



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก โทร.๐ ๓๗๓๑ ๒๕๒๒

ที่ นย ๐๑๓๓/ว ๖๕๔

วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งสำเนาหนังสือ

เรียน ผู้อำนวยการสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และผู้อำนวยการโรงพยาบาล  
ส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก ขอส่งสำเนาหนังสือจำนวน ๒ ฉบับ

๑. สำเนาประกาศจังหวัดนครนายก ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. สำเนาประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายวีรชัย ยอดวิเศษศักดิ์)

สาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก



ที่ นย ๐๐๓๗.๕/ว ๕๖๖

ศาลากลางจังหวัดนครนายก  
ถนนสุวรรณศร นย ๒๖๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของจังหวัดนครนายก

เรียน หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค และอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศจังหวัดนครนายก ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยจังหวัดนครนายกได้มีประกาศ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด ในด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการรักษาไว้ และด้านการใช้ประโยชน์ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparent Assessment : ITA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จังหวัดนครนายกจึงให้ท่านถือปฏิบัติ ตามประกาศฯ และแจ้งประกาศฯ ดังกล่าวให้บุคลากรในสังกัดทราบต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำพล อังคภากรณ์กุล)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายก,

สำนักงานจังหวัด  
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล  
โทร./โทรสาร ๐ ๓๗๓๑ ๔๘๘๑  
จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ hr.nakhonnayok@gmail.com

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดนครนายก  
“นครนายกเมืองน่าอยู่”



ประกาศจังหวัดนครนายก  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparent Assessment : ITA)

จังหวัดนครนายก จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครนายก ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

จังหวัดนครนายก โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการวางแผนกำลัง แสวงหาคนตามเกณฑ์และคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของจังหวัดนครนายกและรองรับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง สำหรับใช้ในการบริหารกรอบอัตรากำลังเพื่อรับรองต่อภารกิจของจังหวัดนครนายกที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ ดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์จังหวัดนครนายกและของหน่วยงาน และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นๆ อาทิ สำนักงาน ก.พ. เว็บไซต์จัดหางาน เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านการพัฒนา

จังหวัดนครนายก โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี พัฒนาคความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของจังหวัด รองรับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก

๒.๓ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของจังหวัด

๓. ด้านการรักษาไว้

จังหวัดนครนายก โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อจังหวัดนครนายก

-/แนวทาง...

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์จังหวัดนครนายก

๓.๒ ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ให้เป็นปัจจุบัน

๓.๔ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น และหากมีบุคลากรที่มีความประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรับทราบ เพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๓.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่จังหวัดนครนายกกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามห้วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการร้องเรียนขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายก โดยเร่งด่วน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์

จังหวัดนครนายก โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และอื่นๆ ตามที่จังหวัดนครนายกประกาศกำหนด หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ให้รายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายกทราบโดยเร็ว

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของจังหวัดนครนายก และมีการประกาศแจ้งเวียนให้ทราบทั่วกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๔.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะต้องยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่จังหวัดนครนายกจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายอำพล อังคภากรณ์กุล)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายก



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก  
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตามที่กระทรวงสาธารณสุข ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลในระบบสุขภาพ ซึ่งถือเป็นผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้ อีกทั้งเป็นผู้บริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีกับประชาชน โดยกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งได้แก่กำลังคนด้านสุขภาพทุกสาขารวมทั้งกลุ่มวิชาชีพและสายสนับสนุน ต้องมีบทบาทในด้านส่งเสริม รักษา ป้องกัน และฟื้นฟู เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่า ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครนายก รวมทั้งเพื่อรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparent Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์และคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก และรองรับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง สำหรับใช้ในการบริหารกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับต่อภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายกที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ ดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและโปร่งใส สอดคล้องตามภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก

๑.๔ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นๆ อาทิ สำนักงาน ก.พ. เว็บไซต์จัดหางาน เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงอย่างมีประสิทธิภาพ

## ๒. ด้านการพัฒนา

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี ฝึกอบรมผู้บริหาร การสาธารณสุข เพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารทุกระดับให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของประเทศ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของจังหวัดรองรับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านสุขภาพประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒.๒ จัดทำแผนการศึกษาและฝึกอบรมประจำปีการศึกษา โดยสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานที่จะพัฒนาบุคลากร

๒.๓ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก

## ๓. ด้านการธำรงรักษาไว้

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมกันวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาให้มีความรู้ มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก

๓.๒ ส่งเสริมการพัฒนาให้มีความรู้ เพิ่มทักษะให้กับบุคลากร

๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (Human Resource Office of the Permanent Secretary System : HROPS) ให้เป็นปัจจุบัน

๓.๔ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกคนดีศรีสาธารณสุข และหากมีบุคลากรที่มีความประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง ให้ผู้บังคับบัญชา รายงานนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เพื่อรายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบประกอบการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๓.๕ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

๓.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และที่จังหวัดนครนายกกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเป็นไปตามห้วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการและลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการร้องเรียนขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เพื่อรายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายกทราบโดยเร่งด่วน

#### ๔. ด้านการใช้ประโยชน์

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและอื่นๆ ตามที่กระทรวงสาธารณสุข และจังหวัดนครนายกประกาศกำหนด หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตต่อหน้าที่ราชการให้รายงานนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครนายกทราบโดยเร็ว เพื่อรายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายกทราบต่อไป

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง(เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และเว็บไซต์จังหวัดนครนายก และมีการประกาศแจ้งเวียนให้ทราบทั่วกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๔.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะต้องยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่จังหวัดนครนายก และกระทรวงสาธารณสุขจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๐๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางอรรรัตน์ จันทร์เพ็ญ)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครนายก