

परिच्छेद एक : परिचय

१.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि

व्यवस्थापनको पृष्ठभूमिलाई हेर्दा मानव समाजको विकास र विस्तारसँगै व्यवस्थापनको पनि समयसापेक्ष विकास र विस्तार हुँदैआएको पाइन्छ। तथापि व्यवस्थापनको सिलसिलाबद्ध प्रयोग, विकास र सिद्धान्त भने यसै शताब्दीकै देन मान्न सकिन्छ। व्यवस्थापनको ऐतिहासिक पृष्ठभूमिलाई हेर्दा रोमको सभ्यता (300BC-1000BC) र इजिप्टको विकासमा सङ्गठनात्मक संरचनाको भरमा व्यवस्थापनको योगदान रहेको तथ्यलाई लिन सकिन्छ। प्लेटो (3500BC) र शुकरात (400BC) जस्ता दार्शनिकहरूले कार्य विशिष्टिकरण र व्यवस्थापन प्रक्रियाको उल्लेख गरेका थिए भने विभिन्न संगठनात्मक समस्या, नगर एवं राज्य, सैनिक परिचालन र समन्वय गर्न व्यवस्थापनको प्रयोग गरेको पाइन्छ (कोइराला र श्रेष्ठ, २०६४)। कुनैपनि सङ्घ-संस्था, सङ्गठनको उद्देश्य पुरा गर्नको निमित्त सबल, सक्षम, दक्ष एवं सफल कर्मचारी संयन्त्रको व्यवस्थापनपक्षलाई दरिलो पार्नुपर्दछ। जर्मन अर्थशास्त्री म्याक्स वेभरले उन्नाइसौं शताब्दीको अन्त्यतिर सङ्गठनको संरचना सम्बन्धी गरेको अध्ययन अनुसार कर्मचारीतन्त्रमा निम्न तहदेखि उच्चसम्मको कर्मचारीको स्तर, पद, अधिकार र दायित्वको किटान हुनुपर्ने कुरामा जोड दिइएको पाइयो। उनका अनुसार सङ्गठनमा उच्च तहको इमान्दारिता कायम गरेर प्राविधिक दक्षता र क्षमताको आधारमा सङ्गठनको विकास सम्भव हुने हुँदा कर्मचारीको व्यवस्थापन पक्ष वैज्ञानिक ढङ्गले हुनुपर्ने कुरामा जोड दिइएको पाइन्छ (कोइराला र श्रेष्ठ, २०६४)।

कर्मचारी व्यवस्थापन भन्नाले कुनैपनि सङ्घ-संस्था, सङ्गठनको उद्देश्य, लक्ष्य आवश्यकताको आधारमा जनशक्तिको बाँडफाँड गर्नु नै हो। सङ्गठनको उन्नति, प्रगति, कार्यरत कर्मचारीहरूको सीप, कला, दक्षता, सहभागितामा निर्भर हुने हुँदा कर्मचारीको व्यवस्थापन गर्दा उपलब्ध जनशक्तिको गुण, स्तर, प्रकार, दक्षता, स्रोत आदिलाई विशेष ख्याल गर्नुपर्ने हुन्छ (थापा, श्रेष्ठ र सिग्देल २०६४)। परिवार, समाज, क्षेत्र तथा राष्ट्रको उन्नति, प्रगति तथा विकासको निमित्त शिक्षित जनशक्तिको आवश्यकता पर्दछ। शिक्षित जनशक्ति उत्पादन गर्ने प्रारम्भिक चरणको औपचारिक थलो विद्यालय नै हो। यस्तो महत्वपूर्ण शैक्षिक संस्थामा शिक्षकको अलावा कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन न्यायोचित र विवेकपूर्ण निर्णयबाट हुनुपर्दछ।

विद्यालय कर्मचारीको नियुक्ति, सरूवा, बढुवा, अन्य शिक्षक, कर्मचारी सो सरह हुनुपर्दछ । शिक्षा नियमावलीको दफा १६ ठ मा सामुदायिक विद्यालयमा कर्मचारी सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको भएपनि सामुदायिक विद्यालय कर्मचारीहरूको दरबन्दी, नियुक्ति, स्थायित्व, बीमा, पेन्सन, उपदान, शैक्षिक र सन्ततिवृत्ति, औषधि उपचार खर्च आदि सुविधाको व्यवस्था गरेको देखिँदैन । जनआन्दोलन-२ पछि देशमा लोकतन्त्र बहाली भयो तर आम नागरिकले अपेक्षा गरेअनुरूप हुनसकेन । सामुदायिक विद्यालयमा कर्मचारीको नियुक्ति पारदर्शी हुनसकेन र पाले, पियन, बँगैचे, कुचिकार र सुरक्षाकर्मी जस्ता कर्मचारीहरूका समस्यालाई सम्बोधन गर्न सकेन । सम्बन्धित विद्यालय प्रशासन, जि.शि.का., शिक्षा विभाग र मन्त्रालयलाई समेत विद्यालय कर्मचारीको लागि छुट्टै बजेट चाहिने कुराको ज्ञान भएको देखिन्छ र पनि कागजी र प्रक्रियागत सिलसिला नमिलेको कारण उनीहरूले ती कर्मचारीवर्गलाई दरबन्दी व्यवस्था गर्न, स्थायित्वको प्रकृत्यामा लाने, जागिर सुरक्षाको निम्ति पेन्सन तथा जीवन बीमाको प्रबन्ध गरी दिने विषयमा कार्वाही अगाडि बढाएको पाइन्न जुन एउटा राष्ट्रिय समस्याको रूपमा विद्यमान अवस्थामा रहेको छ ।

तसर्थ राष्ट्रको विकास निर्माणको निम्ति अतिआवश्यक जनशक्ति उत्पादन गर्ने पवित्र शैक्षिकथलो विद्यालयको कार्य व्यवस्थापन प्रकृत्यालाई मजबुत पार्न सहयोग पुऱ्याउने विद्यालय कर्मचारीको व्यवस्थापन पक्षमा देखिएका चुनौतिहरूलाई सम्बन्धित सरोकारवालाहरूले सामाजिक महत्व, राष्ट्रिय चासोको रूपमा हेरिनुपर्ने हुन्छ । विद्यालय कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन सामाजिक न्यायको आधारमा गरिनु पर्दछ ।

१.२ समस्याको कथन

शिक्षा नियमावलीमा विद्यालय कर्मचारी व्यवस्था गरिने भनिएता पनि अन्य निजामति कर्मचारी वा शिक्षकले पाउने सेवा सुविधा जस्तो अवसर विद्यालय कर्मचारीले नपाएको अवस्था छ । विद्यालय कर्मचारीको सरकारी दरबन्दी कायम नहुदा उनीहरूको भर्ना तथा छनौट प्रकृत्या नै पारदर्शी नभएको अवस्था छ । विद्यालय व्यवस्थापन समिति तथा सरोकारवालाहरूको सिमित संख्याले निर्णय गरेका नीति नियमका आधारमा विद्यालय कर्मचारीको भर्ना छनौट र नियुक्ति भएता पनि उनीहरूको पेशाको कुनै सुरक्षा नभएको अवस्था छ । नियुक्ति पाई विद्यालयमा कार्यरत अधिकांश कर्मचारीहरू अत्यन्त न्यून तलवमा दिन गुजारा गरिरहेको छन् । कर्मचारीलाई प्रदान गरिने सेवा सुविधाको अवस्थालाई मजबुत पार्न विद्यालयको स्रोत साधन

दरिलो हुनु पर्दछ तर अधिकांश विद्यालयहरूमा स्रोतसाधनहरू मजबुत छैनन् । यस्तो अवस्थामा विद्यालयले एकभनदा बढी कर्मचारी थग्न नसक्ने भएकोले एउटै कर्मचारीले धेरै कर्ष गर्नुपर्ने हुँदा कर्मचारीलाई कार्यबोभ देखिन्छ । विद्यालयले शैक्षिक, भौतिक, आर्थिक व्यवस्थापनको निमित्त उचित मावन संम्साधनको सिद्धान्त आवश्यकता पर्दछ तर राज्य पक्षबाट प्राथमिकताका साथ नहेरिनु एउटा ठूलो समस्याको रूपमा रहेको छ । कुनैपनि कर्मचारीले पाउने सेवा सुविधामा सम्बन्धित देशको सरकारी नीतिको ठूलो भूमिका रहेको हुन्छ । उपलब्ध स्रोत र साधन अनुसार आफ्नो तह र योग्यता एवं अन्य पक्ष विचार गरिकन सम्बन्धित पक्षले आफूलाई न्यायपूर्वक हेरेका छन् कि छैनन् भनी प्रत्येक कर्मचारीले आत्मानुभूति गर्दछ । नेपालका सामुदायिक विद्यालयहरूका कर्मचारी व्यवस्थापनलाई मजबुत पार्न दरबन्दी नहुँदा, नियुक्ति प्रक्रिया स्पष्ट नहुँदा, स्थायी गर्ने प्रक्रिया नहुँदा र विद्यालय कर्मचारीहरूको रोजगारीको कुनै सुरक्षा नहुँदा अनेकौं प्रकारका समस्याहरू रहन गएका देखिन्छन् । विद्यालयमा पाले, पियन, कुचिकार, टाईपिष्ट, लेखापाल आदि जस्ता कर्मचारीहरूको उचित व्यवस्था हुन नसक्दा विद्यालयको वातावरणीय अवस्था नाजुक हुनु, भौतिक सम्पत्तीको यथोचित रक्षा हुन नसक्नु, विद्यालय प्रशासन साथै अन्य कार्यभार चुस्तदुरूस्त हुन नसक्नु जस्ता समस्या तथा चुनौतिहरू हाम्रो सामु प्रष्ट छन् । सरकारी पक्षसँग नीतिगत सैद्धान्तिक सहमति भएपनि व्यवहारिक कार्यान्वयन नहुनु पनि समस्याकै रूपमा प्रतिविम्बित छन् ।

१.३ अध्ययनको औचित्य

औपचारिक शैक्षिक संस्थाको रूपमा स्थापित विद्यालय व्यवस्थापन सम्बन्धमा विविध पक्षमा शोध अनुसन्धान गरिएको भएतापनि सामुदायिक विद्यालयको कर्मचारी व्यवस्थापन सम्बन्धमा हालसम्म कुनै अध्ययन अनुसन्धान नभएको हुँदा प्रस्तुत शोध शीर्षकको छनौट गरिएको छ । यस अर्थमा यस विषयतर्फ परिलक्षित हालसम्मको एक मात्र अध्ययन भएकोले यस अध्ययनको निम्नानुसारको औचित्यता रहने छ । यस अध्ययनले सामुदायिक विद्यालयका कर्मचारी व्यवस्थापन सम्बन्धी सरकारी तथा गैरसरकारी नीति नियमको यथार्थता पत्तालगाउने र कर्मचारी व्यवस्थापनले विद्यालयको वृद्धि विकासमा पार्नसक्ने प्रभावको बारेमा लेखाजोखा गरिने र विद्यालयको शैक्षिक, भौतिक व्यवस्थापकीय प्रभावकारीता वृद्धि गर्ने उपायको खोजी

गरिने हुँदा विद्यालयसँग सम्बद्ध सबै सरोकारवालाहरूलाई उपयोगी सिद्ध हुने आशा गरिएको छ ।

नेपालको सामुदायिक विद्यालय कर्मचारीको उचित व्यवस्थापनको क्रममा सेवासुविधा निर्धारण गर्नुपर्दा भविष्यमा आधिकारीक निकायबाट गरिने विशिष्ट अध्ययन, अनुसन्धानका निमित्त एक महत्वपूर्ण सहयोगी सामाग्री बन्न सक्ने भएकोले यो शोधकार्य औचित्यपूर्ण देखिने छ । अध्ययन अनुसन्धानको क्रममा सामुदायिक विद्यालयका कर्मचारीहरूसँग प्रत्यक्ष रूपमा लिएको प्रतिक्रियाको समेत विश्लेषण गरिने हुँदा नेपाल सरकारलाई विद्यालय कर्मचारीको व्यवस्थापन प्रकृत्यामा अपनाउनुपर्ने आवश्यक विकल्पहरूको खोजी गर्नुपर्ने अवस्थामा सन्दर्भ पुष्टी गर्न एक हदसम्म सहयोग हुने हुनाले यस शोधकार्यको थप औचित्यता सावित हुने आशा छ ।

सामुदायिक विद्यालय कर्मचारीहरूले आफ्नो अधिकारको खोजी गरी आफ्नो हैसियतको पहिचानका साथ विद्यालयको चौतर्फी विकासमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्न र सेवासुविधा प्राप्त गर्न आफ्नो अधिकार प्राप्तिका लागि विभिन्न क्षेत्रबाट भइरहेका प्रयास बारे बुझ्न साथै अधिकार प्राप्तिको निमित्त थप आन्दोलित हुन कति जरूरी छ भन्ने अनुमान गर्न उनीहरूलाई सजिलो हुने छ ।

१.४ अध्ययनको उद्देश्य

यस शोध अध्ययनका निम्न उद्देश्यहरू रहेका छन् :-

- क) सामुदायिक विद्यालयका कर्मचारीहरूको भर्ना तथा छनौट प्रकृत्याको लेखाजोखा गर्नु ।
- ख) सामुदायिक विद्यालयका कर्मचारी व्यवस्थापन प्रकृत्यामा देखिने समस्याहरू पहिचान गर्नु ।
- ग) विद्यालय कर्मचारी व्यवस्थापनलाई प्रभाकारी बनाउने उपायहरू सुझाउनु ।

१.५ अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरू

सामुदायिक विद्यालयमा कर्मचारी व्यवस्थापनको वर्तमान अवस्थामा कर्मचारी छनौट,नियुक्ति प्रकृत्याको वास्तविकता पत्ता लगाउन र कर्मचारी व्यवस्थापनमा पहिचान भएका समस्याहरूलाई समाधानका उपायहरू खोजी गरी यस अध्ययनलाई पूर्णता दिन निम्नानुसारको अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरू निर्धारण गरिएको छ ।

- क) सामुदायिक विद्यालय कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन प्रकृत्या कस्तो छ ?

- ख) विद्यालय कर्मचारी छनौट, भर्ना प्रक्रियामा कुन विधि उपयुक्त हुनसक्छ ?
- ग) सामुदायिक विद्यालयका कर्मचारी व्यवस्थापन गर्नेक्रममा कस्तो किसिमको समस्याहरू देखापरेका छन् ?
- घ) विद्यालय कर्मचारी व्यवस्थापन प्रक्रियामा देखापर्ने समस्याहरू कस्ता प्रकृतिका हुन सक्छन् ?
- ङ) विद्यालय कर्मचारी छनौट भर्ना प्रक्रियामा देखापरेका समस्याहरू समाधान गर्न कस्तो विकल्पहरू अपनाउनुपर्ला ?

१.६ अध्ययनको परिसिमा

प्रस्तुत शोध अध्ययनको निम्ति अनुसन्धानकर्ताको सिमित समय, स्रोत र साधनका कारणले मोरङ जिल्लाको श्री सौंठा उ.मा.वि. सिजुवा स्रोतकेन्द्र अन्तर्गतका ३० विद्यालयहरूमध्येबाट ४ वटा माध्यमिक विद्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरू, प्रधानाध्यापकहरू र विद्यालय अध्यक्षहरूलाई नमूना जनसङ्ख्याको रूपमा छनौट गरी अनुसन्धानको क्रम अगाडि बढाइएको छ । प्राथमिक तथ्याङ्क सङ्कलन गर्ने क्रममा छनौटमा परेका विद्यालयहरूका कर्मचारी, प्र.अ., वि.व्य.स. अध्यक्षसँग कर्मचारी व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित प्रश्नहरू प्रस्तुत गरी थप तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको छ । विशेषतः विद्यालय कर्मचारीको व्यवस्थापन अन्तर्गत कर्मचारीको छनौट प्रकृया, नियुक्ति, कार्यभार, आर्थिक तथा भौतिक सुविधाको लेखाजोखा साथै कर्मचारीको व्यवस्थापन सम्बन्धकमा सम्बन्धित पक्षको भूमिकाको बारे गहन अध्ययन गरिएको छ ।

१.७ सम्बन्धित शब्दावलीहरूको अर्थ र परिभाषा

अभिभावक	विद्यालयमा अध्ययनरत विद्यार्थीका बुबाआमा तथा घरमा पालन पोषण तथा संरक्षण गर्ने व्यक्ति ।
उपदान	पेन्सन हुनु भन्दा अगाडि जागिर छाडेमा नियमानुसार कर्मचारीले पाउने एकमुष्ट रकम ।
ऐन	शिक्षा ऐन, २०२८
कर्मचारी	नेपालका सामुदायिक विद्यालयमा कार्यरत प्र.अ. र शिक्षक, शिक्षिका बाहेक लेखापाल, कम्प्युटर अपरेटर, टाइपिष्ट, खरिदार, मुखिया, प्रशासन सहायक, पाले, पियन, कुचिकार आदि ।
कार्यालय	सम्बन्धित विद्यालय रहेको जिल्लाको जि.शि.का. ।
कोष	कर्मचारी संचयकोष ।
निवृत्तिभरण	कर्मचारी जागिरबाट निवृत्त भएपछि नियमानुसार पाउने मासिक वृत्ति ।
नियमावली	नेपालको शिक्षा ऐन अन्तर्गत बनेको शिक्षा नियमावली ।
परिषद	विद्यालय कर्मचारी परिषद, नेपाल ।
विद्यालय व्यवस्थापन समिति	विद्यालय व्यवस्थापन गर्न निर्माण गरिएको समिति ।
विद्यालय	नेपाल सरकारको शिक्षा नियमावली २०५९ मा परिभाषा गरिएका सरकारी अनुदान प्राप्त सामुदायिक विद्यालय ।
सेवा	सामुदायिक विद्यालय कर्मचारीको रूपमा जागिरे अवधी ।
शिक्षक	सामुदायिक विद्यालयका दरबन्दीमा कार्यरत शिक्षक ।

परिच्छेद दुई : सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन र सैद्धान्तिक खाका

अनुसन्धानको विषयवस्तु र अनुसन्धान समस्याको विश्लेषण गर्ने कार्यमा हरेक अनुसन्धानमा सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन र सैद्धान्तिक खाँकाको उल्लेख गर्नुपर्ने हुन्छ । अध्ययन अनुसन्धानको निम्ति छनौट गरिएका विषयवस्तुको क्षेत्र र समस्यामा रहेर यस अधि नै कसैले अध्ययन गरे वा गरेनन् भन्ने कुराको निक्यौल गर्न पनि सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकनको आवश्यकता हुन्छ । छनौट गरिएका विषय, क्षेत्र र समस्यासँग सम्बन्धित सन्दर्भ सामाग्रीहरूको पुनरावलोकनबाट अनुसन्धानकर्तालाई आफ्नो अध्ययनको निष्कर्ष एवं निचोडमा पुग्न थप सहयोग मिल्ने छ । अतः यस शोध अध्ययनलाई अर्थपूर्ण ढङ्गबाट निष्कर्षमा पुऱ्याई पूर्णता दिन शीर्षकसँग सान्दर्भिक अन्य शोध अध्ययन, प्रतिवेदनहरू, लेख आदिको अध्ययन गरी सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन गरिएको छ । अनुसन्धान कार्यका लागि विषयसँग सम्बन्धित कुनै न कुनै सिद्धान्तको आवश्यकता पर्दछ । यस शोध अध्ययनका लागि निम्नानुसारको सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन, सैद्धान्तिक खाका तथा अध्ययनको शैक्षिक उपादेयता प्रस्तुत गरिएको छ ।

२.१ सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन

थापा, श्रेष्ठ र सिग्देल (२०६४) का व्यवस्थापन सूचना प्रणाली र मानव संशाधन व्यवस्थापन विषयक कृतिमा उल्लेख भएअनुसार उपयुक्त, दक्ष, योग्य र आवश्यक सङ्ख्यामा कर्मचारीको कार्यकुशलतामा नै सङ्गठनको विकास, उन्नति र प्रगति सम्भव छ तसर्थ कर्मचारीको कार्य दक्षतालाई अध्यावधिक गरी राख्न समय समयमा पुनर्ताजगी तालिमको आवश्यकता पर्दछ । कुनैपनि सङ्घ-संस्था, सङ्गठनको निर्धारित लक्ष्य र उद्देश्य सफलतापूर्वक हाँसिल गर्नको लागि दक्ष तथा कुशल जनशक्तिको आवश्यकता पर्दछ । सङ्घ-संस्थामा विभिन्न कारणले निरन्तर परिवर्तन भईरहन्छ । सो अनुसार कार्य गर्ने जनशक्ति तयार गर्नु नितान्त आवश्यक हुन्छ । कर्मचारी व्यवस्थापनको अर्को महत्वपूर्ण कार्य कर्मचारीको काम गर्ने तौरतरिका, प्रकृया, पद्धति र प्रविधिको बारेमा ज्ञान दिलाउन परिवर्तित परिवेशको समायोजन गरी आवश्यक ज्ञान, सीप र दक्षता हाँसिल गराउन निरन्तर शिक्षाको रूपमा तालिमको

व्यवस्था आवश्यक हुन्छ । निर्धारित नीति, नियमको आधारमा विवेकपूर्ण ढङ्गबाट कर्मचारी छनौट, भर्ना, अवलोकन, मूल्याङ्कन साथै दण्डपुरस्कारको व्यवस्थालाई निरन्तरता दिनसके अपेक्षित लक्ष्य हाँसिल गर्न सकिन्छ । सामाजिक न्यायको दृष्टिकोणले सबै नागरिकको पहुँचमा समानता हुनुपर्ने हो तर विद्यालयको कर्मचारी व्यवस्थापनमा न्याय सङ्गत भएको देखिँदैन ।

