नैतिकता, सदाचार र अनुशासन

✍ **गोपीनाथ मैनाली***

कार्यकारी सारांश

यस लेखले सार्वजनिक प्रशासनमा नैतिकता, सदाचार र अनुशासनको अवधारणागत स्पष्टता, व्यवहारिक अवस्था तथा संस्थागत सुदृढीकरणको आवश्यकता विश्लेषण गर्दछ । सुशासनको आधारस्तम्भका रूपमा रहेका यी तीन तत्वहरू सार्वजनिक सेवाको गुणस्तर, नागरिक विश्वास र राज्य-नागरिक सम्बन्ध सुदृढीकरणका लागि अनिवार्य मानिन्छन् । लेखमा नेपालको सार्वजनिक प्रशासनिक प्रणालीमा विद्यमान नैतिक आचरण, सदाचार तथा अनुशासनको वर्तमान अवस्था, यसका प्रमुख चुनौतीहरू र संरचनागत कमजोरीहरूलाई नीतिगत, कानुनी तथा संस्थागत परिप्रेक्ष्यबाट समीक्षा गरिएको छ ।

नियामक संरचना, आचरण संहिता, प्रशासनिक संस्कृति, राजनीतिक हस्तक्षेप, दण्डहीनता तथा कार्यसम्पादन प्रणालीबीचको अन्तरसम्बन्धलाई विश्लेषण गर्दै लेखले नैतिक विचलनका कारणहरू पहिचान गरेको छ । साथै, लेखले सार्वजनिक सेवामा नैतिक नेतृत्व, उत्तरदायित्व, पारदर्शिता र नागरिक-केन्द्रित प्रशासन प्रवर्द्धनका लागि आवश्यक सुधार उपायहरू प्रस्ताव गरेको छ । समग्रमा, यस अध्ययनले ने पालको सार्वजनिक प्रशासनमा नैतिकता, सदाचार र अनुशासनलाई संस्थागत रूपमा सुदृढ गर्न नीतिगत प्रतिबद्धता, कार्यान्वयन क्षमता र प्रशासनिक संस्कृतिमा रूपान्तरण अपरिहार्य रहेको निष्कर्ष प्रस्तुत गर्दछ ।

शब्द कुन्जी: *सार्वजनिक प्रशासन, नैतिकता, सदाचार, अनुशासन, सुशासन, आचरण संहिता, प्रशासनिक उत्तरदायित्व, सार्वजनिक सेवा सुधार, प्रशासनिक संस्कृति*

१. *विषय प्रवेश*

भनिन्छ राज्यलाई संधै इमान्दार मानिसहरूको खाँचो हुन्छ । किनकि नागरिक हकहितका लागि गरिने काम, प्रयोग गरिने साधन र अभ्यास गरिने अधिकारमा इमान्दारिता देखिनु पर्दछ, अनि मात्र जनविश्वास जित्न सकिन्छ र राज्यका कामहरू साँचो अर्थमा नागरिकका लागि गरिएका ठहरिन्छन् ।

अहिले सार्वजनिक क्षेत्रमा नैतिकता र सदाचारको महत्व बढेर गएको छ किनकि सर्वसाधारणहरूको अनुभूतिमा नैतिकताको स्तर निकै खस्किएको छ। नागरिकहरू स्तरीय सेवा र सेवामैत्री व्यवहारको अपेक्षामा छन् । तर त्यसको सामर्थ्य र तत्परता सार्वजनिक क्षेत्रमा देखिएको छैन । संस्थाहरूको कर्मचारीतन्त्रीकरण र सेवा वितरणमा राजनीतिकरणले प्रशासनयन्त्र पक्षपाती देखिएको छ । को नैतिक र को कम नैतिक भन्न सकिने अवस्था छैन । नैतिकता र उच्च इमान्दारिता देखाउनु पर्ने पदाधिकारीमाथि बारम्बार नैतिक आचरणका प्रश्न उठिरहेका छन् । यस अवस्थामा सार्वजनिक प्रशासनमा नैतिक आचरणलाई संस्थागत गर्नुको विकल्प छैन । तर कसरी ? यो नै अहिलेको ज्वलन्त चुनौती हो । प्रशाासनमाथि हुने आलोचनालाई उत्तर दिन पनि जिम्मेवारीमा रहेका कर्मचारीमा असल व्यवहार र नागरिकमैत्री भावना देखिनुपर्दछ ।

** श्री मैनाली, नेपाल सरकारको पूर्व सचिव हुनुहुन्छ ।*

सार्वजनिक प्रशासनमा नैतिकता भन्नाले निजामती प्रशासनले सम्पादन गर्ने कार्य र कार्यसम्पादन गर्दा देखाउने व्यवहारलाई व्यावसायिक र जनमुखी बनाउने मूल्य, सिद्धान्त र मानकहरूको अवलम्वन हो । सामान्य अर्थमा जिम्मेवारीप्रतिको ग्रहणशीलता र पेशागत मूल्य मान्यताको अवलम्वन सार्वजनिक प्रशासनको नैतिकता हो । सार्वजनिक पदाधिकारीले पेशाभित्र रहदा खास मूल्य मान्यताको अवलम्वन गरी आदर्शता र पवित्रताको पुष्टि गर्नुपर्दछ । यी आदर्श र मूल्यलाई प्रणालीवद्ध गर्नसक्ने प्रशासन नैतिक मानिन्छ ।

प्रत्येक पेशाबाट सेवाग्राहीले खास व्यवहारको अपेक्षा गर्दछन् । त्यो अपेक्षा पूरा गर्न सकेमात्र सार्वजनिक प्रशासन विश्वासिलो हुन्छ र सर्वसाधारण सेवाग्राही सन्तुष्ट हुन्छन् । राजनैतिकरूपमा टतस्थ, आर्थिकरूपमा सदाचारी, सामाजिकरूपमा नैतिक, पेशागतरूपमा व्यावसायिक कर्मचारी नै राज्य प्रभावकारिता विस्तार गर्ने आधार हुन् । समकालीन् समाजमा यिनै कुराको औंधी माग भैरहेको छ, जसलाई सिद्ध गर्न राज्य संयन्त्रमाथि व्यापक दवाव परिरहेको छ ।

