

## บทที่ 2

### แนวทางในการฝึกปฏิบัติ

#### การฝึกปฏิบัติให้การปรึกษา

ปัจจุบันการให้การปรึกษาได้รับการยอมรับให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างกว้างขวาง ขณะเดียวกันได้มีการเน้นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกปฏิบัติให้การปรึกษาต่อโปรแกรมการฝึกทางด้านวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามการฝึกปฏิบัติให้การปรึกษาอย่างเป็นทางการได้เริ่มวางรากฐานขึ้นในโปรแกรมการฝึกไม่นานนัก ในการฝึกปฏิบัติควรจะให้ผู้ฝึกได้เรียนรู้จากประสบการณ์ ช่วยพัฒนาให้ผู้ฝึกสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยมีความเป็นอิสระแก่ตน และมีโอกาสนำพื้นความรู้รวมทั้งแนวความคิด ทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับการฝึกทักษะในสภาพการณ์ของการให้การปรึกษา

ในการฝึกปฏิบัติผู้รับการฝึกจะมีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติให้การความช่วยเหลือตามสภาพการณ์ที่เป็นจริง ภายใต้การนิเทศและการประเมินผลอย่างมีระบบระเบียบ ในการฝึกปฏิบัติผู้ฝึกจะสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์และเกิดความเจริญงอกงามจากโปรแกรมการฝึก ผู้ฝึกจะมีโอกาสให้การปรึกษาผู้มารับความช่วยเหลือ ให้การปรึกษากับนักเรียน บันทึกการสัมภาษณ์ เขียนรายงานสรุป วิเคราะห์และให้การย้อนกลับ (Feed back) จากการสังเกตการณ์

เป้าหมายที่คาดหวังไว้ว่าผู้ฝึกปฏิบัติจะได้รับจากการฝึกปฏิบัติที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การแปลความหมายให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ฝึกแต่ละคน นักศึกษาซึ่งมีประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกมาแล้วมักพบว่า การฝึกช่วยให้ตนมีโอกาสหาความรู้ หลักการต่างๆ รวมทั้งปัญหาที่มีอยู่ของผู้มารับการปรึกษาแต่ละคนมาสังเคราะห์ทำความเข้าใจ ด้วยวิธีนี้ศักยภาพความรู้และทักษะทางวิชาชีพจึงไม่ได้หยุดยั้งอยู่เพียงความรู้ในเนื้อหาวิชาเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการได้ช่วยพัฒนาตัวผู้ให้การปรึกษาอีกด้วย

ในการเตรียมการที่จะให้การปรึกษา จะต้องมีการเรียนรู้ 3 อย่างด้วยกัน คือ 1. ข้อมูลต่างๆ 2. ทักษะ 3. บทบาททางวิชาชีพและการพัฒนาตนเอง การเตรียมตัวในข้อที่ 3 เป็นสิ่งสำคัญที่สุด ถ้าปราศจากซึ่งปัจจัยอันที่ 3 ผู้ให้การปรึกษาย่อมทำหน้าที่เสมือนเครื่องจักรทำตามหน้าที่เป็นกิจวัตร แทนที่จะเป็นการให้ความช่วยเหลืออย่างมีประสิทธิภาพและมีมนุษยสัมพันธ์ จะกลายเป็นยึดอยู่กับแบบทดสอบ รวบรวมข้อมูล ระเบียบสะสมและวุ่นอยู่กับงานเบ็ดเตล็ดอื่นๆ การได้พัฒนาปัจจัยที่ 3 ย่อมจะช่วยให้เขาทราบถึงจุดอ่อนในปัจจัยสองอันแรก

และมีการปรับปรุงแก้ไขเกิดขึ้น ถ้าปราศจากซึ่งสิ่งนี้ย่อมจะเพิ่มพูนความรู้สึกลึกซึ้งความมั่นคงปลอดภัย หรืออย่างน้อยที่สุดก็ไม่อาจขจัดความรู้สึกนี้ไปได้ ถ้าผู้ฝึกเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาการทางวิชาชีพ เขาย่อมจะมีโอกาสได้พัฒนาตนให้ก้าวหน้าขึ้น

บ่อยครั้งในการฝึกนักจิตวิทยาการปรึกษาผู้ฝึกได้พยายามมองหาแนวทางและวิธีการที่ถูกต้องในการจัดการกับสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาเฉพาะอย่าง หรือพยายามจะมองหาสูตรสำเร็จและวิธีการที่ดีที่สุดในการให้ความช่วยเหลือแต่ละปัญหา เมื่อตนได้เผชิญกับสภาพการณ์นั้น แต่โดยความเป็นจริงแล้วย่อมยากที่จะพบวิธีการง่าย ๆ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาต่าง ๆ หรือคงไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะพบสูตรสำเร็จที่เหมาะสมสำหรับปัญหาทุกสภาพการณ์ และถ้าการให้การปรึกษาเป็นงานที่มีสูตรสำเร็จตายตัวเช่นนั้น การให้การปรึกษาย่อมไม่จำเป็นต้องใช้การพิจารณาไตร่ตรอง ซึ่งคุณลักษณะนี้เองที่ทำให้การให้การปรึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้รับการปรึกษาแต่ละคนมีเอกลักษณ์ของตนเองและมีความต้องการแตกต่างกันไป กลวิธีหรือวิธีการที่เหมาะสมกับผู้รับการปรึกษาคนหนึ่งอาจไม่เหมาะสมสอดคล้องกับผู้รับการปรึกษาคนอื่น

ในขณะที่เราได้เรียนรู้จากประสบการณ์ขณะที่ทำการฝึกฝนอยู่นี้ เราควรจะตรวจสอบตนเองอยู่เสมอด้วยคำถามต่อไปนี้