शिक्षा ऐन २०२८ शिक्षा तथा खेलकूद सम्बन्धी केही नेपाल ऐन संशोधन गर्ने ऐन २०६३ को दफा १६ ठ मा “कर्मचारी सम्बन्धी व्यवस्था” अन्तर्गत “सामुदायिक विद्यालयमा तोकिएबमोजिम कर्मचारीको व्यवस्था गरिने छ” भन्ने उल्लेख गरिएता पनि उक्त प्रसङ्गलाई सार्थक बनाउन शिक्षा नियमावलीमा थप कुरा कतै उल्लेख नभएको अवस्था छ । शिक्षा नियमावली २०५९ को परिच्छेद ५ क को नियम २२ ख मा समुदायद्वारा सञ्चालित विद्यालयले पाउने रकम अन्तर्गत भएको व्यवस्था अनुसार नेपाल सरकारबाट स्वीकृत भएको शिक्षक दरबन्दी अनुसार त्यस्ता शिक्षकलाई दिइने तलब भत्ता र वार्षिक तलब वृद्धिवापतको एकमुष्ट अनुदान रकम उपलब्ध गराई दिने भन्ने उल्लेख गरिएको छ भने परिच्छेद १८ मा शिक्षकले आफ्नो पदमा बहाल गरेको मितिदेखि नेपाल सरकारले तोकेबमोजिमको तलब भत्ता पाउने छ भन्ने उल्लेख छ । सोही परिच्छेदको नियम १०३ मा १०% क.सं.कोष थप, नियम १०४ मा एक महिनाको तलब बराबरको एकमुष्ट दशैं खर्चको व्यवस्था गरिएको छ तर सोही विद्यालयमा कार्यरत कर्मचारीको हकमा यो कुनै कुरा उल्लेखित छैन । विविध शीर्षकहरूमा एकमुष्ट अनुदान रकमहरू विद्यालय कोषमा प्राप्त भएपनि त्यसमा न त विद्यालय कर्मचारी दरबन्दीको कुरा छ, न बजेटको व्यवस्था छ, न अरू कुनै सहूलियत र सुविधाको व्यवस्था छ । विद्यालय कर्मचारीको त.भ., सेवासुविधाको कुनै स्पष्टता नभएपछि विद्यालय कर्मचारीको व्यवस्थापन पक्ष कसरी सफल र सक्षम हुन सक्छ र ? यो एक गहन चिन्तनको विषय हुन आउँछ । तसर्थ यस अर्थमा ऐन र नियमावली ती विद्यालय कर्मचारीका लागि एक कागजी खोष्टो बाहेक अरू केही हुनै सक्दैन ।

नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ को भाग ३ दफा ११ मा मौलिक हक अन्तर्गत समानताको हकको व्यवस्था भएको पाइन्छ । जस अनुसार सबै नागरिक कानूनको दृष्टिकोणमा समान रहने छन्, कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट बञ्चित गराईने छैन भन्ने उल्लेख भएको छ । दफा ११ को उप-दफा २ मा सामान्य कानूनको प्रयोगमा कुनैपनि नागरिक माथि

धर्म, वर्ण, लिङ्ग, जातजाति वा वैचारिक आस्था वा तीमध्ये कुनै कुराको आधारमा भेदभाव गरिने छैन भनिएको छ भने उपदफा ३ मा राज्यले नागरिकहरूका बीच धर्म, वर्ण, लिङ्ग, जातजाति वा वैचारिक आस्था वा तीमध्ये कुनै कुराको आधारमा भेदभाव गरिने छैन भन्ने उल्लेख छ ।

महिला, बालक, वृद्ध वा शारीरिक वा मानसिक रूपले असक्त व्यक्ति वा आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिकदृष्टिले पिछडिएको वर्गको संरक्षण वा विकासको लागि कानूनद्वारा विशेष व्यवस्था गर्न सकिने छ भन्ने उल्लेख छ । यसैगरी सोही संविधानको भाग ४ मा राज्यको निर्देशक सिद्धान्त अर्न्तगत धारा २५ को उपधारा २ मा देशको उपलब्ध आर्थिक स्रोत र साधनलाई सिमित व्यक्तिहरूमा केन्द्रित हुन नदिई सामाजिक न्यायको आधारमा आर्थिक उपलब्धीको न्यायोचित वितरणको व्यवस्था मिलाई कुनैपनि वर्ग वा व्यक्ति उपर आर्थिक शोषण हुन नपाउने व्यवस्था गरी स्वतन्त्र एवं आत्मनिर्भर गराउनु राज्यको मूलभूत आर्थिक उद्देश्य हुने छ भन्ने उल्लेख भएको छ ।

सापकोटा (२०६७) ले गरेको **प्राथमिक विद्यालयमा मानवीय शंसाधन तथा भौतिक स्रोतको व्यवस्थापन** शीर्षक राखी गरेको अध्ययन पनि यस अध्ययनसँग सम्बन्धित रहेको छ । मानवीय शंसाधन र भौतिक स्रोतको व्यवस्थापन, मानवीय शंसाधन र भौतिक स्रोत व्यवस्थापनमा सरोकारवालाहरूको धारणाको पहिचान साथै विद्यालयमा मानवीय शंसाधन र भौतिक स्रोत व्यवस्थापनका समस्या र चुनौति पत्तालगाई निराकरणका उपाय सुझाउनु जस्ता मुख्य उद्देश्य लिएर शोधकर्ताले गरेको यो अध्ययन सुनसरी जिल्ला इटहरी नगरपालिकाभित्रका ६ वटा नमूना छनौटमा परेका सामुदायिक प्राथमिक विद्यालयहरूको मानवीय शंसाधन तथा भौतिक पक्षको व्यवस्थापनको पहिचान गरेका छन् । यस अध्ययनलाई अगाडि बढाउन शोधकर्ताले नमूना जनसङ्ख्याको रूपमा अध्ययन, सिमाभित्रका विद्यालयहरूका प्र.अ., २/२ शिक्षक, १/१ वि.व्य.स.का पदाधिकारीहरूलाई लिएको छ । शोधकर्ताले अध्ययनलाई निष्कर्षमा पुऱ्याउन अवलोकन, अर्न्तवार्ता, तालिका, समूह छलफल र अभिलेख अध्ययन जस्ता साधनबाट तथ्याङ्क सङ्कलन गरी गुणात्मक तथा परिमाणात्मक दुबै ढाँचाको सहयोगबाट तथ्याङ्कलाई तालिकीकरण गर्दै तथ्याङ्क शास्त्रीय विधिको प्रयोग गर्दै व्याख्या गरिएको छ । शोधकर्ताको अध्ययनले सामुदायिक प्राथमिक विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापन गर्दा पुरुषभन्दा महिला शिक्षक सङ्ख्या बढी भएको, नियुक्ति प्रकृत्यामा पुरुषलाईभन्दा महिलालाई प्राथमिकता दिइएको,

शिक्षकको प्रकार अस्थायी, स्थायी, राहत र निजी गरी ४ किसिमको रहेको, शिक्षकको आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता (एस.एल.सी. वा सो सरह उत्तीर्ण) ४१ (४१.४%) जना रहेको, आवश्यकभन्दा माथि (+२ वा सोभन्दा माथि) ७ (१४.६%) जना रहेको तथ्याङ्क रहेको पाइयो । यसैगरी कर्मचारीतर्फ नियुक्तिको प्रकार अस्थायी, स्थायी र निजी गरी ३ प्रकार तथा तोकिएबमोजिमको तलबमान भएका ८३.३% र नभएका १६.७% रहेको पाइयो । विद्यार्थीहरूको व्यवस्थापनतर्फ हेर्दा १:४२ शिक्षक-विद्यार्थी अनुपात रहेको पाइयो भने कक्षाकोठाको व्यवस्थापन सामान्य रहेको पाइयो । विद्यालयमा उपलब्ध शंसाधन र भौतिक स्रोत व्यवस्थापनका सम्बन्धमा मिश्रित किसिमको धारणा प्रस्तुत भएको पाइएको छ । शोध अध्ययनलाई पूर्णता दिनेक्रममा शोधकर्ताले नमूना छनौटमा परेका विद्यालयहरूका मानवीय शंसाधन तथा भौतिक स्रोतको व्यवस्थापनको सन्दर्भमा देखिएका समस्याका रूपमा शिक्षक दरबन्दीको अभाव, न्यूनतम शैक्षिक योग्यता नभएका शिक्षकको सङ्ख्या बढी हुनु, महिला शिक्षकको सङ्ख्या बढी हुनु, कर्मचारीको उचित व्यवस्थापन हुन नसकेको, विद्यालयमा फर्निचरको अभाव, शैक्षिक सामाग्रीको उचित व्यवस्था हुन नसकेको, खानेपानी र शौचालयको उचित प्रबन्ध नभएको आदि कुराहरू उल्लेख गरेका छन् भने विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकलाई राज्यले सुरक्षा प्रदान गर्दै समय-सापेक्ष तालिमको व्यवस्था गर्नुपर्ने, भौतिक स्रोत व्यवस्थापनमा राज्यकोतर्फबाट उचित व्यवस्थापन गरिनुपर्ने जस्ता सुझावहरू पेश गरेको पाइएको छ ।

ढकाल (२०६७) ले उच्च मा.वि.मा मानवीय शंसाधन व्यवस्थापन शीर्षक राखी खोटाङ्ग जिल्लाका ३ सामुदायिक र १ संस्थागत उ.मा.वि.लाई नमूना जनसङ्ख्याको रूपमा लिई अध्ययन गरेको पाइयो । शोधकर्ताले यस अध्ययनमा उच्च मा.वि.मा मानवीय शंसाधन व्यवस्थापनको अवस्था पत्ता लगाउनु, यसका समस्या तथा चुनौतीहरू पत्ता लगाउनु साथै मानवीय शंसाधन व्यवस्थापनका प्रभावकारी उपायहरूलाई सुझावको रूपमा प्रस्तुत गर्ने जस्ता महत्वपूर्ण उद्देश्य राखी गरेको खोजमूलक अध्ययनबाट निस्किएको निष्कर्षले निश्चित रूपले उच्च मा.वि. को मानवीय शंसाधन व्यवस्थापनमा सम्बन्धित पक्षको ध्यान पुगोस् भन्ने मनसाय प्रकट गरेको पाइयो । उ.मा.वि.हरूको संरचना नै अस्थायीखालको भएकोले यसमा गरिने मानवीय स्रोत व्यवस्थापन जटिल र चुनौतिपूर्ण रहेको हुँदा यसको व्यवस्थापनमा समयमै ध्यान जानुपर्छ भन्ने अभिमत शोधकर्ताले अध्ययन औचित्यको रूपमा प्रकट गरेको पाइयो ।

अध्ययनको शिलशिलामा आवश्यक तथ्याङ्क सङ्कलनको निम्ति नमूना जनसङ्ख्या छनौटमा परेका विद्यालयहरूका प्राचार्य, वि.व्य.स.का पदाधिकारीहरू, शिक्षक तथा कर्मचारीहरूलाई ८ वटा बन्द प्रश्नावली र २ वटा खुल्ला प्रश्नावलीहरू भराई, छलफल, अवलोकन र मत सर्वेक्षणमार्फत गुणात्मक र परिमाणात्मक दुबैको मिश्रितरूपमा अध्ययन सम्पन्न गरेको पाइयो । अध्ययनलाई पूर्णता दिलाउन एफ्.डब्ल्यु. टेलरको वैज्ञानिक व्यवस्थापनको सिद्धान्त र मेरी प्याकर फोलेटको मानवतावादी सिद्धान्तहरूलाई सैद्धान्तिक आधार लिएको पाइयो । शोधकर्ताको अध्ययन अनुसन्धानबाट उच्च माध्यमिक विद्यालयमा मानवीय शंसाधन व्यवस्थापनका प्रकृत्यामा खुल्ला विज्ञापनबाट कम र सम्भौताबाट बढी गरेको र मानवीय शंसाधनपक्ष ठूलो हिस्सामा असुरक्षित र अस्थायी हुँदाहुँदै यस किसिमको पेशामा संलग्न हुने गरेको पाइयो । अध्ययनबाट मानव शंसाधनको व्यवस्थापनलाई वैज्ञानिक बनाउन वा पेशाप्रति आकर्षण बढाउनुपर्ने, तलब वृद्धि गर्नुपर्ने, दुर्गम भत्ता, सेवासुविधा दिनुपर्ने, विद्यालय तथा स्थानीय व्यवस्थापन समितिलाई मानव शंसाधन विकास र परिचालन बारे तालिम, सेमिनार र गोष्ठी आदि सञ्चालन गर्नुपर्ने विषयगत दक्ष र तालिम प्राप्त मानवीय शंसाधन आपूर्तिको निम्ति कर्मचारीहरूलाई समय-सापेक्ष तलब-भत्ता, विदा, काज तथा अन्य सुविधाहरू उपलब्ध गराउनुपर्ने देखियो । यस अध्ययनको निष्कर्षलाई अन्य यस्तै विद्यालय, सङ्घ-संस्थामा पनि सिमित रूपमा सामान्यीकरण गर्न सकिने सुझाव सहित शोधकर्ताले आफ्नो अध्ययन सम्पन्न गरेको पाइयो ।

घिमिरे (२०६६) को सामुदायिक विद्यालयमा मानवीय शंसाधन व्यवस्थापनमा प्रधानाध्यापकको भूमिका शीर्षकको शोध यस अध्ययनसँग सान्दर्भिक रहेको छ । सामुदायिक विद्यालयमा मानवीय शंसाधन व्यवस्थापनको आधार पहिचान गर्नु, मानवीय शंसाधन व्यवस्थापनमा प्रधानाध्यापकको भूमिकाको लेखाजोखा गर्नु, मानवीय शंसाधनबीचको सम्बन्धको विश्लेषण गर्नुजस्ता उद्देश्यहरू लिएर अध्ययनलाई अगाडि बढाएको पाइयो । भ्वापा जिल्लाको पृथ्वीनगर र भद्रपुर स्रोतकेन्द्रका २/२ वटा गरी ४ वटा सामुदायिक माध्यमिक विद्यालयहरूमा २ जना स्रोतव्यक्ति, ४ जना प्रधानाध्यापक, ४ जना वि.व्य.स. अध्यक्ष र ४ जना शिक्षक गरी १४ जनालाई प्राथमिक स्रोत मानि अध्ययन प्रश्नावलीमा समावेश गरेको र अन्य शोध, लेख, पुस्तकहरू र विद्यालयका विभिन्न अभिलेखहरूलाई द्वितीय स्रोतको आधार मानेर अध्ययनलाई निष्कर्षमा पुऱ्याउन तथ्याङ्क सङ्कलन गर्दै प्राप्त तथ्याङ्कलाई तालिकीकरण गरी विश्लेषण

गरेको पाइयो । शोधकर्ताले इल्टन मायोको मानव सम्बन्ध सिद्धान्त, रोवर्ट जे हाउसको नेतृत्व लक्ष्य सिद्धान्तलाई अध्ययनको सैद्धान्तिक आधार बनाई उल्लेखित उद्देश्य अनुरूप नै अध्ययनलाई अगाडि बढाइएको छ । शोधकर्ताको अध्ययनको निष्कर्ष अनुसार नमूना जनसङ्ख्यामा परेका सामुदायिक विद्यालयहरूमा मानवीय शंसाधन व्यवस्थापनको अवस्था राम्रो नभएको, प्र.अ. र शिक्षकबीच सम्बन्ध राम्रो नभएको सरोकारवालाहरूसँग समन्वय सामान्य रहेको, राजनीति हस्तक्षेपका कारण मानवीय सम्बन्ध राम्रो नभएको, बन्द, हडताल जस्ता कृयाकलापले मानवीय शंसाधन व्यवस्थापनमा नकरात्मक असर परेको जस्तो तथ्य यथार्थता पाइयो । त्यसैगरी शोधकर्ताले सामुदायिक विद्यालयमा मानवीय शंसाधन व्यवस्थापनलाई सुमधुर बनाई असल नागरिक निर्माण गर्ने थलो बनाउनलाई विद्यालयको सबै क्षेत्रमा व्यवस्थापन पक्षलाई मजबुत बनाउनु पर्दछ भन्ने कुरालाई सुझावको रूपमा प्रस्तुत गरेको पाइयो । कुनैपनि सङ्घ-संस्था, सङ्गठन वा विद्यालयको प्रगति, उन्नति र समृद्धिको निम्ति उपलब्ध स्रोत, मानवीय शंसाधनको उचित व्यवस्थापन गर्न जरूरी छ भन्ने सुझावलाई पनि उल्लेख गरेको पाइयो ।

गौतम (२०६८) का अनुसार मोरङ जिल्लाको सार्वजनिक शैक्षिक गुठीद्वारा सञ्चालन गरिएका विद्यालयको व्यवस्थापकीय अवस्थाको एक अध्ययन शीर्षक राखी प्रस्तुत शोध अध्ययन गरेको पाइयो । छनौटमा परेका मोरङ जिल्लाका ३ वटा गुठीद्वारा सञ्चालित माध्यमिक विद्यालयहरूको शैक्षिक तथा भौतिक पक्षको व्यवस्थापनमा देखापरेका समस्याहरू तथा ती समस्याहरू समाधान गर्ने उपायहरूको खोजी गर्ने र विद्यालयको भौतिक तथा शैक्षिक व्यवस्थापनमा प्रभावकारीता वृद्धि गर्ने उपायहरू सुझाउने उद्देश्य लिएर अनुसन्धान कार्यलाई अघि बढाइएको पाइयो । शोधकर्ताले अध्ययनको क्रममा छनौटमा परेका विद्यालयहरूको स्थलगत भ्रमण गरी विद्यालसँग सम्बद्ध सबै सरोकारवालाहरूसँग अन्तर्कृया गरी विद्यालयको भौतिक र शैक्षिक व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित क्षेत्रको तथ्याङ्क सङ्कलन गरेको पाइयो । जस अनुसार पक्की भवनहरू निर्माण गरिएका फर्निचर र विद्यार्थीहरूको अनुपात १/३.४, खानेपानीको व्यवस्था ट्युबवेलबाट गरिएको, शिक्षक तथा छात्रछात्राहरूलाई छुट्टाछुट्टै शौचालयको व्यवस्था गरिएको, खेलमैदान पर्याप्त नभएको, पुस्तकालय तथा प्रयोगशालाको व्यवस्था नभएको, कम्प्युटरको व्यवस्था भएको, चमेना गृहको व्यवस्था भएको, पार्किङ स्थल नभएको र छात्रवासको व्यवस्था भएको पाइयो । यसैगरी विद्यालय सुधार योजना निर्माण

नगरिएको, शैक्षिक सामाग्रीको अभाव रहेको, कक्षाकोठा व्यवस्थापनको अवस्था कमजोर रहेको, परीक्षा ४ चरणमा लिने गरेको, सम्पर्कका आधारमा शिक्षक नियुक्ति गरेको, तालिम प्राप्त शिक्षकहरू ३२.५% सङ्ख्यामा रहेको, कक्षा शिक्षणको निरीक्षण, अवलोकन तथा मूल्याङ्कनको अवस्था न्यून रहेको, विद्यार्थीले प्राप्त गरेको सिकाई उपलब्धी ५९.२ रहेको पाइएको थियो । विद्यालयको भौतिक तथा शैक्षिक व्यवस्थापनलाई चुस्तदुरुस्त पार्नको लागि विद्यालयसँग सम्बन्धित सबै सरकारी तथा गैरसरकारी निकायहरूसँग अनुरोध गरी लगानी वृद्धि गरेमा सम्भव हुने सुभाव प्रस्तुत गरेको पाइयो ।

कोइराला र श्रेष्ठ, (२०६४) का शैक्षिक व्यवस्थापन र सङ्गठनात्मक व्यवहार नामक पुस्तकमा उल्लेख भएअनुसार मानवीय स्रोत र साधनको आवश्यकता तथा उपलब्धतालाई हेरेर व्यवस्थापकीय कार्यको योजना बनाउनु पर्दछ । कुनैपनि सङ्घ-संस्थाको व्यवस्थापन पक्ष मजबुत हुनु भनेको त्यहाँ काम गर्ने कर्मचारीहरूको व्यवस्थापनको अवस्था राम्रो हुनु हो । भएका मानवीय स्रोत र साधनलाई प्रभावकारी ढङ्गले व्यवस्थापन गर्नु आवश्यक हुन्छ । मानवीय स्रोतको सही सदुपयोग र परिचालन गर्नु पनि व्यवस्थापकको महत्वपूर्ण जिम्मेवारी हो । Pigours & Myers का अनुसार “कर्मचारी व्यवस्थापन कर्मचारीको अर्न्तनिहित शक्ति तथा क्षमताको विकास गर्ने तरिका हो जसबाट उनीहरूलाई आफ्नो कामबाट बढी सन्तोष प्राप्त होस् र सङ्गठनलाई आफ्नो उच्चतम परिश्रम प्रदान गर्न सफल होस् ।” व्यवस्थापकले संरचनात्मक धारणा राम्रो हुनासाथ व्यवस्थापन वा सङ्गठन प्रभावकारी भयो भन्न मिल्दैन । जबसम्म सङ्गठनमा कार्यरत मानवीय स्रोत र साधन बीच घनिष्ट वा सुमधुर मानवीय सम्बन्ध हुँदैन, तबसम्म प्रभावकारी सङ्गठनको कल्पनासमेत गर्न सकिँदैन । यसर्थ मानवीय सम्बन्धको दृष्टिकोणलाई व्यवस्थापकले सदैव ख्याल गर्नु पर्दछ । मानवीय स्रोत र साधनको सही छनौट गर्ने, नियुक्ति गर्ने, सही कार्यको जिम्मेवारी दिने, तालिम दिने, सेवा शर्त सुविधाको उचित व्यवस्था गर्ने, वृद्धि विकासका कार्यहरू गर्ने जस्ता कार्यहरू पनि मानवीय स्रोत र साधनको उचित व्यवस्थापन गर्दा ख्याल गर्नुपर्दछ । कर्मचारी समन्वय र सबन्ध स्थापित गर्न, कर्मचारी कल्याणका कार्य गर्ने, सुरक्षा प्रदान गर्ने, उनीहरूको अभिलेख राख्ने, निष्पक्ष कार्य विश्लेषण गर्ने जस्ता कुराहरू कर्मचारी व्यवस्थापनमा आवश्यक पर्दछन् ।

