



นักเรียนนักศึกษาที่จะเดินทางไปเรียนต่อต่างประเทศ
ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับประโยชน์อย่างมาก
ทั้งยังยกระดับมาตรฐานประเทศไทยในเวทีโลก

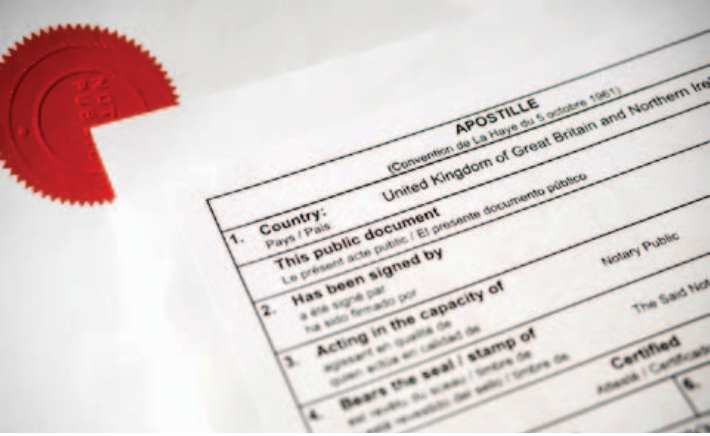
รู้จัก ‘ใบรับรองอะโพสทิล’ เริ่มปีนี้ เอกสารไทยใช้ต่างแดนไร้รอยต่อ

● **กนกวรรณ เกิดฉนวนกัน**
กรุงเทพธุรกิจ

ช่วงเดือน ธ.ค.2568-ต่อเนื่องเดือน ม.ค.2569 การเมืองไทยและการเมือง โลกวนวาย จนบดบังข่าวดีๆ ที่จะเกิดขึ้น กับประชาชนและภาคธุรกิจไทยในปีนี้นั้นคือการที่ไทยเข้าเป็นภาคีอนุสัญญากรุงเฮกว่าด้วยการยกเลิกข้อกำหนดการ นิติกรณ์สำหรับเอกสารมหาชนระหว่าง ประเทศ (Apostille Convention) สืบเนื่องจาก เมื่อวันที่ 9 ธ.ค.2568 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในการ ยินภาคยานุวัติสารต่อกระทรวง การต่างประเทศเนเธอร์แลนด์ ในฐานะ ผู้เก็บรักษาเพื่อเข้าร่วมเป็นภาคีอนุสัญญา และคาดว่าจะอนุสัญญากจะมีผลบังคับใช้ กับไทยภายในปี 2569

รู้จักอนุสัญญาอะโพสทิล

อนุสัญญาอะโพสทิลหรืออนุสัญญา กรุงเฮกเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม ค.ศ. 1961 ว่าด้วยการ ยกเลิกข้อกำหนดของ การนิติกรณ์สำหรับเอกสารมหาชน ต่างประเทศ (Hague Convention of 5 October 1961 Abolishing the Requirement of Legalization for Foreign Public Document) เป็น อนุสัญญาระหว่างประเทศภายใต้กรอบ ที่ประชุมกรุงเฮกว่าด้วย กฎหมายระหว่าง



ประเทศแมนเชสเตอร์ (HCCH) **วัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสะดวก ลดพิธีการทางเอกสารในการดำเนินธุรกรรมข้ามพรมแดนของเอกสารมหาชนในภาคีสัญญาประเทศหนึ่ง และจะยกนำไปแสดงในภาคีสัญญาอีกภาคีหนึ่ง โดยเปลี่ยน ระบบการรับรองเอกสารตามรูปแบบธรรมเนียมปฏิบัติระหว่างประเทศแบบห่วงโซ่หลายขั้นตอน (chain legalization) ที่ใช้อยู่ทุกวันนี้ ซึ่งเป็นระบบที่ใช้เวลาและค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง** การเป็นภาคีอะโพสทิลจะลดขั้นตอนลง เหลือเพียงการรับรองเอกสารขั้นตอนเดียว ในรูปแบบของการออก

ใบรับรองอะโพสทิล ออกโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจเรียกว่า competent authority ซึ่งกรมการกงสุลได้รับแต่งตั้งให้เป็น หน่วยงานผู้มีอำนาจของไทย สามารถ นำเอกสารไปใช้กับหน่วยงานในภาคีคู่สัญญาปลายทางได้ทันที **สาระสำคัญของอนุสัญญาอะโพสทิล** อนุสัญญากำหนดให้ประเทศภาคี กำหนดให้หน่วยงานผู้มีอำนาจ มีหน้าที่ 1) ตรวจสอบและรับรอง ความถูกต้องแท้จริงของลายมือชื่อ ตำแหน่ง หน้าที่ และตราประทับของเอกสารมหาชนที่ออกในประเทศ ภาคี 2) หน่วยงานผู้มีอำนาจมีหน้าที่