“ฉันได้พัฒนาบทบาทในการเป็นผู้ให้การปรึกษาซึ่ง

- ก. \_\_\_\_\_ เป็นบทบาทที่สอดคล้องกับตนเองและแนวความคิดของตน”
- ข. \_\_\_\_\_ เป็นบทบาทที่สอดคล้องกับหลักการโดยทั่วไปของตน”
- ค. \_\_\_\_\_ สอดคล้องกับบทบาทที่ตนต้องการจะเป็นในอนาคต”

ผู้ทำการฝึกจะไม่ยึดยึดบทบาทเฉพาะอันหนึ่งอันใดให้ผู้รับการฝึก สิ่งที่ผู้ฝึกจะทำก็คือช่วยให้มีการมองตนเองในฐานะที่จะเป็นผู้ให้การปรึกษา และตรวจสอบการฝึกปฏิบัติในการให้การปรึกษาเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## การสัมภาษณ์ในการให้การปรึกษา

การสัมภาษณ์เป็นเสมือนวิถีทางซึ่งจะช่วยให้เราได้พบคำตอบ คลี่คลายปัญหาในการให้ความช่วยเหลือ ด้วยเหตุนี้การสัมภาษณ์จะช่วยให้เราข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ ลักษณะปัญหาของผู้รับการปรึกษา ขณะเดียวกันก็จะช่วยให้รู้ถึงเจตคติและศักยภาพของผู้ให้การปรึกษาการสัมภาษณ์นั้นเป็นวิธีการสื่อสาร แต่ควรจะตระหนักไว้ด้วยว่ามันไม่ใช่การสื่อสารโดยตัวของมันเอง ผลที่เกิดจากการสื่อสารของผู้ให้การปรึกษาทั้งคำพูดและภาษาท่าทางแสดงถึงการยอมรับและการมีความเข้าใจ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

เราคงจะจำกันได้ว่าการให้การปรึกษาเป็นความสัมพันธ์ที่ต้องมีการเผชิญหน้ากันระหว่างบุคคล 2 คน เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างทั้ง 2 ฝ่าย แต่อย่างไรก็ดีต้องเน้นความสำคัญ ที่ความต้องการและจุดมุ่งหมายของผู้มารับการปรึกษา ผู้รับการปรึกษาอาจต้องการทราบข้อมูลบางอย่าง ความเข้าใจ ความช่วยเหลือ และการฝึกทักษะการเรียนรู้ การแก้ปัญหา หรือการตัดสินใจ เราอาจทำความเข้าใจกับเป้าหมายและค่านิยมของเขาก่อน ผู้มารับการปรึกษาโดยทั่วไปอาจมีความต้องการหลายอย่างในขณะที่มารับความช่วยเหลือ และอาจเปลี่ยนแปลงไปขณะให้การปรึกษา

การสัมภาษณ์ในการให้การปรึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ให้การปรึกษาได้ทำความเข้าใจกับผู้มารับการปรึกษา การที่ผู้รับการปรึกษาสามารถเข้าใจตนเองได้ดีขึ้น มีผลช่วยให้ผู้ให้การปรึกษา มีความเข้าใจในตัวผู้มารับการปรึกษามากขึ้น การจะช่วยให้ผู้ให้การปรึกษา มีความเข้าใจต่อผู้มารับการปรึกษาได้ง่ายขึ้นนั้น ควรเน้นผู้มารับการปรึกษาเป็นศูนย์กลาง

การเน้นที่ตัวผู้มารับการปรึกษา มีความหมายอย่างไรในทางปฏิบัติ นั่นก็คือเราจะต้องเน้นถึงความต้องการและความสนใจของผู้มารับการปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับว่าผู้ให้การปรึกษาอยากจะทำอะไรหรืออยากจะทำอะไร ผู้ให้การปรึกษาต้องเรียนรู้วิธีการฟังอย่างสร้างสรรค์เสมือนกับมีหูที่ 3 จากการฟังด้วยความตั้งใจและความเข้าใจนี้เท่านั้นที่จะช่วยให้ผู้ให้การปรึกษาเข้าใจถึงโลกของผู้รับการปรึกษาจากการบอกเล่าของเขา ยกตัวอย่างเช่น ผู้รับการปรึกษาอาจบอกว่าเขามีความสนใจในงานนี้เป็นพิเศษ เป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้ให้การปรึกษาควร จะเข้าใจว่าผู้มารับการปรึกษา มีการรับรู้เกี่ยวกับงานนี้ได้อย่างไร หรือผู้รับการปรึกษา มีการรับรู้เกี่ยวกับตนเองในการทำงานอย่างไร แทนที่จะไปแก้ความเข้าใจผิดที่ผู้มารับการปรึกษา มีเกี่ยวกับอาชีพนั้นโดยทันที จากตัวอย่างต่อไปนี้แสดงให้เห็นถึงการสัมภาษณ์ซึ่งผู้ให้การปรึกษา พยายามจะหันเหหัวเรื่องไปในแนวทางที่ตนเห็นว่าสำคัญมากกว่าจะคำนึงถึงความสนใจของผู้มา รับการปรึกษา

- |                   |   |
|-------------------|---|
| ผู้มารับการปรึกษา | - คุณแม่ของหนูท่านไม่ยอมให้หนูออกไปนอกบ้านคืนนี้  |
| ผู้ให้การปรึกษา   | - เออละ หนูไม่คิดบ้างหรือจะว่าท่านอาจจะจะมีเหตุผลดีๆ ก็ได้ ในการที่ ท่านไม่ยอมให้หนูออกไป |

ผู้รับการปรึกษา - ในวันข้างหน้าหนูอยากจะเป็นพยาบาล  
ผู้ให้การปรึกษา - หนูรู้อะไรเกี่ยวกับอาชีพพยาบาลบ้าง

---

ผู้รับการปรึกษา - หนูอยากไปหัดเต้นรำที่โรงเรียนสอนเต้นรำจริงๆ  
ผู้ให้การปรึกษา - หนูทำอะไรอีกบ้างที่โรงเรียน

---

ผู้รับการปรึกษา - ผมอยากจะไปจากบ้านถ้าผมสามารถทำได้  
ผู้ให้การปรึกษา - คุณจะไปที่ไหน

---

ผู้รับการปรึกษา - ไม่มีใครซักคนที่ผมสามารถพูดได้อย่างเต็มปากว่าเป็นเพื่อนผม  
ผู้ให้การปรึกษา - ฉันแน่ใจว่าเด็กที่น่ารักอย่างเธอคงจะมีเพื่อนมากมาย

---

ผู้รับการปรึกษา - ผมจะต้องเข้ามหาวิทยาลัย  
ผู้ให้การปรึกษา - เอาละ จากผลของแบบทดสอบเหล่านี้ คุณจะต้องประสบความสำเร็จ  
อย่างแน่นอน

---

จากตัวอย่างแต่ละอันข้างบนนี้ แม้ว่าดูเหมือนผู้ให้การปรึกษาพูดในหัวเรื่องอันเดิม แต่  
ถ้าพิจารณาให้ดีแล้วจะเห็นว่าผู้ให้การปรึกษาได้เปลี่ยนแนวทางในการสนทนาตามที่ตนเห็นว่า  
สำคัญหรือเหมาะสม

การมีความไวในการรับสัมผัสในสิ่งที่ผู้รับการปรึกษากำลังพูดเป็นทักษะที่บุคคลที่มี  
การปรับตัวอย่างเหมาะสมโดยส่วนใหญ่สามารถเรียนรู้ได้ ดังที่มีคำกล่าวว่าการเป็นผู้ให้การ  
ปรึกษานั้นเป็นสิ่งที่สามารถสร้างเสริมได้ ไม่ใช่เป็นสิ่งที่มีมาโดยกำเนิดหรือพระเจ้าประทานมา  
ให้ จากชั่วโมงการฝึกปฏิบัตินักศึกษาจะพบว่าตนเองสามารถพัฒนาความไวในการรับสัมผัสได้ดีขึ้น  
ในขณะที่ฝึกปฏิบัตินักศึกษาจะได้รับการฝึกให้เรียนรู้ที่จะ “อยู่กับ” เนื้อหาที่ผู้รับการปรึกษา  
ต้องการจะบอกมีสมาธิตั้งใจจดจ่อทำความเข้าใจในสิ่งที่ผู้รับการปรึกษาพูด พยายามถาม

## แบบในการให้การปรึกษา

เรามักจะพิจารณาแบบในการให้การปรึกษาว่า เป็นการให้การปรึกษาในแบบนำทางไม่นำทาง ผสมผสาน หรืออื่นๆ อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า การให้ความช่วยเหลือตามวิธีการซึ่งสอดคล้องกับบุคลิกภาพ และลักษณะนิสัยทำให้เกิดความเชื่อมั่นสบายใจที่จะดำเนินการให้ความช่วยเหลือ เมื่อเป็นเช่นนี้การที่จะเน้นทฤษฎี หลักการ แนวทางในการให้การปรึกษาอันใดอันหนึ่งโดยเฉพาะ มีประสิทธิภาพเพียงเล็กน้อยในการนำมาปฏิบัติ การประเมินผลการให้การปรึกษาในรูปของความเข้าใจและความก้าวหน้าควรนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ การประเมินผลการให้การปรึกษาในรูปของความเข้าใจและความก้าวหน้า เป็นสิ่งที่เสริมสร้างมากกว่าจะไปประเมินว่านักศึกษาได้นำวิธีการเฉพาะอันใดมาใช้ ประสบการณ์ที่ได้รับในการฝึกปฏิบัติควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกได้ตรวจสอบทบทวนถึงปรัชญาในการให้การปรึกษาของตน และแสวงหาคำตอบให้กับตนเองว่าตนมีศรัทธาความเชื่ออย่างไร สิ่งที่เราพร่ำบอกกับผู้รับการปรึกษานั้นเป็นสิ่งที่เรากำลังปฏิบัติอยู่หรือไม่ ไม่ใช่เข้าทำนองแม่ปูสอนลูกปูคำถามต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ควรนำมาพิจารณาขณะมีการฝึกปฏิบัติ และเป็นการทบทวนการให้การปรึกษาของตน

ในการฝึกปฏิบัติช่วยให้ได้ทบทวนถึงหลักการในการให้การปรึกษา รวมทั้งทฤษฎีต่างๆ เป็นสิ่งมีคุณค่าอย่างมาก อาจเริ่มต้นจากความคิดที่ว่าการให้การปรึกษาคือประสบการณ์ในการเรียนรู้ของผู้รับการปรึกษา ปัญหาอยู่ที่ว่าผู้ให้การปรึกษาจะช่วยสร้างเสริมบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร เจตคติของผู้ให้การปรึกษามีส่วนช่วยให้เกิดบรรยากาศที่เหมาะสม ผู้ให้การปรึกษาควรแสดงความอบอุ่นเป็นมิตรโดยไม่มีเงื่อนไข และมีการยอมรับเพื่อช่วยให้บรรลุถึงเป้าหมายดังกล่าว คำกล่าวอันเป็นอมตะของ Voltaire อาจช่วยสะท้อนให้เห็นถึงภาวะจิตใจที่ผู้ให้การปรึกษาควรจะมี “ฉันเห็นด้วยในสิ่งที่คุณพูด หรือไม่ปรารถนาจะทำในสิ่งที่คุณต้องการ แต่ฉันพร้อมเสมอที่จะช่วยให้คุณพูดในสิ่งที่คุณต้องการ โดยหวังเพียงจะช่วยให้คุณเข้าใจตนเองได้ดียิ่งขึ้น” คำกล่าวอันนี้แสดงให้เห็นถึงบรรยากาศในการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งเต็มไปด้วยการยอมรับนับถือ การยินยอมหรือการยอมรับหมายความว่าผู้รับการปรึกษาได้มีโอกาสตัดสินใจว่าตนมีความปรารถนาที่จะทำอะไร การให้การยอมรับนับถือก็คือการที่ผู้ให้การปรึกษาเข้าใจถึงสิทธิของผู้รับการปรึกษาในการที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง เพราะยากที่เราจะหยั่งรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับเขา ความรับผิดชอบของผู้ให้การปรึกษาควรอยู่ที่การช่วย