२.२ अध्ययनको सैद्धान्तिक खाका

अनुसन्धान कार्यको वैद्यता र विश्वासनीयतालाई अर्थपूर्ण बनाउन विभिन्न सैद्धान्तिक आधारहरूले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेको हुन्छ। पूर्वस्थापित सिद्धान्तलाई आधार मानेर अध्ययन अनुसन्धानका लागि प्राप्त तथ्याङ्कहरूको व्याख्या तथा विश्लेषण गर्नुपर्ने हुन्छ। तसर्थ सामुदायिक विद्यालय कर्मचारी व्यवस्थापन सम्बन्धि प्रस्तुत शोध एफ्.डब्ल्यु. टेलर (१८५६-१९१७) को वैज्ञानिक व्यवस्थापनको सिद्धान्त, अब्राहम मास्लो (१९४३) को अभिप्रेरणा सम्बन्धी सिद्धान्त र प्रो. जर्ज इल्टन मायो (१८८०-१९४९)को मानव सम्बन्धि सिद्धान्त द्वारा निर्देशित छ।

फ्रान्सेली सिद्धान्तकार एफ्.डब्ल्यु. टेलर (१८५६-१९१७) द्वारा प्रतिपादित **वैज्ञानिक व्यवस्थापनको सिद्धान्त** अनुसार प्रत्येक कामदारको कार्यदक्षता बढाएर उत्पादन बढाउन परम्परागत शैलीलाई परिवर्तन गरी वैज्ञानिक बनाउनु पर्छ। वैज्ञानिक ढङ्गले कामदारको छनौट गरी छानिएका कर्मचारीको कार्यदक्षतामा वृद्धि गर्न तालिमको व्यवस्था गर्नु पर्दछ। वैज्ञानिक ढङ्गबाट काम हुने गरी व्यवस्थापक र कामदारबीच आत्मीय सहयोग, सम्बन्ध र सामञ्जस्यता स्थापित गर्नुपर्दछ। कर्मचारी वा कामदारलाई आफ्नो जिम्मेवारीप्रति बढी लगनशील भई अधिकतम उपलब्धी हाँसिल गर्न उनीहरूलाई वैज्ञानिक ढाँचाले ज्याला निर्धारण गर्नु पर्दछ। कामदार र व्यवस्थापकबीच स्पष्ट कार्य विभाजन गर्नु पर्दछ। जसले गर्दा संस्थाको लक्ष्य प्राप्तमा सहज होस्। टेलरको उक्त सिद्धान्त अनुसार कर्मचारी व्यवस्थापनमा वैज्ञानिकता ल्याउनसके सङ्घ-संस्था वा सङ्गठनको अपेक्षित लक्ष्य प्राप्तमा सहज हुन सक्छ (कोइराला र श्रेष्ठ, २०६४)।

अमेरिकी मनोवैज्ञानिक अब्राहम मास्लो (१९४३) को **अभिप्रेरणाको सिद्धान्त** अनुसार न्यूनतम शारीरिक र भौतिक आवश्यकता परिपूर्ति भएमा मात्र कुनैपनि कामदार वा कर्मचारी खासगरी कुनै काम गर्न उत्प्रेरित हुन्छन्। कुनै कर्मचारी वा कामदारले प्राप्त गर्ने पारिश्रमिकबाट उसको न्यूनतम आवश्यकताहरू जस्तै : गाँस, बास, कपास, शिक्षा, स्वास्थ्य, सुरक्षा पुरा हुन सक्दैन भने ऊ आफ्नो कामप्रति वफादार र लगनशील रहन सक्दैन। त्यसपछि सुरक्षा दोस्रो आवश्यकता हो। कर्मचारीको जागिरको कुनै ग्यारेण्टी नभएपछि उसको काम गर्ने मनस्थिति र कार्यदक्षता कम हुन गई अपेक्षित उद्देश्य हाँसिल हुन सक्दैनन्। त्यसैगरी तेस्रो आवश्यकता सामाजिक तथा प्रेम सम्बन्धी हो। जसअनुसार कर्मचारीलाई सामाजिक सहयोग, सद्भावको खाँचो पर्दछ। चौथो सम्मानजनक अवस्था हो, कर्मचारीले आफ्नो काम, नाम अनुसार मान, सम्मानको अपेक्षा गर्दछ। अन्तिम तथा पाँचौं

आवश्यकतामा आत्मातृप्ति सम्बन्धी आवश्यकता पर्दछ । एउटा कर्मचारीको माथि उल्लेखित आवश्यकताहरू क्रमशः पुरा नहुने अवस्था आएमा उसबाट संस्थाले अपेक्षा गरेअनुरूप सेवा प्राप्त गर्न सक्दैन । विद्यालय कर्मचारीले पाउने सेवासुविधाको आधारमा उनीहरूमा कार्य अभिप्रेरणा फरक पर्दछ (थापा, श्रेष्ठ र सिग्देल, २०६४) ।

अष्ट्रेलियाली सिद्धान्तकार जर्ज इल्टन मायो (१८८०-१९४९) को मानव सम्बन्ध सिद्धान्त अनुसार कुनैपनि सङ्घ-संस्था वा सङ्गठनमा काम गर्ने कर्मचारीहरू बीच राम्रो मानवीय सम्बन्ध स्थापित हुनसकेमा काम सम्पादन राम्रो, चाँडो, र गुणस्तरीय हुने र मानव सम्बन्ध कमजोर भई भावनात्मक तथा कार्यगत एकता कायम हुन सकेन भने कार्य सम्पादन ढिलो, नराम्रो र गुणस्तरहीन हुने सम्भावना हुन्छ । मानव सम्बन्ध सिद्धान्त अनुसार सङ्घ-संस्थामा काम गर्ने कर्मचारीहरूको कमी-कमजोरीहरू पत्तालगाई समन्वय र प्रेरणा प्रदान गर्नु पर्दछ । कर्मचारीको योग्यता अनुसार नेतृत्व विकास गराउनु पर्दछ । सामाजिक न्यायका आधारमा साङ्गठनिक कृयाकलापमा सम्बन्धित सबैलाई सहभागी गराउनु पर्दछ । सङ्गठनको विकास कर्मचारीकै कार्य कुशलतामा निर्भर रहने हुँदा कर्मचारीको दक्षता, सक्षमता बढाउन आवश्यक पहल गर्नु पर्दछ । कर्मचारीहरू बीच मानव सम्बन्ध स्थापित गर्नको लागि दोहोरो र वास्तविक सञ्चार प्रणाली स्थापना हुनुपर्दछ र दया, माया, ममता, स्नेह, सम्मान र सत्कार कायम गर्नु पर्दछ । औपचारिक तथा अनौपचारिक सबैखाले सङ्गठनलाई महत्व दिनु पर्दछ । समूह कार्य कार्यदक्षताको आधारमा गर्नु पर्दछ भने कार्यदक्षता बढाउन सामाजिक दक्षता बढाउनु पर्दछ (कोइराला र श्रेष्ठ, २०६४) । यसरी यस सिद्धान्तको आधारमा प्रत्येक कर्मचारीहरू बीच एक आपसमा मानव सम्बन्ध स्थापित गर्नसके एक आपसमा सहकार्य, साभेदारी बढाई सङ्गठनलाई फाइदा हुने काम गर्न सकिन्छ ।

शर्मा (२०६२) को शिक्षाका आधारहरू नामक पुस्तकमा उल्लेखित सम्भौता विपरीत द्वन्द्व सिद्धान्त पनि यस शोध अध्ययनका सैद्धान्तिक खाँका अर्न्तगत राखिनुपर्नेमा उपयुक्त ठानिएको छ । यस सिद्धान्त अनुसार सम्भौता सिद्धान्त एक कार्यवादी सिद्धान्त हो । यस सिद्धान्तले समाजलाई पूर्ण रूपमा हेरी व्याख्या गर्ने प्रयास गरेको छ । समाजलाई जीवित र निरन्तर राख्न समाजका केही पूर्वाधारहरू क्रियाशिल रहन्छन् । समाजमा विभिन्न वर्गहरू रहेका हुन्छन् र ती समाजका भागहरू हुन् । सम्पूर्ण समाज सञ्चालनका लागि ती सम्पूर्ण भागहरू क्रियाशिल

हुनुपर्दछ । त्यसैले समाज सञ्चालनका लागि ती सम्पूर्ण भागहरूको समन्वयात्मक र एकीकृत रूपमा सहभागीता हुनुपर्दछ । यस प्रकार यस सिद्धान्तलाई सहभागीताको सिद्धान्त वा समानताको सिद्धान्त पनि भन्ने गरिन्छ । समाजलाई नियमित रूपमा र स्थायी परिपाटीबाट सञ्चालन गर्न एकीकृत रूपको सहभागीता यस सिद्धान्तको लक्ष्य मानिन्छ । सिद्धान्तकार टालकट पार्सन्सका अनुसार समाजको नियम, कानुन, सामाजिक मान्यता, सामाजिक स्थायित्व र सहयोग समाजको साभा मान्यतामा आधारित हुन्छ । समाजले व्यक्ति विशेषका क्षमता, योग्यता र चाहनालाई मूल्य प्रदान गर्दछ, र तिनै मूल्यहरूको साभा सहमतिले व्यक्तिले विभिन्न स्थानहरू प्राप्त गर्दछन् । यसरी व्यक्तिहरूले राम्रा-नराम्रा, ठूला-साना, स्थानहरू प्राप्त गर्नु भनेको नै सामाजिक विभेदीकरण हुनु हो । समाजमा विभिन्न व्यक्तिले विभिन्न क्षेत्रमा दक्षता हाँसिल गरिरहेका हुन्छन् । जस्तै: कृषि, उद्योग, व्यापार, शैक्षिक, आर्थिक, वैज्ञानिक, राजनीतिक आदि विविध क्षेत्रमा दक्षता प्राप्त गरेका व्यक्तिहरूको साभा सहमतिमा समाज सञ्चालन भइरहेको हुनसक्दछ । त्यसैले समाजका विविध पक्षहरूको एकीकृत र साभा सहमतिको आधारमा समाज सञ्चालन गर्नु यस सिद्धान्तको आसय मानिन्छ । आजको जटिल समाजमा विभिन्न किसिमका आवश्यकताहरू हुन्छन् । समाजका यस्ता विविध जटिल आवश्यकताहरूको पूर्ति एउटा व्यक्तिको दक्षता र क्षमताले मात्र सम्भव छैन । त्यसैले समाजको विविध आवश्यकताहरूको परिपूर्तिको लागि विविध पक्षको साभा सहमति, सम्भौता र सहयोगको आवश्यकता पर्दछ ।

द्वन्द्ववादी सिद्धान्तकार कार्लमार्क्सका अनुसार जबसम्म समाजमा उत्पादन र वितरण समान हुँदैन तबसम्म द्वन्द्वात्मक अवस्थाहरू रही रहन्छन् । जब सामाजिक सम्पत्तिको सट्टा व्यक्तिगत सम्पत्तिको परिपाटी वृद्धि भयो तब समाजमा मालिक र दासवर्गको जन्म भयो । यसपछि सामन्ती, पूँजीपति र सर्वहारावर्गको जन्म भयो । समाजको सामाजिक सम्पत्तिमा एकाधिकार गर्ने बुर्जुवावर्ग र श्रमजीवि तथा सर्वहारावर्गको उत्पादन र वितरण प्रणालीमा कहिल्यै मेल हुन नसक्नु द्वन्द्व सिर्जना हुनु हो । जबसम्म उत्पादन र वितरणमा समानता आउँदैन तबसम्म सामाजिक द्वन्द्व कायम रही रहन्छ । उत्पादन र वितरणजस्ता महत्वपूर्ण पक्षमा समानता कायम हुन नसक्नाले समाजमा मालिक र दास, पूँजीपति र सर्वहारा, भूमिपति र भूमिहीन, कुलीनवर्ग र निम्नवर्ग, बुर्जुवा र श्रमिकवर्ग जस्ता विभिन्न वर्गहरूको जन्म भएका छन् । ती वर्गहरू आ-

आफना हीतका निमित्त स्थानीय, राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय तहसम्म आ-आफना वर्गहरूमा एकता कायम हुन्छन् । आ-आफना सङ्घ-सङ्गठन अनुसार नै नीति, नियमहरू निर्माण गर्दछन् र सोही अनुरूप चलायमान हुन्छन् । समाज वा कुनै पनि सङ्घ-सङ्गठनको उन्नति, प्रगति र विकासको निमित्त द्वन्द्व आउनु आवश्यक छ । तसर्थ सङ्घ-संस्था वा सङ्गठनको विकासको निमित्त द्वन्द्व वा विरोध आउनु पर्दछ जसले गर्दा देखिएका कमी-कमजोरीहरूप्रति समयमै सजग भई उन्नति र प्रगतितर्फ उन्मुख हुन सजिलो हुन्छ ।

२.३ पूनरावलोकनको उपादेयता

सामुदायिक विद्यालयका कर्मचारी व्यवस्थापन शीर्षकको शोध अध्ययनको क्रममा अध्ययनको निमित्त प्रयोग गरिएको सैद्धान्तिक खाकाको रूपमा एफ्. डब्ल्यु. टेलरको **वैज्ञानिक व्यवस्थापनको सिद्धान्त**, प्रो. जर्ज यल्टन मायोको **मानव सम्बन्ध सिद्धान्त**, अब्राहम मास्लोको **अभिप्रेरणा सम्बन्धी सिद्धान्त** तथा पूर्वसाहित्यहरूको पुनरावलोकनबाट विद्यालयलाई प्रभावकारी ढङ्गले सञ्चालन गर्न विद्यालयमा कार्यरत कर्मचारीहरूको व्यवस्थापनको प्रभाव सकारात्मक हुने कुरा निर्देशित हुनेछ भन्ने विश्वास गरिएको छ । एफ्. डब्ल्यु. टेलरको **वैज्ञानिक व्यवस्थापनको सिद्धान्त** अनुसार विद्यालय कर्मचारी व्यवस्थापनमा वैज्ञानिकता कायम गर्न सके कर्मचारीहरू निर्धक्क साथ राम्रो कार्य सम्पादन गर्नतर्फ सदैव उद्दत रहन्छन् । कर्मचारी व्यवस्थापन प्रकृयाबाट कर्मचारीहरू स्वयम शारीरिक, मानसिक, आर्थिक रूपले सन्तुष्ट भएमा संगठनको अपेक्षित उद्देश्य हासिल गर्न सजिलो हुन्छ । त्यसैगरी प्रो. जर्ज यल्टन मायोको **मानव सम्बन्ध सिद्धान्त** अनुसार विद्यालयमा कार्यरत शिक्षक कर्मचारी तथा विद्यार्थीहरूलाई सन्तुष्ट राख्न सहयोग पुग्नेछ । प्रत्येक ब्यक्तिले एक आपसमा मानवीय सम्बन्ध कायम राखी सहकार्यको आधारमा कार्य सम्पादन गरेमा गुणस्तरीय नतिजा प्राप्त हुन सक्छ । विद्यालयसंग सम्बद्ध सबै पक्षहरू बीच मानव सम्बन्ध कायम हुन सके विद्यालयको शैक्षिक, भौतिक, आर्थिक, सामाजिक, साँस्कृतिक आदि विविध पक्षमा अपेक्षित परिणाम हासिल गर्न सकिने छ । यसै क्रममा अमेरिकी मनोवैज्ञानिक अब्राहम मास्लोको **अभिप्रेरणाको सिद्धान्त** अनुसार मानिसका आवश्यकताहरू तहगत रूपमा हुन्छन् । कर्मचारीको कमाईले गाँस, बास, कपास, शिक्षा, स्वास्थ्य र सुरक्षा जस्ता न्यूनतम आवश्यकता नै पुरा गर्न सकेनन् भने संस्थाको काम राम्रो संग सम्पादन गर्न अभिप्रेरित हुँदैनन् । तसर्थ एक पछि अर्को तहगत रूपमा रहेको मानवीय आवश्यकताहरू पुरा हुँदै गएमा कर्मचारीहरू कामप्रति श्रद्धाभाव जगाई लगनशिल भई कार्य सम्पादन गर्न अभिप्रेरित हुन्छन् ।

सामुदायिक विद्यालयका कर्मचारीहरूको छनौट, भर्ना, मूल्याङ्कन, सेवा सुविधा न्यायोचित र आकर्षक हुनसके विद्यालयमा प्रशासनिक कार्य चुस्त दुरुस्त हुनुको साथै भौतिक सामग्रीको यथोचित प्रयोग र संरक्षण हुन जाने भई विद्यालयको शैक्षिक अवस्थामा सुधार हुन जाने छ। सामुदायिक विद्यालयका कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन सम्बन्धी अध्ययनलाई अगाडि बढाउनेक्रममा पूर्व स्थापित सिद्धान्त र मान्यतालाई प्रमुख आधार बनाई उद्देश्यअनुसार प्राप्त तथ्याङ्कलाई व्याख्या तथा विश्लेषण गरिने छ। यसरी गरिएको अध्ययनले पूर्णता पाइसकेपछि विद्यालय कर्मचारी व्यवस्थापन प्रकृत्यामा सम्बन्धित सरोकारवालाहरूलाई केही हदसम्म सहजता ल्याउन सहयोगी सामाग्रीको रूपमा सिद्ध हुने छ।

सम्भौता विपरित द्वन्द्व सिद्धान्त अनुसार विभिन्न क्षेत्रमा समान तह, दक्षता, क्षमता, योग्यता र अनुभव भएका जनशक्तिहरू पाइन्छन् । त्यसैगरी विद्यालय कर्मचारीहरू पनि विभिन्न तह, योग्यता, दक्षता, सक्षमता भएका हुन्छन् । उनीहरूले पाउने आर्थिक सेवा-सुविधामा पनि एक रूपता हुँदैन । सम्बद्ध पक्षसँग असहमति देखिन थालेपछि उपयुक्त सहमतिका विकल्पहरूको खोजी हुन्छन् । द्वन्द्व एउटा सामाजिक प्रकृत्या भएकोले सङ्घ-संस्था, सङ्गठनमा कार्यरत कर्मचारीहरूबीच कुनै न कुनै रूपमा चलिरहेको हुन्छ । कार्यरत कर्मचारीहरूमा देखिएका मतभेदलाई मानवीय प्रकृति, स्वभाव र व्यवहारको रूपमा लिई समस्या समाधानका उत्तम विकल्पको खोजी गरी उपयुक्त निर्णयबाट निष्कर्षमा पुग्नसके सबै पक्षको हित हुने हुन्छ । यस शोध अध्ययन कार्यलाई अन्त्यसम्म पुऱ्याउन सम्बन्धित साहित्यका पुनरावलोकनले सहयोग पुऱ्याएको छ भने सैद्धान्तिक खाकाको अध्ययनबाट यस शोध अध्ययनको सैद्धान्तिक ढाँचा छनौट गर्न सहयोग पुगेको छ ।

परिच्छेद तीन : अध्ययन विधि

शोध अनुसन्धान कार्यलाई सम्पन्न गर्नका निमित्त अध्ययन विधिको निक्कै गर्नु अत्यन्त जरुरी छ । अध्ययनलाई पूर्णता दिनको निमित्त विषय वस्तुको प्रकृति अनुसार विभिन्न तौरतरिका र उपायहरू अपनाउनुपर्ने हुन्छ । अध्ययनको उद्देश्य पुरा गरी त्यसलाई निष्कर्षमा पुऱ्याउनको निमित्त अनुसन्धानात्मक ढाँचा, तथ्याङ्क सङ्कलन प्रक्रिया, अनुसन्धानका साधनहरू, तथ्याङ्क स्रोतहरू र तथ्याङ्कको प्रस्तुति, विश्लेषण तथा व्याख्या जस्ता शीर्षक, उपशीर्षकमा आधारित रहेर अध्ययन विधिको निश्चितता गरिएको छ ।

३.१ अनुसन्धानात्मक ढाँचा

प्रस्तुत शोध अध्ययन मोरङ जिल्लाको सौँठा उच्च मा.वि. स्रोतकेन्द्र अर्न्तगत छनौटमा परेका विद्यालयहरूको कर्मचारी व्यवस्थापनको प्रकृया, कर्मचारी व्यवस्थापनमा देखिएका समस्याको पहिचान गर्नु र ती समस्या समाधानका उपायहरू सुझाउनु मुख्य उद्देश्य रहेको हुँदा तथ्याङ्क सङ्कलन गर्नेक्रममा गुणात्मक र परिमाणात्मक दुबै किसिमको मिश्रित ढाँचाको विधि प्रयोग गरिएको छ । प्राप्त विभिन्न तथ्य तथ्याङ्कहरूलाई वर्णनात्मक रूपमा व्याख्या र विश्लेषण समेत गरिने हुँदा यसको ढाँचा वर्णनात्मक र विश्लेषणात्मक स्वरूप समेत रहेको छ ।

३.२ तथ्याङ्क सङ्कलन प्रक्रिया

शोध अध्ययन पुरा गर्न तथ्याङ्क सङ्कलन प्रक्रिया एक अपरिहार्य कार्य हो । यो अध्ययन पुरा गर्नको लागि सम्बद्ध सरोकार पक्षहरूबाट सही तथ्याङ्क सङ्कलन गर्नको निमित्त निम्नानुसारको जनसङ्ख्या, नमूनाको आकार, नमूना छनौट विधि, नमूना छनौट आधार, अनुसन्धानका साधन तथा तथ्याङ्क सङ्कलनको स्रोतहरूको प्रयोग गरिएको छ ।

३.२.१ जनसङ्ख्या

प्रस्तुत अध्ययनको क्षेत्र मोरङ जिल्लाको सौँठा उ.मा.वि. सिजुवा स्रोत केन्द्रमा अवस्थित ३० वटा सामुदायिक विद्यालयहरू रहेका छन् । यसको अध्ययन जनसङ्ख्या भन्नाले यिनै विद्यालयहरूमा कार्यरत प्र.अ., कर्मचारीहरू, वि.व्य.स.अध्यक्षहरू रहेका छन् ।

३.२.२ नमूनाको आकार

यो शोध अध्ययनका लागि मोरङ जिल्लाको १६ स्रोतकेन्द्रहरूमध्ये सौँठा उ.मा.वि. सिजुवा स्रोतकेन्द्र अर्न्तगत ३० सामुदायिक विद्यालयहरूमध्येबाट ४ वटा सामुदायिक मा.वि. हरू छनौट गरी त्यहाँ कार्यरत सबै कर्मचारीहरू प्र.अ. र वि.व्य.स. अध्यक्षहरूलाई प्रतिनिधिमूलक जनसङ्ख्याको नमूना आकार मानिएको छ । यसरी प्रतिनिधिमूलक नमूना जनसङ्ख्याको अध्ययनबाट प्राप्त निष्कर्षलाई अन्य क्षेत्रमा सामान्यीकरण गर्न सकिने छ । जनसंख्या नमूनाको आकारलाई निम्न तालिकाबाट प्रष्ट पारिएको छ ।

तालिका नं. १: जनसंख्या नमूनाको आकार

क्र.सं.	विद्यालय	प्र.अ.	वि.व्य.स. अध्यक्ष	कर्मचारी	जम्मा
१.	श्री सौँठा उ.मा.वि., सिजुवा	१	१	४	६
२.	श्री सरस्वती मा.वि. कादुपाडा	१	१	२	४
३.	श्री दुर्गा मा.वि., दाम्नाभिष्टा	१	१	१	३
४.	श्री सुनवर्षी उ.मा.वि., गोविन्दपुर	१	१	१	३
	जम्मा	४	४	८	१६

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८

३.२.३ नमूना छनौट विधि

अध्ययनलाई पुरा गर्नको निमित्त जनसङ्ख्या नमूना छनौटका उपयुक्त विधि अपनाउनुपर्ने हुन्छ । यस अध्ययनमा निर्धारण गरिएका उद्देश्यहरू हाँसिल गर्न परिसिमा भित्रका स्रोतकेन्द्र अर्न्तगतका सामुदायिक विद्यालयहरूमध्येबाट प्रतिनिधिमूलक नमूना आकारको निम्ति वर्गीकृत संयोगी नमूना र उद्देश्यमूलक नमूनाको मिश्रित विधिलाई अवलम्बन गरिएको छ ।

३.२.४ नमूना छनौटका आधारहरू

अध्ययनको निमित्त मूल क्षेत्रको रूपमा विद्यालयमा कार्यरत कर्मचारी, वि.व्य.स. अध्यक्ष, विद्यालय प्रशासन र कर्मचारीहरूलाई लिइने छ । अध्ययनको निष्कर्षलाई पूर्णता दिन ठूलो सङ्ख्यामा सम्भव नहुने हुँदा परिसिमा भित्र रहेका विद्यालयहरूमध्येबाट पनि उद्देश्यमूलक र वर्गीकृत संयोगी नमूना छनौटको आधारमा ४ वटा सामुदायिक विद्यालयहरूमा सिमित गरिएको छ । छनौटमा परेका विद्यालयका सम्पूर्ण कर्मचारी, प्र.अ., वि.व्य.स.अध्यक्षहरू स्वतः नमूना छनौटमा परेको मानिएको छ । खासगरी मोरङ जिल्लाको सौंठा उ.मा.वि. सिजुवा स्रोतकेन्द्र अर्न्तगत रहेका ३० वटा विद्यालयहरूमध्येबाट पनि ४ वटा विद्यालयहरूलाई नमूना जनसङ्ख्याको रूपमा लिएको छ । अनुसन्धानकर्तालाई अध्ययनका निमित्त आफ्नै अनुभव, भौगोलिक सुगमताको कारण आफै उपस्थित हुन सजिलो हुने र सम्बन्धित पक्षसंग प्रत्यक्ष सम्पर्क गरी आवश्यक तथ्याङ्क सङ्कलन गर्दै अपेक्षित उपलब्धी प्राप्त गर्न कम खर्चिलो, अनुसन्धानबाट प्राप्त निष्कर्षलाई विश्लेषण गर्न सजिलो हुने भएकोले माथि उल्लेखित विद्यालयहरूका कर्मचारीहरूलाई यस अध्ययनको आधार क्षेत्र मानिएको छ ।

३.३ अनुसन्धानका साधनहरू

नमूना छनौटमा परेका विद्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको भर्ना छनौट प्रकृया, सङ्ख्या, तह, सेवासुविधा सम्बन्धी तथ्याङ्क सम्बन्धित विद्यालय प्रमुखसँग अनुमति लिई प्रशासन फाँट तथा अन्य सम्बद्ध निकायबाट प्राप्त भएका तथ्याङ्कहरू सङ्ग्रह गरी विश्लेषण गरिएको छ । सम्बन्धित विद्यालयका कर्मचारीसँग वास्तविक तथ्य लिन नियुक्ति प्रकृया र उनीहरूले प्राप्त गरिरहेका तलब, सेवासुविधाका विषयमा अवधारणा बुझ्न सर्वेक्षण फारम साथै बन्द र खुला प्रश्नावली जस्ता साधनको प्रयोग गरिएको छ । सो सम्बन्धी थप अनुसन्धान गर्ने क्रममा आवश्यकताको आधारमा विद्यालयबाट प्राप्त कर्मचारी अभिलेख, समूह छलफल, अर्न्तवार्ता, डायरी टिपोट, जस्ता साधनहरूलाई प्रयोग गरिएको छ ।

३.४ तथ्याङ्कको स्रोत

प्रस्तुत शोध अध्ययनलाई निष्कर्षमा पुऱ्याउन प्राथमिक र द्वितीय दुवै किसिमका स्रोतहरूलाई प्रयोग गरिएको छ । विद्यालयका प्र.अ., वि.व्य.स. अध्यक्ष साथै कर्मचारीहरूद्वारा भरिएका बन्द र खुल्ला प्रश्नावली र उनीहरूसँग लिइएको अर्न्तवार्ता, छलफल र अध्ययनलाई यस शोध अध्ययनका प्राथमिक स्रोतका रूपमा कायम

गरी अध्ययनलाई वास्तविक बनाउन प्रयत्न गरिएको छ। त्यसरी नै नमूना छनौटमा परेका विद्यालयहरूबाट प्राप्त तथ्याङ्क तथा विद्यालय कर्मचारी परिषद्, जि.शि.का. मोरङबाट कर्मचारी व्यवस्थापन सम्बन्धी उपलब्ध तथ्याङ्कहरू, सन्दर्भ सूचीमा उल्लेखित विभिन्न विद्वानहरूका पुस्तक, लेखहरू अध्ययनको द्वितीय स्रोत मानिएको छ।

३.५ तथ्याङ्कको प्रस्तुति, विश्लेषण र व्याख्या

शोध अध्ययन कार्यमा प्राप्त भएका तथ्य, तथ्याङ्कहरूको प्रस्तुति, व्याख्या तथा विश्लेषण गर्नु महत्वपूर्ण र अपरिहार्य कार्य हो। प्रस्तुत अध्ययन पुरै सर्वेक्षणको आधारमा तयार गरिएको छ। शोधकर्ता आफैँ स्थलगत भ्रमण गरी सम्बन्धित निकायहरू तथा व्यक्तिहरूसँग सम्पर्क राखी जानकारी लिन बन्द र खुल्ला प्रश्नावली फारमहरू भर्ने काम गरिएको छ। यस शोध अध्ययनमा गुणात्मक तथा परिमाणात्मक दुवै किसिमको तथ्याङ्कको विश्लेषण गरिएको छ। अध्ययनलाई निष्कर्षमा पुऱ्याउन अन्तर्वार्ता, छलफल तथा सर्वेक्षण फारमबाट प्राप्त प्राथमिक र द्वितीय दुवै स्रोतहरूबाट सङ्ग्रह गरिएका कोरा तथ्याङ्कहरूलाई औसत, अनुपात, तालिका, वृत्तचित्र र स्तम्भ चित्रको माध्यमबाट व्याख्या तथा विश्लेषण गरिएको छ। सामुदायिक विद्यालयका कर्मचारीहरूलाई नेपाल सरकारको सोही तहका अन्य कर्मचारी तथा सोही विद्यालयमा काम गर्ने कर्मचारी वा शिक्षकको दाँजोमा के-कस्तो सेवासुविधा उपलब्ध गराइनु वाञ्छनीय हुने भन्ने तुलनात्मक विश्लेषण गर्ने मनसायका साथ विद्यालय कर्मचारीहरू तथा कर्मचारी सम्बद्ध सङ्गठनहरूबाट प्राप्त प्रतिक्रिया र विद्यालय प्रशासनबाट प्राप्त तथ्याङ्कको आधारमा सम्पूर्ण तथ्यहरूको विश्लेषण गरिएको छ।

परिच्छेद चार : तथ्याङ्कको विश्लेषण र व्याख्या

यस शोध अध्ययनमा नेपालका सामूदायिक विद्यालयका पियन, पाले, कुचिकार, बगैँचे, लेखापाल, कार्यालय सहायक आदि जस्ता कर्मचारीहरूको भर्ना, छनौट, नियुक्ति प्रकृयाको वर्तमान अवस्थाको साथै विद्यालय कर्मचारीले पाउने लतव भत्ता सेवा सुविधाको लेखाजोखा विश्लेषणात्मक ढंगले गर्ने प्रयत्न गरिएको छ । अध्ययनको क्रममा प्राप्त तथ्याङ्कहरूको विश्लेषण गरेर विद्यालय कर्मचारीहरूको समस्याको पहिचान गरी निक्क्यौल गर्ने काम गरिएको छ । निर्धारण गरिएका उद्देश्यहरूका आधारमा विभिन्न साधनहरूको निर्माण गरी प्राथमिक तथा द्वितीय दुवै किसिमका स्रोतबाट तथ्याङ्कहरू संकलन गरिएको छ । अध्ययनबाट प्राप्त कोरा तथा असंगठित तथ्याङ्कहरूलाई उद्देश्यमूलक ढंगले तालिका, वृत्तचित्र तथा स्तम्भ चित्रमा देखाई व्याख्या विश्लेषण समेत गरिएको छ ।

४.१. विद्यालय कर्मचारीको भर्ना तथा छनौट प्रकृया

कुनै पनि संघसंस्था वा संगठनको लक्षित उद्देश्य पुरा गर्न उपयुक्त तथा पर्याप्त कर्मचारीको आवश्यकता हुन्छ । संस्थाको लागि जति संख्यामा जुन स्तरको कर्मचारी आवश्यक पर्ने हो सो मात्रामा उपलब्ध हुनुपर्दछ । विद्यालयको प्रगति उन्नति, विकास त्यहाँ कार्यरत कर्मचारीको योग्यता, दक्षता, अनुभव, क्षमता जस्ता गुणहरूमा भर पर्ने हुँदा कर्मचारी भर्ना गर्दा उपयुक्त व्यक्तिलाई उपयुक्त ठाउँ र उपयुक्त समयमा भर्ना तथा नियुक्ति गर्नुपर्ने हुन्छ । सामान्यतः भर्ना भनेको कुनै पनि संघसंस्थाको रिक्त पदको लागि सम्भावित योग्य उमेदवारहरूको खोजी गरी उनीहरूलाई पदको लागि आवेदन दिन उत्साहित गरी सहि व्यक्तिको छनौट गर्ने कार्य हो (थापा, श्रेष्ठ र सिग्देल, २०६४) । नमूना विद्यालयहरूका कर्मचारी व्यवस्थापनका अवस्थाहरूलाई निम्नानुसार बुंदागत रूपमा उल्लेख गरिएको छ ।

४.१.१ कर्मचारी छनौटका आधारहरू

नमूनामा परेका सामूदायिक विद्यालयहरूको कर्मचारी भर्ना, छनौट प्रकृयाको अवस्थालाई निम्न अनुसारको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका नं.२, विद्यालय कर्मचारी छनौट आधार

क्र.सं.	विवरण	कर्मचारी संख्या	प्रतिशत	कैफियत
१.	प्रतिस्पर्धाबाट नियुक्ति	६	७५%	
२.	राजनैतिक नियुक्ति	०	०%	
३.	सहमतिमा नियुक्ति	२	२५%	

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण-२०६८

अध्ययन अनुसन्धानबाट प्राप्त तथ्याङ्कको आधारमा माथि उल्लेखित तालिका अनुसार नमूना विद्यालयका कर्मचारीहरूको छनौट तथा नियुक्ति प्रकृयाको प्रकृतिलाई हेर्दा प्रतिस्पर्धाबाट नियुक्ति भएका कर्मचारीहरूको संख्या ७५ प्रतिशत रहेको पाइयो भने खुल्ला विज्ञापन नगरी सहमतिको आधारमा नियुक्ति भएका कर्मचारीको संख्या २५ प्रतिशत रहेको पाइयो । राजनैतिक आस्थाको आधारमा नियुक्ति भएका कर्मचारीको संख्या सून्य प्रतिशत रहेको पाइयो । यसबाट प्रष्ट हुन्छ कि नमूना अध्ययन क्षेत्रका विद्यालयहरूमा कार्यरत विद्यालय कर्मचारीहरूका नियुक्तिको मुख्य आधार खुल्ला विज्ञापन प्रक्रिया नै हो । नमूना विद्यालयका सम्बन्धित सरोकार वालाहरूलाई कर्मचारी भर्ना छनौट नियुक्ति प्रक्रियाको सन्दर्भमा गरिएको सोधपुछ तथा प्राप्त तथ्याङ्कको आधारमा प्राप्त जानकारी अनुसार विद्यालय व्यवस्थापन समितिका सदस्यहरू मध्येबाट एकजना सदस्यको संयोजकत्वमा तीन सदस्यीय अस्थायी कर्मचारी छनौट समिति गठन गरी कार्य गरेको पाइयो । कर्मचारी छनौट समितिबाट उपयुक्त किसिमको लिखित तथा मौखिक परीक्षाका साधनलाई प्रयोजनमा ल्याइ उमेदवारहरू मध्ये उत्कृष्ट उमेदवारलाई नै तह अनुसार कर्मचारी नियुक्ति गरेको पाइयो । सौंठा उ.मा.वि. सौंठामा सह-लेखापाल नियुक्तिको निमित्त कडा प्रतिस्पर्धा भएको पाइयो । लिखित तथा मौखिक परीक्षामा खरो रुपमा उत्रिएका नवराज पौडेललाई सहायक लेखापालमा नियुक्ति गरी विद्यालयको तर्फबाट आन्तरिक रुपमै भए पनि स्थायी कर्मचारी को रुपमा स्थापित गरेको पाइयो । एम.एड.सम्मको अध्ययन पूरा गरी कम्प्युटर तालिम लिइसकेका सह-लेखापाल नवराज पौडेललाई प्रा.वि. शिक्षकले पाउने सरकारी तलब भत्ता सो सरहको सुविधा विद्यालयले प्रदान गरेको अवस्था पाइयो । उक्त विद्यालयका अन्य कर्मचारीहरू परिचर नारदबहादुर अधिकारी तथा पाले आशिष थापालाई पनि प्रतिस्पर्धाद्वारा छनौट गरेर नियुक्ति गरेको पाइयो ।

त्यसैगरी सुनवर्षी उ.मा.वि. गोविन्दपुर र सरस्वती मा.वि. कादुपाडामा पनि ३ सदस्यीय विद्यालय कर्मचारी छनौट समिति गठन गरी विद्यालय कर्मचारीहरूको छनौट तथा नियुक्ति गरेको पाइयो । सुनवर्षी उ.मा.वि. गोविन्दपुरमा एकजना रामबहादुर घिमिरे मात्र विद्यालय कर्मचारीको रूपमा कार्यरत छन् भने सरस्वती मा.वि. कादुपाडामा दुई जना कर्मचारीहरू कार्यरत रहेको पाइयो । उनीहरू विज्ञापनद्वारा गरिएका प्रतिस्पर्धा मार्फत छनौट भई तह अनुसार नियुक्ति भएका कर्मचारीहरू हुन् । तर नमुना छनौटमा परेका दुर्गा मा.वि. दाम्नाभिट्टाका एकजना मात्र कर्मचारी वेदनिधि सोडारी र सौंठा उ.मा.वि. का कुचिकार विशेश्वर मल्लिख विना विज्ञापन सहमतीको आधारमा नियुक्ति भएको पाइयो । दुर्गा मा.वि.का कर्मचारी वेधनिधि सोडारीका पिताको योगदान त्यस विद्यालयमा अतुलनीय रूपमा रहेको हुँदा उनकै पुत्र वेधनिधि साडारीलाई सहमतीको आधारमा सर्वसम्मतबाट निर्णय गरी विद्यालय सहयोगीको रूपमा अस्थायी नियुक्ति दिएको अवस्था पाइयो । राजनीतिक आस्थाको आधारमा छनौट गरी विद्यालय कर्मचारी नियुक्ति गरेको कुनै विद्यालयमा पाइएन । सरकारको तर्फबाट विद्यालय कर्मचारीको छनौट नियुक्तिको बारेमा स्पष्ट नीति केही नभएता पनि विद्यालय स्वयम् आफैले विद्यालयको दैनिक कार्य व्यवस्थापनमा टेवा पुग्ने हिसावले विद्यालयको आर्थिक स्रोत साधनको आधारमा सेवा सुविधा प्रदान गर्ने शर्तमा कर्मचारीहरू नियुक्ति गरेको पाइयो

४.१.२ विद्यालयकमा कार्यरत कर्मचारीहरूको विवरण

यस शोध अध्ययनको क्रममा गरिएको स्थलगत सर्वेक्षणको आधारमा संकलित तथ्याङ्क अनुसार नमूना विद्यालयहरूका कर्मचारी विवरण निम्नानुसार रहेका छन् ।

तालिका नं. ३, नमूना जनसंख्या अन्तरगतका विद्यालय कर्मचारी विवरण

क्र.सं.	विद्यालयको नाम	क्र.सं.	कर्मचारीको नामावली	तह	अस्थायी/स्थायी	तलब
१.	श्री सौंठा उ.मा.वि., सिजुवा	१	नवराज पौडेल	सह-लेखापाल	स्थायी	१३६००
		२	नारद ब. अधिकारी	कार्यालय सहायक	स्थायी	९०००
		३	आशिष थापा	सुरक्षा गार्ड	स्थायी	८०००
		४	विशेश्वर मल्लिख	कुचिकार	अस्थायी	२५००
२.	श्री सरस्वती मा.वि., कादुपाडा	५	दिनेशकुमार विष्ट	लेखापाल	अस्थायी	६०००
		६.	रुद्र ब. आचार्य	परिचर	अस्थायी	३५००
३.	श्री दुर्गा मा.वि., दाम्नाभिट्टा	७	वेदनिधि सोडारी	कार्यालय सहयोगी	अस्थायी	६०००
४.	श्री सुनवर्षी उ.मा.वि., गोविन्दपुर	८	राम ब. घिमिरे	कार्यालय सहयोगी	अस्थायी	६५००

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण-२०६८

यस शोध अध्ययनलाई पुरा गर्नको निमित्त नमूना जनसंख्याको रूपमा छनौट गरिएका विद्यालयहरूका माथि उल्लेखित कर्मचारी विवरण अनुसार सबैभन्दा बढी कर्मचारी सौंठा उ.मा.वि. मा रहको पाइयो । उक्त विद्यालयमा कार्यरत कर्मचारीहरूमा लेखापाल नवराज पौड्याल, कार्यालय सहायक वा परिचर नारद बहादुर अधिकारी, सुरक्षा गार्ड आशिष थापा र कुचिकार विशेश्वर मल्लिख आ-आफ्ना दर्जाअनुसार कर्तव्य निर्वाह गरीरहेको पाइयो ।

त्यसैगरी सरस्वती मा. वि. , कादुपाडामा दुई जना कर्मचारीहरू कार्यरत रहेको पाइयो । कार्यालय लेखापाल दिनेश कुमार विष्ट र पियन रुद्र बहादुर अधिकारी विद्यालयमा आ-आफ्ना जिम्मेवारी निर्वाह गरीरहेका पाइयो । दुर्गा मा. वि., दाम्नाभिट्टा र सुनवर्षी उ. मा. वि., गोविन्दपुरमा भने एक-एक जना मात्र कर्मचारी विद्यालय सहयोगीको दर्जा लिएर कार्य गरीरहेको पाइयो । सुनवर्षी उ.मा.वि., गोविन्दपुरमा राम बहादुर घिमिरे र दुर्गा मा. वि.,

