


**प्रधान सेनापति महारथी श्री पूर्णचन्द्र थापाज्यूले नेपाली सेनाको कमाण्ड सम्हाल्नु भएको १००
औं दिनको अवसरमा दिनु भएको सम्बोधन**

सैनिक सभागृह, जंगी अड्डा, भद्रकाली, पौष २ गते, सोमबार, १००० बजे ।

यहाँ उपस्थित तथा यस सम्बोधनलाई प्रत्यक्ष रुपमा हेरिरहनु भएका रथीवृन्द, अधिकृत, पदिक र सकलदर्जा एवं नेपाली सेनामा कार्यरत सम्पूर्ण निजामती कर्मचारीहरु ।

सबैभन्दा पहिला म भदौ २४ गते पदबहाली भएको दिन मैले तपाईंहरुका सामु पहिलो सम्बोधनका दौरान अन्तिम तिर राखेको कुराबाट आजको सम्बोधन शुरु गर्न चाहन्छु । मैले त्यतिखेर भनेको थिएँ - "आगामी तीन वर्ष नेपाल, नेपाली नागरिक, नेपाली सेना र सकल दर्जाहरुप्रति निष्ठावान एवम् बफादार रही तपाईंहरुको सेवामा समर्पित रहने प्रतिबद्धता व्यक्त गर्दछु । सबैले एकदिन आफ्नो सेवाबाट अवकाश लिनैपर्दछ । आजैका मितिबाट मेरो अवकाशको दिन गन्तीको थालनी गर्दै मैले मेरो जिम्मेवारी पूरा गर्ने अटोट गरेको छु ।" आज मेरो पदबहालीको १०० दिन पूरा भयो । यो १०० दिनमा साङ्गठनिक सुधारका लागि तपाईंहरुले दिनुभएको समय, गर्नुभएको परिश्रम र प्रतिबद्धताको म खुलेर प्रशंसा गर्न चाहन्छु । संस्थागत हितका लागि प्रणालीमा आधारित सङ्गठनका रुपमा विकास गर्न तपाईंहरुले आफ्ना व्यक्तिगत आकाङ्क्षालाई तिलाञ्जली दिंदै गर्नुभएको त्यागका लागि म सकल दर्जालाई हार्दिक धन्यवाद दिन चाहन्छु । गत १०० दिनमा सङ्गठनमा सिर्जना भएको माहौल र वातावरणले हामी सबैलाई आ-आफ्ना जिम्मेवारीहरु कुशलतापूर्वक सम्पन्न गर्न प्रेरित गर्नेछ भन्ने विश्वास मैले लिएको छु ।

रथीवृन्द, अधिकृत, पदिक र सकलदर्जा,

नेपालको संविधानले नेपाली सेनालाई नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमिकता, भौगोलिक अखण्डता र स्वाधीनताको रक्षा गर्दै सम्पूर्ण नेपालीलाई राष्ट्रिय एकताको सूत्रमा आवद्ध गर्ने दायित्व सुम्पेको छ । तसर्थ हामी सम्पूर्ण सिपाहीहरुमा विशिष्ट सैनिक चरित्रको आवश्यकता छ । सैनिक सेवा केवल जागिर मात्र होइन, न त यो दर्जा, पद, पैसा, तक्मा र सेवा सुविधा हो । "आफ्ना लागि सधैँपछि" भन्ने उक्तिको मूल मर्म पनि यही नै हो । सैनिक सेवा भनेको राष्ट्र र नेपाली नागरिकहरुका लागि निस्स्वार्थ त्याग तथा समर्पण हो । जसका कारण हामी सम्पूर्ण सैनिक व्यक्तिहरु गौरवको अनुभूति गर्दछौं । समग्र राष्ट्र तथा आम नेपाली नागरिकहरुले हामी हरेक सैनिक व्यक्तिहरुबाट गरेको अपेक्षा पनि यही नै हो । हामीले प्रत्येक परीक्षामा खरो उत्रिनै पर्छ, अनि मात्र आम नागरिकहरुबाट निरन्तर रुपमा सम्मान प्राप्त गर्न सकिन्छ । आम नागरिकको तहदेखि माथिल्लो तहसम्मका अन्तरक्रियाहरुमा हामीले पाउने प्रतिक्रिया यही नै हो - नेपाली सेना जस्तोसुकै परिस्थितिमा पनि विश्वास र भरोसा गर्न सकिने उच्च संस्थाको रुपमा कायम रहोस् । तसर्थ सबैभन्दा पहिला हाम्रा पूर्वजहरुको पौरखबाट निर्माण भएको यस देशलाई माया गरौं, नेपाल आमालाई भक्तिपूर्ण श्रद्धा गरौं, अरुलाई पनि प्रेरित गरौं, अनि मात्र नेपाली हुनुको गर्व गर्ने आधार तयार हुन्छ ।

आज म तपाईंहरुको माझमा सङ्गठनको सञ्चालनमा बृहत्तर संस्थागत हित, व्यावसायिक क्षमता अभिवृद्धि र सङ्गठन सुदृढीकरणका निमित्त मेरो भिजन, लक्ष्य र कार्यदिशामा आधारित रही हामीले लिएको नीति तथा कार्य योजनाहरुको प्रगतिका सम्बन्धमा समीक्षा गर्नु भन्दा पनि अहिले विकसित भएको साङ्गठनिक वातावरणका बारेमा चर्चा गर्ने प्रयास गर्नेछु ।

रथीवृन्द, अधिकृत, पदिक र सकलदर्जा,

नेपाली सेनामा आज हामी सबैले अनुभव गरेका संस्थागत सुधारका आवश्यकताहरु परिपूर्ति गर्नका लागि गत १०० दिनलाई फर्केर हेर्दा स्पष्टसँग के देखिन्छ भने नीतिगत निर्देशनहरु, प्रत्यक्ष रुपमा व्यक्तिगत, युनिटगत तथा संस्थागत छवी उच्च पार्नका लागि लिइएका पहल-कदमीहरु तथा नेपाली सेनालाई भविष्यका लागि तयार


519



गर्न थालनी गरिएका कार्यक्रमहरुबाट स्पष्ट रूपमा सङ्गठनभित्र र बाहिर दुबैतर्फ सकारात्मक उर्जाको प्रवाह भएको छ ।

हुन त प्रगति वा परिवर्तनको मापन गर्ने बेला अहिले किमार्थ भएको छैन, तर इच्छाशक्ति भयो भने र गन्यो भने असम्भव भन्ने कुरो केही छैन भन्ने उदाहरणहरु मैले पृतना तथा बाहिनीहरुको अहिलेसम्मको निरीक्षणहरुको दौरान पाएको छु । यसै गरी विभिन्न पृतना अन्तर्गतका बाहिनी तथा गण गुल्महरुमा निरीक्षण र अनुगमन गरी प्रतिवेदन गर्ने म्याण्डेट सहित गएको Inspection & Monitoring Team हरुको प्रतिवेदन पनि एकाध अपवाद बाहेक Encouraging अर्थात् उत्साहजनक छ ।

अहिलेसम्मको अवस्थाको समीक्षाले दुई किसिमको मानसिकता (Mindset) विकास भएको बुझ्न सकिन्छ । पहिलो-नेपाली सेनामा अब चाहिँ साँच्चिकै सुधार हुन लागेको छ, अब भएन भने कहिल्यै पनि हुँदैन भन्ने दृढ मानसिकता, जुन पूर्ण रूपमा हामी सबैले चाहेबमोजिमको संस्थागत हितका पक्षमा छ । अर्को मानसिकता छ - यो क्षणिक हो । तसर्थ पर्ख र हेर (Wait & Watch) को अवस्थामा रहेको एउटा तप्का, जुन सुधार वा परिवर्तनप्रतिको स्वाभाविक Resistance हो भन्ने मलाई लाग्छ । कहीं कहीं त पतिहरु नै दोधारमा रहेको र विगतका गलत अभ्यासहरुमा सुधार गर्न दिइएका निर्देशनहरुलाई क्षणिक हो भन्ने अर्थमा किंकर्तव्यविमुक्त अर्थात् असामन्जस्यताको स्थितिमा पनि भेटियो । यो विभिन्न तहहरुमा जस्तो जङ्गी अड्डाका महानिर्देशनालय, निर्देशनालय र कार्यालयहरुमा, फर्मेशन तथा युनिटहरुमा, अस्पतालहरुमा, सैनिक महाविद्यालय र विद्यालयहरु आदिमा विकास हुनसक्ने मानसिकता हो । अबको हाम्रो स्पष्ट चुनौती भनेकै सुधारप्रतिको Resistance लाई पूर्ण रूपमा परास्त गर्नु हो । तसर्थ म यस सम्बोधनको शुरुमा नै सबैलाई सचेत गराउन चाहन्छु - नेपाली सेनामा शुरु गरिएका सुधारका प्रयासहरु सङ्गठनको अनिवार्य आवश्यकताका आधारमा गहिरो सोचका साथ तयार पारिएको परिवर्तनको योजना हो । सबैभन्दा पहिला सङ्गठनमा रहेका बेथिति, विसङ्गति र विकृतिहरुमा क्रमशः सुधार गर्दै लैजाने र तत्पश्चात् नेपाली सेनालाई भविष्यका जिम्मेवारीहरु पूरा गर्न सक्षम, आधुनिक र थप व्यावसायिक फौजका रूपमा विकास गर्दै गतिशील सङ्गठनका रूपमा विकास गर्दै लैजाने नै हो । यसमा कसैले दुविधा वा द्वैध मानसिकता लिनु जरुरी छैन । त्यसले व्यक्तिगत हित अवश्य गर्दैन, न त संस्थाको हित नै गर्छ ।

