिको क्षमता विकास अभ्यास र सार्क राष्ट्र खासगरी भारत तथा अन्य विकास साझेदार जापान, बेलायत, कोरिया आदिमा कस्तो समानता वा भिन्नता पाउनु भएको छ? कुनै ३ समानता र भिन्नताहरू उल्लेख गर्नुहोस्। | |
| | समानताहरुः<br>क. ..........................................<br>ख. ..........................................<br>ग. .......................................... | भिन्नताहरुः<br>क. ..........................................<br>ख. ..........................................<br>ग. .......................................... |
| २.२३ | निजामती सेवा ऐन २०४९ ले निजामती कर्मचारीको वैदेशिक अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण सम्बन्धमा भएका सबल तथा कमजोर पक्षहरू के के होलान्? कुनै ३-३ सबल र कमजोर पक्षहरू उल्लेख गर्नुहोस्। | |
| | सबल पक्षहरुः<br>क. ..........................................<br>ख. ..........................................<br>ग. .......................................... | कमजोर पक्षहरुः<br>क. ..........................................<br>ख. ..........................................<br>ग. .......................................... |
| २.२४ | निजामती कर्मचारीको वैदेशिक अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण सम्बन्धमा भएका व्यवस्थाहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा अनुभव गर्नुभएका व्यवहारीक कठिनाईहरू केही छन्? कुनै ३ व्यवहारीक कठिनाईहरू। | |
| | व्यवहारीक कठिनाईहरुः<br>क. ..........................................<br>ख. ..........................................<br>ग. .......................................... | |
| २.२५ | यहाँको अनुभवमा वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तीलाई प्रभावकारी र परिणाममुखी बनाउन हालको व्यवस्थामा के कस्ता परिमार्जन आवश्यक रहेकोछ? कुनै ३ प्रभाकारी सुझावहरू। | |
| | क. ..........................................<br>ख. ..........................................<br>ग. .......................................... | |

# अनुसूची-२: तथ्याङ्क तालिकाहरू

तालिका नं. २: छात्रवृत्ति वितरण सम्बन्धमा

| क्र. सं. | प्रश्नहरू | छनौट | उत्तरदाता प्रतिशत |
|---|---|---|---|
| १. | वैदेशिक अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमणका सम्बन्धमा कर्मचारीहरूको मनोनयन कतिको पारदर्शी, प्रतिश्पर्धी तथा समन्यायिक भएको पाउनु भएकोछ? | क. पारदर्शी, प्रतिश्पर्धी तथा समन्यायिक छ | २.६ |
| | | ख. आम अपेक्षा अनुरूप छैन | ६०.५ |
| | | ग. पहुँचका आधारमा मनोनयन हुने गरेको छ | ३६.८ |
| २. | यहाँले वैदेशिक अध्ययन छात्रवृत्तिको वितरणमा समूहगत प्राथमिकता पाउने गरेको अनुभव गर्नु भएको छ? | क. बिभिन्न निकायबाट प्राप्त अवसरमा भर पर्दछ | ४७.४ |
| | | ख. प्राविधिकको अनुपात बढि छ | ७.९ |
| | | ग. प्रतिस्पर्धामा आधारित छ | २.६ |
| | | घ. विशेष प्रथमिकताको नीति छैन | ४२.१ |
| ३. | निजामती सेवा ऐन र नियमावली अनुसार तालिम वा अध्ययन भ्रमण सम्वन्धी अवसर वाँडफाँड गर्दा सेवा, समूह र उपसमूह एवं संघ, प्रदेश र स्थानिय तहका कर्मचारीका लागि "सबैको लागि तालिम अवधारणा अनुरूप" न्यायोचित वितरण भएको पाउनु भएको छ? | क. न्यायोचित छ | २.६ |
| | | ख. धेरै हदसम्म न्यायोचित छ | २८.९ |
| | | ग. न्यायोचित भएको छैन | ६८.४ |
| ४. | यहाँले वैदेशिक अध्ययन, तालिम तथा अध्ययन भ्रमणका अवसर वितरणमा प्राविधिक या अन्य कुन समूहले प्राथमिकता पाउने गरेको अनुभव गर्नु भएको छ? | क. बिभिन्न निकायबाट प्राप्त अवसरमा भर पर्दछ | ३१.६ |
| | | ख. प्राविधिकको अनुपात बढि छ | १५.८ |
| | | ग. अप्राविधिकको अनुपात बढि छ | १३.२ |
| | | घ. विशेष प्रथमिकताको नीति छैन | ३९.५ |