२. नैतिक आचरण र सार्वजनिक जीवन

सवै व्यक्तिहरू सार्वजनिक ओहदा लिनका लागि योग्य हुदैनन् । सार्वजनिक जीवन निर्वाहका लागि सीप र दक्षता त चाहिन्छ नै, त्यति मात्र पर्याप्त हुदैन । उ नैतिक, इमान्दार र सदाचारी पनि हुनुपर्दछ । जिम्मेवारी लिने व्यक्तिहरू योग्य, इमान्दार र जवाफदेही हुनुपर्दछ । उसका हरेक व्यवहारले नैतिकता र औचित्यको पुष्टि गरेको हुनुपर्दछ, सर्वसाधारणको मन जितेको हुनुपर्दछ । संगठनभित्र निष्ठाका साथै सामाजिक रहनसहन पनि सादचारी र अनुशासित हुनुपर्दछ । जनताको सेवक भएकाले सर्वसाधारणसंग उसको प्रस्तुति मिठो र विनम्र हुनुपर्दछ ।

सार्वजनिक भूमिकामा रहने व्यक्तिका बैयक्तिक अधिकार खुम्चिन्छन् र सार्वजनिक दायित्व विस्तृत हुदै जान्छन् । अधिकार क्षेत्र जति फैलिदै जान्छ त्यसैको सापेक्षमा जिम्मेवारी फैलिने र वैयक्तिक अधिकार खुम्चिने गर्दछ । सार्वजनिक क्षेत्रका पदाधिकारीलाई सार्वजनिक जीवनका सिद्धान्तले मार्गदर्शन गर्दछ ।

पहिलो सिद्धान्त स्वार्थहीनता हो । पदाधिकारीले प्रयोग गरेको ओहदा र गरेको कार्यवाट सार्वजनिक स्वार्थमा कत्ति पनि आँच आउनु हुदैन र आफू वा सम्बन्धितको स्वार्थपूरा गर्न हुँदैन । दोस्रो सिद्धान्त सदाचार हो । यसको मतलव सार्वजनिक पदाधिकारीले काम गर्दा वैयक्तिक लोभ, लालच र स्वार्थवाट अलग रहनु पर्दछ । तेस्रो, बस्तुपरकता हो । सार्वजनिक सरोकारका कार्यमा अपनाइएको कार्यविधि एवम् कार्याधारमा वस्तुपरकता रहनु पर्दछ । यो कुनै मनोगत आग्रहवाट प्रभावित हुनुहुँदैन ।

चौथो सिद्धान्त जवाफदेहिता हो । सार्वजनिक पद र अधिकार प्रयोग गर्ने व्यक्तिले प्रयोग गरेको साधन, स्रोत तथा अधिकार एवम् निरोपित भूमिकाप्रति उ स्वयम् जवाफदेही रहनु पर्दछ । त्यसबाट प्राप्त प्रतिफलको औचित्य पुष्टि उसबाट हुनुपर्दछ ।

पाँचौ सिद्धान्त खुलापन हो । लिइएका निर्णय, अपनाइएको आधार, प्रयोग गरेको साधनलगायतका कार्यहरूमा सरोकारवालाको पूर्ण पहुँच स्थापित गर्नुपर्दछ । सरोकारवालालाई सूचना र जानकारी दिनु अपराधसरह हो । 'पारदिर्शता अधिकार हो र गोपनीयता चाहि अपवाद' भन्ने मान्यता अवलम्वन गरिनुपर्दछ ।

छैठौं सिद्धान्त इमान्दारिता हो । पदीय भूमिका निर्वाह गर्दा आफूमा निहित पेशागत क्षमताको उच्चतम प्रदर्शन गर्नु इमान्दारिता हो । सातौं र सबैभन्दा महत्वपूर्ण सिद्धान्त उदाहरणीयता हो । व्यवहार, आचारण र प्रस्तुतिमा उच्चतम् उदाहरण ओहोदाधारी स्वयम् बन्नु पर्दछ । त्यसो हुन सकेमा सँस्था नैतिक बन्दछ र नैतिक आचरणको लहरे असर मातहत पदाधिकारीमा समेत पर्न गै राज्यप्रणालीले बैधता पाउँछ ।

सार्वजनिक प्रशासनमा रहने व्यक्तिहरूमा व्यावसायिक नैतिकताको अपेक्षा गरिन्छ । निजामती सेवाका सिद्धान्त अवलम्वन गर्ने तत्परता नै व्यावसायिक नैतिकता हुन् । किन भने सिद्धान्तले खास मूल्य प्रणाली स्थापनामा जोड दिन्छ, कार्य उपलब्धिको आधार दिन्छ । सार्वजनिक जीवनका सिद्धान्तहरूप्रतिको प्रतिवद्धताले ज्ञान, सीप र क्षमताको उच्चतम् प्रयोग गर्न लगाउछ, कार्यप्रति नैतिक रहन उत्तरदायित्व निश्चित गर्छ र सुम्पिएको कामको वैधता पुष्टि गर्छ । त्यसैले व्यावसायिकता वा व्यावसायिक हुनु नै निजामती सेवाको नैतिकता हो । सामाजिक समस्या समाधानार्थ प्रशासनिक कार्यसञ्चालनको निष्ठा, सीप, क्षमता र प्रविधि हुनु प्रशासनमा व्यावासयिक नैतिकता हुनु हो ।

व्यावसायिक नैतिकता प्रवर्द्धनका लागि प्रशासनले सार्वजनिक फाइदाको अधिकीकरण गर्नुपर्दछ । सामान्य जागिर खाएर त्यो पुष्टि हुदैन । त्यसको पुष्टिका लागि आवश्यकता पहिचान र सम्बोधन, सांगठनिक मूल्य प्रवर्द्धन, सेवाग्राहीको भावनाको अन्तरवोध, वैयक्तिक चाखको परित्याग, खुला पहुँचमा रहने प्रवृत्ति र कानुन कार्यान्वयनमा स्वयम् चालित हुनुपर्दछ ।