रथीवृन्द, अधिकृत, पदिक र सकलदर्जा,

समयको माग र सङ्गठनको आवश्यकताका आधारमा प्रधान सेनापति कमाण्ड मार्गनिर्देशन - २०७५ मा तय गरिएका सातवटा लक्ष्य र १५१ वटा कार्यहरु सम्पादन गर्नका लागि सबै तहका कमाण्डहरुमा कमाण्ड प्रतिबद्धताको अवधारणा (Concept of Command Compact) लागू भई कार्यान्वयनमा गइसकेको छ । यसका लागि आवश्यक मस्यौदा नीति समेत तयार भई परीक्षणका लागि जारी हुने क्रममा रहेको छ । कमाण्ड प्रतिबद्धताको अवधारणाले नेपाली सेनाको लक्ष्य हासिल गर्नका लागि सबै तहका कमाण्डर र सकल दर्जाहरुको परिश्रम एकीकृत गर्न सहज हुनेछ भने, समयसीमाले हामीलाई निर्धारित समयमा कार्यसम्पन्न गर्नका लागि Sense of Urgency अर्थात् तदारुकताको भावना सिर्जना गरेको छ । मूलतः यसबाट हाम्रा क्रियाकलापहरु नेपाली सेनाको लक्ष्य हासिल गर्नेतर्फ व्यवस्थित हुनेछ । कमाण्ड प्रतिबद्धताले सबै तहलाई आ-आफ्ना आगामी दिशा र गति (Direction & Momentum) निर्धारण गरेको छ, जसले समग्रमा सङ्गठनलाई नै गन्तव्य अर्थात् लक्ष्यमा पुऱ्याउन मद्दत गर्दछ ।

यसै गरी नेपाली सेनालाई योजनाबद्ध तवरले सबल, सुदृढ र सक्षम सङ्गठनका रूपमा विकास गर्दै लैजानका लागि "Nepali Army Vision 2030" तयार गर्ने कार्य प्रारम्भ भइसकेको सबैमा विदितै छ । तर हामी अझै पनि विगतको कार्यप्रणालीबाट मुक्त हुन नसकेको अवस्थामा, यो भिजन पेपर तयार गर्नका लागि लिइएको कार्ययोजनाले देखाएको छ । व्यवस्था, नीति तथा योजना महानिर्देशनालयको लिडमा यो कार्य रणनीति तथा दीर्घकालीन योजना निर्देशनालयले आरम्भ गरेको छ ।

Vision 2030 कै प्रसंगमा अहिले नेपाली सेनाको लडाईं लड्ने क्षमताको विकास गर्न; फायर पावर, मोबिलिटी, इण्टेलिजेन्स, सञ्चार प्रणाली, कम्ब्याट इन्जिनियर तथा विशेष फौजको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने, बन्दोबस्ती प्रणाली र तालिमको अवधारणा, नागरिक-सैनिक सम्बन्ध लगायतका विषयहरुमा भइरहेका कार्यहरुलाई भिजन पेपरमा समावेश गर्दै लैजानुपर्दछ। हामीले हरेक नीति निर्माण गर्दा तत्कालका लागि होइन कि दूर भविष्यका लागि समेत हो भन्ने सोच राखेर गर्नुपर्ने हुन्छ। तसर्थ कार्यप्रारम्भ भएका र हुने क्रममा रहेका सबै विषयहरुमा सम्बन्धित सबैलाई दीर्घकालीन सोच राख्न र त्यसबाट सङ्गठन सञ्चालनमा पर्ने प्रभावहरु बारे पनि ख्याल राख्न म निर्देशन दिन चाहन्छु।

रथीवृन्द, अधिकृत, पदिक र सकलदर्जा

अर्को तर्फ, सङ्गठनको बन्दोबस्ती पक्षलाई सन्तुलित र समायानुकूल बनाउनका लागि विशेष पहल थालिएको छ। नेपाली सेनाका आवश्यकता, सामग्रीहरुको पहिचान र प्राथमिकता, खरिद योजना, खरिद, प्राप्ति, वितरण, प्रयोग, कन्डेमेनेसनको बदला आदिलाई प्रयोगकर्ताहरुको Feedback का आधारमा व्यवस्थित बनाउनका लागि आवश्यक गृहकार्य भइरहेको छ।

अर्को तर्फ, सकल दर्जाहरुको वृत्तिविकासलाई विशेष प्राथमिकतामा राखिएको छ। अधिकृत बहुवा प्रक्रियामा देखिएका समस्याको समाधानका लागि गठित उच्चस्तरीय कार्यदलले तपाईंहरुकै रायसुभावा र सहभागितामा विस्तृत छलफल र अन्तरक्रियामा आधारित रही नियमावली परिमार्जन गर्नका लागि रक्षा मन्त्रालयमा प्रस्ताव पेश गरिसकिएको छ। सङ्गठनको वर्तमान व्यवस्थाभित्र विगतमा वृत्तिविकासमा देखिएका र पहिचान भएका समस्याहरु सम्बोधन गर्ने प्रयास गरिएको छ, तथापि उक्त प्रस्तावले सबैको अपेक्षा भने पूरा गर्दैन। यो पूर्ण समाधान पक्कै पनि होइन। उपलब्ध दर्जांनी सङ्ख्याले गर्दा सबैलाई सबै तालिमहरु गराउने, कमाण्डका अवसरहरु दिने र पदोन्नति गराउन सक्ने अवस्था अहिले छैन र भविष्यमा पनि रहदैन। कोही न कोही निश्चित दर्जाबाट सेवानिवृत्त हुनैपर्दछ।

नीति-नियमका कारण UCSC, स्टाफ कलेज, HCMC वा एन.डि.सि. गर्न पाइएन वा सकिएन भने पनि तपाईंहरुले हरेस खानुपर्ने र हतोत्साही हुनुपर्ने जरुरी छैन। मैले सङ्गठनमा सिर्जना गर्न खोजेको वातावरण पनि यही नै हो। सबैभन्दा पहिला सङ्गठनमा नीति नियमबाट चल्ने परिपाटीको विकास गर्ने र त्यसकै आधारमा अवसरहरु सिर्जना गर्दै जाने हो। सबै अधिकृत माथिल्लो दर्जासम्म पुग्ने अवस्था कहीं पनि हुँदैन - नियम, योग्यता साथै कहिले काहीं परिस्थिति, कर्म र भाग्यले हामीलाई निश्चित स्थानसम्म पुऱ्याउँदछ। हाम्रा आकाङ्क्षा उच्चतम तहसम्म पुग्ने हुन्छ र हुनु पनि पर्दछ, तर त्यो सधैं र सबैलाई सम्भव छैन भन्ने कुरो सबैले मनन गर्नुपर्दछ। अति उच्च महत्वाकाङ्क्षा राख्नाले आफैलाई अप्ठ्यारोमा पार्दछ। या वास्तविकता हो र स्वाभाविक पनि हो। त्यसकारण यस वास्तविकतालाई बुझ्नु र यसको अनुभूति गर्नु सबैभन्दा महत्वपूर्ण पक्ष हो। पहुंचका आधारमा वा निकटताका आधारमा वा कसैलाई अगाडि ल्याउने वा कसैलाई पछार्ने नीति सङ्गठनले लिन सक्दैन। सङ्गठनले त्यस्तो नीति नलिन भएपछि हामीले नीतिनियमकै परिधिभित्रै रहेर सोच्ने र भविष्य देख्ने हो। कसैलाई अगाडि ल्याउने र कसैलाई पछार्ने मेरो नियत पटकै छैन। यसमा सबैलाई ढुक्क हुन र यस्तो कार्यमा नलाग्न सचेत मात्र होइन, चेतावनी समेत दिन चाहन्छु।

यहाँ नेर अर्को महत्वपूर्ण पक्ष के छ भने नेपाली सेनामा कार्य सम्पादनका आधारमा मूल्याङ्कन गर्ने र अवसरहरुको सन्तुलित र समान अवसर (Equal Opportunity) हुने गरी वितरण गर्ने व्यवस्थाको प्रारम्भ भइसकेको छ। मैले के पाएँ त ? भन्ने होइन कि मैले के दिएँ ? र मैले समान अवसर अर्थात् Equal Opportunity पाएँ कि पाइन भनेर प्रश्न गरौं, अरुसँग तुलना नगरौं, सङ्गठनले कसैलाई अन्याय गरेको छैन र यसो गर्ने र गर्न दिने मेरो अभिप्राय पनि छैन। विगतमा यदाकदा विधि र नीति-नियमको परिधिभन्दा बाहिर भएका निर्णयबाट कोही कसैलाई अर्थात् व्यक्ति विशेषलाई फाइदा भएको होला र यस सम्बन्धमा हामी सबै जानकार छौं। यसैलाई सुधार गर्नुपर्छ भनेर नै तपाईंहरुकै रायसुभावा र आवश्यकताका आधारमा नीति-नियमबाट सञ्चालित हुने प्रणाली आरम्भ गरिएको हो। यसबाट अधिकांशको चासो सम्बोधन हुनेछ र मुख्य रूपमा सङ्गठनका लागि यो कुरो हितकारी

[Handwritten signature]

हुनेछ भन्नेमा म विश्वस्त छु । सङ्गठनलाई फाइदा हुंदा हामी सम्पूर्ण सदस्यलाई स्वतः फाइदा पुग्नेछ । यसमा दुई मत छैन । नीति-नियम अँगाल्दा कोही कसैलाई असर पर्न सक्छ भन्ने बारेमा पनि हामी सचेत छौं । तर शंका गर्नुपर्ने, हतोत्साही हुनुपर्ने र हरेस खानुपर्ने आवश्यकता पटककै छैन । तपाईंहरू आ-आफ्ने स्थानमा जहाँ-जहाँ जुन-जुन नियुक्तिमा हुनुहुन्छ, आफ्नो जिम्मेवारी उच्च हौसलाका साथ पूरा गर्नुहोस् - विश्वस्त हुनुहोस्, तपाईंहरूको मिहिनेत र त्यागको उच्च मूल्याङ्कन भई उचित कदर हुन्छ । कसैले पनि, चिनेको-जानेको र नजिकको मान्छे नहुनेहरूले अवसरहरूबाट बञ्चित हुनुपर्दैन । मिहिनेत गर्नुहोस्, नेपाली सेनासँग तपाईंहरूलाई प्रदान गर्नसक्ने अनगिन्ति अवसरहरू छन् । तर ती अवसरहरू प्राप्त गर्नका लागि तपाईंले पनि मिहिनेत र योगदान त दिनैपर्छ । अब कुरा मात्र गर्ने, कुरा काट्ने प्रवृत्तिलाई त्यागेर आफ्नोतर्फबाट पूर्ण क्षमता र योग्यताले योगदान दिनुहोस्, त्यसको उचित फल तपाईंले चाख्न पाउनु हुनेछ । तपाईंहरूलाई म यस कुरामा पूरा विश्वास दिलाउन चाहन्छु । तसर्थ "म, आफू र मेरा लागि" भन्न छाडी "हामी र हाम्रा लागि" भनेर दत्तचित्त भई आजैबाट काममा लागौं । हामी कहाँ कुनै पनि पदलाई वा त्यो पदमा हुनु वा नहुनुलाई लाभको पदसँग दाज्ने प्रवृत्ति पनि नभएको होइन । त्यसलाई पनि मैले तोड्ने प्रयास थालेको छु । लाभको पद भनिने पदमा बस्नेहरूलाई पनि म यस विषयमा सचेत हुन निर्देशन दिन चाहन्छु ।

यसै गरी पदिक तथा सकलदर्जाको पदोन्नति सम्बन्धी कार्यविधि पनि तपाईंहरू कै राय-सुझाव र सल्लाहका आधारमा परिमार्जन गरी प्रस्तावित कार्यविधि प्रतिक्रियाका लागि पृतनाहरूमा पठाइएको छ । त्यसको विस्तृत अध्ययन गरी युनिट तहमा पदोन्नति व्यवस्थामा देखिएका समस्याहरू समाधान हुने गरी व्यावहारिक र वैज्ञानिक कार्यविधि निर्माण गरौं । विगतमा प्रयोगमा रहेका नीति-नियमबाट सङ्गठन सञ्चालनमा परेको प्रत्यक्ष असरका बारेमा हामीले बुझ्यौं, अब सम्भावित समस्याहरूलाई समेत मध्यनजर गर्दै नीति निर्माण गर्नुपर्ने जरुरी छ । २४० वर्षभन्दा लामो इतिहास भएको संस्थाले हरेक वर्ष नीति-नियम निर्माण गर्न र परिमार्जन गर्नमा समय खर्च गर्नु कति पनि जायज होइन । सङ्गठनका अन्य अनेकौं जिम्मेवारीहरू छन् । हामी सबै सैनिक व्यक्तिहरू अस्थायी हौं, सेवा प्रवेश गर्छौं र निश्चित समयमा निवृत्त भएर जान्छौं । तर नेपाली सेना स्थायी हो । त्यसैले यसअघि भएका र अब बन्ने नीति नियमहरूलाई स्थायित्व प्रदान गर्ने गरी तयारी गरौं र सोहीअनुसार सङ्गठन चल्ने प्रणाली र पद्धतिको विकास गरौं । त्यसका लागि नीति तथा योजना निर्देशनालयमार्फत यो कार्य प्रारम्भ गरिसकिएको छ । हरेक समय शुन्य अर्थात् Zero बाट कामको थालनी गर्ने कार्य सदाका लागि अन्त्य गरौं ।

रथीवृन्द, अधिकृत, पदिक र सकलदर्जा,

सङ्गठनमा सकारात्मक वातावरण सिर्जना गर्ने सम्बन्धमा मैले पहिलो सम्बोधनका दौरान भनेको कुरा तपाईंहरूलाई पुनः स्मरण गराउन चाहन्छु । उक्त सम्बोधनका दौरान मैले भनेको थिएँ - "सङ्गठनलाई गतिशील बनाउनका लागि दीर्घकालीन साङ्गठनिक हितका विषयहरूमा सैनिक मर्यादाभिन्न रही खुला छलफलमा आधारित योजना र निर्णय गर्ने प्रणाली आरम्भ गरिनेछ ।" अधिकृतहरूको पदोन्नति सम्बन्धी सैनिक सेवा नियमावलीको व्यवस्थामा परिमार्जनका लागि लिइएको कार्ययोजना एउटा उदाहरण हो । उक्त कार्ययोजना सबैको सहभागितामा सबैको स्वामित्व हुने गरी संस्थागत हितका लागि विश्वसनीय नीतिनियमहरू तर्जुमा गर्न सकिन्छ भन्ने एउटा प्रमाण हो । उक्त कार्ययोजना तोकिएको समयसीमाभिन्न मात्रै सम्पन्न भएन, बरु नियमावली परिमार्जनमा समग्र Officers Corps को स्वामित्व पनि स्थापित भयो । तसर्थ नेपाली सेनामा नीतिनियमहरू निर्माण गर्दा वा परिमार्जन गर्दा दीर्घकालीन संस्थागत हितमा त्यसले पार्ने असरका बारेमा घनिभूत छलफल गरिएकै हुनुपर्दछ । आफ्नो पद र अख्तियारीको दुरुपयोग गर्दै व्यक्तिगत स्वार्थमा आधारित भई बनेका नीति-नियमले एकाध व्यक्ति लाभान्वित होलान्, तर यसबाट प्रभावित हुने ठूलो समूहका कारण साङ्गठनिक हितमा दीर्घकालीन असर पर्ने कुरा कदापि बिर्सनु हुँदैन । नीति नियममा व्यक्तिगत स्वार्थहरू समाविष्ट गर्ने कु-प्रवृत्तिको अन्त्य हामीले गर्ने पर्दछ । यसको एउटै उपाय खुला छलफलमा आधारित योजना र निर्णय गर्ने प्रणाली नै हो ।

 H.C.

तसर्थ अब हामीले मनन गर्नु जरुरी छ; मूलभूत रूपमा यसबाट पुरस्कार र दण्डसजायको संयन्त्र नीतिगत रूपमा नै पराजित हुन्छ । तसर्थ नीति नियमहरूको निर्माणमा प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा संलग्न हुने सबै यस सम्बन्धमा सचेत हुनैपर्दछ । उदाहरणका लागि हाम्रो जस्तो उच्च हौसला भएको सङ्गठनमा पाउनुपर्ने व्यक्तिले अवसर वा पुरस्कार नपाउँदा बरु खासै फरक नपर्ला, तर नपाउनु पर्ने अर्थात् Underserving व्यक्तिले पाउँदा साङ्गठनिक वातावरणमा पर्ने नकारात्मक असरबारे आआफ्नो तहमा कमाण्डरका रूपमा, स्टाफका रूपमा र अन्य साधारण नियुक्तिमा रहेर मनन गर्ौं, सही के हो ? गलत के हो ? स्वतः छुट्टिन्छ । तसर्थ हामीले यस किसिमको प्रवृत्तिमा सुधार ल्याउनै पर्छ । मलाई के विश्वास छ भनें हरेक तहका कमाण्डर र कार्यालय प्रमुखहरूले आफ्नो मातहतमा यस किसिमको प्रणालीको थालनी गरिसक्नु भएको छ वा गर्नु भएको छैन भने अब शुरु गर्नुहुनेछ । तपाईं हामीले अहिले पदमा बसेर गर्ने निर्णय र निर्माण गरिने नीतिनियमहरूले नेपाली सेनालाई दीर्घकालसम्म प्रभाव पर्नेछ, हामी रुमल्लिने छौं । नेपाली सेनालाई अब रुमल्लिने समय छैन, न त हामीलाई रुमल्लिने वातावरण सिर्जना गर्ने छुट छ । तसर्थ यसै अवसरमा म सबैलाई युनिट, फर्मेशन, वा कार्यालयको हित विपरीतका विषयहरूमा सामूहिक छलफलमा आधारित रही संस्थागत हित हुने गरी निर्णय गर्ने प्रणालीको विकास गर्न अभिप्रेरित गर्न चाहन्छु ।

यसै अवसरमा मैले तपाईंहरूलाई पहिलो सम्बोधनका समयमा नै भनेका अर्को विषयका बारेमा पनि स्मरण गराउन चाहन्छु - "सकल दर्जाले आफ्नो समस्या र गुनासो राख्ने तथा त्यसको समाधान खोज्ने उपायहरू पनि सङ्गठनभित्रैबाट खोज्नु हुनेछ ।" यस दिशामा उल्लेख्य प्रगति भएको तपाईंहरूले अनुभव गर्नुभएकै छ । यसका लागि विभिन्न तहमा युनिटको हितका लागि सामूहिक छलफल गर्ने र सम्भावित समस्याहरू समेत पहिचान गरी समाधान गर्ने कार्यको प्रारम्भ भएको मैले पाएको छु । जुन सकारात्मक र प्रेरणाजनक छ । हरेक तहमा कमाण्डर र फौजका बिचमा विश्वासको वातावरण सिर्जना गर्न यो उपयोगी हुने मैले विश्वास लिएको छु । त्यसैले नेतृत्व संवाद, प्रधान सेनापतिको रोलकल अर्थात् सभाहल छलफल, सिपाहीका साथ प्रधान सेनापति र सिकायत तथा सुभाव पेटिकाको अवधारणा, घरभित्रका समस्याहरू घरभित्रैबाट समाधान गर्ने लक्ष्य लिएर विकास गरिएको हो । हाम्रो वानी, व्यवहार र आचरणमा आउने सामान्य सुधारले मात्र पनि सङ्गठनमा उच्च हौसलाको सञ्चार हुन्छ, यो हामी सबै तहका कमाण्डरहरूले बुझ्नु नितान्त जरुरी छ ।