श्रोतः अध्ययनकर्ताले २०७७ साल माघमा गरेको सर्वेक्षण

तालिका नं. ६-१: ऐन तथा नियम पालनाको अवस्था

| क्र. सं. | प्रश्नहरू तथा छनौट | उत्तरदाता प्रतिशत |
|---|---|---|
| १. | निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ४०(ख) बमोजिम सम्बन्धित मन्त्रालय, आयोग वा सचिवालयले आफ्नो मातहतका कर्मचारीलाई अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा पठाउनको लागि प्रत्येक वर्ष सो सम्बन्धी विवरण तयार गरी सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पठाउने गरिएको छ कि छैन? | |
| | क. एकमुष्ठ पठाउने गरिएको | ५.६ |
| | ख. चरणबद्ध पठाउने गरिएको | ११.१ |
| | ग. माग भएपछि पठाउने गरिएको | ८३.३ |
| | घ. नपठाएको | ०.० |
| २. | निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ४०(ख) बमोजिम विवरण नपठाउनुको कारण के हु नसक्छ ? | |
| | क. MOFAGA ले माग नगरेको | ३३.३ |
| | ख. अनिवार्य नठानेर | १६.७ |
| | ग. महत्वहीन ठानिएको | ५.६ |
| | घ. अन्य | २७.८ |
| | उत्तर नदिएको | १६.७ |
| ३. | यहाँको अनुभवमा दफा ४०(ख १) अनुसार निजामती सेवाबाट वार्षिकरूपमा विषयगत आधारमा अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा पठाउने संख्या किटान गरी सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पाठाउने गरिएको छ? | |
| | क. प्रत्येक वर्ष किटानी गर्ने गरिएको | ११.१ |
| | ख. धेरैजसो किटानी गर्ने गरिएको | २७.८ |
| | ग. कहिलेकांही किटानी गर्ने गरिएको | १६.७ |
| | घ. किटानी नगरिएको | ४४.४ |
| ४. | अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण सम्वन्धी अवसर वाँडफाँड गर्ने मुख्य सचिवको अध्यक्षतामा बस्ने समितिको काम कारबाही सम्वन्धी बार्षिक प्रतिवेदन संसदको राज्य व्यवस्था समिति समक्ष पेश गर्ने गरिएको छ, छैन ? | |
| | क. प्रत्येक वर्ष पेश गरिएको | २२.२ |
| | ख. अधिकांश वर्षहरूमा पेश गरिएको | ११.१ |
| | ग. कहिलेकांही पेश गरिएको | १६.७ |
| | घ. पेश नगरिएको | २२.२ |
| | उत्तर नदिएको | २७.८ |