ขณะมีการสัมภาษณ์ทั้งผู้ให้และผู้รับการปรึกษาจะมีการสื่อสารต่อกันด้วยคำพูดและภาษาท่าทาง ผู้รับการปรึกษาจะรู้ถึงเจตคติของผู้ให้การปรึกษาจากคำพูดและพฤติกรรม การแสดงออกของเขา เช่นเดียวกับที่ผู้ให้การปรึกษาได้เรียนรู้ถึงทัศนคติของผู้รับการปรึกษา ในการสร้างเสริมบรรยากาศดังกล่าว ประการแรกผู้ให้การปรึกษาจะต้องแสดงถึงการยอมรับ ความจริงใจ และความเข้าใจต่อผู้รับการปรึกษา การแสดงถึงสิ่งนี้ไม่แค่เพียงการกล่าวออกมาจากปากเท่านั้นว่า เราสนใจในตัวเขาและต้องการช่วยเหลือเขา แต่ควรที่จะออกมาจากน้ำใจจริงใจ ด้วยรวมทั้งพฤติกรรมท่าทางของผู้ให้การปรึกษาควรจะต้องสอดคล้องสะท้อนถึงสิ่งที่ตนได้พูด

ประการที่สอง ผู้ให้การปรึกษาควรมีความไวในการรับสัมผัสขณะที่ตนกำลังสื่อสารกับผู้รับการปรึกษา การมีความไวในการรับสัมผัสนั้นไม่ใช่ที่ว่าผู้ให้การปรึกษาจะต้องไปนั่งจับจองผู้รับการปรึกษาจนตาไม่กระพริบ หรือจับคำพูดของผู้รับการปรึกษาไม่ให้หลุดไปแม้แต่คำเดียว ทักษะอันนี้ก็คือการได้ตระหนักถึงว่าการสังเกตนั้นเป็นทักษะอันหนึ่งที่ต้องพัฒนาให้มีขึ้น สามารถมีสมาธิตั้งใจรับฟังในสิ่งที่ผู้รับการปรึกษากำลังพูด

## การเปิดฉากสนทนา

ผู้ให้การปรึกษาควรจะให้ผู้รับการปรึกษาได้ทราบว่าคุณมีบทบาทในการเลือกหัวข้อในการสนทนาครั้งแรก โดยอาจถามผู้รับการปรึกษาว่าต้องการจะคุยเรื่องใด อะไรที่ทำให้คุณต้องการมาพบผู้ให้การปรึกษา หรือขณะนี้เขากำลังคิดถึงเรื่องอะไร

ผู้ให้การปรึกษามีบทบาทในการกำหนดขอบข่ายในการให้การปรึกษา เช่น หัวข้อที่จะนำมาพูด ระดับของการให้ความช่วยเหลือ ทั้งผู้ให้และผู้รับการปรึกษาช่วยกันตัดสินใจว่าจะใช้เวลาเท่าไรในการพูดหัวข้อต่าง ๆ และเมื่อไหร่ควรจะได้นำหัวข้อใหม่เข้ามา โดยทั่วไปในการสัมภาษณ์มักจะกำหนดช่วงเวลาประมาณ 45 นาที และควรจะยุติลงเมื่อถึงกำหนดเวลา ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าเมื่อหมดเวลาลงผู้ให้การปรึกษาจะต้องปิดฉากการสนทนาลงในทันที แต่ควรจะค่อย ๆ ยุติลง

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้และผู้รับการปรึกษาจะเริ่มขึ้นเมื่อทั้งสองฝ่ายได้พบกัน ผู้รับการปรึกษาไม่น้อยที่พร้อมจะพูดถึงปัญหาของตนในทันทีที่พบผู้ให้การปรึกษา ผู้รับการปรึกษาบางคนอาจพูดถึงปัญหาเมื่อได้ใช้เวลาเล็กน้อยในการทำความเข้าใจกับผู้ให้การปรึกษา การทำความรู้จักกันเมื่อพบกันครั้งแรกไม่จำเป็นและไม่ควรจะเนิ่นนานออกไปจนใช้เวลาส่วนใหญ่เพื่อทำความรู้จักกัน เมื่อผู้ให้การปรึกษาเห็นว่าผู้รับการปรึกษา รู้สึกผ่อนคลายขึ้น ก็อาจเริ่ม

ขณะที่ทำการสัมภาษณ์ครั้งแรกควรทำความเข้าใจก่อนด้วยการฟัง ไม่ควรจะถามเจาะลึกลงไปหรือมีที่ท่าคล้ายบีบบังคับให้ผู้รับการปรึกษาต้องตัดสินใจในสิ่งที่สำคัญ ช่วยผู้รับการปรึกษาในการวางแผนการ ไม่พยายามแสวงหาว่าอะไรคือปัญหา ควรให้ผู้มารับการปรึกษารู้สึกอบอุ่นปลอดภัยที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง ไม่ใช่เป็นการตรวจสอบที่เข้มงวด ให้ความสำคัญกับผู้รับการปรึกษาและดูว่าเขาต้องการจะพูดในเรื่องใด ไม่ใช่พูดในเรื่องที่เราารู้สึกว่าสำคัญ เราจะต้องระลึกไว้เสมอว่าผู้มารับการปรึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในกระบวนการให้การปรึกษา และเราไม่อาจแก้ไขปัญหามีอยู่ทั้งหมดได้ในการพบกันเพียงครั้งเดียว