रथीवृन्द, अधिकृत, पदिक र सकलदर्जा

तह तहका कमाण्डरहरूले विभिन्न तहका समस्या र गुनासाहरू समाधान गर्ने र मातहतका फौजले पनि कमाण्डरको नीतिबमोजिम अर्जुनदृष्टि राखी आ-आफ्ना जिम्मेवारी कुशलतापूर्वक सम्पन्न गर्न सकेको खण्डमा मात्र हामीले सोचेजस्तो सकारात्मक साङ्गठनिक वातावरण सिर्जना हुनेछ र हरेक सैनिक व्यक्तिले आफ्नो दक्षता र क्षमताले भ्याएसम्म योगदान दिन सक्नेछन् । यसरी हरेक तहका कमाण्डरहरूले पनि आफ्नो मातहतका फौजका पीरमर्काहरू फुकाउने र मातहतले पनि कमाण्डरको सोचबमोजिम युनिट-सवयुनिट, फर्मेशन र कार्यालयहरूका जिम्मेवारीहरू कुशलतापूर्वक बहन गर्ने वातावरण सिर्जना गर्नु हामी सबैको व्यक्तिगत र संस्थागत जिम्मेवारी हो । यसै गरी आ-आफ्ना जिम्मेवारी बहन गर्ने सिलसिलामा बेलाबखत विभिन्न कार्यालयहरूबिच देखिने मतभिन्नतालाई पनि स्वाभाविक रूपमा लिई राष्ट्रिय र संस्थागत हितलाई केन्द्रमा राखी समन्वयात्मक ढङ्गबाट कार्यसम्पादन गर्नुपर्ने आवश्यकता मैले देखेको छु । राष्ट्रिय र संस्थागत हितमा केन्द्रित हुनु पर्दछ । आफ्नो आकाङ्क्षा र अहम् अर्थात् Ego लाई छाड्नुपर्दछ, समाधान त्यहीँ छ । यस किसिमका असामञ्जस्यताहरू आउँछन्, तर त्यसले संस्थाको कार्यप्रणाली र लक्ष्यहरूमा नकारात्मक असर गर्नु हुँदैन । तसर्थ अन्तर विभागीय समन्वय (Cross Departmental Coordination) को पाटोलाई गम्भीर रूपमा लिनु हुन र लिन लगाउनु हुन म सम्बन्धित सबैलाई निर्देशन दिन्छु ।

यसबाट नेपाली सेनामा अनुशासन र Chain of Command सबल हुन गई सङ्गठनमा एकता र स्वामित्वको भावना विकास हुनेछ भन्ने मेरो विश्वास छ । कानून, नियमावली वा कार्यविधिको निर्माण, अपूर्ण वा अव्यावहारिक नीतिहरूको परिमार्जन र त्यसको हबहु पालनाले सङ्गठनमा एउटा निश्चित परिपाटी (System) को

[Handwritten Signature]

विकास हुनेछ । त्यस परिपाटीले हामीलाई आआफ्ना जिम्मेवारी निर्धक्कसँग पूरा गर्न प्रेरित गर्नेछ । तसर्थ पुनः एकपटक हरेक तहका नेतृत्व बर्गलाई सस्तो लोकप्रियता, लालच, नातावाद एवम् क्षेत्रीयता आदिबाट प्रभावित भई निर्णय नगर्न र कानुनको पूर्ण रूपमा कार्यान्वयन गर्नु हुन निर्देशन दिन चाहन्छु । यसै गरी बिल्लादारदेखि हरेक तहका कमाण्डरहरूलाई गलत सिक्लाइ र प्रवृत्तिहरूमा आजैदेखि आफैबाट सुधार गर्नुहुन र देखिएका गलति-कमजोरीलाई ठाउँको ठाउँ सच्याउनु हुन विशेष अनुरोध गर्दछु । हामीले कतिपय कमजोरीहरू जानी-नजानी अनायासै गरिरहेका हुन्छौं । गलत भयो भनेर सङ्केत गर्नाले मात्र पनि धेरैजसो समस्याहरू समाधान हुन्छन्, नत्र भने सही गर्न खोज्दा पनि सधैं गलत गर्ने बानीको बिकास हुन्छ । तसर्थ आफूभन्दा माथिल्लो कमाण्डर नै किन नहोस् - गलत भएको छ भने सैनिक मर्यादाभित्र रही "यो गलत हो" भन्ने नैतिक साहसको बिकास हुनु जरुरी छ । आफूभन्दा तलकाबाट भएको गलतिलाई हामीले औँल्याउनै पर्छ । मैले अहिले भनेका विषयहरू प्रधान सेनापतिले भन्नुपर्ने विषय शायद होइन होला, तर अरुको सामुन्ने नराम्रो नहुनका लागि गलति कमजोरीहरू औँल्याउन छोड्नाले समयक्रममा गलत संस्कृतिको बिकास हुँदै जान्छ । तसर्थ हामीले सुधार सानो विषयबाट नै गर्नुपर्दछ, र त्यो सुधार सबैभन्दा पहिला आफैबाट शुरु गर्नुपर्दछ । त्यसपछि हुने चमत्कार हामी आफ्नै लागि पनि अविश्वसनीय हुनेछ ।

रथीवृन्द, अधिकृत, पदिक र सकलदर्जा,

नेपाली सेनाको साङ्गठनिक व्यवस्थापनलाई चुस्त बनाउने उद्देश्यले सैनिक सेवा गर्न नेपाली सेनाप्रति उर्जावान युवाहरूलाई आकर्षित गर्न र इच्छुकहरूमध्ये उत्कृष्ट जनशक्ति भित्र्याउनका लागि भर्ना-छनौट प्रक्रियामा भएका अनियमिततालाई जरेदेखि उखेल्ने कार्यको प्रारम्भ भइसकेको छ । शुद्धीकरणको अभियान भर्ना प्रक्रियाबाट शुरु भएको छ । अब यसरी छनौट भएका युवाहरूलाई उत्कृष्ट तालिम दिई योग्य सिपाही वा अधिकृत बनाउने कार्यमा पनि उल्लेखनीय सुधार गर्नेतर्फ आवश्यक कार्य प्रारम्भ गर्नु पर्नेछ । यसै गरी अनधिकृत काज तथा सङ्गठनको एकत्वपन (Cohesiveness) नै सङ्कटमा पर्ने गरी भएका सरुवा-नियुक्तिहरूलाई पनि नियमन गर्ने कार्यको प्रारम्भ भइसकेको छ ।

यसका साथै फौजको हौसलाका माध्यमका रूपमा रहेको शान्ति सेना छनौट-प्रक्रियाले निम्त्याएका विकृति र विसङ्गतिहरूलाई क्रमिक रूपमा हटाउँदै लैजानका लागि प्रधान सेनापतिदेखि सबै रथीवृन्द वा भर्ना सबैको कोटा प्रणाली कटौती गरिएको छ, दाहोन्ध्याएर शान्ति सेनामा सहभागी हुने नीतिमा पहिलो पल्ट जानेलाई प्राथमिकता दिने गरी व्यावहारिक पुनरावलोकन गरिएको छ, इन्जिनियर्स, सैनिक प्रहरी र विशेष फौजका रूपमा साधारण तर्फबाट पनि सर्तसहित सहभागी हुन सक्ने बाटो खोलिएको छ । पदिक तथा सकलदर्जाको शान्ति सेना छनौट तथा युनिटहरूलाई वितरण गर्नुपर्ने नफ्रीसम्बन्धमा शान्ति सेना छनौट कार्यविधि २०७५ बमोजिम हुने गरी सैनिक सङ्गठन निर्देशनालयले शान्ति सेना सञ्चालन निर्देशनालयमा सिफारिस गर्नेछ । सेवा अवधिका आधारमा युनिटहरूमा शान्ति सेनामा सहभागी हुन नपाएकाहरूलाई प्राथमिकतामा राखी कोटा वितरण गर्न तथा पारदर्शी र नियमसङ्गत पदिक तथा सकलदर्जा छनौट गरी, जेष्ठता सूची बमोजिम सहभागीता भएको यकीन गर्न सकिने गरी शान्ति सेना छनौट निर्देशिका तयार गन सैनिक सङ्गठन निर्देशकलाई म निर्देशन दिन्छु । शान्ति सेना सञ्चालन निर्देशनालयको काम कोटा वितरण, व्यक्ति छनौट र त्यसको रेकर्ड राख्ने काम हुँदै होइन, यसको काम त सही व्यवस्थापन गर्नु हो । यसै गरी अधिकृतहरूको शान्ति सेना सहभागिताका सम्बन्धमा समेत एकरूपता ल्याउनका लागि सैनिक सचिव विभागलाई कार्यविधिले निर्देशित गरिसकेको छ । यति हुँदा हुँदै पनि शान्ति सेनामा सबैको चाँडै जाने चाहना पूरा नहुन सक्छ । तर यस सन्दर्भमा हामीले ख्याल राख्नुपर्ने कुरा के छ भने १४/१५ सेवा अवधिमा पहिलो पटक शान्ति सेना जान पाउनु पहिलेको भन्दा अपेक्षाकृत राम्रो अवस्था हो । पहिले ६/७ वर्ष सेवा अवधि हुँदा ६ महिना शान्ति सेनामा सहभागी हुने अवसर आउँथ्यो भने अब १४/१५ वर्षमा एक वर्ष अर्थात् पहिलाको तुलनामा दोस्रो पटक शान्ति सेना जाने अवसर प्राप्त भएको छ । यसको अर्थ के हो भने हामीले सकारात्मक पक्षलाई पनि देख्न सिकौं ।