प्रशासनले सार्वजनिक जवाफदेहिता र जिम्मेवारीको सुनिश्चित गर्नुपर्दछ । जसका लागि खुला र पारदर्शी बन्ने, सुसूचित हुने, अभिलेखित हुने, इमान्दार बन्ने र ग्रहणशील हुने स्वभाव देखिनु पर्दछ । सार्वजनिक प्रशासक जो नेतृत्वमा छ, उ सधैं उदाहरणीय बन्नुपर्दछ । उदाहरणीय बन्नु भनेको अभिव्यक्ति दिएर हुदैन, आदर्श भएर, नैतिक आचरण लिएर, ठीक रहेर, मानवीय बनेर, निष्पक्षता देखाएर, स्वयम् क्रियाशील बनेर, योग्यताप्रति सम्मान गरेर र उपयुक्त रहेर नै उदाहरणीयता पुष्टि हुने हो । अरुहरूको गल्ती देखाएर होइन, आफ्नो कार्यव्यवहारबाट नै कोही उदाहरण बन्न सक्छ । व्यावसायिक नैतिकताको अर्को पक्ष व्यावसायिक उपलब्धि वढाउनु हो । पदाधिकारी प्रश्नमा रहेर, लगातारको सुधारमा रहेर, प्रवर्त्तनमुखी भएर, सेवाग्राहीमैत्री भएर, नीति दक्षता बढाएर, प्रशासनिक रोग विरुद्ध लडेर र सम्पादित कार्यको महत्व (मूल्य) प्रमाणित गरेर नै सार्वजनिक प्रशासन नतिजामुखी बन्न सक्दछ । आमनागरिकलाई सेवा दिने निजामती सेवा त्यसैले सद्गुणहरूको संगम हो (र हुनुपर्दछ), जसले निष्ठा, नैतिकता र व्यावसायिकता पूर्णस्तरमा देखाउन सकोस् ।

३. नेपालको सर्वजनिक प्रशासनमा सदाचार र अनुशासन

नेपालको निजामती सेवा ऐनले निजामती सेवाको मूल्य र सिद्धान्तहरू अहिलेसम्म घोषणा गरेको छैन । तर निजामती कर्मचारीलाई अनुशासित र सदाचारी बनाउन केही प्रावधानहरू भने राखेको छ । पहिलो, कुनै पनि कर्मचारीले पद बहाली गर्नुअघि विवेक र आत्मालाई साक्षी राखी शपथ लिनु पर्दछ । शपथको आशय व्यक्तिलाई सदाचारी, नैतिक र सत्यनिष्ठ बनाई राष्ट्र र जनताको भलो गर्न आत्मिक बन्धन गर्नु हो । शपथअनुसार कम गरेनगरेको स्पष्ट परीक्षण गर्ने आधार नभए पनि यसलाई कार्यान्वयन गर्न आचरण र अनुशासनका प्रावधनहरू कानूनमा राखिएको छ भने आचरणलाई विशिष्टीकृत बनाउन आचारसंहिता जारी गरिएको छ ।

दोस्रो, निजामती सेवा ऐन तथा आचरण नियमावली अनुसार निजामती कर्मचारीले पालन गर्नुपर्ने अनुशासनका विषयहरू पाँच वर्गमा राखिएका छन् ।

- कार्यालय कार्यविधिसम्बन्धी अनुशासन,
- राजनैतिक तटस्थता अवलम्बन गर्ने विषय,
- आर्थिक आचारण र अनुशासन,
- सामाजिक दायित्व, र
- पेशागत इमान्दारिता ।

तेस्रो, निजामती कर्मचारीको आचरणसम्बन्धी नियमावली, २०६५ मा निजामती सेवा ऐनको विस्तृत व्याख्या गरी पदीय आचरणका कुराहरू उल्लेख गरिएका छन् ।

चौथो, आचरणलाई व्यवस्थित गर्न क्षेत्रगतरूपमा आचारसंहिताको व्यवस्था गरिएको छ । विभिन्न निकाय र सेवामा काम गर्ने कर्मचारीका आचरणका विशिष्टीकृत मापदण्डहरू व्यवस्था गरिएका छन् ।

पाँचौ, मुलुकी देवानी संहिता, सुशासन ऐन, भ्रष्टाचार निवारण ऐन, सूचना अधिकारसम्बन्धी ऐन, आपर्थक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन, सार्वजनिक खरिद ऐनलगायतका क्षेत्रगत कानून र यी कानूनअन्तर्गत जारी गरिएका निर्देशिका, कार्यविधिहरूबाट सार्वजनिक जिम्मेवारीमा रहँदा अवलम्वन गर्नुपर्ने आचरणलाई प्रत्यक्ष र परोक्षरूपमा उल्लेख गरिएको छ ।

छैठौं, आचरण र अनुशासन पालन नगर्ने निजामती कर्मचारीलाई अनुशासन उल्लङ्घनको गाम्भिर्यताका आधारमा सामान्य तथा विशेष सजायको व्यवस्था गरिएको छ ।

सातौं, सुशासन ऐनले प्रशासनिक कार्यसम्पादनमा अवलम्वन गर्नुपर्ने सिद्धान्तहरू उल्लेख गरेको छ । आठौं, निजामती कर्मचारीले पदअनुकूल आचरण गरे नगरेको व्यवस्थापनभित्रबाट अनुगमन, सुपरिवेक्षण, र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्था छ । साथै संघीय मामिला तथा समान्य प्रशासन मन्त्रालयले व्यवस्थापन परीक्षण र महालेखा नियन्त्रक कार्यालयबाट आन्तरिक लेखापरीक्षण गर्ने व्यवस्था छ ।

नवौं, राष्टिय सतकर्ता केन्द्रबाट कार्यालय कार्यविधि, समय परिपालन, पोशाक कोड, परिचय-पत्र जस्ता विषयमा छड्के जाँच गर्ने व्यवस्था छ । साथै केन्द्रले कर्मचारी आर्थिक सदाचारिताका लागि सम्पत्ती विवरण पेश गरे नगरेको जाँच गर्ने गर्दछ ।

दशौं, संवैधानिक अङ्गहरू र निगरानी निकायहरूबाट परीक्षण, प्रतिक्रिया, स्पष्टीकरण, मार्गदर्शन, दृष्टिगोचर लगायतका माध्यमबाट निजामती कर्मचरीको आचरणलाई अुशासित तथा सदाचारी बनाउन सहयोग हुने प्रणाली छ ।

एघारौं, नागरिक चेतनाको विस्तारले आफ्ना लागि गरिने काममा स्वयम् नागरिक र उनीहरूका गुण समूहले सामाजिक परीक्षण, सार्वजनिक सुनुवाइलगयतका नागरिक विवेचना पद्धति पनि अभ्यास हुन थालेको छ । आमसञ्चारका माध्यम तथा सामाजिक सञ्जालहरू पनि सूचना तथा पृष्ठपोषणका माध्यमबाट सार्वजनिक प्रशासनलाई अनुशासित र सदाचारी बनाउने गरेका छन् ।