ในบางครั้งสำหรับการพบกันครั้งแรก ไม่จำเป็นนักเมื่อเริ่มสนทนากันที่เราจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ เช่น ระยะเวลาในการพูดคุยกัน (45 นาที) การสังเกต การบันทึกการสัมภาษณ์ การบอกถึงว่าจะเก็บรักษาสิ่งที่พูดไว้เป็นความลับ การเขียนรายงาน และจำนวนครั้งที่ผู้มารับการปรึกษาควรจะกลับมาหาอีก

## เป้าหมายและจุดมุ่งหมายในการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ในการให้การปรึกษาจะต้องมีจุดมุ่งหมาย เป้าหมายในการสัมภาษณ์ควร จะมีความจำกัด เป้าหมายของผู้ให้การปรึกษาคือคาดหวังว่าสิ่งที่ผู้มารับการปรึกษาได้เรียนรู้จากการให้การปรึกษา อาจมีผลต่อชีวิตและการปรับตัวของเขา ขณะที่ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้การปรึกษาไม่ควรพูดเรื่องหนึ่งอยู่และเปลี่ยนไปพูดเรื่องอื่น จนกว่าจะแน่ใจว่าได้ใช้เวลาอย่างเพียงพอและเหมาะสมในการพูดถึงปัญหานั้นๆ หรือทำการตัดสินใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเราต้องการให้ผลจากการให้ความช่วยเหลือนี้ช่วยให้ผู้มารับการปรึกษาเกิดการเรียนรู้และสิ่งนี้ยังคงอยู่กับตัวเขา

ช่วงระยะเวลา 45 นาทีในการสัมภาษณ์เป็นช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมที่ทั้งสองฝ่ายสามารถมีสมาธิตั้งใจรับฟังการสนทนาได้ ซึ่งช่วงเวลานี้เป็นผลที่ได้จากการทดลองฝึกปฏิบัติการ แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์จากงานวิจัยยืนยัน การกำหนดระยะเวลาช่วยให้การพบกันเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบ อย่างไรก็ตามถ้าทั้งสองฝ่ายหมดเรื่องที่จะพูดกัน ไม่ควรจะนำเวลามาเป็นเงื่อนไขผูกมัดทำให้มีการพูดฆ่าเวลาหรือถ่วงเวลาให้ครบ 45 นาที เพราะอาจทำให้ผู้มารับการปรึกษาเกิดความสับสนหรือสงสัยว่าเกิดอะไรขึ้น การพูดในช่วงระยะเวลาที่สั้นกว่าแต่เต็มไปด้วยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งเข้าถึงจุดหมายอาจมีความหมายมากกว่าและช่วยผู้มารับการปรึกษาได้ดีกว่า การพูดกันเป็นเวลานานโดยไม่มีจุดหมาย เลื่อนลอย

จากจุดนี้เราอาจรู้สึกขัดแย้งใจ คับข้องใจ (ตัวอย่างเช่น ให้อ่านเวลาอย่างมีความหมาย แต่อย่าใช้เวลามากเกินไปโดยไม่มีสาระ) ก็อาจสรุปได้ว่าผู้ให้การปรึกษาต้องอาศัยวิจารณญาณ ประกอบด้วยในการตัดสินใจถึงพฤติกรรมและบทบาทของตน เพราะวิธีการในการให้การปรึกษาจัดได้ว่าเป็นศิลปะอย่างหนึ่ง

## จังหวะในการสัมภาษณ์

จังหวะหรือเวลาที่เหมาะสมในการให้การปรึกษาเป็นสิ่งสำคัญ ในการพบกันครั้งหนึ่ง อาจใช้เวลาพูดกันในหัวเรื่องเดียว สองหัวเรื่อง หรืออย่างมากที่สุดสามหัวเรื่องยอมช่วยให้ผู้มารับการปรึกษาเกิดความเข้าใจและมีการเรียนรู้ แต่ถ้าพูดเรื่องต่างๆ มากเกินไป เช่น มีหัวข้อสำคัญนำมาพูด 5-6 เรื่อง อาจทำให้เกิดความสับสนวิตกกังวล การเสนอความคิดเห็นที่รวดเร็วไป หรือเป็นการเสนอแบบจุ่มจ่อมอาจทำให้ผู้มารับการปรึกษาตั้งตัวไม่ทันหรือแสดงการต่อต้าน การถามคำถามในเวลาที่ไม่เหมาะสมจากคำตอบที่ผ่านมา และวิธีการพูดที่รวดเร็วเกินไป อาจทำให้ผู้รับการปรึกษาหายใจหายคอไม่ทันหรือประหลาดใจ งงงัน จังหวะในการสัมภาษณ์จึงควรเป็นไปอย่างเหมาะสมจึงจะช่วยให้การให้การปรึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การใช้ความเงียบระหว่างการให้การปรึกษามักทำให้เกิดความวิตกกังวลสำหรับผู้เริ่มฝึก ความเงียบในช่วง 2-3 นาที มักทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัดและรู้สึกนานกว่าความเป็นจริง ดังนั้นผู้ให้การปรึกษาที่เริ่มใหม่มักจะยอมเป็นฝ่ายพูดเองหรือให้ผู้มารับการปรึกษาพูดตลอดเวลาการสัมภาษณ์ ปริมาณการพูดไม่ว่าจะเป็นของผู้ให้การปรึกษาหรือผู้รับการปรึกษาก็ตาม มีความสัมพันธ์น้อยมากกับความก้าวหน้าในการให้ความช่วยเหลือ การมีความเงียบเกิดขึ้นบ้างในการสัมภาษณ์ประมาณ 1 นาที หรือมากกว่านั้น อาจช่วยให้ทั้งสองฝ่ายได้มีโอกาสพิจารณาถึงสิ่งที่ตนได้กล่าวไป คิดถึงหัวข้อใหม่และพยายามจัดระเบียบรวบรวมข้อมูลและความคิดต่างๆ