Handwritten signature

अब म अर्को प्रसंगमा प्रवेश गर्न चाहन्छु; हामीले भवन निर्माणका कार्यहरुमा यस वर्षबाट उल्लेखनीय सुधार आउने विश्वास लिएका छौं । सोहीबमोजिम भवन निर्माणको जिम्मेवारी स्थानीय कमाण्डरलाई नै दिइएको छ । तसर्थ भवन निर्माण तथा मर्मतसम्भारमा गुणस्तरमा Visible Quality देखिनै पर्छ । कम्तिमा अब बन्ने भवनहरु आगामी ५० वर्ष साधारण मर्मतसम्भारका भरमा रहने किसिमको बन्नु जरुरी छ । साधारणतर्फ मात्र होइन, कल्याणकारी कोषबाट निर्माण भएका पूर्वाधारहरुको गुणस्तरका सम्बन्धमा पनि प्रश्न उठ्न थालेको छ । अब यस दिशामा हामी गम्भीर हुनु जरुरी छ । कमजोर निर्माणले पार्ने दूरगामी नकारात्मक असरलाई दृष्टिगत गरी निर्माणको गुणस्तर कायम गर्न त्यसप्रति कडा नीति लिइनेछ । यसभन्दा अगाडि इन्जिनियर विभाग वा स्थपति निर्देशनालयले गर्ने निर्माणको स्तरमा र तौरतरिकामा हामी सबैजसोको असन्तुष्टि रहँदै आएको छ । जनशक्तिको अभावमा वा इच्छाशक्तिको अभावमा कमजोर निर्माण भएको अनुमान गर्न सकिन्छ । अब भवन निर्माणमा स्थपति निर्देशनालयको दायित्व के हुने र स्थानीय कमाण्डरको दायित्व के हुने भनेर स्पष्ट निर्धारण हुनुपर्ने र सम्बन्धितलाई आआफ्नो दायित्वप्रति उत्तरदायी र जवाफदेही बनाउन सकिने गरी कार्यक्षेत्र निर्धारण गर्न अहिले नै व्यवस्था, नीति तथा योजना महानिर्देशकलाई निर्देशन दिन्छु । नेपाली सेनाको वर्तमान आवश्यकता, भवनको आयु र सङ्गठनको आधुनिकीकरणलाई समेत दृष्टिगत गर्दै, महानिर्देशनालयले यसै वर्षको निर्माणकार्यमा लागू गर्न यससम्बन्धी कार्यविधि तयार गरी तत्काल कार्यान्वयनमा लैजानु हुनेछ र यससम्बन्धमा यस अघि नै पनि बलाधिकृत र बलाध्यक्ष विभागमा निर्देशिका तयार भइसकेको छ । तसर्थ अब तोकिएको विशेषज्ञ टोलीबाट हरेक निर्माण कार्यको विस्तृत निरीक्षण हुनेछ । कम गुणस्तरीय निर्माणमा सहभागी सबैलाई कडा कारवाहीको दायरामा ल्याइनेछ, भने उच्च स्तरीय निर्माण गर्नेहरुलाई पुरस्कारको पनि व्यवस्था गरिनेछ । मैले हरेक अवसरहरुमा यस बारेमा सबैलाई सजग गराउदै हिंडेको छु र सचेत गराउदै आएको छु । आज पुनः एकपटक सम्बन्धित सबैलाई यस विषयमा गम्भीर हुन आदेश गर्दछु ।

अब म भर्ना-छनौटसम्बन्धी विषयमा प्रवेश गर्न चाहन्छु; भर्ना-छनौट, शान्ति सेना छनौट, सरुवा-बदुवा आदि कार्यहरु कानून र संस्थागत नीतिमा आधारित रही पारदर्शी रुपमा गर्ने व्यवस्था अब पूनर्स्थापित भइसकेको छ । यस्ता कार्यहरुमा भनसुन र आर्थिक लेनदेनको प्रवृत्तिलाई पूरै निरुत्साहित गरी नेपाली सेनाको भर्नासँग सम्बन्धित आम सोच र धारणालाई हामीले परिवर्तन गर्नेपर्छ । सङ्गठनको साख बढ्ने वा गिर्ने नेपाली सेनाका प्रत्येक व्यक्तिले गर्ने कामकारवाहीबाट नै हो भन्ने कुरा भर्ना छनौटसँग सम्बन्धित विषयमा भएको अनुसन्धानबाट स्पष्ट भएको छ । तसर्थ प्रत्येक व्यक्तिको व्यवहार सङ्गठनको छवि उच्च राख्न महत्वपूर्ण हुन्छ । गैरकानुनी गतिविधिमा संलग्न जो कोहीलाई कडाभन्दा कडा कारवाही गरिने कुरो म तपाईंहरुलाई पुनः स्मरण गराउन चाहन्छु । एउटा व्यक्तिको कुकर्मले नेपाली सेनाको साख ओभेलमा पर्नु अन्य पौरखी र मिहिनेतीहरुका लागि सरासर अन्याय हो ।

रथीवृन्द, अधिकृत, पदिक र सकलदर्जा,

अब म, मैले पहिलो सम्बोधनमा विशेष जोड दिएको विषय नेपाली सेनालाई प्राप्त हुने बजेटको वैज्ञानिक र पारदर्शी विनियोजन तर्फ केन्द्रित हुन चाहन्छु । त्यस दौरान मैले भनेको कुरा तपाईंहरुलाई पुनः स्मरण गराउन सान्दर्भिक ठान्दछु: मैले भनेको थिएँ - "विनियोजित बजेटको अधिकतम सदुपयोग गरी प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन गर्नु मेरो उच्च प्राथमिकता हुनेछ । अन्तर्गतबाट हुने बजेट कार्यान्वयनको पक्षलाई कडाइका साथ अनुगमन गरिनेछ । यस कार्यमा गरिने बेवास्ता क्षम्य हुने छैन ।" यस विषयमा म १०० दिनअघि पदबहालीको दिन जति दृढ थिएँ, त्यो भन्दा अझ दृढ आज किन छु भने सङ्गठनका समस्याहरुको जड नै यही हो र भविष्यका लागि यसै समस्याको समाधान अपरिहार्य छ । वास्तवमा मलाई के लाग्दछ भने, बजेटको अपर्याप्तता समस्या नै होइन । हामीले प्रगति देखाउन सके नेपाल सरकार नेपाली सेनाको आधुनिकीकरणमा यथेष्ट सहयोगी हुनेमा म ढुक्क छु । बजेटको वैज्ञानिक विनियोजन र अधिकतम सदुपयोग नै हाम्रो आगामी आवश्यकता हो । बजेटको विनियोजन सङ्गठनको स्वार्थमा आधारित हुनुपर्दछ, अन्यथा हुन्छ भने त्यो पनि अनियमितताको एउटा

M. P. S.

स्वरूप हो । तपाईंहरूलाई जानकारी नै छ, यस आर्थिक वर्षमा विनियोजित बजेट पनि औचित्यको आधारमा पुनरावलोकन गर्ने कार्यको थालनी भईसकेको छ ।

यसैले साङ्गठनिक रूपमा नै आर्थिक पक्षलाई पारदर्शी र परिणाममुखी बनाउनका लागि बजेट निर्देशनालयलाई व्यवस्था, नीति तथा योजना निर्देशनालय मातहत रही नेपाली सेनाको आगामी योजना र कार्यक्रमलाई सफल बनाउने गरी बजेटको योजना, विनियोजन र त्यसको सही र प्रभावकारी खर्च गर्ने व्यवस्था गर्न तथा आर्थिक प्रशासन विभागलाई बजेट खर्चको अनुगमन, बेरुजु हुन नदिन तथा भएका बेरुजुहरू फर्छ्यौट गर्न पूर्ण दायित्व सुम्पिएको छ । कायम रहेको बेरुजु फर्छ्यौट गर्नका लागि उच्चस्तरिय कार्यदल गठन गरिसकिएको छ । यसै गरी बजेट योजनादेखि विनियोजन, खर्च र बेरुजु पुनरावलोकन गरी नेपाली सेनाको बजेटलाई आवश्यकतामा आधारित अर्थात् Requirement Based Planning गर्नका लागि आवश्यकता बमोजिम बाहिरी विज्ञहरूको सहयोग लिने सोच पनि राखिएको छ । अहिले म यस सम्बन्धी विशेषज्ञहरूसँग छलफल पनि गरिरहेको छु । माथिल्ला कमाण्डरहरूले मातहतका कमाण्डरहरूको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको एउटा प्रमुख आधार बजेटको सही सदुपयोगलाई पनि बनाउनु हुन म निर्देशन दिन चाहन्छु ।

गत मंसिर महिनामा जङ्गी अड्डाबाट गरिएको Inspection & Monitoring Team हरूको निरीक्षण-भ्रमणका दौरान केही माथिल्लो तहका कमाण्डरहरूबाट नै नेपाली सेनाको नीति निर्देशनहरूलाई बेवास्ता गरिएको भेटिएको छ । उक्त टोलीको प्रतिवेदन निरीक्षण गरिएका फर्मेशन तथा युनिटहरूका माथिल्लो पतिहरू तथा निरीक्षणाधिकृत विभागलाई पनि पठाई कारवाही गर्ने तथा आवश्यकताअनुसार पुनः निरीक्षण गर्ने व्यवस्था गरिनेछ । तसर्थ यसै अवसरमा म सबै तहका कमाण्डरहरूलाई जङ्गी अड्डाको मनस्थिति परीक्षण नगर्नु हुन तथा "पर्ख र हेर" को आँखाबाट नहेर्न विशेष अनुरोध गर्दछु । साथै माथिल्लो तहका पतिहरूलाई पनि आफ्ना मातहतका कमाण्डरहरूबाट भएको खर्चको वास्तविक नतिजा यकीन गर्न निर्देशन दिन चाहन्छु । केही कमाण्डरहरूले अझै पनि सरकारी बजेट र प्राइभेट फण्डको खर्चलाई Duplication गरेको भेटिएको छ । नैतिक वा चारित्रिक विचलनको प्रारम्भ विन्दु नै आर्थिक अपचलन हो । तसर्थ सबै तहका पतिहरूले जुनसुकै आर्थिक अनियमितताको अभ्यासप्रति Zero Tolerance को नीति लिनु हुनेछ भन्ने मैले विश्वास लिएको छु । तर अपवाद बाहेक मेरो सोच अनुरूप, फिल्डमा आशा र उत्साहको सञ्चार भएको भन्ने Inspection & Monitoring Team हरूको प्रतिवेदनलाई मैले अत्यन्तै सकारात्मक रूपमा लिएको छु ।

