शिक्षा मन्त्रालयको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन

दिनानाथ गौतम
उपसचिव, शिक्षा मन्त्रालय

लेख सार
वि. सं. २००७ सालमा स्थापना भएदेखि हालसम्म शिक्षा मन्त्रालय र यसअन्तर्गतका निकायवाट पुऱ्याउन पर्ने सेवाको क्षेत्र क्रमश : विस्तार हुँदै आएको छ । वि. सं. २०४९ मा दरबन्दी सिर्जना भएको अवस्थाबाट हालको अवस्थामा आइपुग्दा शिक्षा मन्त्रालयले गर्नुपर्ने कार्य प्रकृति, कार्य बोझ र कार्यक्रममा व्यापक परिवर्तन आएको छ । अतः परिवर्तित सन्दर्भमा गुणस्तरीय सेवा प्रवाह गर्न सङ्गठन संरचना, यसको विस्तार र दरबन्दीमा पुनरवलोकन तथा समायोजन नितान्त आवश्यक भएको छ । शिक्षा मन्त्रालय र अन्तर्गत निकायहरूको विद्यमान सङ्गठन संरचना परिवर्तित सन्दर्भमा पर्याप्त नहुनु, मन्त्रालयले सम्पादन गरिआएका कतिपय कामहरू स्वीकृत कार्य विवरणमा नपर्नु, विषयगत महाशाखा/शाखाहरूले सम्पादन गर्नुपर्ने काम विभिन्न सचिवालय/केन्द्र खोल्ने प्रचलनले सङ्गठन संरचना छरितो नहुनु, कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा वढुवा भएका तथा हुने कर्मचारीहरूलाई समायोजन पदस्थापन गर्न हालको सङ्गठन संरचना पर्याप्त नहुनु, विद्यमान दरवन्दी व्यवस्थामा माथिल्लो तह र तल्लो तह खासगरी सहसचिव र उपसचिव स्तरको अनुपात नमिल्नु, परिवर्तित सन्दर्भमा कार्य विस्तार भएको र कार्य प्रकृति तथा कार्य बोझ बढे पनि सोअनुरूप दरवन्दी पर्याप्त नहुनु आदि समस्याहरू रहेका छन् । शैक्षिक प्रणालीले राखेका उद्देश्यहरू विद्यार्थीहरूलाई हासिल गराउन, नागरिकहरूमा मूल्य, मान्यता, जिम्मेवारी र सकारात्मक एवम् सिर्जनात्मक सोच विकास गराउन, गुणस्तरीय शिक्षाको अभिवृद्धि गर्न र विद्यमान निरीक्षण प्रणालीमा सुधार गर्नु जरुरी छ । यसका लागि समग्र कर्मचारीको व्यवस्थापन गरी सेवा प्रवाहमा सुधार ल्याउन र सुशासन कायम गरी जनताको घरदैलोमा सेवा पुऱ्याउन शिक्षा मन्त्रालयको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन गर्नु अति आवश्यक छ ।

पृष्ठभूमि
नेपालमा शिक्षा मन्त्रालयको स्थापना वि.सं. २००७ सालमा भएको हो । स्थापना कालदेखि हालसम्म विभिन्न समयमा यस मन्त्रालयको कार्य क्षेत्र र भूमिकामा परिवर्तन भएको देखिन्छ। राष्ट्रको शिक्षा सम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने मूल दायित्व शिक्षा मन्त्रालयको रहेको छ। शिक्षा मन्त्रालयको हालको संरचनामा २०४९ सालदेखि हालसम्म उल्लेख्य रूपमा परिवर्तन आउन सकेको छैन । वि. सं. २०४९ सालदेखि हालसम्म शिक्षा मन्त्रालय र यसअन्तर्गतका निकायवाट पुऱ्याउन पर्ने सेवाको क्षेत्र विस्तार हुँदै आएको छ। वि. सं. २०४९ मा दरबन्दी सिर्जना भएको अवस्थाबाट हालको अवस्थामा आइपुग्दा शिक्षा मन्त्रालयले गर्नुपर्ने कार्य प्रकृति, कार्यबोझ र कार्यक्रममा व्यापक परिवर्तन आएको छ। अन्तरराष्ट्रिय जगतमा भएका शिक्षा क्षेत्रका नवीनतम् खोज तथा अन्वेषणसँग परिचित हुने र सो अनुसारको कार्य गर्न प्रतिस्पर्धा गर्नसक्ने मानव स्रोतको व्यवस्थापन गर्नु अपरिहार्य छ। उक्त प्रकारको मानव स्रोतको तयारी र विश्वबजारमा खपत हुने जनशक्ति तयार गर्न गुणस्तरीय शिक्षा पहिलो आवश्यकता हो । यसका लागि आवश्यक जनशक्ति तयार गर्न सक्रिय भूमिका निर्वाह गर्ने सङ्गठन शिक्षा मन्त्रालय हो जसमा रहेको कर्मचारीहरूको सङ्ख्यात्मक तथा गुणात्मक क्षमता, दक्षता र योग्यता विस्तार समयसापेक्ष रूपमा हुन आवश्यक छ। शिक्षण सिकाइलाई प्रभावकारी बनाउन, विद्यमान निरीक्षण प्रणालीमा सुधार ल्याउन, निरीक्षकहरूको योग्यता र क्षमता वृद्धि गर्न र शिक्षाको गुणस्तर अभिवृद्धि गर्न, शिक्षकलाई शिक्षण सिकाइ कार्यमा सहयोग पुऱ्याउन आवश्यक छ।