## ภาษา

ในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพผู้ให้การปรึกษาควรใช้ภาษาซึ่งเป็นที่เข้าใจสำหรับผู้รับการปรึกษา และมีความหมายอย่างเดียวกับที่ตนต้องการ เราคงจะจำกันได้ดีว่าคำพูดนั้นมีเอกลักษณ์โดยตัวของมันเอง สามารถถ่ายทอดให้รู้ถึงความคิดและความรู้สึก ผู้ให้การปรึกษาจะต้องมีความไวในการรับสัมผัสถึงสิ่งที่ผู้รับการปรึกษาพยายามจะสื่อความหมาย ภาษาก็คือตัวของบุคคลนั้นที่ถ่ายทอดถึงความคิดของเขาออกมา และแสดงออกโดยแบบแผนทางภาษา ภาษาที่ผู้ให้การปรึกษาใช้จะต้องเป็นที่เข้าใจสำหรับผู้มารับการปรึกษา เราจะต้องระลึกไว้เสมอ



## ควรให้คำแนะนำหรือไม่

บ่อยครั้งที่เราต้องตัดสินใจว่าเมื่อไหร่ที่เราควรจะแนะนำผู้มารับการปรึกษา และเมื่อไหร่ควรจะหลีกเลี่ยงไม่แนะนำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องเผชิญกับคำถามต่างๆ เหล่านี้ “คุณจะทำอย่างไรถ้าคุณเป็นฉัน” เราควรจะให้คำแนะนำหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับบุคคลที่เราเกี่ยวข้อง ด้วยและชนิดของคำแนะนำที่เขาต้องการ ผู้ให้การปรึกษาคงจะมีประสบการณ์และความรู้ ซึ่งจะสามารถให้ความช่วยเหลือหรือเป็นแหล่งให้ความช่วยเหลือกับผู้มารับการปรึกษาได้ และผู้รับการปรึกษาสามารถจะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์นี้ใช้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจของตน ตรงจุดนี้ จำเป็นที่จะต้องกล่าวย้ำอีกครั้งว่าจุดมุ่งหมายและเป้าหมายในการให้การปรึกษานั้นไม่ใช่การตัดสินใจให้กับผู้มารับการปรึกษา แต่จะต้องช่วยให้เขาสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองในขณะนั้น และต่อไป เราควรช่วยให้เขาสามารถยืนหยัดอยู่ได้ด้วยตนเองและวางแนวทางให้กับตนเอง เพราะชีวิตเป็นของเขา เขาไม่อาจยอมผูกคนอื่นมาหาใจได้ สรุปแล้วการให้ความช่วยเหลือนั้น เพื่อช่วยให้เขาสามารถให้แนวทางกับตนเองได้ และเน้นถึงความสำคัญในการช่วยให้ผู้มารับการปรึกษาได้เรียนรู้วิธีใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา เราควรตระหนักไว้เสมอว่าการให้การปรึกษาเป็นกระบวนการในการเรียนรู้ไม่ใช่การแนะนำ

## การยุติการสัมภาษณ์

ในฐานะที่เราเป็นผู้ให้การปรึกษา เราอาจมีความวิตกกังวลเมื่อใกล้จะสิ้นสุดการให้การปรึกษา แทนที่เราจะหยุดการสนทนาลงในทันทีย่อมเป็นการดีกว่าที่ผู้ให้การปรึกษาอาจจะพูดอย่างเป็นกันเอง ว่ายังมีเวลาเหลืออีก 2-3 นาที ในช่วงนั้นผู้มารับการปรึกษาอาจนำหัวข้อใหม่ขึ้นมาพูด ซึ่งเรื่องนั้นมีความหมายสำหรับเขา แต่กระนั้นก็ตามเราควรหยุดเมื่อถึงกำหนดเวลา

นักศึกษาจะสรุปการสัมภาษณ์หรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าเราเห็นว่ามีความประโยชน์หรือไม่ ควรจะยุติการสนทนาโดยให้มีความรู้สึกในทางบวก และปล่อยให้เป็นการตัดสินใจของผู้มารับการปรึกษาเองว่าควรจะมาพบอีกหรือไม่ แม้ว่าเราควรจะแสดงความเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้มารับการปรึกษานานเท่าที่จำเป็นก็ตาม

## การพบกันเป็นกลุ่ม

ขณะฝึกปฏิบัติการให้การศึกษาคควรจะเน้นที่พัฒนาการในการเป็นผู้ให้การปรึกษา ในการสัมมนาบรรยายภาคควรเอื้ออำนวยให้มีการประเมินผลตนเอง และมีการวิจารณ์ในทางที่สร้างสรรค์ ขณะที่กำลังประเมินผลเทปบันทึกการสัมภาษณ์ นักศึกษาแต่ละคนควรจะมีการจดบันทึกลงไปด้วยและถามถึงวิธีการที่ใช้ คำถามต่อไปนี้เป็นคำถามซึ่งควรนำมาพิจารณา

1. ผู้ให้การปรึกษาพยายามที่จะเข้าใจในตัวผู้มารับการปรึกษาอย่างลึกซึ้งหรือไม่
2. สายสัมพันธ์ได้มีการพัฒนาขึ้นหรือไม่
3. ได้รับความสำเร็จอะไร
4. ข้อความที่ผู้ให้การปรึกษาพูดช่วยสะท้อนถึงความรู้สึกของผู้มารับการปรึกษา และช่วยทำให้กระจ่างหรือไม่
5. ผู้ให้การปรึกษารอบคอบคลุมการสัมภาษณ์หรือไม่ เพื่อจุดมุ่งหมายอะไร
6. ผู้ให้การปรึกษาสามารถจัดการกับความรู้สึกได้หรือไม่
7. แบบการตอบสนองที่นำมาใช้เพื่อตอบสนองจุดมุ่งหมาย หรือใช้เพื่อช่วยให้การให้ความช่วยเหลือได้ดำเนินไป
8. มีความก้าวหน้าอะไร สอดคล้องกับความต้องการของผู้มารับการปรึกษาหรือไม่

## บันทึกการสัมภาษณ์

การเขียนสรุปการสัมภาษณ์ควรทำทันทีหลังจากสิ้นสุดการสัมภาษณ์

## การประเมินผลตนเอง

การประเมินผลควรจะรวมถึงการดูความก้าวหน้าของตนเองด้วย เรามีข้อดีอะไรและอะไรเป็นจุดอ่อนซึ่งควรได้รับการแก้ไข นอกจากนั้นควรดูถึงวิธีการที่ใช้ ปรัชญาที่เรายึดถือในการให้การปรึกษา อะไรที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการของเรา เรามีความก้าวหน้าอะไร

## การเขียนรายงาน

การเขียนรายงานการให้การปรึกษาเป็นสิ่งจำเป็นต่อกระบวนการในการให้การปรึกษา ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. เพื่อช่วยให้มีการสื่อสารและร่วมมือกันกับหน่วยงานของผู้มารับการปรึกษา

2. เพื่อช่วยให้มีการสื่อสารและการร่วมมือกันกับหน่วยงานในชุมชน และกลุ่มวิชาชีพอื่นซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้มารับการปรึกษา
3. เป็นการเก็บบันทึกไว้เป็นหลักฐานเพื่อใช้ต่อไปในอนาคต

### จรรยาบรรณและการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ

ตลอดกระบวนการในการให้การปรึกษา ผู้ให้การปรึกษาจะต้องพิจารณาตัดสินถึงพฤติกรรมและผลของการแสดงออกของตนที่มีต่อผู้มารับการปรึกษา อาจกล่าวได้ว่าความรับผิดชอบพื้นฐานอันแรกของผู้ให้การปรึกษาก็คือ ควรจะมีสุขภาพจิตดีอยู่เสมอเพื่อสามารถให้ความช่วยเหลือผู้รับการปรึกษาอย่างดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ความรับผิดชอบ ความกดดันที่ได้รับจากหน้าที่การงาน เรื่องส่วนตัว และความขัดแย้งทางอารมณ์ที่ผู้ให้การปรึกษาต้องเผชิญในแต่ละวัน อาจทำให้เกิดปัญหารุนแรงขึ้นได้ ไม่เพียงแต่ผู้ให้การปรึกษาควรจะต้องมีความบกพร่องทางบุคลิกภาพขึ้น ซึ่งอาจมีผลให้การรับรู้บุคคลอื่นบิดเบือนไป แต่เขาควรจะต้องถึงภาวะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสุขภาพจิตของตนเมื่อมีความเครียด ในทางปฏิบัติถ้าผู้ให้การปรึกษากำลังโกรธหรือผิดหวัง เขาควรจะแน่ใจว่าความรู้สึกเหล่านี้จะไม่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในการให้การปรึกษา หรือไม่เช่นนั้นเขาควรจะล้มเลิกหรือเลื่อนการให้การปรึกษาออกไป เมื่อมาถึงจุดนี้ผู้ให้การปรึกษาควรมีใครสักคนที่ตนสามารถจะพูดปัญหาของตนด้วยได้ อาจเป็นเพื่อนร่วมงาน คู่สมรส หรือเพื่อน สิ่งสำคัญก็คือควรจะต้องรู้จักตนเองเมื่อมีความรู้สึกอัดอั้นตันใจ ไม่สบายใจ คับข้องใจควรจะได้ระบายออกมา เราควรระลึกไว้เสมอว่าความรับผิดชอบประการแรกที่พึงมีก็คือความรับผิดชอบต่อตนเอง ไม่ควรใช้เวลาว่างในการพักผ่อนของตนทุ่มเทให้กับงานทั้งหมด ควรแบ่งเวลาให้เป็น งานควรจะอยู่ที่ทำงานไม่ใช่แบกปัญหาไว้ตลอดเวลา

ความรับผิดชอบต่ออันต่อไปซึ่งถือเป็นจรรยาบรรณของผู้ให้การปรึกษาก็คือควรจะต้องซื่อสัตย์ของตน ผู้ให้การปรึกษาไม่ใช่จิตแพทย์ บทบาทและขอบเขตการให้ความช่วยเหลือของตนอยู่ในระดับใดเป็นสิ่งที่ผู้ให้การปรึกษาควรจะต้องรู้ และไม่พยายามช่วยผู้ที่มีปัญหาด้านอารมณ์อย่างรุนแรง หรือมีความผิดปกติทางจิตใจ