रथीवृन्द, अधिकृत, पदिक र सकलदर्जा,

अब म कल्याणकारी विषयतर्फ प्रवेश गर्न चाहन्छु । गत मंसिर २६ गते व्यवस्थापन विज्ञ सहितको संयुक्त कार्यदलले प्रस्तुत गरेको कल्याणकारी योजनाको खाकाको बारेमा तपाईंहरूले यस अधिको प्रस्तुति र छलफलबाट थाहा पाइसक्नु भएकै छ । आज म सोही कार्यदलले प्रस्तुत गरेको खाकामा आधारित रही, तथा प्रस्तुतीकरणपश्चात् उपलब्ध भएका सल्लाह र सुझावमा आधारित भई केही सिमित कल्याणकारी कार्यक्रमहरूको घोषणा गर्दैछु । उक्त कार्यदलसँगको थप छलफलका आधारमा यी कार्यक्रमहरू अघि सारिएका हुन् । मलाई लाग्छ तपाईंहरूले सुन्नका लागि प्रतीक्षा गरिरहनु भएको मुख्य विषय पनि यही नै हो । तर ती सबै कार्यक्रमहरू आजै घोषणा हुँदैनन् ।

सर्वप्रथम कल्याणकारी कार्यक्रमहरूको दिगोपन र त्यसको लाभ कल्याणकारी योजना निर्देशनालयको आदर्श वाक्य "बहुजन हिताय, बहुजन सुखाय" बमोजिम अधिकतम हिताधिकारीहरू लाभान्वित हुने गरी कल्याणकारी कार्यक्रमको पहुँच तथा प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्न आगामी दश वर्षीय कल्याणकारी भिजन (Nepali Army Welfare Vision 2030) को दायराभित्र रही चार "स" को अभियान सञ्चालन गर्न लागिएको छ ।

सबैभन्दा पहिला म शिक्षाको विषय उल्लेख गर्न चाहन्छु । सैनिक महाविद्यालय तथा विद्यालयहरूमा अध्ययन गर्ने अवसर नपाउने हिताधिकारीहरूको एक सन्ततिलाई दिइने कल्याणकारी छात्रवृत्ति रकममा शत प्रतिशत थप गरी प्रति व्यक्ति प्रति वर्ष रु. २० हजार पुऱ्याइनेछ । यो रकम सोभै अध्ययन गर्ने विद्यालयको खातामा जम्मा गर्ने गरी व्यवस्थापन गर्न मिलाइनेछ । नेपाली सेनाका हिताधिकारीहरूका अधिकतम छात्रछात्राहरू

[Handwritten signature]

अध्ययन गर्नका लागि प्रदेश नं. २ र ५ मा सैनिक महाविद्यालय तथा विद्यालयहरु क्रमिक रुपमा स्थापना गर्दै लगिनेछ । साथै हालका लागि सैनिक महाविद्यालय तथा विद्यालयहरु स्थापना नहुन्जेलसम्मका लागि हिताधिकारीहरुको अधिकतम बसोवास रहेका क्षेत्रमा रहेका उत्कृष्ट विद्यालयहरूसँग सम्भौता गरी निश्चित सङ्ख्यामा भर्ना तथा पठनपाठनको व्यवस्था गरिनेछ । यसै गरी काठमाडौंमा मन्देश्वरी स्कुल स्थापना गरिनेछ । साथै बहालवाला र अवकाशप्राप्त सकलदर्जाका सन्ततिहरुलाई चिकित्साशास्त्र, इन्जिनियरिङ्ग, कृषि र बन विज्ञान जस्ता प्राविधिक विषयहरुमा वाणिज्य बैकहरुसँग सम्भौता गरी सहज प्रक्रिया र सहूलियतपूर्ण व्याज दरमा शैक्षिक कर्जाको सुविधा दिने व्यवस्था गरिनेछ । यसै गरी विद्यालय व्यवस्थापनका कमीकमजोरीहरु र अनुत्पादक खर्चलाई कल्याणकारी योजना निर्देशनालय तथा सम्बन्धित विद्यालयहरुले व्यवस्थापनका समस्याहरु सम्बोधन गर्दै गुणस्तरीय र बहुआयामिक शिक्षामा जोड दिनुहुनेछ भन्ने हामी सबै हिताधिकारीहरुले अपेक्षा गरेका छौं ।

रथीवृन्द, अधिकृत, पदिक र सकलदर्जा,

हाम्रो अर्को चासो र सरोकारको विषय स्वास्थ्यसंग सम्बन्धित छ । श्री वीरेन्द्र अस्पताल, छाउनीको सेवा-सुविधालाई सेवाग्राहीहरुले अनुभूत गर्ने गरी क्रमिक रुपमा स्वास्थ्य सेवाको स्तरमा सुधार गरिदै लगिएको निकट भविष्यमा नै तपाईंहरुले अनुभव गर्नुहुनेछ । सैनिक स्वास्थ्य महानिर्देशक तथा अस्पतालका सि.ओ. र रजिस्ट्रार तपाईंहरुको सम्पूर्ण गुनासोहरु सम्बोधन गर्ने उद्देश्यले अहोरात्र लागि रहनु भएको छ । स्वास्थ्य सेवालालाई सहज बनाउन काठमाडौंको चक्रपथलाई समावेश गरी श्री वीरेन्द्र अस्पतालसम्म निशुल्क कल्याणकारी बस सेवा शुरु गर्ने गरि बस खरिद प्रक्रिया शुरु भइसकेको छ । यसै गरी महाकालस्थित श्री त्रिचन्द्र अस्पतालमा सेवासुविधाहरु क्रमिक रुपमा थप गर्दै लगिनेछ भने सैनिक अस्पतालहरु विस्तार गर्दै इटहरी र पोखरामा समेत क्षेत्रीय सैनिक अस्पतालहरु सञ्चालनमा ल्याई स्वास्थ्य सेवाको पहुँच र प्रभावकारिता अभिवृद्धि गरिनेछ । हाल निमित्त बलाध्यक्ष जर्सावकै नेतृत्वमा एक समितिले अस्पताल सुधारका लागि महत्वपूर्ण सहयोग गरिरहेको छ भने यो मेरो आफ्नो पनि पहिलो प्राथमिकताको विषय हो । तसर्थ स्वास्थ्य सेवा सुधारको अव विकल्प छैन । त्यो सुधार पनि हामीले अहिलेकै स्रोत साधनको परिधिभित्र रहेर पूरा गर्ने हो । यसै अवसरमा म पुनः श्री वीरेन्द्र अस्पतालको सेवामा अपेक्षित गुणस्तर हासिल गर्ने जिम्मेवारी भएका सम्बन्धित सैनिक स्वास्थ्य महानिर्देशक र HOD लगायत अस्पतालका सम्पूर्ण प्रमुखहरुलाई स्वास्थ्य सेवामा तत्काल परिणाम देखिने गरी सुधार गर्न विशेष निर्देशन दिन चाहन्छु । अस्पतालको सेवाका बारेमा तपाईंहरु स्वयम्ले प्रशस्त गुनासाहरु सुनिसक्नु भयो । हामी बहालवाला तथा अवकाशप्राप्त व्यक्तिहरु र हाम्रा आश्रित परिवारहरु स्वास्थ्य सेवामा अव सुधार हुन्छ भन्ने अपेक्षा लिएर बस्नुभएको छ । व्यवस्थापन पक्षमा रहेका कमीकमजोरीहरु हटाउनका लागि स्वास्थ्य सेवा प्रदान गर्नेहरुको व्यवहार र मानसिकतामा मात्र परिवर्तन भयो भने धेरै समस्याहरु हट्नेछन् भन्ने आम धारणा र गुनासो तपाईंहरुले गहिरो रुपमा मनन गर्नु भएको छ । सहजीकरणका लागि बनेका समितिहरु तपाईंहरुको सहयोगी मात्र हुन्, श्री वीरेन्द्र अस्पतालको सेवामा वास्तविक सुधार गर्ने दायित्व तपाईं स्वास्थ्यकर्मीहरुको नै हो । स्वास्थ्य सेवामा कल्याणकारी कोषबाट ठूलो लगानी र सञ्चालनका लागि बढ्दै गएको नियमित खर्चको परिणाम सापेक्षिक देखिनु अनिवार्य छ । यसतर्फ तपाईंहरुलाई आफ्नो विशेष अनुभव र उर्जा लगाउनु हुन निर्देशन दिन चाहन्छु । अव हामीसँग सेवाग्राहीहरुको चाहना पूरा गर्नुभन्दा बाहेक अर्को विकल्प बाँकी छैन ।

तेस्रो "स" अर्थात् सीप तथा स्वरोजगार । नेपाली सेनाका बहालवाला तथा अवकाशप्राप्त र आश्रित परिवारहरुमा आधुनिक कृषिसम्बन्धी सीप-बिकास गर्नका लागि प्रथम चरणमा गण्डकी प्रदेशको लमजुङ जिल्लामा नेपाली सेना व्यावसायिक कृषि तथा पशुपालन तालिम केन्द्र स्थापना गर्ने र क्रमशः अन्य प्रदेशहरुमा पनि विस्तार गर्दै लैजाने योजना रहेको छ भने बजार व्यवस्थापन सहितको स्वरोजगारसम्बन्धी कार्यक्रमहरु समेत लागू गर्नेतर्फ अध्ययन शुरु गरिसकिएको छ । यसै गरी सीप बिकाससम्बन्धी अन्य तालिमहरुलाई पनि पृतना तहसम्म विस्तार गर्दै लैजाने योजना रहेको छ । साथै एकल महिलाहरुको सबलीकरणका लागि विशेष कार्यक्रमका रुपमा प्रथम चरणमा काठमाडौंको बालाजु र चितवनमा एकल महिला स्वरोजगार केन्द्र स्थापना गरिनेछ ।