वि. सं २०४९ सालमा नयाँ दरबन्दी सिर्जना गर्दा र विद्यमान अवस्थामा शिक्षा मन्त्रालयले पुऱ्याउने केही सेवा क्षेत्रको तुलना गर्दा निम्नानुसार रहेको देखिन्छ :

सेवाका क्षेत्र	२०४७	२०६९
विद्यार्थी सङ्ख्या	२७, ८८, ६४४	७६, ६५, ४४८
शिक्षक सङ्ख्या	७१, २१३	२, ८६, ४४०
विद्यालय सङ्ख्या	१७, ८४२	३४, १६०
पूर्व प्राथमिक विद्यालय सङ्ख्या	०	३४, १७४

स्रोत : शिक्षा विभाग

उल्लिखित तालिकालाई विश्लेषण गर्दा विद्यार्थी, शिक्षक, विद्यालय तथा अन्य सिकाइका क्षेत्रमा दोब्बरभन्दा बढीले वृद्धि भएको छ । पूर्व प्राथमिक विद्यालय तथा खुला सिकाइ केन्द्रजस्ता नयाँ नयाँ सेवाका विषयक्षेत्र र शैक्षिक संस्थाहरू विकसित भएका छन् तर सेवा प्रवाह गर्ने सङ्गठन संरचनामा कुनै परिवर्तन भएको देखिँदैन । अतः परिवर्तित सन्दर्भमा गुणस्तरीय सेवा प्रवाह गर्न सङ्गठन संरचना, यसको विस्तार र दरबन्दीमा पुनरवलोकन तथा समायोजन नितान्त आवश्यक भएको छ ।

मौजुदा नीतिगत व्यवस्था

(क) संवैधानिक व्यवस्था

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १५३ मा "नेपाल सरकारले मुलुकको प्रशासन सञ्चालन गर्न निजामती सेवा र आवश्यक अन्य सरकारी सेवाहरूको गठन गर्न सक्नेछ । त्यस्ता सेवाहरूको गठन, सञ्चालन र सेवाका सर्तहरू ऐनद्वारा निर्धारण गरिएबमोजिम हुनेछन्" भन्ने व्यवस्था रहेको छ ।

(ख) निजामती सेवा ऐन तथा नियमावली

निजामती सेवा ऐनको दफा ६ ले कुनै नयाँ सरकारी कार्यालय स्थापना गर्न सङ्गठन संरचना तयार गर्दा र नयाँ दरबन्दी सिर्जना गर्दा वा तत्काल कायम रहेको सङ्गठन संरचना र दरबन्दीमा पुनरावलोकन गर्दा वा हेरफेर गर्दा सम्बन्धित मन्त्रालयले कार्यक्रम, कार्य बोझ, कार्य प्रकृति तथा दरबन्दी थप गर्नुपर्ने कारण र सोको औचित्य र उपलब्ध मानव स्रोत समेतको आधारमा सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी अर्थ मन्त्रालयको सहमति लिई सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पठाउनुपर्ने र यस आधारमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले सोको मूल्याङ्कन गरी ३० दिनभित्र स्वीकृतिको लागि मन्त्रिपरिषद् समक्ष पेस गर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