श्रोतः अध्ययनकर्ताले २०७७ साल माघमा गरेको सर्वेक्षण

तालिका नं. ६-२: ऐन तथा नियम पालनाको अवस्था

| क्र. सं. | प्रश्नहरू तथा छनौट | | उत्तरदाता प्रतिशत |
|---|---|---|---|
| १. | वैदेशिक अध्ययनमा जानु अघि निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ४०(ग) बमोजिम अध्ययन पूरा गरी अनिवार्य सेवा गर्ने कबुलियत गराउने गरिएको छ? | | |
| | क. सबैसँग कबुलियत गरिएको | | ७७.८ |
| | ख. अधिकांशसँग कबुलियत गरिएको | | ११.१ |
| | ग. केहिसँग कबुलियत गरिएको | | ५.६ |
| | घ. कबुलियत नगरिएको | | ५.६ |
| २. | निजामती सेवा नियमावली २०५० को नियम १०क (३क) अनुसार अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीको विवरण निजामती किताबखानाको अभिलेखमा अद्याबधीक नभई बिदा स्विकृतिको पत्र नदिने प्रावधानको कत्तिको पालना भएको छ? | | |
| | क. पालना भएको | | ३३.३ |
| | ख. पूर्ण पालना नभएको | | ५०.० |
| | ग. खासै फरक पर्दैन | | ०.० |
| | घ. न्यूनमात्रामा पालना भएको | | १६.७ |
| ३. | नियमावली २०५० को नियम १०क (५) किताबखानाको अभिलेखमा अद्याबधीक नभई बिदा स्विकृतिको पत्र दिने अधिकारीलाइ बिभागीय कारबाहीको समेत व्यवस्था गरेको छ। यहाँको अनुभवमा त्यस्तो कारबाही भएको कुनै जानकारी छ ? | | |
| | क. छ | | ५.६ |
| | ख. छैन | | ८३.३ |
| | उत्तर नदिएको | | ११.१ |

श्रोतः अध्ययनकर्ताले २०७७ साल माघमा गरेको सर्वेक्षण

तालिका नं. ६-३: ऐन तथा नियम पालनाको अवस्था

| क्र. सं. | प्रश्नहरू तथा छनौट | उत्तरदाता प्रतिशत |
|---|---|---|
| १. | वैदेशिक अध्ययन पूरा गरेपछि निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ४०(ग) बमोजिम अनिवार्य सेवा गर्नुपर्ने कानुनी व्यवस्था पालनाको स्थिति कस्तो छ ? | |
| | क. सबैले अनिवार्य सेवा गरेको | २२.२ |
| | ख. केहिले अनिवार्य सेवा नगरेको | ६६.७ |
| | ग. थाहा नभएको | ११.१ |
| २. | अनिवार्य सेवा नगरेको कारण के हुनसक्छ? | |
| | क. सेवाबाट अवकाश पाएर | ५३. |
| | ख. स्वदेशमै अर्को राम्रो अवसर पाएर | ७९. |
| | ग. विदेशमा स्थायी अनुमती पत्र पाएर | १५८. |
| | घ. विदेशमा अवसर पाएर | ३१६. |
| | ङ. अनुगमन प्रभावकारी नभएर | १८.४ |
| | च. कानुन बमोजिम कारबाही नभएर | १३.२ |
| | छ. थाहा नभएको | ७.९ |
| ३. | यसरी अनिवार्य सेवा नगरेको अवस्थामा ऐनको दफा ४०(घ २) अनुसार कारबाही भएको छ? | |
| | क.छ | २२.२ |
| | ख. केहिलाई कारबाही भएको | ३३.३ |
| | ग. छैन | ३३.३ |

श्रोतः अध्ययनकर्ताले २०७७ साल माघमा गरेको सर्वेक्षण

# अनुसूची-३: व्यक्तिगत अन्तर्वार्ता सहभागिता विवरण

| क्र.सं. | सेवा समूह | अन्तर्वार्ता संख्या | कैफियत |
|---|---|---|---|
| १. | कृषि | ३ | नेदरल्यण्ड, अष्ट्रेलिया र जापानमा अध्ययन गरी हाल सेवामा कार्यरत |
| २. | ईनजिनियरिङ्ग | २ | कोरिया र थाइल्याडमा अध्ययन गरी हाल सेवामा कार्यरत |
| ३. | तथ्याङ्क | २ | जापानमा अध्ययन गरी हाल सेवामा कार्यरत |
| ४. | राजश्व | १ | अमेरिकामा अध्ययन गरी हाल सेवामा कार्यरत |
| ५. | विभिन्न समूह | ४ | वैदेशिक अध्ययनका अवसर लिएर हाल सेवा निवृत्त |

*Government of Nepal*

**National Planning Commission**

Singha Durbar, Kathmandu

Phone: +977 - 1- 4211970

Fax: +977 - 01 4211700

Email: npc@npc.gov.np