[Handwritten signature]

चौथो "स" – अर्थात् सुविधा तथा सहूलियतहरूलाई हिताधिकारीहरूको हितलाई ध्यानमा राखी कल्याणकारी सहूलियत ऋण प्राप्त गर्ने न्यूनतम सेवा अवधि १० बर्षबाट घटाई सात बर्ष बनाइएको छ भने आगामी सेना दिवसबाट ऋण सुविधा जुनसुकै समयमा माग गर्न सकिने व्यवस्था लागू गरिनेछ । हिताधिकारीहरूका फरक क्षमताका सन्ततिहरूका लागि विशेष कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ, भने बिगतका द्वन्द्वका घाइते तथा फरक क्षमताका सकलदर्जाहरूलाई सामूहिक आवासीय सुविधासम्बन्धी सम्भाव्यता अध्ययन गरिनेछ । त्यसै गरी वीरगतिप्राप्त सैनिककी एकजना छोरीको विवाहमा रु. ५० हजारसम्म कल्याणकारी कोषका तर्फबाट अनुदान दिने व्यवस्था गरिनेछ । साथै सुविधा र सहूलियतलाई समानता र समताका आधारमा वितरण गर्ने उद्देश्यसहित कीर्तिपुर र दुवाकोटको जग्गा सकलदर्जाको सुभावका आधारमा उपयोग गर्ने लक्ष्य लिइएको छ ।

रथीवृन्द, अधिकृत, पदिक र सकलदर्जा

हाल थप गरिएका र विगतदेखि नै लागू हुँदै आएका कल्याणकारी सेवा-सुविधाहरूका लागि स्रोत व्यवस्थापन प्रमुख चुनौतिका रूपमा रहेको छ । कोषको मूलधनलाई संरक्षण गर्दै उपर्युक्त चुनौतीको सन्तुलित व्यवस्थापन गर्न उपलब्ध स्रोतहरूका सम्बन्धमा विगतमा भएका निर्णयहरू समेतका आधारमा अधिकतम व्यावसायिक उपयोग गर्दै लैजानुका अतिरिक्त सैनिक ऐन तथा कल्याणकारी नियमावलीको परिधिभित्र रही नेपाली सेनाको मर्यादा अभिवृद्धि गर्ने क्षेत्रहरूमा लगानी विविधीकरण गरिनेछ । यसका अतिरिक्त नेपाल सरकारबाट उपलब्ध गराइएका अनुदान, सुविधा र सहूलियतहरूमा समेत कोषका हिताधिकारीहरूले अधिकतम लाभ लिन सक्ने वातावरण सिर्जना गरिनेछ ।

कल्याणकारी कार्यक्रमहरूको सुधार, विस्तार र प्रभावकारिता बढाउने सम्बन्धमा प्राप्त भएका राय सुभावहरू कल्याणकारी योजना निर्देशक तथा बलाध्यक्षका रूपमा मैले हासिल गरेको अनुभवसँग ठ्याक्कै मिल्दछ । कोषका कार्यक्रमहरूको समुचित व्यवस्थापन मात्र गन्यो भने पनि यसको प्रभावकारिता स्वतः देखिने गरी अभिवृद्धि हुन्छ । तसर्थ म कोषका कार्यक्रमहरूसँग सम्बन्धित सबैलाई व्यवस्थापन पक्षमा रहेका कमीकमजोरी तत्काल हटाई पारदर्शी र जवाफदेही ढङ्गबाट कार्यसम्पादन गर्नुहुन निर्देशन दिन चाहन्छु । कल्याणकारी कोषका कार्यक्रमहरूको वर्तमान अवस्थामा हाम्रा अवकाशप्राप्त सकल दर्जाहरूको ठूलो योगदान रहेको छ । बिरानो देशमा गएर आफ्ना रगत पसिनाले निर्माण गरेको यो कोषको उत्तरदायीपूर्ण सञ्चालन गर्नु हामी सबैको सामूहिक दायित्व र कर्तव्य हो ।

रथीवृन्द, अधिकृत, पदिक र सकलदर्जा

अब म, यसअघि अर्थात् शुरुमै उल्लेख गरिएका विषयहरू पुनः दोहोर्याउन चाहन्छु । सङ्गठनका रूपमा हामीले हाम्रा निर्दिष्ट लक्ष्यहरू हासिल गर्ने बाटोमा रहेका विविध समस्या, खतरा र चुनौतीहरू पहिचान गरिसकेका छौं । पहिलो बाधकका रूपमा र कतिपय त हामी आफूभित्र नै छ – कतिपय अवस्थामा हाम्रो मानसिकता, "म र मेरा लागि" भन्ने भावना । तसर्थ सबैभन्दा पहिले हामीले यो मानसिकता (Mindset) मा "हामी र हाम्रा लागि, अर्थात् सङ्गठनका लागि" भन्ने भावनाको विकास गर्नु जरुरी छ भने सङ्गठनले पनि सबैले स्वैच्छिक रूपमा उच्च हौसलाका साथ आफ्नो क्षमता र योग्यताले भ्याएसम्म योगदान दिने र योगदानका आधारमा अवसर र पुरस्कारहरू दिने प्रणालीको विकास गर्नुपर्ने हुन्छ । यसकारण, यस पृष्ठभूमिमा प्रधान सेनापतिदेखि सबै तहका पतिहरूको अहम् जिम्मेवारी उद्देश्यमूलक कार्यहरूमा सबैलाई अभिप्रेरित गर्नु हो । सङ्गठनमा ल्याइएको Mission Command को अवधारणाको मूल उद्देश्य पनि यही हो । माथिल्लो कमाण्डरको अभिप्राय बुझी माथिको मुख नताकी कार्य सम्पन्न गर्ने बानी बसालौं । कतिपयमा अझै पनि दिइएका विभिन्न कार्यहरूमा प्रधान सेनापतिको भित्री आशय थप के छ भनेर बुझ्ने, Wait & Watch अर्थात् पर्ख र हेरको स्थितिमा रहने तथा सोही अनुसार गर्न वानीमा सुधार गर्नुपर्ने जरुरी देखिन्छ । तपाईंहरूले के गर्ने भन्ने टास्क पाएपछि कसरी गर्दा वृहत् साङ्गठनिक हित हुन्छ वा उपयुक्त हुन्छ, सोहीअनुसार कार्यसम्पादन गर्नुपर्ने हुन्छ । हामीले हरेक तहलाई जिम्मेवारीहरू दिँदा कार्य गर्ने स्वतन्त्रता (Freedom of Action) दिनुपर्छ, ताकि उसले आफ्नो Initiative र Ingenuity प्रयोग गरी उत्कृष्ट नतिजा दिन सकोस् । सबै कमाण्डरहरूलाई यस पक्षमा विशेष ध्यान दिनु हुन म निर्देशन दिन चाहन्छु । जुनियर



लिडरसिपको विकास गर्ने सही उपाय पनि यही नै हो । यसैबाट मातहतका कमाण्डर तथा स्टाफहरु र अधिकृत तथा पदिक सावहरुको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने निश्चित आधार पनि तयार हुन्छ । तसर्थ अधिकृतहरुको नेकीबदीमा दिइने अङ्कका सम्बन्धमा विगतमा भएका गलत प्रचलनको अन्त्य गर्नका लागि सबै तहका कमाण्डरहरु तथा तालिमहरुको ग्रेडिडलाई वास्तविक बनाउन शिक्षण कार्यमा खटिएका सबैलाई म विशेष अनुरोध र साथसाथै निर्देशन पनि दिन चाहन्छु । तपाईंहरुले नैतिक रुपमा मातहतको निष्पक्ष मूल्याङ्कन गर्ने जिम्मेवारी बहन गर्नुपर्नेछ ।

रथीवृन्द, अधिकृत, पदिक र सकलदर्जा,

मैले पहिलो सम्बोधनकै दौरान भनेको अर्को विषय यहाँ उल्लेख गर्न चाहन्छु —"हाम्रा आगामी सफलता र उपलब्धिहरु सङ्गठनको एकत्वपन तथा अनुशासित र निष्ठावान् नेतृत्वबाट मात्र सम्भव छ । अधिकृत वर्ग सही मार्गमा चलेमा मात्र सम्पूर्ण फौज सही मार्गमा चल्नेछन् ।" तसर्थ समस्त अधिकृत वर्गलाई आफ्ना जिम्मेवारीहरुलाई गम्भीर रुपमा लिई आ-आफ्ना तहमा प्रभावकारी ढङ्गले कार्यान्वयन गर्नुहुन म निर्देशन दिन चाहन्छु । तपाईंहरुकै राय-सुझावका आधारमा प्राथमिकतामा राखी अधिकृत पदोन्नति सम्बन्धी व्यवस्था सहितको नियमावली पुनरावलोकन प्रस्ताव रक्षा मन्त्रालयमा पठाईसकिएको छ । यसै गरी सैनिक सचिव विभागबाट गरिने सरुवा, नियुक्ति, बढुवा, काजहरु, विदेश तालिम र शान्ति सेनाका लागि छनौट गर्ने कार्यहरु Software माफ्ट गर्ने गरी Database तयार भइसकेको छ भने सरुवा नियुक्तिको Forecasting निकट भविष्यमा नै लागू गर्ने योजना रहेको पनि तपाईंहरु सबैलाई जानकारी गराउन चाहन्छु । यसै सन्दर्भमा सबै अधिकृत सावहरुलाई म अहिले नै सचेत गराउन चाहन्छु कि सरुवा नियुक्तिहरु सबैभन्दा पहिला सङ्गठनको आवश्यकताबमोजिम हुन्छ, त्यसपछि मात्र व्यक्तिगत आवश्यकताहरु हेरिन्छन् । तसर्थ Forecasting भएका विषयमा अनावश्यक चलखेल गर्ने विगतको प्रवृत्ति नदोहोर्नुहुनु हुन म अहिले नै सबै अधिकृत वर्गलाई सजग र सचेत गराउन चाहन्छु ।