दाम्राभिष्टामा वेदविधि सोडारी सबै विद्यालय कर्मचारीहरूको भूमिका एक-एक जनाले नै निर्वाह गरेको पाइयो ।

४.१.३ विद्यालयका कर्मचारीहरूको कार्य क्षेत्र र भूमिका

विद्यालयको दैनिक कार्य सम्पादन गर्ने सिलसिलामा विद्यालय कर्मचारीको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ । कर्मचारीको दर्जा अनुसार उनीहरूको कार्यक्षेत्र विभाजन गरीएको हुन्छ । सौंठा उ.मा.वि., सौंठामा सह लेखापाल नवराज पौड्याल विद्यालयको सम्पूर्ण आर्थिक कारोबार विवरण अध्यावधिक गर्ने कार्यमा खटिरहेको पाइयो । विद्यालय प्रधानाध्यापक मार्फत गरिने सम्पूर्ण आर्थिक कारोबार उनैबाट हुने गरेको पाइयो । जिल्ला शिक्षा कार्यालय जाने र शिक्षक कर्मचारीहरूको तलव भत्ता निकासी गर्ने र रकम ल्याइ भर्पाइ गरी वितरण गरेको पाइयो । परिचर नारद बहादुर अधिकारीको कार्यक्षेत्र अलिक भिन्न प्रकारको रहेको पाइयो । कक्षा ११ र १२ विहान सञ्चालन हुने हुंदा विहान देखि साँझ सम्म विद्यालयमै खट्ने गरेको पाइयो भने विद्यालयको सुरक्षार्थ रातको समयमा पनि विद्यालयमै बास बस्ने गरेको पाइयो । घण्टी बजाउने, कक्षाकोठा, कार्यालय, गेटको सबै ताला चाबीको काम साथै अन्य कार्यमा संलग्न रहनुपर्दा उनलाई कार्यबोझ भएको पाइयो । सुरक्षा गार्डको रूपमा कार्यरत आशिष थापा कार्यालय समय भित्र मात्र गेटमा बसेको पाइयो । विद्यार्थीहरू गेट भित्र बाहिर जाने आउने क्रममा निगरानीगरेको पाइयो भने अन्य कामको खासै बोझ नभएको पाइयो । सुरक्षा गार्ड भएपछि रात्रिको समयमा पनि खट्नु पर्नेमा परिचर चाहि रात्रिको समयमा विद्यालय सुरक्षार्थ खट्ने गरेको पाइयो । त्यसैगरी कुचिकार विशेश्वर मल्लिकले २ दिन विराएर विद्यालय हाताभित्र तथा चर्पि सरसफाई गर्ने गरेको पाइयो ।

सरस्वती मा.वि. कादुपाडामा लेखापाल दिनेशकुमार विष्ट विद्यालयको सम्पूर्ण आयव्याय विवरण अध्यावधिक गर्ने कार्यको अलावा विद्यालयमा भैपरि आउने अन्य कार्यमा पनि जिम्मेवारी निर्वाह गरेको पाइयो । परिचर रुद्र बहादुर आचार्य विद्यालयको कार्यतालिका अनुसार घण्टी लाउने, पिउने पानीको बन्दोवस्ती गर्ने कार्यको साथसाथै विद्यालय वातावरण सफा राख्ने कार्यमा तल्लिन रहेको पाइयो । सुनवर्षी उ.मा.वि., गोविन्दपुरमा एकजना मात्र कर्मचारीले लेखापाल, पाले पियन जस्ता सबै कामको भूमिका निर्वाह गर्नु पर्ने अवस्था पाइयो । सरकारी दरबन्दी नहुंदा र विद्यालयको आर्थिक पहुँच बलियो नभएको कारणले एकजना मात्र कर्मचारीले

विद्यालयको विभिन्न तहको सबै कार्य सम्पन्न गर्नुपर्ने अवस्था पाइयो । कार्यालय सहयोगीको रूपमा नियुक्ति पाएका रामबहादुर घिमिरेले पाले, पियन, लेखापाल, कुचिकारले गर्ने कार्य आफू एकलैले गर्नुपर्ने हुँदा कार्यबोझ प्रचुर मात्रामा भए पनि यसलाई बाध्यात्मक परिस्थितिको रूपमा लिइएको पाइयो । विद्यालयमा कर्मचारीहरूको आफ्नो कार्यक्षेत्र र भूमिकाको बारेमा स्पष्ट किटानीका साथ बोध नभएको अवस्था रहेको पाइयो किनकी विद्यालयमा परिस्थिति अनुसार कार्य गर्नुपर्ने हुँदा कार्य क्षेत्र यही नै हो भनेर ठोकुवा गर्न नसकिने अधिकांश कर्मचारीहरूको मनसाय रहेको पाइयो ।

४.१.४ विद्यालय कर्मचारीको सेवा सुविधा तथा पारिश्रमिक :

नेपालका सामुदायिक विद्यालयका कर्मचारीहरूका लागि सम्पूर्ण सेवासुविधाको प्रबन्ध अहिले उनीहरू काम गरेको विद्यालयले नै व्यवस्था गर्नुपर्ने प्रावधान रहेको छ । विद्यालयको स्रोत साधन मजबुत रहेको अवस्थामा विद्यालय कर्मचारीले राम्रै तलब भत्ता पाउँछन् भने आर्थिक स्रोत कमजोर रहेका विद्यालयहरूले अत्यन्तै न्यून तलब भत्ता दिएर कर्मचारी राख्नु परेको छ । नमूना विद्यालय कर्मचारीहरूले पाउने गरेका सेवा सुविधा सम्बन्धि प्राप्त तथ्याङ्कलाई निम्नानुसार तालिकामा उल्लेख गरिएको छ ।

तालिका नं. ४, विद्यालय कर्मचारीको सेवा सुविधा तथा पारिश्रमिक :

क्र.सं.	विवरण	कर्मचारी संख्या	प्रतिशत
१.	सेवा सुविधा ठीकै छ	३	३७.५%
२.	सेवा सुविधा न्यून छ	२	२५%
३.	सेवा सुविधा अत्यन्तै न्यून छ	३	३७.५%

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण २०६८

उपर्युक्त तालिकामा उल्लेख भए अनुसार विद्यालय कर्मचारीले पाउने सेवासुविधा सामान्यतया ठीकै छ भन्ने कर्मचारीका संख्या ३७.५% रहेको छ भने सेवा सुविधा न्यून अवस्थामा रहेको प्रतिक्रिया दिने कर्मचारीहरूको संख्या २५% रहेको छ । त्यसैगरी आफू हरूले प्राप्त गर्दै आएको सेवासुविधा वर्तमान परिप्रेक्षमा अत्यन्तै न्यून रहेको प्रतिक्रिया दिने कर्मचारीहरूको संख्या ३७.५% रहेको पाइयो ।

यस शोध अध्ययनका लागि छनौट गरीएका नमूना विद्यालयका कर्मचारीहरूको सेवा सुविधा तथा पारिश्रमिक सम्बन्धि प्राप्त सूचनाअनुसार विश्लेषण गर्दा ८ जना कर्मचारीहरू मध्ये ३ जना कर्मचारीहरू सामान्य रूपमा सेवा सुविधाहरू सन्तोषजनक भए पनि बाँकी कर्मचारीहरूको सेवासुविधाहरू सन्तोषजनक नरहेको पाइयो । नमूना विद्यालयका कर्मचारीहरूलाई उपलब्ध गराइएका तलब भत्ता विवरण अनुसार सौंठा उ.मा.वि., सौंठाका लेखापाल नवराज पौडेललाई मासिक तलब रु. १३६००/- , सोही विद्यालयका परिचर नारदबहादुर अधिकारी र पाले आशिष थापालाई क्रमशः रु. ९००० र रु. ८००० उपलब्ध गराइएको पाइयो भने कुचिकार विशेश्वर मल्लिकलाई रु. २५०० मासिक रूपमा उपलब्ध गराइएको पाइयो । उक्त विद्यालयका ४ जना कर्मचारीहरूमध्ये ३ जना कर्मचारीहरूलाई विद्यालयको तर्फबाट आन्तरिक रूपमा स्थायी गरेको पाइयो भने कुचिकार विशेश्वर मल्लिक अस्थायी नै रहेको पाइयो । त्यसैगरी सरस्वती मा.वि., कादुपाडामा कार्यरत कर्मचारीहरूमा लेखापाल दिनेशकुमार विष्टलाई मासिक रु. ६००० र परिचर रूद्रबहादुर आचार्यलाई मासिक रु. ३५०० उपलब्ध गराइएको पाइयो । सुनवर्षी उ.मा.वि., गोविन्दपुरमा कार्यरत एक मात्र कर्मचारी रामबहादुर घिमिरेको मासिक तलब भत्ता रु. ६५०० रहेको पाइयो भने दुर्गा मा. वि., दाम्राभिडामा पनि कार्यरत एक मात्र कर्मचारी वेदनिधि सोडारीको तलब भत्ता रु. ६००० रहेको पाइयो । अध्ययनबाट प्राप्त तथ्याङ्क अनुसार सौंठा उ.मा. वि., सौंठाका तीन जना कर्मचारी बाहेक अरू कुनै स्थायी नभएको अवस्था पाइयो । कर्मचारीले पाउँने विदा सम्बन्धमा सेवामा रहँदाको अवस्थामा शिक्षकले पाउँने सो सरहको सुविधा उपलब्ध भएको पाइयो । विद्यालयको कामकाजको सिलसिलामा जिल्ला शिक्षा कार्यलय जानु पर्दा बाटो खर्च स्वरूप केहि रकम कुनै विद्यालयले उपलब्ध गराउँने गरेको पाइयो । सौंठा उ.मा.वि. सौंठाका परिचर नारदबहादुर अधिकारीलाई रात्रीको समयमा विद्यालयमै बस्नुपर्नेहुँदा विद्यालयले बस्नकालागि सुविधा उपलब्ध गरेको पाइयो । विद्यालयले स्थायी गरेका कर्मचारीहरूको स्थायी शिक्षकहरूको जस्तै क.सं.कोष रकम थप्ने, ग्रेड रकम जस्तो सुविधा प्रदान गर्ने गरेको पाइयो । विद्यालयको स्रोत-साधन कमजोर भएका विद्यालयका कर्मचारीहरूले सेवा-सुविधा पनि सिमित मात्रामा पाउँने गरेको पाइयो ।

४.२ विद्यालय कर्मचारी व्यवस्थापनका समस्याहरू

सामुदायिक विद्यालयका कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन पक्षमा सरकारले नीतिगत साथसाथै ब्यवहारिक रूपमा कार्यान्वयन नगरेपछि विद्यालय कर्मचारीहरूको व्यवस्थापनमा समस्याहरू अनगिन्ति देखिनेनै भयो । सम्बन्धित पक्षबाट जे जस्ता पहल भए पनि विद्यालयको दैनिक कार्य व्यवस्थापनका लागि विद्यालय कर्मचारीको अत्यन्त जरूरी भएको हुँदा विद्यालयले कम्तिमा एक जना कर्मचारी नियुक्ती गरेको हुन्छ । ती नै कर्मचारीहरूको सम्पूर्ण पक्षमा देखिएका समस्याहरूलाई विश्लेषणात्मक ढङ्गले यहाँ प्रस्तुत गर्ने कोशिस गरिएको छ ।

समुदायिक विद्यालयका कर्मचारीहरूका लागि दरबन्दी छैन । यसको प्रत्यक्ष असर स्वरूप स्थायी हुने सम्भावना नरहने भयो भने अर्को तर्फ जागिरको असुरक्षा हुने भयो । यसको परिणामतः उपादान, पेन्सन, औषधोपचार खर्च, विदा बापतको तलब लगायत अवकासित कुनै पनि सुविधा नपाउने स्वतः सिद्ध नै भयो । विद्यालयमा अध्यापनरत शिक्षकहरूले उपभोग गरेका सुविधाहरू जस्तै नेपाल सरकारको प्रचलित नियमानुसारको तलब भत्ता, अध्ययन विदा, असाधारण विदा, दशैं खर्च, ग्रेड थप, आवधिक तलब वृद्धि, विमा, बहुवा आदि केही पनि विद्यालय कर्मचारीले पाउने सम्भावना रहेन । जसोतसो कार्यदिन हिसाब गरी पाउने तलब पनि टिठ लाग्दो तरिकाले कमलरीलाई साहुले पेवा हालिदिएको जस्तो गरी विद्यालय व्यवस्थापन समितिको क्षमता र दयामाया अनुसार न्यून तलबमा पनि काम गर्नु परिरहेको अवस्था रहेको पाइन्छ । कार्यालय सहायक, टाइपिष्ट जस्ता कर्मचारीको भन्दा पियन, पाले, परिचर, कुचिकार, मेहत्तर जस्ता विद्यालय कर्मचारीहरूको सेवा सुविधाहरू अत्यन्तै न्यून रहेको पाइएको छ । अन्य कर्मचारीको तुलनामा दयनीय सेवासुविधामा जीवन यापन गरिरहेका तिनै कर्मचारीहरूमा पनि आन्तरिक भड्खारो रहेको भेटिन्छ । खरिदार, मुखिया, लेखापाल, प्रशासनिक सहायक, टाइपिष्ट वा सो सरहका पदमा काम गर्नेहरूको हकमा मन्त्रालयद्वारा स्वीकृत दरबन्दी नभएकै ठाउँमा पनि विद्यालयद्वारा स्थायी नियुक्ति दिने, ग्रेड रकम जोडिदिने, स्थायी शिक्षककै रीत अनुसार क.सं. कोषमा रकम जम्मा गरिदिने व्यवस्था गरिएको पाइन्छ भने यी भन्दा तल्लो दर्जाका कर्मचारीका लागि यस्तो किसिमको सुविधा विरलै पाइन्छ । यसमा पनि अलि पुराना र पहुँचवाला मा.वि.हरूमा दरबन्दी धेरै हुने सरकारी स्थायी नहुँदा पनि विद्यालयले स्थायित्वको आभास दिलाउने प्रयास गरेको पाइन्छ भने पहुँच नभएका साना र नयाँ विद्यालयहरूमा काम

गर्ने पियन र कर्मचारीको स्थिति अत्यन्त दयनीय भएको पाइन्छ । अध्ययनको निम्ति नमूना जनसंख्यामा परेका श्री सौंठा उ.मा.वि., सिजुवा-९, मोरङमा कार्यरत कर्मचारीहरू खरिदार नवराज पौडेल, कार्यालय सहायक नारदबहादुर अधिकारी र पाले आशिष थापालाई विद्यालयकै तर्फबाट स्थायी गरिदिएका छन् उनीहरूको तलब मान पनि सामान्यतया आकर्षक नै छ भने सोही विद्यालयमा कार्यरत कुचिकार विश्वेश्वर मल्लिकले मासिक तलब रु. २५००/- लिई अस्थायीमै चित्त बुझाउनु परेको छ । त्यसैगरी श्री सरस्वती मा.वि., कादुपाडाका परिचर रुद्रबहादुर आचार्यले मासिक तलब रु. ३५००/- मा विद्यालयमा श्रम गरिरहेका छन् । विद्यालय कर्मचारीको निम्ति तयार पारिएको प्रश्नावलीको प्रतिक्रिया अनुसार मासिक रु. ३५००/- ले घर परिवार धान्न सम्भव नभए पनि विद्यालय सेवा क्षेत्रभित्रको बासिन्दाको हैसियतले सेवा गरौं भन्ने मनसायले मात्र हो नत्र यति न्यून तलबले जीवन गुजार्न नसकिने कुरा परिचर रुद्रबहादुर आचार्यले बताउनु भयो । श्रवण शक्ति तथा दृष्टि पनि कमजोर हुँदै गएका परिचर रुद्रबहादुर आचार्य आगामी दिनमा वि.व्य.स.ले तलब भत्ता बढाइदिन्छन् कि भन्ने आशामा छन् । सोही विद्यालयमा कार्यरत लेखापाल दिनेशकुमार विष्टले पनि न्यून तलब रहेको गुनासो गरेको पाइयो । कुनै कुनै विद्यालयले आन्तरिक स्रोतमै स्थायी गरिदिन्छन् तर उनलाई विद्यालयले स्थायी नगरिएको पाइयो । स्नातक सम्मको अध्ययन पुरा गरी कम्प्युटर तालिमसमेत लिइसको व्यक्तिको तलब रु.६००० मात्र हुँदा अहिलेको महङ्गी थेग्न कठिन रहेको र देशको जनशक्तिलाई स्वदेशमै समायोजन गर्न नसक्ने संकेत यहाँ देख्न सकिन्छ भन्ने वहाँको अभिमत थियो ।

त्यसैगरी श्री दुर्गा मा.वि., दाम्नाभिट्टामा कार्यरत एकजना मात्र कर्मचारी वेदनिधि सोडारी र श्री सुनवर्षी उ.मा.वि., गोविन्दपुरमा कार्यरत एकजना मात्र कर्मचारी रामबहादुर घिमिरेले आफू एकलैले पाले, पियन, कुचिकार, लेखापाल जस्ता सबै जिम्मेवारी बहन गर्नुपर्दा पनि आकर्षक तलब र आन्तरिक भए पनि स्थायीको अनुभूति गर्न नपाएको दुखेसो अत्यन्त दुखित मुद्रामा व्यक्त गरेको पाइयो । यसबाट के भन्न सकिन्छ भने समग्रमा विद्यालय कर्मचारीहरू आफ्नो पेशाको अवस्थाप्रति सन्तुष्ट छैनन् । कम्तीमा आफूहरूले खाइपाइ आएको सेवासुविधाको स्पष्ट सुरक्षा भइदिएको भए थोरै भए पनि अत्मा सन्तुष्टी गर्न पाइन्थ्यो भन्ने उनीहरूको आशय रहेको पाइयो ।

४.२.१ विद्यालय कर्मचारीको पेशागत सुरक्षा

शोध अध्ययनमा नमूना छनौटमा परेका ८ जना विद्यालय कर्मचारीहरूको मत संकलन गर्दा उनीहरूमध्ये कसैले पनि दरबन्दी नरहेको र कोही पनि सरकारी स्थायी नभएको कुरा जानकारी भयो । सरकारी दरबन्दी नरहेको अवस्थामा पनि ती मध्ये केही कर्मचारीहरूलाई विद्यालयले आफ्नो निजी स्रोतबाट आन्तरिक स्थायीको प्रक्रिया मिलाई कर्मचारी सञ्चयकोषमा रकम पठाइदिने तथा ग्रेड भत्ता जोडिदिने सम्मको काम गरेको पाइयो । ती विद्यालयहरूका अधिकांश कर्मचारीहरू विद्यालयको आन्तरिक स्थायी प्रक्रियालाई नै आफ्नो सरकारी स्थायित्व सम्भरेर जागिरको अवधी गणना गरिबसेको अवस्था पनि अध्ययनको क्रममा थाहा हुन आयो । घरपायकको जागिर र त्यो पनि स्थायी भएको अवस्थाको स्वर्णिम कल्पना नै ती नीरिह कर्मचारीहरूको उत्तम सपना रहेको कुरा स्थलगत अध्ययनका क्रममा खुल्न आएको थियो । नमूना छनौटका सामुदायिक विद्यालयहरूका कार्यरत कर्मचारीहरूका स्थायी र अस्थायीका हिसाबले संकलित तथ्याङ्कलाई निम्न बमोजिम तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

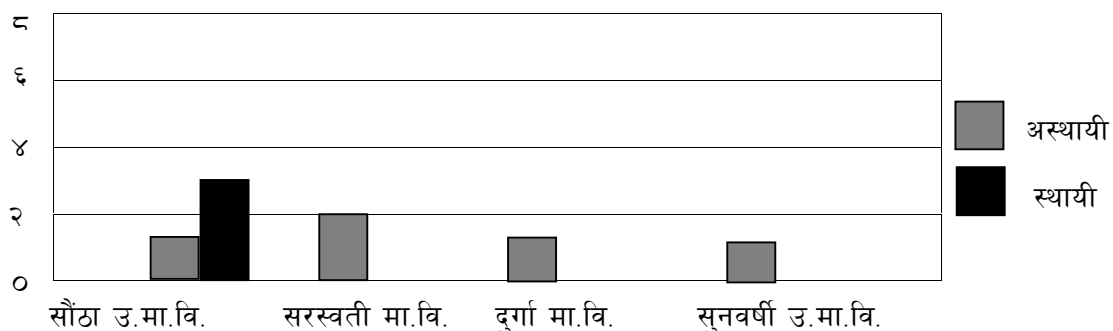
तालिका नं.: ५, स्थायी र अस्थायी कर्मचारीको अनुपात

क्र.सं.	विद्यालयको नाम	स्थायी	अस्थायी	जम्मा	कैफियत
१.	सौँठा उ.मा.वि.,सिजुवा	३	१	४	
२.	सरस्वती मा.वि.,कादुपाडा		२	२	
३.	दुर्गा मा.वि.,दाम्रभिट्टा		१	१	
४.	सुनवर्षी उ.मा.वि.,गोविन्दपुर		१	१	
			जम्मा	८	