เอกสารมหาชนคืออะไร

กรุงเทพธุรกิจ ● อนุสัญญากำหนดขอบเขตเอกสารมหาชนไว้กว้างๆ 4 ประเภท

- 1) เอกสารที่ออกโดยหน่วยงานศาล หรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับศาล พนักงานอัยการ เสมียนศาล หรือเจ้าพนักงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพิจารณาของศาล
- 2) เอกสารทางการปกครอง (administrative documents) อาทิ สูติบัตร มรณบัตร ทะเบียนบ้าน
- 3) เอกสารในทหรี (notarial acts)
- 4) ใบรับรองทางการ (official certificates) ซึ่งออกให้กับเอกสารที่ลงนามโดยบุคคลในสถานะส่วนบุคคล เช่น ใบรับรองทางการที่บันทึกการจดทะเบียนเอกสารหรือข้อเท็จจริงที่มีอยู่ ณ วันนั้น, การรับรองความถูกต้องแท้จริงของลายมือชื่อ เป็นต้น

ทั้งนี้ การกำหนดประเภทเอกสารมหาชนขึ้นอยู่กับประเทศภาคีต้นทางที่ออกเอกสาร เช่น ประเทศไทยมีสิทธิที่จะกำหนดเอกสารที่เรียกว่าเอกสารมหาชนของตนเอง การกำหนดประเภท เอกสาร

มหาชนไม่จำเป็นต้องเหมือนกันในแต่ละประเทศ

“ไม่ว่าเอกสารที่ถูกรับรองโดยใบรับรองอะโพสทิลจากประเทศต้นทางจะเป็นเอกสารมหาชนของประเทศปลายทางหรือไม่ ผลของใบรับรองอะโพสทิลยังคงสมบูรณ์ ใบรับรองอะโพสทิลใช้ได้กับประเทศภาคีทุกประเทศ ไม่ว่าประเทศนั้นจะมีหรือนิยามเอกสารมหาชนเหมือนกันหรือไม่ก็ตาม”

สำหรับประเทศไทย ที่ประชุมคณะอนุกรรมการอะโพสทิลมีมติเห็นชอบให้ไทยเป็นภาคีสัญญา โดยบังคับใช้กันเอกสารทั้งหมดที่ปัจจุบันผ่านการรับรองเอกสารจากกรมการกงสุล ไม่ว่าจะเป็นคำแปลหรือไม่ เนื่องจากการออกใบรับรองอะโพสทิลรับรองเฉพาะลายมือชื่อที่ปรากฏในเอกสารต้นฉบับ ไม่เกี่ยวข้องกับคำแปลของเอกสาร

การตรวจสอบเอกสาร

เนื่องจากหน่วยงานที่มีอำนาจออกใบรับรองอะโพสทิลในแต่ละประเทศ ต้อง

มีหน้าที่เก็บบันทึกข้อมูลการออกใบรับรองอะโพสทิลเพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ด้วยวิธีการตรวจสอบมีสองช่องทาง

- 1) ผ่านระบบ e-Register ของประเทศภาคีที่ปรากฏบนใบรับรอง อาทิ QR Code หรือ URL
- 2) ติดต่อหน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศภาคีที่ออกใบรับรองนั้น โดยสามารถดูข้อมูลช่องทางติดต่อได้ตามที่ปรากฏบนใบรับรอง หรือ เว็บไซต์ HCCH ซึ่งจะรวบรวมข้อมูลช่องทางติดต่อหน่วยงานผู้มี อำนาจของประเทศภาคี และช่องทางเข้าถึงระบบ e-register ของประเทศภาคี

กลุ่มที่ได้ประโยชน์โดยตรง

นักเรียนนักศึกษาที่จะเดินทางไปเรียนต่อต่างประเทศ หนึ่งคือรับรองกรณีมีผลงาน ภาคธุรกิจที่ต้องใช้ certificate of origin เอกสารทะเบียนราษฎร ประชาชน และภาคธุรกิจได้รับประโยชน์อย่างมาก ทั้งยังยกระดับมาตรฐานประเทศไทยในใบรับรองอะโพสทิลในแต่ละประเทศ ต้อง

ในการออกใบรับรองอะโพสทิล เก็บบันทึกข้อมูลการออกใบรับรอง เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบ และสามารถตรวจสอบรายละเอียดในใบรับรองได้ หากได้รับการ ร้องขอ

เส้นทางไทยสู่การเป็นภาคี

เริ่มตั้งแต่ปี 2565 ที่มีการแต่งตั้ง กรมการกงสุลเป็นหน่วยงานผู้มีอำนาจ จากนั้น กรมการกงสุลนำคณะผู้แทนกระทรวงฯ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องศึกษาดูงานเกี่ยวกับการนิติกรณ์แบบอะโพสทิล ของประเทศภาคี อนุสัญญา จำนวน 6 ประเทศ คือ สาธารณรัฐเกาหลี เนเธอร์แลนด์ เบลเยียม ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และสิงคโปร์ รวมทั้งจัดสัมมนา เพื่อเตรียมความพร้อมในเข้าเป็นภาคีสัญญาของไทยจำนวน 3 ครั้ง

ไอล่ได้ตั้งสำคัญอยู่ที่ เมื่อวันที่ 9 ธ.ค.2568 (สามวันก่อนยุบสภา) คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบการภาคยานุวัติตราเข้าเป็นภาคีสัญญาอะโพสทิล โดยมอบหมายให้กระทรวงการต่างประเทศยื่นภาคยานุวัติสารต่อกระทรวงต่างประเทศเนเธอร์แลนด์ เข้าสู่กระบวนการรับฟังรัฐภาคีซึ่งจะใช้เวลาหกเดือน หลังจากนั้นอีกหกสัปดาห์ไทยจึงจะเป็นภาคีสัญญาโดยสมบูรณ์

ในกรณีที่มีรัฐภาคีใดมีข้อขัดข้องหรือคัดค้านการเข้าเป็นสมาชิกภาคีของไทย ไทยยังคงสามารถเข้าเป็น ภาคีสัญญาได้ แต่อนุสัญญาจะไม่มีผลบังคับใช้ระหว่างไทยกับประเทศภาคีที่มีข้อขัดข้องหรือคัดค้านการเข้าเป็นภาคีของไทย

ความเปลี่ยนแปลงหลังเป็นภาคีสัญญา

ระบบการรับรองเอกสารเปลี่ยนแปลงจากปัจจุบันที่เรียกว่า chain legalization ที่มีหลายขั้นตอน เปลี่ยนเป็นใบรับรองอะโพสทิล ตัวอย่างเช่น จากระบบปัจจุบัน ประชาชนผู้ร่อนำเอกสาร ไม่ว่าจะเป็นเอกสารทะเบียนราษฎรจากที่ว่าการอำเภอ หรือเอกสารจากมหาวิทยาลัย เอกสารวุฒิบัตรการศึกษา ฯลฯ มาขอรับรองที่กรมการกงสุลหรือสำนักงานสาขาของกรมการกงสุลทั้งเก้าแห่ง เมื่อกรมการกงสุลรับรองแล้วผู้ร้องมีทางเลือกสองทางคือ

- 1) นำเอกสารนั้นไปยื่นที่สถานทูตหรือสถานกงสุลของประเทศปลายทาง หรือ
- 2) นำเอกสารนั้นไปยื่นที่สถานทูตหรือสถานกงสุลของไทยในประเทศปลายทาง

หลังจากนั้น ต้องไปที่กระทรวงการต่างประเทศของประเทศปลายทางก่อนนำเอกสารไปใช้ ถือเป็นขั้นตอนที่ยาว ค่าใช้จ่ายสูง แต่หลังจากไทยเป็นภาคีสัญญาอะโพสทิล จะเหลือแค่ขั้นตอนเดียวคือ ประชาชนนำเอกสารที่ต้องการการรับรองในการนำไปใช้ในต่างประเทศไปที่กรมการกงสุล เพื่อออกใบรับรองอะโพสทิล หลังจากนั้นประชาชนนำเอกสารนั้นไปใช้ในประเทศปลายทางได้เลย ไม่ต้องผ่านสถานทูตของประเทศปลายทางในประเทศไทย หรือสถานทูตไทยในประเทศปลายทาง หรือกระทรวงการต่างประเทศอีก

อย่างไรก็ตาม ใบรับรองอะโพสทิลใช้ได้กับ 127 ประเทศ/ดินแดนที่เป็นภาคีเท่านั้น หากคนไทยต้องการนำเอกสารไปใช้ในประเทศที่ไม่ได้เป็นภาคีก็ต้องใช้กระบวนการ chain legalization เหมือนเดิม

Leading for Future

● **ดร. สุทธิโสพรรณ ชัยวงศ์ญาตี**

หุ้นส่วนและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กลุ่ม สลิงชอง สลิงชอง กรุ๊ป