४. नैतिकता, सदाचार र अनुशासनको अवस्था

नेपाललगायत यस क्षेत्रकै सार्वजनिक प्रशासन सदाचारी र अनुशासित देखिएको छैन। सुशासन र सामाजिक व्यवस्थालाई संस्थागत गर्ने प्रशासनका कानूनी र नैतिक दायित्व रहन्छ तर त्यो उसको कार्यसम्पादनमा देखिएको छैन । त्यसपछिका ट्रान्सपरेन्सी तथा अन्य स्वतन्त्र निकायका प्रतिवेदनका आधारमा सार्वजनिक प्रशासनमा कार्यरत कर्मचारीको कार्यसम्पादनमा सेवाग्राहीको अनुभूति (एभचअभउतष्यल) यस्तो देखिएको छ।

- सेवा प्रदायक र अग्रपङ्क्तिका कार्यालयहरूबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा लामो समय लाग्ने गरेको छ।
- सेवा लिनका लागि भनसुन र सिफारिस गर्नु परेको छ ।
- सेवा सुविधामा नातावाद, कृपावाद र अतिरिक्त अनुनय-विनय गर्नुपरेको छ, प्रणालीले काम गरेको छैन।
- कतिपय सेवा मध्यस्थकर्ता (विचौलिया)मार्फत लिनुपर्ने बाध्यता छ ।
- कर्मचारीहरूमा (विशेषतः अग्रपङ्क्तिका कार्यालयका कर्मचारी)मा सहयोगी भावना देखिएको छैन ।
- आफूले लिने सेवाको कार्यविधि र कानूनका विषयमा स्वयम् सेवाग्रही जानकार छैनन्, कार्यालयका तर्फबाट उनीहरूलाई सूचना र दिइएको छैन ।
- प्रशासनभित्र पहुचवाला र सम्भ्रान्तको काम छिटो हुन्छ, गरिब-विपन्नहरू उपेक्षित छन् ।
- प्रवाहित सेवामा अनुभूत आवश्यकतालाई संवोधन गर्न सकिएको छैन ।
- जे जसरी सेवा वितरण हुँदा पनि सेवाग्राहीका तर्फबाट पर्याप्त प्रतिक्रिया र गुनासो राख्ने गरिएको छैन।
- सेवा लिन अतिरिक्त उपहार, दस्तुर वा नजराना पनि दिनुपर्ने अवस्था छ ।

विभिन्न प्रतिवेदनहरूले कर्मचारी स्वयम्केन्द्रित, अन्तर्मुखी र कठोर प्रवृत्तिमा रहेको, र जवाफदेहिता कम भएको देखाएका छन् । सार्वजनिक प्रशासनको सदाचारिता र अनुशासनको स्थितिलाई देखाउने अध्ययन तथा सर्वेक्षणलाई आधार मान्दा यसलाई सुशासनको सहयोगी बनाउन थुप्रै व्यवहारगत परिवर्तन ल्याउनुपर्ने तर्फ सङ्केत गर्दछ। जस्तो कि ट्रान्सपरेन्सी इन्टरनेशनको हालै सार्वजनिक प्रतिवेदनले नेपालको भ्रष्टाचार अनुभूति सूचक (ऋएक्ष) ३५ अङ्कमा र स्थान १०७औं देखाएको छ। त्यस्तै विश्व बैङ्कको वर्ल्डवाइड गभर्नेन्स सूचकाङ्कमा नेपालको अङ्क ५४.९ छ, जुन विश्वको औसत सूचकाङ्क(५१)भन्दा सीमान्त मात्र माथि छ । विधिको शासनमा १४२ देशको सर्वेक्षणमा नेपालको स्थान ७१ औं छ । विश्व बैङ्कअनुसार सरकारको प्रभावकारिता सूचकमा नेपालको सूचाकाङ्कमा-०.९२ (२.५ मा सवल र -२.५ मा निकै कमजोर स्तर मानिन्छ) छ, जुन २०२१ भन्दा सीमान्त सुधार हो । ग्लोवल इनोभेशन इन्डेक्समा नेपाल १३२ मा १०८ औंमा पर्दछ। सेवा प्रवाहमा निष्पक्षता तथा पहूँच बृद्धिमा लिइने अर्को सूचक ई-गभर्नेन्स सूचकमा १२५ औं र सहभागिता सूचकमा १४३ औं छ। मानव विकास सूचकाङ्कमा केही सुधार आइ ०.६०४ भै १४३ औं स्थानमा पुगेको छ। समृद्धि सूचकमा नेपालको स्तर ११० औंमा छ।

साविक सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले २०७२ मा ३८ जिल्लाका जनसम्पर्क बढी हुने जिल्ला प्रशासन, मालपोत, जिल्ला विकास समिति, नगरपालिकाहरूमा गरेको सेवाग्राही सन्तुष्टि सर्वेक्षणमा ७० प्रतिशत सेवाग्राही सन्तुष्ट र ३० प्रतिशत असन्तुष्ट देखिएका थिए । ८० प्रतिशत सेवाग्राहीले सेवा लिन आउँदा

अतिरिक्त लागत व्यहोर्नु परेको, दशमध्ये चारजनाले मात्र आफैले र अरुले मध्यस्थकर्तामाफत सेवा लिएको र सेवा लिन समय लागेको बताएका थिए । साथै जग्गा प्रशासन र विकाससम्बन्धी सेवामा अतिरिक्त खर्चसमेत लागेको उल्लेख गरेका थिए ।

सर्वसाधारणको धेरै सरोकार रहने र आलोचना पनि खेपिरहेको मालपोत कार्यालय लक्षित गरी भूमि व्यवस्था, सहकारी तथा गरिबी निवारण मन्त्रालबाट २०७५ मा नौ मालपोत कार्यालयमा एकै सयम १८० सेवाग्राहीलाई सेवा लिन जाँदा र सेवा लिएर फर्किदा गरिएको प्रश्नावली सर्वेक्षणमा ५९ प्रतिशत असन्तुष्ट, २ प्रतिशत सन्तुष्ट र २२ प्रतिशत सामान्य सन्तुष्ट र बाँकीले जवाफ दिएका थिएनन् । सन्तुष्ट रहेका दुई प्रतिशत सेवागाही विशेष पहुँच भएका र सेवा प्रवाहलाई प्रभाव पार्न सक्ने हैसियतका थिए । यसैलाई आधार मानी तत्कालीन प्रशासनिक नेतृत्वले मालपोत सुधारको कार्यक्रम ल्याएको थियो । जग्गा प्रशासनको अभिन्न अङ्गका रूपमा रहेको नापीमा पनि सुधारमा ल्याइएको थियो । तर यस प्रकार सुधारका कार्यहरूले नेतृत्व परिवर्तन हुँनासाथ निरन्तरता पाउने गरेका देखिदैन ।

साथै सेवाग्राही सन्तुष्टि निर्देशिकालाई उपयोग गरेर नागरिक प्रशासनका सन्दर्भमा विश्लेषण गर्ने परिपाटी पनि संघीयता कार्यान्वयनपछि प्राथमिकतामा छैन । परिणामतः शासकीय सूचकाङ्कका सबै सूचकहरूको स्तर ५० प्रतिशतभन्दा कम छ (आवाज र उत्तरदायियत्वमा ३९.९२, राजनीतिक उत्तरदायित्वमा ३३.३३, सरकारको प्रभावकारितामा ३२.६९, नियमन प्रभावकारितामा ३६.०६, विधिको शासनमा २७.४० र भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा २३.६० प्रतिशत) । सबैभन्दा महत्वपूर्ण पक्ष सेवा प्रवाह गर्दा कर्मचारीले सेवाग्राहीप्रति गर्नु पर्ने व्यवहार, शिष्टाचार र सकारात्मक व्यवहारहरू सम्बन्धी नीति नै सरकारले घोषणा गरेको छ न कर्मचारी आचार संहितामा यी विषयले पूर्ण स्थान पाएका छन् । यी आँकडा र आधारमा सर्वजनिक प्रशासनको आचरण र अनुशासनको अवस्थामा सुधार गर्नुपर्ने प्रशस्त ठाउँ देखिन्छ ।

५. आचरण तथा अनुशासनमा कमी देखिनुका कारण

सार्वजनिक प्रशासनलाई सदाचारी, अनुशासित र नैतिक बनाई सेवानिष्ठ पार्न कानून तथा संस्थागत व्यवस्थाहरू नभएका होइनन्, तर व्यावहारिक रूपमा तिनको प्रयोग भएको छैन । यसो हुनुका प्रमुख कारणहरू यी हुन् :-

- नैतिकता र सदाचारका पूर्वाधारहरू सवल छैनन् ।
- आचारणका प्रावधानहरू व्यावहारिक छैनन् ।
- आचारण परिपालन भए-नभएको निगारनी कसले गर्ने भन्नेमा अष्पष्टता छ ।
- आचरण उल्लङ्घनमा हुने सजायको कि त कठोर छ वा कतै निकै सामान्य छ ।
- आचारसंहिता सार्वजनिक जीवनका सिद्धान्त, जनचाहना र सेवाका मुल्य अनुकूल छैनन् ।
- आचारण र अनुशासनलाई कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनसँग आवद्ध गरिएको छैन, राम्रो काम गरेकाहरू न पुरस्कृत छन् न प्रोत्साहित ।
- कार्वाहीको प्रक्रिया लामो छ, कर्मचारीलाई अत्यधिक सुरक्षा छ ।

- आचरण तथा अनुशासन उल्लंघन गर्नेहरूप्रति राजनीति, प्रशासनिक तथा युनियनहरूको संरक्षण छ।
- सामाजिक मूल्यसंस्कृति सहनशील छ ।
- आचरण परीक्षणको व्यवस्था छैन ।
- प्रशासनिक नेतृत्वले उदाहरणीयता देखाएको छैन ।
- निगरानी निकायहरू नैतिक बलमा छैनन् ।
- आमसञ्चार र नागरिक समाजको पहरेदारी छैन, कतिपय अवस्थामा आग्रही र कोअप्सनमा छन् ।
- सबैभन्दा महत्वपूर्ण कुरा उदाहरणीय देखिनुपर्ने पदाधिकारी र नेतृत्व उदाहरणीय मात्र होइन, प्रश्नमा छन् ।

६. प्रविधि पुस्ताले उठाएका प्रश्न र नैतिकता आदाचार सुधारका पाँच क्षेत्र

नेपालको समग्र प्रशासन नैतिक सवालमा आलोचित छ । त्यसकारण समग्रह सुधार नगरी यसलाई स्वच्छ, सदाचारी र नैतिक बनाउन सकिने संभावना छैन । 'टेक-नेटिभ' का रूपमा चिनिएका प्रविधि पुस्ता (जेनजी) ले गरेको विद्रोहमा माग गरिएको बेथितिको अन्त र सुशासन बहालीको केन्द्रविन्दुमा पनि व्यावसायिक सदाचारयुक्त प्रशासन थियो । यो पुस्ता अहिले सेवाग्राही हो भने भोलि उसैले प्रशासनिक प्रणाली सञ्चालन गर्ने हैसियत राख्दछ ।

प्रशासनको व्यवहारबाट सर्वसाधारणको दैनिकी प्रभावित हुन्छ । प्रविधि पुस्ताले प्रशासनका आधारभूत आयाममा परिवर्तन चाहेका छन् र यो परिवर्तन प्रवर्त्तनको दिशामा निरन्तर रहनुपर्ने देखिएको छ। नेपालमा जेनजी आन्दोलनका क्रममा सामाजिक प्लेटफर्ममा शासकीय बेथितिमाथि आलोचना गरिएको थियो, 'नेपो बेबी', 'ह्या नो करप्सन', 'एक्सपोज करप्ट फेमिली' जस्ता नाराले साङ्केतिक रूपमा यही कुरा अभिव्यक्त गर्दथ्यो । यस अर्थमा सार्वजनिक व्यवस्थापनमा पारदर्शिता, स्वच्छता र पवित्रताको माग त्यहाभित्र छिपेको सवाल थियो । सूचना प्लेटफर्म सामाजिक विमर्श, सहभागिता, ज्ञान आर्जन र आवेशका माध्यम थिए, सूचना पारदर्शिता हरेक प्रकारको बेथिति विरुद्धको शक्ति हो, सामाजिक सञ्जाल निषेध गरिएपछि यस्ता बेथितिमा सामाजिक विमर्श गर्न नसकिने ठम्याइ उनिहरूमा थियो । त्यसैले देखिदा सामाजिक सञ्जाल विरुद्धको आन्दोलन भएपनि यसले राज्य व्यवस्थामा पूर्ण पारदर्शिता, अभिव्यक्तिको स्वतन्त्रता र निजत्वको प्रतिरक्षाका लागि माग राखेको थियो । प्रशासन राज्यव्यवस्थाको संस्थागत संयन्त्र र जीवन्त प्रणाली भएकोले यसले ती भावनालाई संरक्षण गर्नुपर्छ भन्ने थियो । समाजमा हुर्किदै गएको सूचना संस्कृति, निरन्तरको ज्ञान तथा प्रविधिको विष्फोट र परम्परागत मूल्यमाथिको स्खलनले सार्वजनिक प्रशासन त्यसलाई संवोधन गर्ने सामर्थ्यमा रहनुपर्दछ भन्ने आग्रह प्रविधि पुस्ताको छ ।

जेनजी आन्दोलन एउटा प्रशासन र सगग्र राज्यव्यवस्था सञ्चालनमा देखिएको बेथिति र दुराचारप्रतिको असहमतिको प्रतिक्रिया हो । यो उनीहरूले उठाए पनि सबै पुस्ता (सेवाग्राही) को माग हो । राज्यव्यवस्था र यसलाई दैनिक सञ्चालन गर्ने सार्वजनिक प्रशासन स्वच्छ नभए सर्वसाधारणमा राज्यप्रतिको विश्वास कायम गर्न सकिदैन । स्वच्छ तथा नैतिक आचरण र व्यावसायिक कुशलताले राज्य र जनताबीचको सम्बन्ध सदृढ बनाउने हो । यसैको आधारमा शासन र प्रशासनको वैधता सिद्ध हुन्छ । सार्वजनिक प्रशासन

स्थायी सरकार भएकाले उसको राजनैतिक कार्यकारीको प्रभावकारिता पनि धेरै हदमा यसैको व्यावसायिक सदाचारमाथि निर्भर रहन्छ । राजनैतिक पात्रहरू दूषित हुनुमा पनि यसैको कमजोरी भएको आरोपहरू उठेका छन् । यसर्थ नेपालको प्रशासनिक क्षेत्र सुधारका यी पाँच पक्षमा आक्रामक सुधारबाट मात्र प्रशासनलाई नैतिक मूल्यमा आधारित बनाउन सकिन्छ ।

- राजस्व प्रशासन
- लेखा प्रशासन
- आयोजना व्यवस्थापन
- सेवा प्रवाह
- प्रशासनिक नेतृत्व

करिव दुई दशकअघि एशियाली विकास बैङ्कबाट भएको अध्ययनले निकालेको निष्कर्षअनुसार राजस्व आर्जन गर्ने र राजस्व खर्च गर्ने निकायका पदाधिकारीहरू उच्च भ्रष्टाचारमा रहन्छन् । अहिलेको अवस्थामा यो उक्त समयभन्दा बढी सान्दर्भिक देखिन्छ । सरकारी तथा नागरिक समाज र अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाका आँकडामा भ्रष्टाचार, बेरुजु, सम्पत्ति शुद्धीकरणको जोखिम, कमजोर सुशासनका परिसूचकहरूको स्तर देखिनुले यसको पुष्टि गर्दछ । नेपालको आन्तरिक प्रतिवेदनहरूले पनि प्रत्यक्ष अप्रतक्षरूपमा यसको पुष्टि गरेको छ ।

राजस्व प्रशासनले कहिले पनि निर्धारित लक्ष्य भेटेको छैन । नीतिगत हेराफेरि,व्यापक राजस्व चुहावट र राजस्व प्रशासनका कर्मचारी, व्यवसायीक र राजनैतिक कार्यकर्ताहरूको अघोषित माखेसाङ्लोले राजस्व प्रशासनमाथि गम्भिर प्रश्नहरू उठिरहेका छन् । पछिल्ला समय खास स्थानमा कर्मचारी सरुवा तथा पदस्थापनमा उभयपक्षको प्रभाव परेको छ । नियामक संस्थाहरू पनि कि त कमजोर छन् वा रविन्सन सिद्धान्तले प्रभाव पारको छ । परिणामत: बार्षिक खर्वौं रुपैया राजस्व संकलन हुन सकेको छैन, विकास वित्त र सेवाभरणमा यसले प्रतिकूल प्रभाव पारकौ छ ।

राजस्व प्रशासनपछि सुधार गर्नुपर्ने अर्को क्षेत्र लेखा प्रशासन हो । लेखा प्रशासन थैलीको सञ्चालन गर्ने निकाय हो । सरकारी खर्च गर्ने भूमिकामा जिम्मेवार व्यक्तिका साथ आर्थिक प्रशासनका कर्मचारीहरू संलग्न हुनछन् । सानोतिनो देखि ठूला भुक्तानीमा संस्थागत भएको बेथितिले लेखा प्रशासनको छवि विग्रेको छ । यसले कार्यालय सञ्चालनका सबै पक्षलाई प्रभाव पारेको छ ।

नेपाली समाज परम्परागत संस्कृतिले गाँजिएको छ । समाजमा जसले मह काट्छ उसले हात चाट्छ भन्ने कहावतले जरा गाडेको छ । राजस्व संकलन र लेखा प्रशासन (आम्दानी गर्ने र खर्च गर्ने) निकाय मह काड्ने निकायका रूपमा चिनिएका छन् । त्यहाँ रहने कर्मचारीको सामाजिक सानमान र अवसरमाथिको पहुँच पनि बढी छ ।

नैतिक आचरण ल्याउनु पर्ने अर्को क्षेत्र आयोजना व्यवस्थापन हो । सानाठूला पर्वाधार निर्माण तथा मर्मतमा खर्वौं रुपैया तहगत सरकारी कोषबाट खर्च हुन्छ । त्यहा रहेको पेशागत व्यावसायिकताको कमीले निर्माणको गुणस्तर र सामयिकतालाई प्रभाव पारको छ भने आयाजना प्रशासनको बेथितिले व्यावसायिक

नैतिकतालाई प्रभाव पारेको छ । विनियोजित रकमको अधिकांश हिस्सा लक्षितरूपमा खर्च हुँदेन । अर्थ, योजना र तालुक कार्यालयले पनि यसलाई प्रणालीवद्ध नगरी राजनीतिक र प्रशासनिक अभिष्ट पूर्तिमा सहयोग पुर्‍याएको देखिएको छ । आयोजना व्यवस्थापनका सिद्धान्त, विनियोजनका मान्यता र प्राविधिक सिद्धान्त उल्लङ्घन हुँदैआएको छ । सदनमा यसको आलोचना भए पनि राजनीतिको छाया सदनमा परेकोले सरकारलाई नैतिक र जवाफदेही बनाउन यसले सकेको छैन ।

सेवा प्रशासन सर्वसाधारणका दैनिकीलाई प्रत्यक्ष प्रभाव पार्ने निकाय हुन् । सेवा प्रवाहका अग्रपंक्तिका कार्यालयहरूमा मध्यस्थतकर्ताहरूको हावी बढ्दै गएको छ । जग्गा प्रशासन (मालपोत, नापी, गुठी), श्रम प्रशासन, अध्यागमन, यातायात, कम्पनी रजिष्ट्रार, जिल्ला प्रशासन, राहदानी, स्थानीय सरकारजस्ता जनताका प्रत्यक्ष सरोकारमा रहने निकायहरूमा भ्रष्टाचारको जोखिम बढ्दो छ । यी निकायको स्वच्छता र क्रियाशीलताले मात्र सरकारको छवि सुध्रिन्छ । किनकी सर्वसाधारणले सेवामार्फत सरकारलाई चिन्ने गर्दछन् ।

प्रशासनिक नेतृत्व नीतिनिर्माण, सेवा मापदण्ड निर्धारण, कर्मचारी तथा वित्त प्रशासन र नियमन गर्ने भूमिकामा रहन्छ । व्यावसायिक र सदाचारी प्रशासनिक नेतृत्वले मात्र आफ्ना भूमिका प्रभावकारी रूपमा निर्वाह गर्दछ र त्यसको लहरे असर अग्रपंक्तिका कार्यालयसम्म विस्तार हुन्छ । कमजोर सदाचार र व्यावसायिक स्तर भएका नेतृत्वको नैतिक कार्यसम्पादनमा नैतिक बल हुँदैन । विगत केही बर्षदेखि प्रशासनिक नेतृत्व कमजोर मात्र भएको होइन, प्रशासनिक सौदाबाजी पनि गर्न थालेको छ । पदबाट पदमा जाने, पदले अपनत्व नलिने जिम्मेवारीमा जाने, नभएको पद सिर्जना गरेर नियुक्ति लिने, आफू अनुकूल कानुनका प्रावधान राख्ने र नेतृत्वले जे गरेपनि वा नगरेपनि हुन्छ भन्ने स्थितिमा पुगेको छ । उच्च पदस्थ नेतृत्व चयनमा योग्यता प्रणालीभन्दा उभय पक्षको प्रभाव पर्न थालेको छ । परिणामतः नीति निर्माण, सुरक्षा व्यवस्था, सेवा प्रवाह, बाह्य समाजमा नेपालको उपस्थिति कमजोर देखिएकोछ ।

उल्लिखित पाँच पक्षमा सुधार गरेर नै समय र सेवाग्राहीको माग तथा अपेक्षालाई पूरा गर्न सकिन्छ । सुधारका क्षेत्रहरू पहिचान गरेर प्रत्येक राजनैतिक परिवर्तन (आन्दोलन) पछि सुधारका कार्यसूची तयार पारिएपनि ती बिस्तारै विस्थापित हुँदै आएका छन् ।

७. नैतिकता र सदाचार बढाउने कसरी ?

सार्वजनिक प्रशासनमा व्यावसायिक नैतिकता र सदचार बढाउने कार्य निकै जटिल छ । यो चाहे बा भने जस्तो सजिलो छैन । न त यसलाई सूत्रमा नै व्यक्त गर्न सकिन्छ । विद्वान लाओ त्छुले भन्नु भएथ्यो, 'धेरै कानुन र निर्देशन हुनु भनेको धेरै चोरी र दुराचार छ भन्नु पनि हो' । राष्ट्रसंघका तत्कालीन महासचिव कोफी अन्नानले भ्रष्टाचार निवारण गर्न धर्मयुद्ध नै गर्नुपर्ने बताएका थिए ।

लाओ र अन्नानका भनाइ अल्पविकसित मुलुकमा ठ्याक्कै मेल खान्छ, त्यहाँ धेरै कानुन र आचारविधि त जारी गरिएको हुन्छ तर नैतिकताको सवाल त्यहीँ नै बढी देखिन्छ । तसर्थ कानुन, नीति संरचना र सङ्गठन हुनु मात्र पर्याप्त होइन, त्यसलाई कार्यान्वयन गर्ने तत्परता र सामाजिक अभिमुखीकरणसहितको नैतिक अभियान प्रमुख कुरा हो । नैतिकता र सदाचारको संस्कृति विकास गर्नु भनेको सामाजिक बंशाणु (डिएनए) परिवर्तन गर्नु पनि हो । सदाचार र नैतिक संस्कृति विकास गर्न पदाधिकारीको कार्यजिम्मेवारीको परिभाषा,

कार्यसम्पदान सूचकको स्थापना, सेवा बडापत्र, नागरिक पृष्ठपोषण विधि, प्रोत्साहन र मूल्याङ्कन प्रणाली र नागरिक दवाव जस्ता संयन्त्रहरू अपनाउने सामान्य प्रचलन छ । नागरिक चेतनाको स्तर, समाजको लोकतान्त्रिकरण र प्रविधि र विचारको प्रसारले पनि सार्वजनिक प्रशासनलाई नैतिक, व्यावसायिक र सदाचारी बनाउन बल पुर्‍याएका छन् । बुँदागतरूपमा नैतिकता र सदाचारका पूर्वाधारहरू यस प्रकार हुनुपर्दछ :-

पहिलो त राजनैतिक तहको कठोर इच्छाशक्ति चाहिन्छ । उसैले समाजलाई दिशावोध गर्ने हो, राज्य सञ्चालनका महत्वपूर्ण स्थानमा नैतिक र इमान्दार व्यक्तिलाई उसैले स्थान दिने हो र असल नीति तथा मानकहरू उसैले स्थापना गर्ने हो । राजनैतिक तहले इमान्दार सक्रियता देखाउनु पर्दछ । राजनीति नै सुशासनको नेतृत्वदायी तह हो ।

दोस्रो, भर्ना छनौट तथा प्रशासनिक नेतृत्व चयनमा सुधार गर्नु पर्दछ । लोकसेवा आयोगले ज्ञानको परीक्षण गर्छ तर स्वभाव र अभिरुचिको परीक्षण गर्न सकेको छैन । भर्नाकै समयमा उपयुक्त स्वभाव र क्षमता भएको कर्मचारी छनौट भएपछि मात्र आचारण अभिमुखीकरण गर्न सजिलो हुन्छ । साथै कार्यालय प्रमुख, आयोजना प्रमुख, महानिर्देशक, सचिव, प्रमुख कार्यकारीहरूको नियुक्ति र व्यवस्थापनमा पारदर्शी योग्यता र आचरण सूचकलाई अभ्यासमा ल्याउनु पर्दछ ।