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण-२०६८

माथिको तालिका अनुसार विश्लेषण गर्दा अध्ययन गरीएका विद्यालयहरूमध्ये सौँठा उ.मा.वि.का ४ जना कर्मचारीहरूमध्ये ३ जनालाई विद्यालयकै तर्फबाट भए पनि आन्तरिक स्थायी गरेको अवस्था पाइयो । उनीहरूको सञ्चयकोष रकम कट्टा गरी विद्यालयले थपसमेत गरिकन कोष दाखिला गरेर उनीहरूलाई स्थायी भएको आभास दिने काम गरेको पाइन्छ । बाँकी नमूना विद्यालयका कर्मचारीहरू कुनै पनि स्थायी छैनन् । माथि उल्लेखित तालिकाको सारांशलाई निम्न बमोजिम स्तम्भमा देखाइ अरु स्पष्ट पार्न कोशिस गरिएको छ ।

चित्र नं. १, स्थायी र अस्थायी कर्मचारीको अनुपात



उपरोक्त तालिका र स्तम्भको अध्ययनबाट स्थायी कर्मचारीहरूको संख्या अत्यन्त न्यून रहेको देखिन्छ। कुचिकार, मेहत्तर, पियन जस्ता कर्मचारीहरू अस्थायी रहेका पाइन्छन् भने कार्यालय सहायक, लेखापाल जस्ता विद्यालय कर्मचारीहरू आन्तरिक स्थायी भएका देखिन्छन्। यसबाट सामाजिक न्यायको दृष्टिले विभेद रहेको देखिन्छ र ती कर्मचारीहरूको पहुँच भए नभएको तथा तिनको आर्थिक सामाजिक हैसियत र जातीय वर्ग आदि पनि हेरेर व्यवहार हुने गरेको देखिन्छ। शैक्षिक प्राज्ञ क्षेत्रमा समानताको आधारमा व्यवहारिक प्रकृया अघि बढ्नु पर्नेमा त्यसो नभएको अवस्था पाइएको छ।

४.२.२ विद्यालय कर्मचारीको कार्य भार र विदाको प्रावधान

नमूना विद्यालयका कर्मचारीहरूले विद्यालयमा गर्ने कार्य समय तालिका तथा उनीहरूले पाउने विदा सहूलियतमा पनि एकरूपता नभएको पाइएकोले यसलाई पनि गहन समस्याकै रूपमा लिईन्छ। यस समस्या सम्बन्धि संकलन गरीएको तथ्याङ्क अनुसार निम्नानुसार तालिकामा प्रस्तुत गरीएको छ।

तालिका नं.: ६, विद्यालय कर्मचारीको कार्य घण्टा र विदा सम्बन्धी समस्या

क्र.सं.	विवरण	कर्मचारी संख्या	प्रतिशत
१.	कार्यघण्टा र विदा नियानसार नै छ	४	५०
२.	कार्यबोझ बढी भएको बताउने	२	२५
३.	कार्यबोझ अतिनै भएको बताउने	२	२५

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण-२०६८

माथिको तालिका अनुसार नमुनामा परेका विद्यालयका ८ जना कर्मचारीहरूबाट प्राप्त प्रतिक्रियाको आधारमा विश्लेषण गर्दा ५०% कर्मचारीहरूले आफ्नो कार्यघण्टा नियमानुसार नै रहेको बताएका छन् भने २५% कर्मचारीहरूले कार्यबोझ केही बढी भएपनि सत्य रहेको बताए तर २५% कर्मचारी भने आफूलाई कामको अति नै बोझ भएको बताउँछन् । त्यसैगरी विदा सम्बन्धी व्यवस्थाको बारेमा सोधिएको प्रश्नमा ५०% ले राम्रै र बाँकी २५% भने शिक्षकले पाउने गरेको विदा सुविधा आफुहरूले पाउन नसकेको गुनासो व्यक्त गरेका छन् । विदा नलिईकन काम गर्दा पनि अतिरिक्त पैसा भनेजस्तो नपाएको उनीहरूले जनाएका छन् । श्री सौंठा उ.मा.वि.का परिचर नारदबहादुर अधिकारी बिहान +२ र दिउँसो विद्यालय र राती पनि विद्यालयमै बास बसेर विद्यालयको सुरक्षा गर्नुपर्दा २४ घण्टा विद्यालयमै उनको दैनिक जीवन बितिरहेको उनले बताए । यसरी २४ घण्टै विद्यालयमै समय बिताउनु पर्दा पनि सिमित तलबमा आन्तरिक स्थायी गरिदिए पनि जीवन धान्ने क्रममा प्रयाप्त छैन भन्ने गुनासो व्यक्त गरे । त्यसैगरी श्री सुनवर्षी उ.मा.वि., गोविन्दपुरमा कार्यालय सहयोगीको रूपमा कार्यरत एकजना मात्र कर्मचारी रामबहादुर घिमिरेले पाले, पियन, कुचिकार, लेखापाल जस्तै सबै जिम्मेवारी आफू एकलैले बहन गर्नुपर्दा कामको बोझ भएको गुनासो व्यक्त गरेका थिए । कक्षा १ देखि १२ सम्म पढाइ हुने उ.मा.वि.मा एकजना मात्र कर्मचारीले न्यून तलबमा अस्थायी जागिरको रूपमा काम गर्नु पर्दा निश्चय नै दयनीय अवस्था मान्नुपर्दछ ।

४.२.३ विद्यालय कर्मचारीको अतिरिक्त सेवा सुविधा

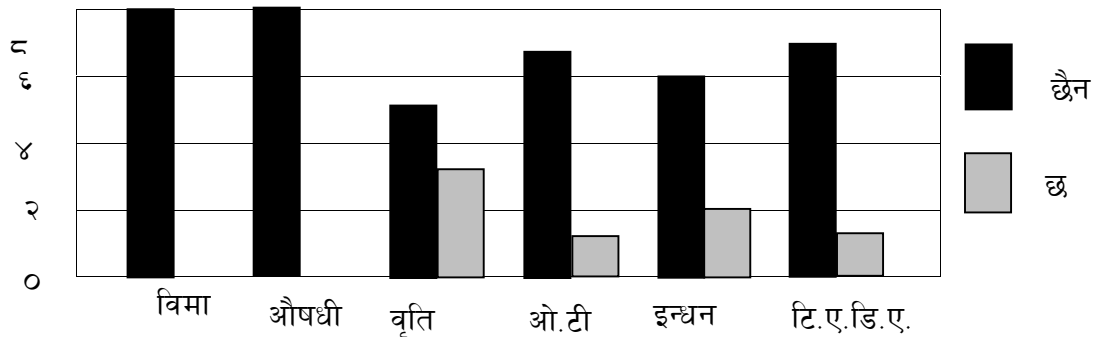
अन्य सरकारी कर्मचारीले जस्तै खट्टनु पर्दा पनि सरकारी कर्मचारीले पाउने सेवा सुविधा जस्तै विमा, औषधि उपचार, वृत्ति, इन्धन, ओ.टी., टि.ए.डि.ए. आदि सुविधाहरू मध्ये विद्यालय कर्मचारीले अत्यन्त नगन्य रूपमा पाएको पाईयो । विद्यालय कर्मचारीले पाउने सेवा सुविधा जस्तै विद्यालय समय भन्दा बाहिर काम गरे बापतको ओभर टाइमको रकम विद्यालयको सिलसिलमा जाँदा भ्रमण भत्ता, गाडी भाडा वा तेल खर्च, आवास तथा लताकपडाको सुविधा छोराछोरीलाई पढ्ने सुविधा वा अन्य शैक्षिक वृत्ति के कति पाउनुहुन्छ भनी सोधिएको प्रश्नको जवाफ संगालो गरी निम्न बमोजिम तालिकिकरण गरी स्तम्भमा देखाइएको छ ।

तालिका नं. ७, विद्यालय कर्मचारीले पाउने अन्य सेवा सुविधा

क्र.सं.	विवरण	कर्मचारी संख्या
१.	विमा पाउने कर्मचारी	० जना
२.	औषधी उपचार पाउने कर्मचारी	० जना
३.	क.सं.कोष पाउने कर्मचारी	३ जना
४.	इन्धन पाउने कर्मचारी	१ जना
५.	ओ.टी. पाउने कर्मचारी	३ जना
६.	टि.ए.डि.ए. पाउने कर्मचारी	१ जना

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण-२०६८

चित्र नं. २, विद्यालय कर्मचारीले पाउने अन्य सेवा सुविधा



कर्मचारी सुविधाको अनुपातको तुलनात्मक विवरण यस स्तम्भ चित्रको अध्ययनले विद्यालय कर्मचारीले पाउने थप सुविधा दयनीय अवस्थामा रहेको देखिन्छ। औषधी खर्च, विमा बापतको सुविधा पाउने कर्मचारी संख्या ०% पाईयो भने इन्धन र टि.ए.डि.ए. पाउने कर्मचारीको संख्या क्रमश १२.५% रहेको पाईयो। २५% कर्मचारीले मात्र अलिअलि ओभरटाइमको रकम पाउने गरेको उल्लेख गरे भने ३७.५%ले क.सं. कोष पाउने गरेको सुनाए। विद्यालय कर्मचारीका छोराछोरीलाई भने त्यसै विद्यालयमा पढाउने भएमा कुनै शुल्क नलाग्ने व्यवस्था गरिएको अवस्था भेटियो। आशाको त्यो सानो त्यान्द्रोले गर्दा पनि केही कर्मचारी अत्यन्त न्यून तलबमा समेत विद्यालयमा काम गर्न राजी भएको पाइयो।

४.२.४ विद्यालय कर्मचारीको सेवासुविधा सम्बन्धी सरकारी नीति

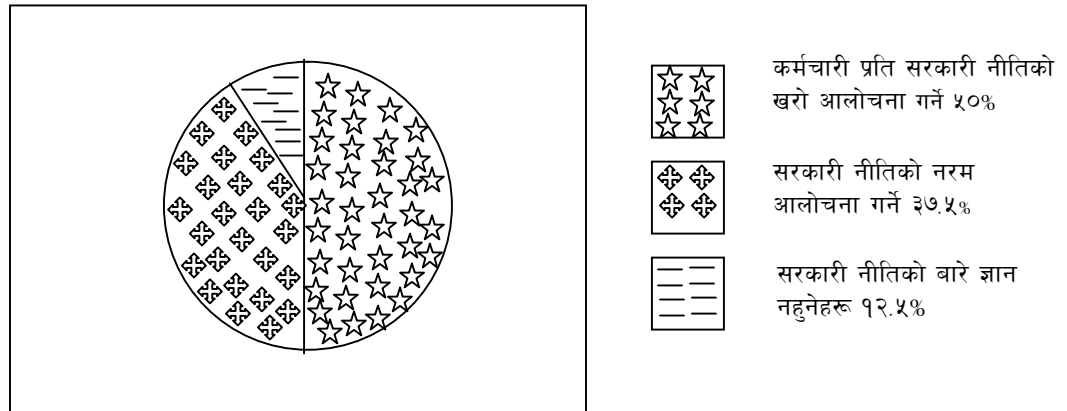
सामुदायिक विद्यालयमा कर्मचारीको व्यवस्थापन सम्बन्धी सरकारी नीति कस्तो रहेको छ भन्ने यो शोध कार्यको महत्वपूर्ण सवाल रहेको छ। यस्तो सरकारी नीतिप्रति कर्मचारीहरूको के कस्तो धारणा वा प्रतिक्रिया छ भनी हेर्नु रहेको र सेवासुविधा सम्बन्धी सरकारी नीतिबारे सोधिएका प्रश्नहरूका प्रतिक्रियाहरूलाई निम्नानुसार तालिका तथा पाइचार्टमार्फत प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका नं. ८ सेवासुविधा सम्बन्धी सरकारी नीति

क्र.सं.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१.	कर्मचारीको निम्ति सरकारी नीति ठीक छ।	०	०%
२.	सरकारी नीतिको बारे ज्ञान नहुनेहरू	१	१२.५%
३.	सरकारी नीतिको नरम आलोचना गर्ने	३	३७.५%
४.	कर्मचारी प्रति सरकारी नीतिको खरो आलोचना गर्ने	४	५०%

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण २०६८

चित्र नं. ३, सेवासुविधा सम्बन्धी सरकारी नीति



यस शोध अध्ययनको सिलसिलामा प्राप्त तथ्याङ्क अनुसार विद्यालय कर्मचारीको व्यवस्थापन सम्बन्धी सरकारको नीति ठीक छैन भन्ने कर्मचारी संख्या शतप्रतिशत मत थियो अर्थात् एकजनाले पनि हामीलाई सरकारले सकारात्मक दृष्टी राखेको छ भनेनन् । सरकारको यो नीतिको बारेमा ज्ञान भएन भन्नेहरू जम्मा १ जना रहे भने यस नीतिको नरम आलोचना गर्नेहरू ८ जनामा ३ जना पाइएका थिए बाँकी ४ जना विद्यालय कर्मचारी प्रति सरकारी नीतिको खरो आलोचक रहेका भेटिए । विद्यालय कर्मचारीहरू सरकारको यो नीति तथा कदमलाई अज्ञान वा भूलबश वा परिस्थितिजन्य भनेर छुटकारा दिनेवाला छैनन् भन्ने कुरा माथिको पाइचार्टले स्पष्ट पार्दछ । विद्यालय कर्मचारीहरूको प्रष्ट धारणा के हो भने पटक पटकका सरकारहरू कर्मचारी वर्गलाई निमुखा देखेर वा शक्तिहीन वर्ग ठानेर जानाजान उनीहरूको समस्यालाई नजरअन्दाज गरिरहेको छ र समाजको गरिब दयादुःखी वर्गको लागि कुनै पनि सरकारले राहतमूलक कार्यक्रम ल्याउनेवाला छैनन् । विद्यालय कर्मचारीहरूको यो अवस्था सामाजिक न्यायको पराकाष्ठा भएको उनीहरूको अभिमत रहेको छ ।

४.२.५ विद्यालय कर्मचारीको निर्णय प्रकृत्यामा सहभागिता

कुनै पनि संघ संस्थालाई सुचारू रूपले सञ्चालन गर्नको निम्ति त्यहाँ कार्यरत कर्मचारीहरूको निर्णयको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ । विद्यालयमा गरीने विभिन्न निर्णय प्रकृत्याहरूमा

विद्यालय कर्मचारीलाई नियम संगत सहभागी गरिएको छ वा छैन भन्ने सम्बन्धमा उनीहरूकै प्रतिक्रियालाई निम्नानुसार तालिकीकरण गरिएको छ ।

तालिका नं. ९, निर्णय प्रकृत्यामा सहभागिता विवरण

क्र.सं.	विवरण	कर्मचारी संख्या	प्रतिशत
१	निर्णय प्रकृत्यामा सहभागीता छ	२	२५%
२	निर्णय प्रकृत्यामा सहभागीता छैन	६	७५%
	जम्मा	८	१००%

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण २०६८

विद्यालय कर्मचारीहरूलाई विद्यालयका नीति निर्माणका कार्यमा के कति सरिक गराइने गरिएको छ र उनीहरूको सशक्तिकरणका लागि नेतृत्व र सामाजिक सहभागिता हुन पाउने, न्यूनतम मानवीय अधिकारका के कति मौका दिएको छ भनी विश्लेषण गर्नको लागि केही प्रश्नहरू सोधिएका थिए । ती सोधिएका प्रश्नहरू विद्यालय कर्मचारीहरूले पाउने गरेको तलबको स्रोतसँग सम्बन्धित थिए । यस अध्ययनबाट माथिको तालिका अनुसार विभिन्न महत्वपूर्ण निर्णय प्रकृत्यामा सहभागी हुने विद्यालय कर्मचारीक संख्या २५% रहेको पाइयो भने निर्णय प्रकृत्यामा सहभागी नगराइएको विद्यालय कर्मचारी संख्या ७५% रहेको पाइएको छ । महत्वपूर्ण निर्णय प्रकृत्यामा सहभागी नगरीएको कारणले गर्दा उनीहरूले पाउने सेवा सुविधाका बारेमा समेत प्रष्ट जानकारी नभएको अवस्था पाइयो । यदि विद्यालय व्यवस्थापन समितिले विद्यालय कर्मचारीको तलबभत्ता कहाँबाट कसरी नियमित गर्ने र कसरी समयानुकूल बृद्धि गर्ने भन्ने कुरामा उनीहरू समेतको सहभागिता गराउने गरेको भए उनीहरूलाई कर्मचारी व्यवस्थापनमा विद्यालयको आन्तरिक स्रोत साधनको के कस्तो महत्व छ भन्ने कुराको जानकारी हुने थियो र उनीहरूलाई यस सम्बन्धि चासो बढ्ने थियो ।

तर नीति निर्माण गर्ने कार्य भनेको ठूलाठालुको भाग हो भन्ने भावनाले गर्दा तल्लो तहका कर्मचारीहरू यस्तो महत्वपूर्ण कुरामा समाहित नभएको पाइन्छ । यसबाट सामुदायिक विद्यालयका कर्मचारीहरू निर्णय प्रकृत्यामा सामेल गराइदैनन् भन्ने कुराको थप पुष्टि हुन्छ ।

विद्यालय कर्मचारीहरूलाई निर्णय निर्माण प्रकृत्यामा कतिको सामेल गराइंदो रहेछ भनेर जान्नको लागि उनीहरू आफूले पाउने तलबको स्रोत के हो भनी सोधिएको प्रश्नमा उनीहरूको

प्रतिक्रिया मिश्रित खालको थियो । जस अनुसार २५% कर्मचारीका अनुसार मसलन्द खर्च शीर्षकमा जि.शि.का.बाट निकास हुने रकमको बचत अंश नै आफ्नो लागि तलबको स्रोत हो । २५% कर्मचारीहरूका भनाइमा विद्यालयको छुट्टै आम्दानीको स्रोत व्यवस्था गरिएको छ । जसबाट उनीहरूको लागि जोहो गर्ने गरिएको छ । तर कर्मचारीको ठूलो हिस्सा अर्थात ७५% विद्यालय कर्मचारीहरूलाई आफ्नो तलबको मुख्य स्रोत विश्वस्त रूपमा बताउन नसक्ने प्रतिक्रिया व्यक्त गरे । यसबाट विद्यालय कर्मचारी वर्ग निर्णय निर्माण प्रकृत्यामा सामेल नगराइने एउटा समूह हो भन्ने पनि देखिन्छ ।

४.२.६ विद्यालय कर्मचारीको कार्यदक्षता र आत्मा सन्तुष्टी

विद्यालय कर्मचारीले आफ्नो कार्यदक्षतामा वृद्धि गरी आत्मसन्तुष्टीको अनुभव गर्न सकेमा कार्य व्यवस्थापनमा गुणात्मक रूपले परिवर्तन हुने कुरा तलको तालिकामा निम्नानुसार उल्लेख गरिएको छ :

तालिका नं. १०, विद्यालय कर्मचारीको कार्यदक्षता र आत्मा सन्तुष्टीमा देखिएका समस्या

क्र.सं.	विवरण	कर्मचारी संख्या	प्रतिशत	कैफियत
१	पेशाको सुरक्षा हुँदा कार्यदक्षता बढेछ	७	८७.५	
२.	आफ्नो पेशामा सन्तुष्ट छैन	७	८७.५	

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८

वर्तमान अवस्थामा विद्यालय कर्मचारीहरूको दरबन्दी कायम भएको देखिँदैन । दरबन्दीमा हुने वा नहुने कर्मचारीमा र स्थायी हुने वा नहुने कर्मचारीमा कार्यदक्षता के कति फरक पर्दछ भन्ने जान्नको निमित्त उनीहरूलाई राखिएको जिज्ञासामा उनीहरूमध्ये ८७.५% कर्मचारीहरूले पाउने सेवा सुविधाको सुरक्षा हुनुले कार्यदक्षतामा निक्कै सकारात्मक प्रभाव पार्दछ र विद्यालयले तिनै कर्मचारीबाट हालको भन्दा निक्कै बढी सेवा लगनशीलता, समर्पण र जाँगर फेला पार्नसक्दछ । त्यसैगरी आफ्नो जागिरका विषयमा कतिको सन्तुष्ट हुनु भएको छ भन्ने जिज्ञासामा विभिन्न प्रश्नको जवाफहरूको संगालो गर्दा ८७.५% कर्मचारीहरूले सन्तुष्ट छैन भन्ने मत व्यक्त गरेको पाइयो । जवाफको क्रममा कसैबाट त्यति सन्तुष्ट छैन भन्ने मत प्राप्त भएको थियो भने कसैबाट कति पनि सन्तुष्ट छैन भन्ने किसिमको प्रतिक्रिया प्राप्त भएको थियो।

४.३ विद्यालय कर्मचारी व्यवस्थापन प्रभावकारी बनाउने उपायहरू

विद्यालयको समग्र भौतिक तथा शैक्षिक पक्षको प्रभावकारी ढंगले व्यवस्थापन नगरी विद्यालयमा सिकाई उपलब्धि वृद्धि गर्न सकिँदैन । विद्यालयको मुख्य उद्देश्य भनेको

वालवालिकाहरूलाई गुणस्तरीय शिक्षा प्रदान गरी राष्ट्रको सबल जनशक्ति उत्पादन गर्नु हो । यसको निम्ति विद्यालयको सम्पूर्ण पक्षको व्यवस्थापन मजबुत हुनु अत्यन्त जरूरी छ । विद्यालयको सम्पूर्ण पक्षको व्यवस्थापन पक्षलाई हेर्दा विद्यालय कर्मचारीको व्यवस्थापन मजबुत हुनु अत्यन्त आवश्यक छ । विद्यालयको दैनिक कार्य व्यवस्थापनमा विद्यालय कर्मचारीको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ । तसर्थ विद्यालयमा विद्यालय कर्मचारीको उचित व्यवस्थापन हुनु अत्यन्त जरूरी छ । विद्यालयहरूका कर्मचारी व्यवस्थापनमा प्रशस्त समस्याहरू रहेका छन् जसलाई सुझाउन निम्न उपायहरू अवलम्बन गर्न सकिन्छ ।