ตลอดหลายปีที่ผ่านมา องค์การทั่วโลกพูดถึงปัญหาเดียวกันคือ Talent Shortage

“เราขาดคนเก่ง คนพร้อม และคนดีที่ทำงานได้ทันโลกที่เปลี่ยนเร็ว” แต่หากมองให้ลึกขึ้น ปัญหาที่แท้จริงอาจไม่ใช่การขาดคนเก่ง แต่อยู่ที่การขาดผู้นำที่สามารถพัฒนานคนให้เก่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ในช่วงปีที่ผ่านมา ดิฉันมีโอกาสทำงานกับหลายองค์กร ในการเตรียมผู้นำแห่งอนาคต โจทย์ก็คล้ายๆ กันคือ ผู้นำระดับบนๆ กำลังจะเกษียณผกแผงในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า แม้ผู้นำทุกคนรู้ถึงความจำเป็นของการพัฒนานคนขึ้นมาแทนที่ เข้าใจแนวคิดเรื่อง leadership, coaching, feedback และ mentoring เป็นอย่างดี แต่จุดที่ทำให้หลายโครงการเดินไม่ได้ช้ากว่าที่ควร คือ **ผู้นำรู้ แต่ยังไม่ลงมือทำ** ไม่ใช่เพราะผู้นำไม่เห็นความสำคัญ แต่เพราะการเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง เป็นเรื่องที่ยากแม้จะมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะเหล่านั้นมาแล้ว ผู้นำจำนวนไม่น้อย

พูดว่า “ที่เข้าใจ แต่ที่กีดกันของที่เป็นแบบนี้แหละ” บริษัท สลิงชอง กรุ๊ป ทำการวิจัยเกี่ยวกับศักยภาพความเป็นผู้นำของผู้บริหารในในประเทศไทยพบว่า **ก่อนที่จะผู้นำจะพัฒนานคนได้ตนเองต้องรู้จักพัฒนานตนเองก่อน** หลักสูตรภาวะผู้นำทั้งหลายที่องค์กรจัดอบรม อาทิ leadership, coaching, feedback และ mentoring ไม่ใช่ทักษะใหม่บางคนก็เรียนแล้วเรียนอีก แต่ก็ยังไม่เห็นผลเพราะสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นทักษะที่ต้องฝึกใช้ในสถานการณ์จริง ยิ่งฝึกยิ่งเป็นเร็ว ยิ่งฝึกยิ่งเป็นพฤติกรรมใหม่ แต่ต้องกล้าก้าวออกจาก comfort zone กล้าพูดในบทสนทนาที่ไม่คุ้นเคย และกล้า



ยอมรับว่าตนเองก็ต้องเรียนรู้ไปพร้อมกับทีม ผู้นำที่ยังไม่เคยฝึกฟังอย่างลึกซึ้งจะพัฒนานคนผ่านกร coach ได้ยาก ผู้นำที่ไม่เคยเปิดรับ feedback เกี่ยวกับตนเอง ย่อมไม่สามารถสร้างวัฒนธรรม feedback ให้กับทีมได้อย่างแท้จริง การพัฒนานคนจึงไม่สามารถเริ่มจากคนอื่นได้ หากผู้นำยังไม่เริ่มจากตัวเอง

เมื่อผู้นำยอมพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง มองหาประสบการณ์ที่เปลี่ยนมุมมอง และปรับวิธีคิดให้ทันโลกที่เปลี่ยนไป การขยายไปสู่การพัฒนาคนอื่นจึงเกิดขึ้นได้จริง

ดิฉันพบว่าหลายองค์กรมี Talent อยู่แล้ว แม้จะมีโครงการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม แต่ Talent เหล่านั้นกลับไม่เคยถูกพัฒนาให้ถึงศักยภาพสูงสุด เพราะผู้นำที่มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้พวกเขไปถึงศักยภาพสูงสุด มักถูกแต่งตั้งจากความเก่งในการทำงาน ไม่ใช่จากความสามารถในการทำให้ตนเองและคนอื่นเติบโต

นี่คือจุดที่ความท้าทายเกี่ยวกับ **Talent Shortage** ค่อยๆ กลายเป็นความท้าทายด้าน **Leadership Shortage** ดังนั้นในปีนี้ นอกจากบทสนทนาของผู้นำเกี่ยวกับการขาดคนเก่ง ผู้นำควรคุยกันด้วยว่า **เราในฐานะผู้นำกล้าพัฒนาตัวเองมากพอหรือยัง และจะทำอะไรเพื่อพัฒนานคนอื่นให้พร้อมสำหรับอนาคต**

เพราะในท้ายที่สุดองค์กรจะไม่ได้อาขาดคนเก่ง แต่จะขาดผู้นำที่ไม่ยอมเติบโตและไม่สามารถสร้างการเติบโตให้กับผู้อื่นได้