(ग) व्यवस्थापन सर्वेक्षण निर्देशिका, २०६६

व्यवस्थापन सर्वेक्षण निर्देशिका, २०६६ अनुसार सामान्य र विस्तृत सर्वेक्षण गर्दा कार्यक्रम, कार्य बोझ, कार्यप्रकृति, औचित्य र जनशक्तिका आधारमा गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको छ ।

(घ) कार्य सञ्चालन निर्देशिका, २०७०

अर्थ मन्त्रालयद्वारा प्रकाशित कार्य सञ्चालन निर्देशिका, २०७० (पाचौं संस्करण) अनुसार स्थायी दरबन्दी सिर्जना गर्दा अपनाउनुपर्ने कार्यविधि निम्नानुसार रहेका छन् :

- नयाँ सङ्गठन स्थापना गर्ने विषयमा सहमति माग भएकामा सम्बन्धित मन्त्रालयको निर्णय वा मन्त्रिपरिषद्बाट सैद्धान्तिक निर्णय भएकामा सो निर्णय राखी प्रत्येक पदको कार्य विवरण, सङ्गठनको ढाँचा, आर्थिक दायित्वको अनुमान खुलेको विवरण संलग्न हुनु पर्नेछ ।
- मौजुदा सङ्गठनको पुनर्संरचनाको हकमा पनि मन्त्रालयको निर्णयसहित नयाँ सिर्जना गर्न खोजिएको पदको कार्य विवरण र समग्र आर्थिक दायित्व खुलेको विवरण संलग्न हुनु पर्नेछ ।
- सङ्गठन विघटन गर्दा वा गाभ्दा पर्न सक्ने वित्तीय तथा दरबन्दीको असर खुलेको विवरण समावेश हुनु पर्नेछ
- नयाँ दरबन्दी सिर्जना गर्नुपर्दा प्रस्तावित दरबन्दीबाट प्रत्यक्ष रूपमा पुग्न जाने लाभको बुँदागत विवरण पनि समावेश गर्नुपर्दछ ।

- यसको सँगै सङ्गठन र व्यवस्थापन अध्ययनको प्रतिवेदन पनि समावेश गरेको हुनुपर्दछ ।

३. समस्या (Gap)

शिक्षा मन्त्रालयमा विद्यार्थी, शिक्षक, विद्यालय तथा अन्य सिकाइका क्षेत्रमा दोब्बरभन्दा बढीले वृद्धि भएको छ । पूर्व प्राथमिक विद्यालय र खुला सिकाइ केन्द्रजस्ता नयाँ नयाँ सेवाका विषयक्षेत्र र शैक्षिक संस्थाहरू विकसित भएका छन् तर सेवा प्रवाह गर्ने सङ्गठन संरचनामा कुनै परिवर्तन भएको देखिँदैन । त्यसैले शिक्षा मन्त्रालय र यस अन्तर्गतका निकायमा निम्नानुसारका समस्याहरू देखिएका छन् :

- शिक्षा मन्त्रालय र अन्तर्गत निकायहरूको विद्यमान सङ्गठन संरचना परिवर्तित सन्दर्भमा पर्याप्त नहुनु,
- मन्त्रालयले सम्पादन गरिआएका कतिपय कामहरू स्वीकृत कार्य विवरणमा नपर्नु,
- विषयगत महाशाखा/शाखाहरूले सम्पादन गर्नुपर्ने काम विभिन्न सचिवालय/केन्द्र खोल्ने प्रचलनले सङ्गठन संरचना छरितो नहुनु,
- कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा वढुवा भएका तथा हुने कर्मचारीहरूलाई समायोजन पदस्थापन गर्न हालको सङ्गठन संरचना पर्याप्त नहुनु,
- विद्यमान दरवन्दी व्यवस्थामा माथिल्लो तह र तल्लो तह खासगरी सहसचिव र उपसचिव स्तरको अनुपात नमिल्नु,
- दरबन्दी अनुसार कर्मचारीको जिम्मेवारी बाँडफाँडमा एकरूपता नहुनु,
- कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा बढुवा भएका कर्मचारीहरूमध्ये उपसचिवस्तरका पदहरू स्वीकृत दरवन्दीभन्दा बढी हुनु र सोभन्दा तल्लो तहका पदहरू आवश्यकतानुसार व्यवस्था नहुनु,
- परिवर्तित सन्दर्भमा कार्य विस्तार भएको र कार्य प्रकृति तथा कार्यबोझ बढे पनि सोअनुरूप दरवन्दी पर्याप्त नहुनु, आदि ।