४.३.१ कर्मचारी व्यवस्थापनमा स्पष्ट सरकारी नीति

विद्यालय कर्मचारी व्यवस्थापनमा रहेका विभिन्न समस्याहरूको समाधानका निम्ति सम्बद्ध सबै सरोकारवालाहरूको अविलम्ब ध्यान केन्द्रित गर्नु पर्दछ । विद्यालय कर्मचारीहरूको उचित व्यवस्थापनको निम्ति सबभन्दा पहिलो कुरा सरकारले उनीहरूको दरबन्दी साथै भर्ना, छनौट र नियुक्ति सम्बन्धी स्पष्ट नीति तथा कार्यक्रम निर्धारण गर्नुपर्दछ । जसरी विद्यालय शिक्षक तथा अन्य सरकारी कर्मचारीको दरबन्दी निश्चित गरी तह अनुसार पदस्थापन गर्ने जिम्मेवारी सरकारले पूर्ण रूपले लिएको छ, त्यसरी नै सामुदायिक विद्यालयका कर्मचारीहरूको पेशाको सुरक्षाको निम्ति निश्चित दरबन्दी कायम हुनुपर्दछ । अन्य कर्मचारीलाई जस्तै विद्यालय कर्मचारीलाई पनि दरबन्दी निश्चित गरी स्थायी गर्ने प्रकृत्याले निरन्तरता पाउन सके कम्तिमा उनीहरूको पेशाको सुरक्षा हुने थियो । केन्द्रीय तह देखि नै विद्यालय कर्मचारीको व्यवस्थापनको निम्ति नीति नियम निर्माण गर्नको निम्ति विद्यालयसँग सम्बद्ध सबै व्यक्ति तथा निकायहरूले राष्ट्रिय दबाव दिनु जरूरी छ, र सरकार पक्षले विद्यालय कर्मचारी व्यवस्थापनमा देखिएका समस्याहरूलाई गम्भीरताका साथ चासो लिनुपर्दछ, र समस्या समाधानका उपायहरूको सही विकल्पको खोजी अविलम्ब गर्नुपर्दछ । निष्पक्ष ढंगबाट विद्यालय कर्मचारीको छनौट तथा नियुक्ति हुनुपर्दछ । कुनै व्यक्ति विशेष, राजनैतिक पार्टीबाट प्रभावित हुने गरी कर्मचारी छनौट तथा नियुक्ति प्रकृत्यालाई अगि बढाउनु हुँदैन । पक्षपात रहित ढंगले योग्य तथा सक्षम कर्मचारीको छनौट तथा नियुक्ति गर्नुपर्दछ, भन्ने मान्यतामा सबै सरोकार पक्षहरूले जोड दिनु पर्दछ ।

४.३.२ विद्यालय कर्मचारीको कार्यभार तथा सेवा सुविधाको सुनिश्चिता

विद्यालय कर्मचारीहरूको कार्यघण्टा सम्बन्धी स्पष्टता हुनु जरुरी छ । विद्यालयको कुन तहको कर्मचारीले कस्तो कार्य कति समयसम्म गर्ने भन्ने सम्बन्धमा स्पष्ट नियम नीति तय हुनुपर्दछ । कार्यघण्टा तय नहुँदाको अवस्थामा कुन कर्मचारीले कति समय खट्ने र कुन काम गर्ने भन्ने सम्बन्धमा अन्यौलमा पर्नुपर्ने हुन्छ, यस्तो अन्यौलपूर्ण अवस्थामा विद्यालयको कार्य व्यवस्थापनमा कुनै कर्मचारीको सहभागिता न्यून रहन्छ भने कुनै कुनै कर्मचारीले बढी खट्नुपर्ने हुँदा कार्य बोझको अनुभव गर्नुपर्ने हुन्छ । निश्चित नीति नियमको आधारमा बनेको कार्यतालिका अनुसार विद्यालय कर्मचारीले कार्य गर्ने हो भने कर्मचारीबाट व्यक्त हुने गुनोसोहरूमा कटौती हुँदै जान्छ । विद्यालय कर्मचारीले अन्य सरकारी कर्मचारीले पाउने सरकारी सेवा सुविधा पाउनु पर्दछ । निश्चित दरबन्दी संख्याको आधारमा उनीहरूको छनौट, नियुक्ति हुनुपर्दछ र अन्य कर्मचारी सो सरह स्थायीको प्रकृया अगि बढाइ नियमानुसार सेवा सुविधा प्रदान गर्नुपर्दछ । अस्थायी नियुक्ति पाई विद्यालयमा कार्य गर्दै आएका कर्मचारीलाई अविलम्ब स्थायी गरी उनीहरूको क.सं. कोष जम्मा गरिदिनु पर्दछ । कर्मचारीले पाउने सेवा सुविधाप्रति सरकारले कुनै किसिमको कन्जुस्याईं गर्नु हुँदैन । विद्यालय कर्मचारी पनि अन्य सरकारी कर्मचारी सरह नै राष्ट्रको एक अभिन्न अंग हो भन्ने कुरा आत्मासाथ गर्नुपर्दछ । मानव सम्बन्धको सिद्धान्त अनुसार विद्यालय कर्मचारीलाई पनि मानवीय भावनाले हेरिनु पर्दछ र उनीहरूको निम्ति राहत मूलक कार्यक्रमहरू ल्याउनुपर्दछ । शिक्षा जस्तो समाज तथा राष्ट्रको महत्वपूर्ण क्षेत्रमा कार्यरत विद्यालय कर्मचारीको व्यवस्थापन, वृत्ति विकासको पक्षमा सरकारले अविलम्ब योजनावद्ध कार्य गर्नुपर्दछ । उनीहरूलाई हेयको दृष्टिले नहेरी सामाजिक न्यायको आधारमा व्यवहार गरिनु पर्दछ र विद्यालय कर्मचारी पनि राष्ट्र निर्माणको एक महत्वपूर्ण अंग हो भन्ने सिद्धान्तको आधारमा सम्बद्ध सबै पक्षबाट उनीहरूमाथि सम्मानजनक व्यवहार गरिनु पर्दछ ।

४.३.३ विद्यालय कर्मचारीको कार्यदक्षतामा वृद्धि तथा निर्णय प्रक्रियामा सहभागिता

विद्यालय कर्मचारीले पाउने सेवा सुविधाको प्रवाहलाई स्थायित्वका साथ निरन्तरता दिन सकेमा उनीहरूको कार्यदक्षता बढ्न गई आत्म सन्तुष्टिको अनुभूति गर्न सक्छन् । विद्यालय कर्मचारीको पेशा तथा अन्य सेवा सुविधाको पूर्ण रूपले सुरक्षा प्रदान गर्न सके उनीहरूको कार्यदक्षता बढ्न गई अझ गुणात्मक ढंगले हालको भन्दा निककै बढी सेवा, लगनशीलता, जोस,

जाँगर जागृत भई विद्यालयको शैक्षिक व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउन मद्दत पुग्दछ । स्पष्ट नीति, नियमको आधारमा पेशाको सुरक्षा भए तमाम विद्यालय कर्मचारीले आत्म सन्तुष्टिको अनुभव गर्न पाउँछन् भन्ने कुरालाई सबै पक्षबाट समयमै विचार विमर्श गरी ठोस कार्यनीति अवलम्बन गर्नु जरुरी छ । विद्यालय कर्मचारी पनि मानव संसाधान व्यवस्थापनको एक महत्वपूर्ण अंग हो भन्ने कुरा कसैले भुल्नु हुँदैन । विद्यालय कर्मचारी व्यवस्थापन सम्बन्धि नीति नियम निर्माण गर्ने सम्बन्धमा होस या विद्यालयको शैक्षिक तथा भौतिक वातावरण उचित व्यवस्थापन सम्बन्धि अन्तरक्रियात्मक कार्यक्रम तथा सभा गोष्ठीमा होस् उनीहरूलाई पनि सहभागिता जनाउने अवसर दिनुपर्दछ । विद्यालयको कार्य व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित महत्वपूर्ण निर्णय प्रकृयाहरूमा विद्यालय कर्मचारीलाई पनि समावेश गरेमा उनीहरूलाई पनि वास्तविक तथ्यहरूको बारेमा जानकारी हुने थियो र उनीहरूलाई आफ्नो जिम्मेवारीप्रति उत्तरदायी हुन सजिलो हुने हुन्छ । यसो गर्न सके उनीहरू आफुले पाउने सेवा सुविधाको स्रोतको बारेमा साथै यस सँग सम्बन्धित अन्य विविध पक्षको बारेमा जानकार हुन्छन् । यसो गर्न सके उनीहरू विद्यालयको विविध पक्षको बारेमा अन्यालमा पर्नुपर्ने अवस्था आउँदैन ।

४.३.४ कर्मचारीको पेशागत संगठन र सरोकारवाला मार्फत सरकारको ध्यानाकर्षण

समग्ररूपमा भन्नु पर्दा विद्यालय कर्मचारीको पेशा सेवा सुविधाको सुनिश्चितताको निम्ति विभिन्न पेशागत संघसंगठनहरूबाट पनि प्रजातान्त्रिक ढंगबाट दवावमूलक कार्यक्रमहरू अगि बढाउन जरुरी छ । शिक्षक, अभिभावक, नागरिक समाज, विभिन्न पेशागत संघसंगठनहरूको सामुहिक प्रयासबाट गरिएको कार्यक्रमबाट सरकारको ध्यान आकर्षण गर्न सकिन्छ जसले गर्दा कर्मचारी व्यवस्थापनलाई मजबुत बनाउन केही हदसम्म सजिलो हुन्छ ।

सरकार र उद्योगपति तथा मजदुर कर्मचारीबीच भएको हालैको सम्झौताको सानो अंश यहाँ प्रस्तुत गर्नु सान्दर्भिक हुन जान्छ । श्रममन्त्रालयले असोज पहिलो साता श्रमिकको न्यूनतम ज्याला मासिक ४ हजार ६ सय रुपैयाँ तोकेको र प्रचलित ३ हजार ३ सय रुपैयाँ बनाउन उद्यमी तथा श्रमिक दुवै सैद्धान्तिक रूपमा सहमत भई छलफल गरिरहेको अवस्थामा सरकारद्वारा घोषित नयाँ तलब मान दबैलाई स्वीकार्य नभएको जानकारी आइरहेको कुरा सम्झौतामा उल्लेख छ । तै पनि तोकिएको न्यूनतम तलबमान उद्यमीले बढी र श्रमिकले थोरै भन्दै असन्तुष्टी जनाइरहेको र श्रमिकहरू सरकारले तोकिएको न्यूनतम ज्यालादार बढीमा १५ दिन

भिन्न लागु नभए आम औद्योगिक हडतालसम्म हुनसक्ने चेतावनी दिइसकेको अवस्था समेतको समाचारलाई उद्गत गरिएको छ ।

यस कर्मचारी हक अधिकार सेवासुविधाको निम्ति विभिन्न तह र तप्कामा सम्भौता र सहमतिका प्रकृयाहरू अधिबढिरहेको देखिन्छ । माथि उल्लेखित विवरणका आधारमा मजदुर संगठित उद्योग संस्थापन पक्ष र सरकार बिचको यो सहमतिको दृष्टान्तले के देखाउँछ भने संगठित रुपमा शक्ति प्रदर्शन नगरेसम्म कुनै पक्षले पनि यहाँ न्याय पाउनेवाला छैन । यो राम्रो पक्ष पक्कै होइन सरकार बरू उद्योग मजदुरको लागि सोच्दछ । पत्रकार मजदुरको लागि सोच्दछ, सरकारी मजदुरको लागि धेरै पहिले नै सोच्दछ । तर उसको ध्यान विद्यालय कर्मचारीप्रति किन जाँदैन भन्ने सवाल वास्तवमा चित्त दुखाइको सवाल हो भन्ने अध्ययनको ठम्याइ छ । माथिको उदाहरणका जसरी न्यूनतम ज्याला नदिने उद्योगलाई सरकार कारबाही गर्न तत्पर छ त्यसैगरी विद्यालयको हकमा पनि एक निश्चित मापदण्ड कायम गरी लागु गर्नु सरकारको कर्तव्य देखिन आउँछ । उद्योगधन्दा, कलकारखाना सरकारी संघसंस्थाका कर्मचारीहरूलाई नीतिनियमको आधारमा मजबुत व्यवस्थापन गर्ने तर्फ ध्यान दिने तर शिक्षाजस्तो महत्वपूर्ण क्षेत्र विद्यालयका कर्मचारीहरूको व्यवस्थापनमा सरकारले कुनै चासो नदेखाउनु यो अत्यन्तै नलायक र नाजायज पक्ष मानिन्छ । यसको एउटै विकल्प भनेको सांगठनिक रुपमा दबाव मूलक कार्यक्रमहरूलाई अगाडि बढाउनु र सरकारको ध्यान आकर्षण गर्नु हो । विद्यालय कर्मचारीको हक हित र अधिकारको संरक्षण गर्न त्यही विद्यालयका शिक्षकहरूले सहपाठीको रुपमा व्यवहार गरी सहयोग गर्नुपर्ने अत्यन्त जरुरी देखिन्छ । बर्तमान विश्वब्यापिकरण तथा सर्वब्यापिकरणको अवस्थामा विद्यालय कर्मचारीलाई राष्ट्रको महत्वपूर्ण मानव संसाधनको रूपमा सरकार लगायत सबै सम्बद्ध सरोकारवालाहरूले स्वीकार गर्नुपर्दछ र विद्यालय कर्मचारीको व्यवस्थापन प्रक्रियालाई मजबुत बनाउनुपर्दछ । विद्यालय कर्मचारीको व्यवस्थापन पक्षलाई सरकारले बेवास्ता गरीरहने हो भने विकल्प स्वरुप कर्मचारीका पेशागत संघ संगठन लगायत अन्य सम्बन्धित पक्षहरूको सहकार्यमा प्रजातान्त्रिक ढंगबाट दबावमूलक कार्यक्रमहरू अगाडि बढाउनु पर्दछ । विद्यालय कर्मचारी व्यवस्थापनमा सरकारले अविलम्ब ध्यान केन्द्रित गरी आवश्यक नीति नियमहरू निर्माण गरी कार्यान्वयन पक्षलाई प्राथमिकताका साथ जोड दिनुपर्दछ ।

परिच्छेद पाँच : प्राप्ति, निष्कर्ष र सुभावाव

यस शोध अध्ययनलाई पूर्णता दिनको निमित्त गरिएको अध्ययन अनुसन्धानबाट प्राप्त तथ्य तथ्याङ्कको आधारमा प्राप्ति, निष्कर्ष र सुभावालाई निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

५.१. प्राप्ति

विद्यालय व्यवस्थापनमा सरकारी पक्षबाट स्पष्ट नीति नियम नभएको अवस्थामा विद्यालय कर्मचारी व्यवस्थापन अन्तर्गत भर्ना, छनौट र नियुक्ति जस्ता कुराहरू विद्यालयको औकात र पहुँच अनुसार भएको पाइयो । विद्यालय कर्मचारीको भर्ना, छनौट, नियुक्ति जस्ता महत्वपूर्ण पक्षहरूमा राष्ट्रिय मापदण्ड अनुरूपको कुनै पनि नियम नीति अवलम्बन गरेको पाइएन । विद्यालयले आन्तरिक रूपमै आफ्नो पहुँच र हैसियतले भ्याएसम्म सामान्य नियम बनाई आवश्यक कर्मचारीको भर्ना, छनौट र नियुक्ति गरेको पाइयो । अध्ययन छनौटमा अधिकांश विद्यालयहरूमा खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाटै कर्मचारीहरूको नियुक्ति गरेको पाइयो । कति जना कर्मचारी नियुक्ति गरी कति आर्थिक सुविधा दिने भन्ने कुरा विद्यालयको आर्थिक स्रोत कति मजबुत छ भन्ने कुरामा निर्भर रहेको पाइयो । सौँठा उ.मा.वि. मा ४ जना कर्मचारी नियुक्ति गरी सामान्य रूपमा चित्तबुझ्दो तलब भत्ता दिएको पाइयो भने सरस्वती मा.वि.मा मुस्किलले दुईजना कर्मचारीहरू नियुक्ति गरी न्यून तलब वितरण गरेको पाइयो ।

समष्टिमा भन्नु पर्दा विद्यालय कर्मचारीहरूको सेवा सुविधाको विद्यमान अवस्था सम्बन्धमा हेर्दा विद्यालय कर्मचारीहरू अत्यन्त न्यून तलब सुविधामा काम गरिरहेको पाइयो । न्यून आयस्रोत भएका विद्यालयका कर्मचारीहरूको तलब अत्यन्त कम हुनुको साथै उनीहरूको पेशा नै असुरक्षित समेत रहेको पाइयो । विद्यालय कर्मचारीहरूले सरकारी वृत्ति नपाउने गरेको तथ्य स्पष्ट नै भएको छ । विद्यालय कर्मचारीहरूको अत्यन्त ठूलो हिस्सा विना दरबन्दी, विना पद, विना स्तर र विना कुनै आकर्षक सुविधामा काम गरिरहेका पाइएका छन् । औपचारिक शिक्षा कम हासिल गरेका विद्यालय कर्मचारीहरू आर्थिक रूपले पनि ज्यादै विपन्न रहेको हुँदा उनीहरूको साजाजिक हैसियत पनि शैक्षिक वा अन्य सामाजिक निकायहरूमा आधिकारिक रूपमा प्रतिनिधित्व हुने गरेको पाइएन ।

शिक्षा ऐन तथा नियमावली २०२८ को परिच्छेद ३ दफा १३ को उपदफा २ द मा जिल्ला शिक्षा समितिले विद्यालय छात्र संख्या कक्षा संख्या र विषय आदि विचार गरी विपन्न श्रेणीको शिक्षक तथा कर्मचारीको दरबन्दी सिर्जना गर्ने व्यवस्था उल्लेख भएको छ । सोही ऐन नियम ४५ मा लगातार १० वर्ष भन्दा बढी सेवा गरिसकेका विद्यालयका शिक्षक तथा कर्मचारीले अवकास प्राप्त गरेपछि नेपाल सरकारले तोकिए बमोजिम जिल्ला शिक्षा कोषबाट अनुदान पाउने छन् भनी उल्लेख गरिएको छ । यसरी विद्यालय कर्मचारीले प्राप्त गरिसकेको दरबन्दीको अधिकार र सरकारी वृत्ति उनीहरू निमुखा हुन् र उनीहरूको पक्षमा निसाफ गरिदिने कोही नहुँदा उसै गायब भएको देखिन्छ । सामान्य रूपमा हेर्दा विद्यालय कर्मचारीको दरबन्दी खारेज भएको देखिँदैन तर व्यवहारिक रूपमा नियमावलीमा उल्लेख भए अनुसार कर्मचारीलाई लक्षित गरी कुनै पनि सरकारले बजेटमा हालसम्म सम्बोधन गरेको पाइएन । पियन, परिचर, कुचिकार, मेहेत्तर भर्ति गर्दा जातपातको पुरा असर रहने गरेको छ । तल्लो जातको कर्मचारी नियुक्ति गर्दा दलित, पीडित, गरिब तथा विपन्न वर्गका जनजातीहरूलाई स्थान दिने हुँदा उनीहरूलाई नराम्ररी श्रम शोषण गर्न शिक्षक समेत पछाडि नपर्ने संस्कार भेटिएको छ । यसले गर्दा विद्यालय कर्मचारीहरू मध्ये अधिकांशले आफुलाई कार्यालयमा काम गरेको अनुभव गर्नुको सट्टा परम्परागत रूपमा घरसारकै काम गरेको जस्तो दलित र अपहेलित अवस्थामा गुञ्जिनु परेको तितो अनुभव उनीहरूसँग रहेको पाइयो । विद्यालय कर्मचारीहरूलाई धेरैले विद्यालयमा अतिरिक्त समय काम गर्नुपर्ने हुनाले अर्को कुनै काम/व्यवसाय, खेतीपाती वा आफ्नो घरको धन्दामा समेत सहयोग गर्न त्यति नभ्याउने गरेको अध्ययनबाट थाहा भएको छ ।

विद्यालय कर्मचारीको हकमा अध्यावधिक गरिएको न्यूनतम तलवमान तथा कुनै निश्चित काम गरेबापतको कुनै निश्चित समयको न्यूनतम ज्याला कम्तीमा यति हुने भनी नेपाल सरकारले निर्धारण गरेको अवस्था भेटिँदैन । सामान्यतया आयस्रोत भएको र पहुँचवाला विद्यालयमा काम गर्ने कर्मचारीहरूले न्यूनतम स्केल बमोजिमको तलव पाउने गरेको पाइयो । आन्तरिक स्थायी गरी क.सं.कोष जम्मा गरिदिने गरेको पनि पाइयो भने कतिपय विद्यालय कर्मचारीको तलव अत्यन्त न्यून रहेको पाइयो । अत्यन्त न्यून तलवमा काम गर्दा उनीहरू स्वाभाविकै सन्तुष्ट त छैनन् नै यसमा पनि एउटै कर्मचारीले पाले पियन कुचिकार सम्मका कामगर्नुपर्दा उनीहरूलाई ठूलो मर्का परेको हुँदा ठूलो अन्याय भएको देखियो । नेपालका