निःस्वार्थ सेवा नै नेपाली सेनाको उन्नतिको साँचो हो भन्ने मेरो दृढ विश्वास पुनः दोहोर्नुहुँदा सैनिक चरित्रको थप विकास एवं उत्थानका लागि नेपाली सेनाका मूल्यमान्यता एवं मार्गनिर्देशक सिद्धान्तहरुलाई केन्द्रबिन्दुमा राखी संस्थाको उन्नतिका लागि सकल दर्जाले आ-आफ्नो स्थानबाट महत्वपूर्ण योगदान दिनुहुनेछ भन्ने पूर्ण विश्वास तपाईंहरुका सामु राख्न चाहन्छु । उत्कृष्ट सैनिक अनुशासन र आचरण सहितको सैनिक चरित्रको विकास गर्नको लागि आगामी वर्षबाट वर्षको पहिलो हप्तालाई आचार संहिता सप्ताह (Code of Conduct Week) का रुपमा सचेतना अभियान सञ्चालन गरिनेछ । सबै अर्थमा हाम्रो सम्पूर्ण शक्ति र विवेक साङ्गठनिक हितमा एकीकृत गर्न हामीहरु सबै आफ्नो व्यक्तिगत स्वार्थभन्दा माथि उठ्नु जरुरी छ ।

आधारभूत सैनिक अनुशासन, आचरण तथा नैतिकताको सवालमा अब नेपाली सेनामा छुटको कुनै गुन्जायस छैन र हुनुहुँदैन । सबै तहका कमाण्डरहरुले आफ्नो कमाण्ड अभ्यासमा पुरस्कार र वेयलफेयर जस्तै दण्डसजायलाई पनि उत्तिकै प्राथमिकताका साथ प्रयोग गर्नु हुन म निर्देशन दिन चाहन्छु । एउटा गलत प्रवृत्तिले सजाय पाएन भने गलत कार्य गर्ने व्यक्तिमा सुधार नहुने भन्दा पनि दण्डहीनताबाट विकास हुने वातावरणले युनिट र सङ्गठनकै कार्यसञ्चालन र तहगत कमाण्ड अभ्यासमा असहज अवस्था सिर्जना गर्दछ । त्यसकारण मातहतका हरेक व्यक्तिको राम्रो कामलाई प्रोत्साहन गर्ने र गलत कामलाई निरुत्साहित गर्ने प्रणालीको विकास तल्लो तहबाट नै शुरु हुनु जरुरी छ । यो सबै तहका कमाण्डरहरुको दायित्व हो भने त्यसो गर्न नसक्नु त्या कमाण्डरको असफलता हो ।

अन्त्यमा विगत १०० दिनको अवधिमा विभिन्न निर्देशन, कार्यविधि र निर्देशिकाहरु तयार गरी पठाइएको छ । यसभन्दा अगाडिका पनि विभिन्न निर्देशन, कार्यविधि र निर्देशिकाहरु छन् । यसै गरी कार्यालय तथा युनिट सबयुनिटहरुका अपरेसनल जिम्मेवारी पूरा गर्नका लागि विभिन्न SOP तथा योजनाहरु तयार गरिएका छन् । कतिपय SOP र योजनाहरुलाई हामीले कागजमा मात्रै सीमित राखेका छौं । अब सबै तहको जिम्मेवारी निर्देशन, कार्यविधि र निर्देशिकाहरुका बारेमा सबैलाई पूर्ण रुपमा जानकारी गराउने र त्यसकै आधारमा र आवश्यक भए तिनै निर्देशन, कार्यविधि र निर्देशिकाहरुमा आधारित रही थप आदेश तथा निर्देशनहरु दिई कार्यसम्पादन गर्नुपर्नेछ ।



अब सबै तहको कमाण्डर तथा फौजलाई युनिट तथा सबयुनिटका SOP र योजनाहरु कार्यान्वयन गर्न सक्षम बनाउनुपर्नेछ । माथिल्लो तहका कमाण्डरहरुले मातहतका कमाण्डर तथा युनिट सबयुनिटहरुको मूल्याङ्कन योजना तयार भएको आधारमा होइन कि ती योजनाहरु कार्यान्वयन गर्न सक्ने क्षमताका आधारमा मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्था गर्नुहुन म निर्देशन दिन्छु । हामीले गर्ने सबै कार्यहरु हामीले भविष्यमा गर्नुपर्ने प्राथमिक र द्वितीयक जिम्मेवारीहरु अर्थात् अपरेसनसँग सम्बन्धित छन् । यो कुरा हामी सबैले सधैं मनन् गर्नु जरुरी छ र गर्नुपर्दछ ।

रथीवृन्द, अधिकृत, पदिक र सकलदर्जा,

राष्ट्रिय सेनाको प्रमुखका रूपमा प्राप्त भएको प्रधान सेनापतिको जिम्मेवारीलाई मैले एउटा गहन र संवेदनशील दायित्वका रूपमा लिँदै नेपाल र नेपाली नागरिकहरुको सेवा गर्ने संवैधानिक कर्तव्यलाई मैले गहिरो रूपमा अत्मसात् गरेको छु । यसै अवसरमा म प्रधान सेनापतिको तीन वर्षीय कार्यकालको बाँकी रहेको अवधिमा नेपाल, नेपाली नागरिक, नेपाली सेना र सकल दर्जाहरुप्रति सदैव पूर्ण निष्ठावान् एवं बफादार रही तपाईंहरुका सेवामा समर्पित रहने प्रतिबद्धता व्यक्त गर्दछु ।

जाँदा जाँदै पुनः एकपटक विगत १०० दिनमा तपाईंहरु र यस अवधिमा सेवानिवृत्त भएर जानुभएका सबैले देखाउनुभएको परिवर्तन प्रतिको उत्साह र जाँगरको उच्च प्रशंसा गर्न चाहन्छु । परिवर्तन र सुधारको आवश्यकता वास्तविक हो भन्ने कुरा यो १०० दिनमा स्थापित भएको छ । अब वास्तविक नतिजाहरु देखिन थाल्नुपर्छ । तसर्थ आगामी दिनहरुमा सबै पि.एस.ओ. रथीवृन्द, अधिकृत बर्ग तथा सकल दर्जाहरुमा नेतृत्वको परिवर्तनप्रतिको दृष्टिकोणमा कुनै द्विविधा नराखी आआफ्नो कर्तव्य निर्वाह गर्नुहुन म अनुरोध गर्दछु । नेपाली सेनाले प्रणाली प्रधान हुने गरी दिशा लिएको छ, अब यसलाई गति प्रदान गर्ने जिम्मा तपाईं हाम्रो हो । हामीले जस्तो दिशा लिन्छौं, त्यस्तै गन्तव्यमा हामी पुग्छौं । त्यसकारण व्यक्तिगत रूपमा हामीले आफूभित्रै देखिने परिवर्तनप्रतिको विरोधाभासलाई आफैले चिर्नुको अब विकल्प छैन । यसमा ढुक्क हुनुहोस् । शुरुको असहजताको Comfort Zone Mentality बाट नेपाली सेना अब बाहिर आइसक्यो र आउनु पर्दछ । अब होइन कि भनेर बस्दा समयभन्दा पछि परिएला । तसर्थ परिवर्तनको प्रवाहमा सामेल हुन म सबैलाई अनुरोध गर्दछु ।

अन्त्यमा, आजको यस मञ्चबाट म सबै सहकर्मीहरुलाई विगत १०० दिनमा तपाईंहरुले सकारात्मक सुधारका लागि गर्नुभएका प्रयासहरुको पुनः मुक्तकण्ठले प्रशंसा गर्दछु । पुनर्स्थापित गर्दै लिएका प्रणालीहरुलाई गुण-दोषका आधारमा समयानुकूल सुधार गर्दै लैजानका लागि तपाईंहरु सबैलाई आफ्नो अन्तर्हृदयदेखि संस्था र राष्ट्रप्रति बफादारी र समर्पण भावका साथ उच्च नैतिकता, सैनिक आचरण र पूर्ण रूपमा अनुशासित भई लागी पर्न म पुनः आह्वान गर्दछु । आगामी दिनहरुमा पनि तपाईंहरुबाट निरन्तर सिर्जनात्मक रायसुभावाको अपेक्षा राखेका छु । नेपाली सेनालाई व्यावसायिक, एकताबद्ध र अनुशासित संस्थाका रूपमा अगाडि बढाउन निरन्तर अमूल्य रायसुभाव पठाई सहयोग गर्नु हुन तपाईंहरु सबैलाई म अनुरोध गर्दछु । साथै, यसै अवसरमा नेपाली सेनाका सकल दर्जा तथा परिवारजनमा सुस्वास्थ्य, सुख-शान्ति र समृद्धिका लागि पनि शुभकामना व्यक्त गर्दछु ।

निशान भगवती एवं भगवान्ले तपाईं हामी सबैलाई आगामी सफलताका लागि शक्ति प्रदान गरुन् ।

जय निशान भगवान भगवती ! जय नेपाली सेना !! जय नेपाल आमा !!!

धन्यवाद !

२०७५ पौष २ गते, सोमबार ।


२०७५/१५/२