तेस्रो, प्रशासनका कुनै पनि तह वा स्तरमा कर्मचारी संगठनहरू खारेज गर्नु पर्दछ । कर्मरचारी गुनासो व्यवस्थापन गर्न कर्मचारी र व्यवस्थापनको आन्तरिक अनौपचारिक संयन्त्र (जस्तो कि स्टाफ बैठक, सहभागितात्मक व्यवस्थापन, सुझाव व्यवस्थापन, एसएमटी बैठक) हरू भए पुग्छ । सेवाप्रदायक र नीति व्यवस्थापकले राजनैतिक आस्थामा विभाजित भएपछि प्रशासनमा नैतिक आचरण कायम गर्न सकिदैन भन्ने कुरा अहिलेको अवस्थाले देखाएको छ । कर्मचारी संगठन र विभिन्न नाममा देखिएका समूहले जेनजी आन्दोलनपछि पनि प्रशासन आफ्नै स्वार्थमा देखिएकोले पनि संगठनको विपक्षमा राजनैतिक कार्यकारी रहनुको विकल्प छैन ।

चौथो, आधार संरचनाका रूपमा कार्यान्वयनयोग्य आचारसंहिता चाहिन्छ । आचारसंहिता समग्र सार्वजनिक प्रणालीका लागि सामान्य र पेशागत समूहका लागि विशिष्टीकृत चाहिन्छ र यिनीहरूको निर्ममतापूर्वक कार्यान्वयन गरिनु पर्दछ ।

पाँचौं, पूर्वाधार पेशागत संरचनाहरू हुन्, जसले निरन्तररूपमा व्यावसायिक नैतिकता बढाउन बल गर्न सक्दछन् ।

छैठौं, आचरण समन्वय संयन्त्र चाहिन्छ, जसले संस्था तथा पादधिकारीलाई नैतिक र सदाचारी बनाउन सहजीकरण, शिक्षा, र सचेतना दिन सक्दछ ।

सातौं, महत्वपूर्ण पक्ष सहयोगी सार्वजनिक कार्यावस्था हो । स्वयम् प्रशासनको संस्कृतिले नस्वीकारेसम्म औपचारिक एजेण्डालाई लुकेको एजेण्डाले परास्त गर्ने खतरा हुन्छ । कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन प्रणाली, अवसरको समन्यायिक वितरण, निष्पक्ष प्रोत्साहन प्रणाली, इमान्दार र योग्यता सूचकको कार्यान्वयन र सङ्गठनभित्र असल संस्कृतिका लागि सिर्जनात्मक तनावको वातावरण निर्माण गर्नुपर्दछ, जुन नेपालजस्तो कलिलो लोकतन्त्र भएका मुलुकको सन्दर्भमा खड्किने विषय हो ।

आठौं, पूर्वसक्रियता देखाउने दक्ष व्यवस्थापकीय नेतृत्व चाहिन्छ, जसले हरतरहले प्रणाली शुद्धीकरण गर्न र नैतिक मूल्यमान्यतालाई संस्थानीकरण गर्ने निरन्तर जागरुकता देखाओस । सुधारलाई अभियानका रूपमा लिने वातावरण बनाओस् ।

नवौं, कर्मचारीका कामको स्वयम विवेचना पद्धति र सम्पत्तिको सार्वजनिक विवेचना पद्धति बसाल्नु पर्दछ ।

दशौं, आचरण तथा अनुशासन उल्लङ्घन गर्दा दिइने दण्ड कडा हुनुपर्दछ ।

एघाह्रौं, सक्रिय तर निष्पक्ष नागरिक समाज हुनुपर्दछ, जसले असल प्रणालीको समर्थन र प्रशासनिक खरावीलाई पहेरदारी गर्नसकोस् ।

८. उपसंहार

व्यावसायिक नैतिकता तथा सादचारका सवाललाई संवोधन गर्न सामान्य सिद्धान्तहरू एकै भएपनि रणनीति र कार्यविधिगत संरचनामा भने भिन्नता पाइन्छ । ती समाज, परिवेश र विकासको स्तरअनुरूप पनि केही भिन्न हुन सक्दछन् । बेलायत तथा संयुक्तराज्य अमेरिकमा सार्वजनिक जीवनका सिद्धान्तहरूलाई अपनाउने गरी नैतिक आचरण परीक्षणका विधिहरू उपयोगमा ल्याइएको छ भने फ्रान्समा कर्मचारीको वैयक्तिक स्वतन्त्रतालाई सेवाग्राहीको अधिकार जत्तिकै महत्व दिइन्छ । कतिपय मुलुकहरूमा नागरिक शिक्षा, अभिमुखीकरणलाई नैतिक मूल्य र सदाचार संस्थागत गर्ने आधारकारूपमा लिइन्छ भने कतिपयमा दण्डात्मक संयन्त्रको औधी प्रयोग गरिन्छ । नेपाली समाज मौलिक मूल्यहरूको संगम हो । यो आफैमा परम्परागत लिगेसी, नयाँ शासकीय प्रणाली र विश्वव्यापीकृत विचारको संक्रमणमा छ । लोभ, लालसा, र लालचका कारण बेथितिले पनि प्रश्रय पाउँदै आएको छ । यसर्थ क्रमिकरूपमा व्यक्तिगत तहमा आफूले गर्नुपर्ने काम कुन उचित र कुन अनुचित छुट्याउने, व्यावसायिक तहमा पेशागत मान्यता अवलम्वन गर्ने, सङ्गठन तहमा कार्यमूलक संस्कृतिको विकास गर्ने र सामाजिक तहमा समुदायको चाख चाहनाप्रति संवेदनशील बन्ने बानी विकास गरेर नै सार्वजनिक क्षेत्रलाई नैतिक र सदाचारी बनाउन सकिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरुः

- निजामती सेवा ऐन, २०४९
- निजामती कर्मचारीको आचरणसम्बन्धी नियमावली, २०६५
- ट्रान्सपरेन्सी इन्टरनेशनलका वार्षिक प्रतिवेदनहरू
- विश्व बैङ्कका “वर्ल्डवाइड गभर्नेन्स सूचकाङ्कहरू”
- सेवाग्राही सन्तुष्टि निर्देशिका, सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
- तत्कालीन् सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट गरिएका “सेवाग्राही सन्तुष्टि सर्वेक्षण” २०७०

***