४. विकल्पहरू

यसका लागि यहाँ चार ओटा विकल्प र त्यसको विश्लेषण प्रस्तुत गरिएको छ :

विकल्प नं. १

शैक्षिक प्रणालीले राखेका उद्देश्यहरू विद्यार्थीहरूलाई हासिल गराउन, नागरिकहरूमा मूल्य मान्यता जिम्मेवारी र सकारात्मक एवम् सिर्जनात्मक सोच विकास गराउन, गुणस्तरीय शिक्षाको अभिवृद्धि गर्न र विद्यमान निरीक्षण प्रणालीमा सुधार गर्नु आवश्यक छ । यसका लागि निरीक्षण प्रणालीको पुनसंरचना गरी वरिष्ठ विद्यालय निरीक्षकको व्यवस्था गर्ने र यसका लागि ७५ जिल्लाहरूमा विद्यालय, शिक्षक र विद्यार्थी सङ्ख्याका आधारमा न्यूनतम ५ देखि १५ जनासम्मको विषयगत वरिष्ठ विद्यालय निरीक्षकको व्यवस्था गरी शिक्षण सिकाइको सुनिश्चितता र सिकाइ उपलब्धि वृद्धि गर्ने ।

विकल्प विश्लेषण

- विद्यालय निरीक्षकको पूर्व अनुभव शिक्षण सिकाइमा उपयोग हुने,
- शिक्षकलाई शिक्षण सिकाइमा सहयोग पुग्ने,
- एसएलसी लगायत अन्य परीक्षाहरूमा सुधार आउने,
- सक्षम जनशक्तिको अधिकतम उपयोग हुने
- हालै बढुवा भएका २४ घ १ का कर्मचारीको समायोजन गर्न र उच्चतम उपयोग गर्न सहयोग पुग्ने
- शैक्षिक लगानीको अधिकतम उपयोग हुने
- शैक्षिक क्षति कम हुने ।

विकल्प नं २

बि.सं २००७ सालमा स्थापना भएको शिक्षा मन्त्रालय समयक्रमसँगै यसको सङ्गठन संरचना र

दरबन्दी थपघट हुँदै आएको छ। बि.सं. २०४९ देखि यसको कार्य क्षेत्र व्यापक विस्तार भएको कार्य बोझ थपिएको, विद्यालय शिक्षक र विद्यार्थी सङ्ख्या झन्डै दोब्बर भएको सङ्गठन संरचना र जनशक्ति यथावत् रहेकाले निर्वाचन क्षेत्रगत जिल्ला शिक्षा कार्यालय स्थापना, शिक्षक सेवा आयोगका ५ ओटा क्षेत्रीय कार्यालयको स्थापना, ७५ ओटा शैक्षिक तालिम केन्द्रहरूको स्थापना गरी विद्यमान जनशक्तिको व्यवस्थापन गर्ने।

विकल्प विश्लेषण

- यसबाट जिम्मेवारी र स्रोतको निक्षेपण हुने।
- सेवाहरू लक्षित वर्ग नजिक पुग्ने।
- केन्द्रमा केन्द्रित जनशक्ति सेवाप्रवाह गर्ने कार्यालयमा रहने।
- कार्य क्षेत्र र कार्य बोझ बढी भएका जिल्ला शिक्षा कार्यालयहरूले सहज रूपमा कार्यसम्पादन गर्ने।
- यसवाट सेवाप्रवाहमा प्रभावकारिता आउने।
- सेवाग्राहीले घरदैलो र कम समयमा सेवा प्राप्त गर्न सक्ने।
- कर्मचारीहरूको मनोवल बृद्धि हुने।

विकल्प नं ३

कर्मचारीको मनोबल बढाइ कार्य सम्पादनमा सुधार ल्याउन वृत्ति विकासले महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्दछ। शिक्षा मन्त्रालयको हालको उपसचिवस्तरको जनशक्ति सबैभन्दा बढी रहेको र सो अनुपातमा सहसचिव, विद्यालय निरीक्षक/शाखा अधिकृत, प्राविधिक सहायक, खरिदार र कार्यलय सहयोगीको अनुपात अमिल्दो रहेको छ। यसबाट उपसचिव स्तरको कर्मचारीको वृत्ति विकास र पदोन्नति हुने अवसर लगभग समाप्त जस्तो भएको छ। यसैगरी span of control सिद्धाान्त अनुसार माथिल्लो र तल्लो कर्मचारी बिचको अनुपात १:३ बनाई कार्य बोझ र कार्य क्षेत्र बढी भएका जिल्लाहरूमा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी र सो अनुरूपको सङ्गठन संरचना विकास गर्नु पर्ने।