सामुदायिक विद्यालयमा काम गर्ने कर्मचारीहरूमाथि विभेदको विभेद रहेको देखियो । यसै पनि सोही तहमा काम गर्ने सरकारी कर्मचारी भन्दा उनीहरू ठगिएकै छन् । त्यसमाथि पनि मुल दुई वटा विभेद अध्ययनबाट पत्ता लागेको छ ती के भने- पहिलो कुरो प्र.अ. तथा विद्यालय व्यवस्थापन समितिको शक्ति र पहुँच भएको विद्यालयमा विभिन्न आयस्रोत हुने र कर्मचारीले पनि राम्रै सेवा सुविधा पाउने तर इच्छा शक्ति विहिन नेतृत्व भएको ठाउँमा कर्मचारीहरूको अवस्था दयनीय रहने गरेको पाइयो । दोस्रो कुरो के भने कर्मचारी भित्र पनि दलनको प्रश्न आएको देखियो । जातजाती र बोलावाला समूहका व्यक्ति पियन पाउने तर आर्थिक रूपले विपन्न विद्यालयहरूमा काम गर्न पाले, पियन, स्वीपर, मेहेत्तर जस्ता कर्मचारीको चाहि स्थायी पनि नहुने र तलब तथा सुविधा पनि न्यून हुने गरेको पाइयो । कुनै पनि कर्मचारीले ओभर टाइमको रकम, भ्रमण भत्ता, तेल खर्च, सवारी भाडा पाउने गरेको देखिँदैन भने कुनै कुनै विद्यालयले छोराछोरीलाई पाठ्यपुस्तक कपी स्कूल ब्याग सहित पढाउने सुविधा पाएको भेटियो । अध्ययनको क्रममा अधिकांश विद्यालय कर्मचारीहरू आन्तरिक रूपमै भए पनि स्थायी भएका देखिँदैनन् भने पुराना र आर्थिक पहुँच भएका विद्यालयहरूले केही कर्मचारीलाई स्थायीको आभाष दिन सक्षम भएका देखिन्छन् । तर निम्न कोटीका कर्मचारी जस्तै मेहेत्तर, कुचिकार, केही सुरक्षागार्ड अस्थायी रहेका छन् । यसबाट ती कर्मचारीहरूको पहुँचको तथा तिनको जात र खान्दानको समेतका आधारमा व्यवहार भएको देखिन्छ ।

अध्ययन अनुसन्धानको क्रममा विद्यालय कर्मचारी आफ्नो नियुक्ति प्रकृत्यामा केही प्रतिकृत्या जनाउन उत्सुक नभएपनि अवकाश प्रकृत्या भने निककै अन्यायपूर्ण रहेको भनी अधिकांश कर्मचारीले नै दावी गरेको पाइयो । सेवा सुविधाका कुरामा भने शिक्षा नियमावलीमा उल्लेखित कुरा कर्मचारीलाई लागु नहुने तर अवकाश हुने कुरामा ६० वर्षको हद कायम गरिने कुरामा उनीहरूको ठूलो आपत्ती रहेको पाइयो । विद्यालय कर्मचारीले व्यक्त गरेका प्रतिकृत्याका आधारमा नियुक्ति र अवकाश प्रकृत्या विद्यालयहरूमा पारदर्शी रहेको छैन । उनीहरू सरकारको यो कदमलाई अनजान भूलवश वा परिस्थितिजन्य भनेर छुट दिनेवाला देखिँदैनन् । विद्यालय कर्मचारीहरूको प्रष्ट धारणा के छ भने पटकपटकका सरकार कर्मचारी वर्गलाई शक्तिहीन देखेर जानाजान उनीहरूको समस्यालाई नजरअन्दाज गर्दैनन् । समष्टिगत रूपमा विद्यालय कर्मचारीहरूको सेवासुविधाको समस्याको समाधान सम्बन्धमा निम्न बमोजिमका प्राप्तिहरू

संक्षेपिकृत गरिएको छ । विद्यालय कर्मचारीहरूलाई आन्तरिक रूपमा स्थायी गरिदिए पनि कुनै पनि कर्मचारीले औषधी खर्च, विमा, पेन्सन, उपदान आदिको सुविधा पाएका भेटिँदैनन् । विद्यालय कर्मचारीहरू शिक्षा नियमावलीमा उल्लेख भए अनुसारको विदाका बारेमा जानकारी भएको पाइँदैन । विद्यालय कर्मचारीहरू आफ्नो सेवा सुविधा सम्बन्धि अधिकार प्राप्तिका लागि कसको सहयोग कसरी लिने र आफूहरूले कस्तो कदम कसरी चाल्ने भन्ने कुरामा अन्योल ग्रस्त रहेको पाइयो । अधिकांश कर्मचारीहरूलाई आफ्नो सेवा स्थायी भइदिए हुन्थ्यो भन्ने कुरा जिन्दगीको एक धोकोको रूपमा रहेको देखिन्छ । तर स्थायी हुने प्रकृत्याका बारेमा सबैको एकमत रहेको पाइँदैन । सामुदायिक विद्यालयका कर्मचारी आफू दरबन्दीमा बस्न पाएको भए र सेवासुविधा राम्रो भइदिएको भए आफ्नो कार्यक्षमता निककै राम्रो हुने र विद्यालयको कामकाजमा धेरै सहयोग हुन पुग्थ्यो भन्ने अभिमत रहेको पाइयो । विद्यालय कर्मचारीहरूको आफ्नो सेवा सुविधा सम्बन्धि हक अधिकार प्राप्त गर्न नसक्नुको कारण आफ्नो सांगठानिक सक्षमता नहुनु र शिक्षक वर्ग तथा अन्य नागरिक समाजसँग यथेष्ट सहयोग लिन नसक्नु हो भन्ने देखिएको छ । उनीहरू आफ्ना विवरण संकलन तथा आफ्ना विषयमा गरिने अध्ययन अनुसन्धान आदि प्रति पनि तठस्थ तथा उदासिन देखिन्छन् ।

समुदायिक विद्यालय कर्मचारीहरू मध्ये भण्डै ८७.५% कर्मचारीहरूको धारणामा आफ्नो हक अधिकार सुरक्षित गर्नको लागि लड्नुको कुनै विकल्प छैन । तर अधिकारको लडाइँ लड्ने साथीको बारेमा भने अलि अलि भिन्न धारणा उनीहरूले बोकेको पाइयो । विद्यालय कर्मचारीहरू आफू काम गरेको विद्यालयका शिक्षकहरूको पनि सहयोग लिएर लड्नुपर्छ भन्नेहरू २५% रहे भने आफूहरूको हक अधिकारको लागि गठन भएको परिषदहरूले आफ्ना लागि लडिदिउन भन्नेहरू १२.५% कर्मचारी रहेको पाइयो । तर आफ्ना सेवासुविधाका निम्ति राजनैतिक पार्टीहरूले साथ दिन्छन् भन्नेमा भण्डै शून्य प्रतिशत मत पाइएको थियो ।

निष्कर्ष स्वरूप यो भन्न सकिन्छ छ कि विद्यालय कर्मचारीहरूलाई पनि शिक्षक सरह सबै किसिमका सुविधाहरू उपलब्ध गराइनुपर्छ । एउटै कार्यथलोमा काम गर्ने शिक्षक कर्मचारीहरू बीच अन्यायपूर्ण असमानता हुनुहुँदैन भन्ने विद्यालय कर्मचारीहरूको भनाइ थियो । विगतलाई हेर्दा विभिन्न मितिमा विद्यालय कर्मचारीहरूले एकल, समूहगत तथा संस्थागत रूपमा सर्वोच्च अदालतमा उजुरी दायर गरेको पाइएका छन् र वर्तमान अवस्थामा कुनै प्रदर्शन वा

आन्दोलन भन्दा पनि यही प्रकारको कानूनी उपचार आफ्ना समस्या समाधानका सहयोगी हुन सक्ने उनीहरूको धारणा रहेको पाइयो । आफ्ना हक अधिकार र सेवासुविधाको सुरक्षाका निम्ति कानूनी प्रकृयाबाट अघि बढ्न सुभेच्छुक संघसंगठनको सहयोग आवश्यक हुने कुरा उनीहरूले बताएको थिए । व्यक्तिगतरूपमा गुनासो मात्र पोखेर आम विद्यालय कर्मचारीहरूको भलाइ नहुने तर्क उनीहरूको थियो । उनीहरूको गुनासोलाई सरकारले सामाजिक न्यायको आधारमा सुनुवाइ गरीदिने हो भने निश्चय नै समस्या समाधानका उपायहरूको विजारोपन हुनेथियो ।

५.२ निष्कर्ष

यस अध्ययनको निष्कर्षमा सामुदायिक विद्यालयमा कर्मचारी व्यवस्थापन वैज्ञानिक ढंगले हुन सकिरहेको छैन । जसरी सरकारले विद्यालयमा अध्यापनरत शिक्षकहरूको व्यवस्थापन सम्बन्धि सम्पूर्ण नियम, नीति, ऐनको लिखित व्यवस्थापन गरिएको छ र त्यसैको आधारमा शिक्षकहरूको भर्ना, छनौट, नियुक्ति सेवासुविधाको व्यवस्था गरिएको छ । त्यसैगरी विद्यालय कर्मचारीहरूको पनि व्यवस्थापन सम्बन्धी सम्पूर्ण जिम्मा सरकारले लिनुपर्छ । तर वर्तमान अवस्थामा आँशु पुछ्छौनी केही सिमित एकमुष्ट अनुदान बाहेक सरकारले केही नगरेको गुनासो कर्मचारीहरूको रहेको पाइएको छ । नेपालमा प्रजातन्त्र, पुनः प्रजातन्त्र, लोकतन्त्र र गणतन्त्र जुन किसिमको राजनैतिक व्यवस्था भएको सरकार आए पनि यहाँका सामुदायिक विद्यालयका कर्मचारीहरू अत्यन्त दयनीय र नीरह अवस्थामा बाँचिरहेका छन् । मोरङ जिल्ला इटहरा गा.वि.स.को सुविधायुक्त ठाउँमा अवस्थित दुर्गा मा.वि. मा एकजना मात्र कर्मचारी कार्यरत देखिन्छन् । कार्यालय सहयोगी पदवी लिएर काम गर्ने वेदनीधि सोडारीलाई आफु कुन दर्जाको कर्मचारी हुँ भन्ने पनि थाहा छैन, किन भने पाले, पियन, लेखापाल, कुचिकार जस्ता सबै काम गर्नुपर्ने हुँदा आफ्नो पद एकिकन नभएको उनले बताए । प्र.अ. जितबहादुर कटुवालका अनुसार विद्यालयको स्रोत साधनले भ्याए अनुसार काम गरिएको छ भन्ने पाइयो । उक्त विद्यालयका कर्मचारी प्रतिनीधि सोडारीका अनुसार आफुले पाउने सेवासुविधामा चित्त बुझाउने ठाउँ नभएको विद्यालयको स्रोत र साधनले थग्न सक्ने अवस्थामा आफुले चल्नुपर्ने हुँदा सन्तोष नै मान्नुपर्छ भन्ने मत पाइयो । विद्यालयमा एकजनामात्र कर्मचारीले सबै काम भ्याउनुपर्ने हुँदा कामको बोझ त हुने नै भयो र विद्यालयले आन्तरिक स्थायीको पहल नगरी दिँदा उनी दुखित भएको बताएका थिए । बहु संख्यक विद्यालयका कर्मचारीहरूको हविगत यस्तै रहेको पाइन्छ ।

उनीहरूको सेवा सुविधा धरापमा छ । तलब अत्यन्त न्यून छ । नियुक्ति र अवकाश प्रकृया पारदर्शी छैन । सेवा निवृत्ति अवस्थाका लागि कुनै जोहो र जगेडा छैन । उनीहरू समाजका नागरिक होइनन् कि भन्ने जस्तै जीवन विताइरहेका छन् । विद्यालयका कर्मचारीहरूलाई व्यवस्थित गर्ने कुनै ऐन नियम छैन, कुनै निर्देशिका छैन र उनीहरूको विवरण अद्यावधिक गरि राख्न कुनै बही खाता र अभिलेखालय छैन । उनीहरूको हक हितका लागि आवाज बुलन्द गरिदिने कोही छैन । राजनीतिक पार्टी, पत्रकार र मानवअधिकार कर्मीका नजरमा उनीहरू पर्न सकेका छैनन् ।

विद्यालयका कर्मचारीहरूको तलब राज्य कोषबाट निकासी दिन हाल सम्म कुनै पनि राजनीतिक वा आधिकारिक निकायबाट पहल भएको छैन । सरकारले निजामती कर्मचारी सेवामा छँदै मृत्यु हुँदा दिने एकमुष्ट रु. १ लाख ५० हजारको विशेष सुविधा कर्मचारीका हकमा चाहि लागु नगरिएको अवस्था छ । प्रत्येक नागरिकले आफ्नो श्रमको उचित मुल्य पाउनुपर्छ, सामाजिक भेदभावको कानूनी रूपमा अन्त्य गरिनुपर्छ भन्ने राजनैतिक प्रतिवद्धता भएका राजनैतिक पार्टीले आफ्नो सरकार बनाउँदा समेत विद्यालयका कर्मचारीहरूको समस्या हल गर्ने सोच बनाएको पाइँदैन । शिक्षकसँग विभेद शिक्षा ऐन २०२८ (सातौँ सम्सोधन २०६३ पौष ४) को दफा २ च बाट “बाहेक” शब्दले विद्यालयका कर्मचारीहरूलाई अन्य सरकारी कर्मचारी र विद्यालय शिक्षक दुवैबाट टाढा गरी “सौताका छोरो”लाई जस्तो व्यवहार गरेको पाइन्छ, र सामाजिक न्यायको उपहास गरेको देखिन्छ । विद्यालयका कर्मचारीहरूको सेवा सुविधा सांगठानिक प्रकृया मार्फत जिम्मेवार निकायहरूमा गरिएको अपिल वा निवेदनको उचित तथा सकारात्मक सुनुवाइ नभएमा उनीहरूको अवस्था यथावतै रहने देखिन्छ ।

प्रस्तुत तथ्यहरूबाट विद्यालयका कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन सम्बन्धी समस्याको समाधानमा सरकार, नागरिक समाज, राजनीतिक दल र अन्य कुनै पनि सचेत वर्गले साथ दिएको देखिँदैन । यस्तो स्थितिमा सबै सरोकार वालका ध्यान आकर्षण गराउन सचेत र जागरण कार्यक्रम सञ्चालन गर्नु, शिक्षक विद्यार्थी, पत्रकार, मानवअधिकार कानून व्यवसायी आदिको सहयोग जुटाउनु जस्ता कार्य विद्यालयका कर्मचारीहरूले गर्नु पर्ने देखिन्छ । कर्मचारीको यी समस्याहरूको समाधानको पहल गर्न सरकारले अविलम्ब अग्रसरता देखाउनु पर्दछ र कमसेकम एकपल्ट सडक आन्दोलन र चक्काजामको खेल नखेल्ने यी कर्मचारीको जायज माग

प्रति राज्यले सुनुवाइ गर्नु अत्यन्त जरुरी देखिन्छ । सरकारले विद्यालय कर्मचारीको समस्याहरूको सामाजिक न्यायको आधारमा अविलम्ब सुनाई गर्नुपर्दछ ।

५.३ सुभावाहरू

सामुदायिक विद्यालयका कर्मचारीहरूको सेवा सुविधा व्यवस्थित गर्न नसकिरहेको अवस्थामा यस समस्यालाई केही हदसम्म समाधान गर्न नयाँ नेपालको परिकल्पना लिएर आगाडि बढेको हाम्रो लोकतान्त्रिक समाजमा समावेसीकरण र समतामूलक समाज निर्माणको लक्ष्य सहित सबैलाई समान अधिकार प्रदान गरिने र सबैखाले भेदभाव उन्मुलन गर्ने भन्ने प्रतिज्ञा सहितको राजनैतिक सामाजिक परिवेशमा विद्यालयका कर्मचारीहरूले नै भोल्नुपर्ने समस्याहरू पनि प्रकृयागत रूपमा हल गर्नुपर्छ भन्ने नै हो । यस अध्ययनका प्राप्ति र निष्कर्षका आधारमा निम्न सुभावाहरू उपयोगी हुने ठहर गरिएको छ -

विद्यालयका कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन सम्बन्धी सरकारले जिम्मेवारी लिनुपर्दछ । निश्चित मापदण्ड तय गरी राज्यले विद्यालयका कर्मचारीहरू व्यवस्थापन सम्बन्धी प्रकृयालाई अधि नबढाएसम्म उनीहरूको पेशाको सुरक्षा नहुने हुँदा त्यसतर्फ सरकारले अविलम्ब ध्यान दिनुपर्दछ । विद्यालयका कर्मचारीहरू भर्ना, छनौट, नियुक्ति, सरुवा, बढुवा, अवकाश आदिको लागि सरकारले विभाग वा क्षेत्रीय शिक्षानिर्देशनायल मार्फत निर्देशिका तयार गर्नुपर्दछ । राज्य कोषबाट कर्मचारीलाई तलब भत्ता खुवाउन नसकेको र स्थायी गर्न नसकेको अवस्थामा पनि कमसेकम उनीहरूको सेवा व्यवस्थित गर्नबाट सरकारले पन्छिनु हुँदैन । शिक्षा ऐन एवम् शिक्षा नियमावली बमोजिम नियुक्ति गरी उनीहरूको सेवाकालीन र सेवा निवृत्ति पछिको पारिश्रमिक सेवा, सुविधाको ग्यारेन्टी, शिक्षक तथा निजामती कर्मचारी सरह हुनुपर्ने र सोको सम्पूर्ण व्ययभार राज्यले राज्यकोषबाट व्यहोर्नुपर्दछ । विद्यालयका कर्मचारीहरूको छनौट, भर्ना, नियुक्ति गर्दा दलित, पिछडिएका वर्ग, लोपोन्मुख जाती, निमुखा, असहाय अपाङ्ग आदिलाई प्राथमिकता दिनुको साथै आरक्षणको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । विद्यालयका कर्मचारीहरू व्यवस्थापन गर्ने क्रममा विभिन्न तलवी/वेतलवी सामान्य/असामान्य, नियमित, आकस्मिक, खर्च भैजाने, संचितियोग्य आदि विदाहरूको सुविधा सम्बन्धी अधिकारको उपभोग गर्ने अवसर दिनुपर्छ । विद्यालयकै कामकाजको सिलसिलामा कार्यरत कर्मचारी दुर्घटनामा परी अपाङ्ग भई सेवा गर्न नसक्नेभएमा रोग लागी वा दुर्घटनाबाट मृत्यु भएमा निजामती कर्मचारीले पाउने सरहको आर्थिक सुविधा

राज्यबाट तुरुन्तै दिने व्यवस्था गर्नुपर्दछ । शिक्षा ऐन तथा नियमावलीमा कर्मचारीको हकमा उल्लेख नै नभएको ६० वर्षे उमेरको हक राखी उनीहरूले पाउने सुविधाबाट बञ्चित गर्नु हुँदैन । राज्यकोषबाट उपदान पाउने सबै दामुदाकि विद्यालयका सम्पूर्ण शिक्षक र कर्मचारीहरूको एउटै युनियन “नेपाल शिक्षक कर्मचारी युनियन” बनाउनुपर्छ ।

राज्य पक्षबाट विद्यालय कर्मचारीको व्यवस्थापनमा ध्यान नदिइरहेको अवस्थामा सम्बन्धित विद्यालयले नै विद्यालय कर्मचारीको सेवा सुविधाको सुनिश्चित गर्नुपर्दछ । विद्यालयको स्रोतसाधन अनुसार निश्चित नीति नियम निर्माण गरी विद्यालय कर्मचारीलाई आन्तरिक रूपमै भए पनि स्थायीको प्रत्याभूति दिन सके केहि हदसम्म विद्यालय कर्मचारीको व्यवस्थापन प्रभावकारी बनाउन सगाउ पुग्ने थियो । यस किसिमको महत्वपूर्ण कार्यलाई केन्द्र देखि स्थानीय तहसम्म सम्बन्धित सबै सरोकारवालाहरूले आ-आफ्ना क्षेत्रबाट जिम्मेवारी पूर्ण ढंगबाट भूमिका निर्भाह गर्नुपर्दछ । विद्यालय कर्मचारी व्यवस्थापनलाई एक महत्वपूर्ण मानवीय संसाधनको रूपमा सम्बन्धित सबै पक्षबाट अविलम्ब हेरिनुपर्दछ । सरकारी तथा गैरसरकारी तह बाट आवश्यक आर्थिक स्रोत जुटाई विद्यालय कर्मचारीको व्यवस्थापनलाई मजबुत पार्नुपर्दछ । विद्यालय कर्मचारी व्यवस्थापन शैक्षिक व्यवस्थापनको महत्वपूर्ण पाटो भएको हुँदा यसको व्यवस्थापनमा सम्बन्धित सबै पक्षबाट गहन चासोका साथ जिम्मेवारीपूर्ण ढंगबाट कार्य गर्नुपर्दछ । शिक्षा जस्तो महत्वपूर्ण पक्षमा देखिएका विभिन्न उतर चढावलाई राष्ट्रले योजनापूर्वक जिम्मेवारीका साथ भूमिका निर्भाह गर्नुपर्दछ । विद्यालयको शैक्षिक व्यवस्थापन तथा भौतिक पक्ष लगायत विद्यालयको चौतर्फी विकासको निम्ति महत्वपूर्ण भूमिका निर्भाह गर्ने विद्यालय कर्मचारीको व्यवस्थापनमा सम्बन्धित सबै सरोकार पक्षबाट समयमै ध्यान दिनु पर्दछ ।