विकल्प विश्लेषण

- कर्मचारीहरूलाई वृत्ति विकासको अवसर प्राप्त हुने।
- कर्मचारीको मनोबल बढ्ने।
- एउटै तहमा धेरै समय रही कार्य सम्पादन गर्नु पर्ने अवस्थााको अन्त्य हुने।
- सङगठनको उद्देश्य र लक्ष्य पुरा गर्न सहयोग पुग्ने।
- कार्य सम्पादनमा सुधार आई सेवा प्रवाहमा वृद्धि हुने

विकल्प नं. ४

हालै बढुवा भएका २४(घ) १ र विद्यमान कर्मचारीहरूलाई गोल्डेन ह्यान्डसेकको व्यवस्था गरी स्वेच्छिक अवकाशको योजना ल्याउने। यसका लागि कर्मचारीको सेवा अवधि २० वर्ष पुरा भएको र उमेको हद ५० वर्ष नाघेको हुनुपर्ने व्यवस्था गर्ने।

विकल्प विश्लेषण

- यसबाट कर्मचारीहरूलाई स्वेच्छिक अवकाशको बाटो खुल्ने।
- यसबाट कर्मचारीहरूको आकार उपयुक्त (right sizing) र कम आकार (down–sizing) भई सरकारलाई आर्थिक भार कम हुने।
- अस्वास्थ्यका कारण पदस्थापना भएको कार्यालयमा जानु पर्ने बाध्यात्मक स्थितिको अन्त्य हुने।
- हालै समायोजन पदस्थापना भएका कर्मचारीको व्यवस्थापन गर्न सहज हुने।
- स्वेच्छिक अवकाशले पद रिक्त भई नयाँ जनशक्तिका लागि रोजगारीको अवसर प्राप्त हुने
- माथिल्लो पद रिक्त भई तल्लो पदमा कार्यरत कर्मचारीहरूको पदोन्नतिको अवसर प्राप्त हुने।

निष्कर्ष

उक्त विकल्पका साथै अन्य उपयुक्त विकल्प भए सोसमेत पहिचान गरी शिक्षा मन्त्रालयको सङ्गठन तथा व्यवस्थापनमा सुधार गर्नु सान्दर्भिक र उपयुक्त हुने छ । शिक्षा मन्त्रालयको कार्यक्षेत्र, कार्यक्रम र कार्य बोझमा विस्तार भएको र यसका कारण कार्य सम्पादनमा प्रभावकारिता आउन नसकेकाले मन्त्रालयको संरचनालाई थप चुस्त, दुरुस्त र छरितो बनाउन, माथिल्लो पद र तल्लो पद बिचको कर्मचारी अनुपात नमिल्दो भएको हुँदा वृत्ति विकासको अवसर ज्यादै साँघुरो हुन गई कर्मचारीको उत्प्रेरणा तथा मनोवलमा मनोवैज्ञानिक असर परेकाले माथिल्लो पद र तल्लो पद बिचको कर्मचारी अनुपात वैज्ञानिक र व्यावहारिक बनाउन, हालै बढुवा भएका २४ घ १ का कर्मचारीको समायोजन गरी जनशक्तिको उच्चतम उपयोग गर्न, समग्र कर्मचारीको व्यवस्थापन गरी सेवा प्रवाहमा सुधार ल्याउन र सुशासन कायम गरी जनताको घरदैलोमा सेवा पुऱ्याउन शिक्षा मन्त्रालयको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन गर्नु अति आवश्यक छ ।

सन्दर्भ सामग्री

कार्य सञ्चालन निर्देशिका, (२०७०) (पाचौँ संस्करण) । **अर्थ मन्त्रालय** (२०६३) **।** काठमाडौँ : कानुन किताब विकास समिति, बबरमहल

सामान्य प्रशासन मन्त्रालय । **व्यवस्थापन सर्वेक्षण निर्देशिका**, (२०६६) **।** काठमाडौँ : लेखक

नेपाल सरकार । **निजामती सेवा ऐन तथा नियमावली ।** काठमाडौँ : बबरमहल, लेखक