ข้อมูลในการให้การปรึกษาไม่ควรจะนำมาพูดในการสนทนาโดยทั่วไปอย่างเด็ดขาด ไม่ว่าจะเป็นกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้อยู่ในวิชาชีพเดียวกันหรือในการพูดคุยส่วนตัว และไม่ควรจะนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้เพื่อยกสถานภาพในการทำงานหรือเพื่อชื่อเสียงของตน การเปิดเผยข้อมูลผู้มารับการปรึกษาควรมีการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ในกรณีที่จำเป็นจะต้องกระทำโดยดูถึงทางเลือกอื่นๆ แล้ว ผู้ให้การปรึกษาจะต้องตระหนักไว้เสมอว่าข้อมูลเหล่านี้อาจมีผลต่อชีวิตของผู้มารับการปรึกษา

การเก็บรักษาความลับ บันทึกส่วนตัวในการให้การปรึกษาเป็นสิ่งที่ผู้ให้การปรึกษาต้องเป็นผู้เก็บรักษาไว้ และเมื่อมีความจำเป็นจะต้องใช้ควรเป็นผู้แปลความหมายข้อมูลด้วยตนเอง นอกจากนั้นก่อนการนำไปใช้ทุกครั้งต้องแจ้งให้ผู้รับการปรึกษารู้และยินยอม ด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวมาจึงควรมีการเน้นในสิ่งต่อไปนี้

1. มีความระมัดระวังไม่นำเรื่องของผู้มารับการปรึกษาไปอภิปรายในที่สาธารณะ เพราะอาจล่วงรู้ไปถึงบุคคลอื่นได้
2. ไม่ควรนำข้อมูล บันทึกของผู้มารับการปรึกษากลับไปบ้านด้วย เราอาจนำมาจัดรวบรวมให้เป็นระเบียบหรือศึกษารายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับตัวผู้มารับการปรึกษา ต้องมีความระมัดระวังไม่ลืมนำเอกสารเหล่านี้ไว้ในที่ต่างๆ เช่น ที่พัก ห้องเรียน เป็นต้น

บ่อยครั้งที่ผู้ให้การปรึกษามักพบความขัดแย้งในสิ่งที่ตนมีความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาถึงว่าเขาจะต้องมีความรับผิดชอบต่อผู้มารับการปรึกษา ผู้ปกครองของผู้มารับการปรึกษา สถาบันที่ตนทำงานและต่อวิชาชีพ ช่วงของความขัดแย้งจะเห็นได้ชัดเจนขึ้น อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จโดยพื้นฐานของผู้ให้การปรึกษาก็คือตัวผู้มารับการปรึกษา ดังนั้นจึงควรพยายามทุกวิถีทางที่จะไม่กระทำการอันใดอันจะมีผลในทางลบต่อตัวผู้มารับการปรึกษา

### ความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ

ผู้ให้การปรึกษาควรจะมีการพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง และมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ตนทำ ซึ่งสิ่งนี้จะช่วยให้ผู้ให้การปรึกษามีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สภาพการณ์บางอย่างที่ผู้ให้การปรึกษาจะต้องเผชิญย่อมมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของเขาอย่างไม่ต้องสงสัย ทำให้เกิดปัญหาขึ้นว่าผู้ให้การปรึกษาจะพัฒนาความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำให้มีต่อเนื่องไปได้อย่างไร ซึ่งจะช่วยให้เขาสามารถที่จะให้บริการที่มีประสิทธิภาพ แน่นนอนที่สุดว่าผู้ให้การปรึกษาแต่ละคนต้องตอบคำถามนี้ให้กับตนเอง

ความรับผิดชอบที่สำคัญเกี่ยวกับความเจริญงอกงามส่วนตนนั้นเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับตัวผู้ให้การปรึกษาเอง เขาควรจะมีการสอบถามตนเองว่า “ฉันได้มีการพัฒนาแบบในการให้การปรึกษาซึ่ง :

1. สอดคล้องกับตนเองและความเชื่อส่วนตน
2. สอดคล้องกับหลักการโดยทั่วไปในการฝึกปฏิบัติการให้การปรึกษา
3. สอดคล้องกับบทบาทของตน

ผู้ให้การปรึกษาจะพบว่าตนมีความก้าวหน้าขึ้นทุกๆ ระยะเกี่ยวกับความเข้าใจในตัวผู้  
มารับการปรึกษาขณะทำการฝึกปฏิบัติ

ระดับ 1 การให้การปรึกษาเหมือนกับการสอนหรือการสนทนาโดยทั่วไปหรือเป็นการ  
ให้คำแนะนำ

ระดับ 2 การให้การปรึกษาก็คือการเห็นใจสนับสนุนหรือการแสดงความสงสารผู้มารับ  
การปรึกษา

ระดับ 3 การให้การปรึกษาก็คือการนั่งและรับฟังในสิ่งที่ผู้มารับการปรึกษาเล่า

ระดับ 4 การให้คำปรึกษาก็คือการที่ผู้ให้การปรึกษาพูดทวนซ้ำเนื้อหา ข้อความที่ผู้รับ  
การปรึกษาพูด

ระดับ 5 การให้การปรึกษาคือการที่ผู้ให้การปรึกษาตระหนักถึงความรู้สึกที่ผู้มารับการ  
ปรึกษาแสดงออกมาจากข้อความที่เขาเล่า

ระดับ 6 ผู้ให้การปรึกษาเริ่มจะสะท้อนความรู้สึกของผู้มารับการปรึกษา

ระดับ 7 ผู้ให้การปรึกษาสามารถเข้าใจถึงผู้มารับการปรึกษาอย่างลึกซึ้ง และสามารถ  
สื่อสารถึงความเข้าใจของตนให้ผู้มารับการปรึกษาได้รับรู้

ระดับ 8 ผู้ให้การปรึกษาไม่เพียงแต่สะท้อนแต่ยังช่วยทำให้ผู้มารับการปรึกษามีความ  
กระจำจ้งในความรู้สึกของตนที่ได้แสดงออกมา และช่วยให้เขามีความเข้าใจตนเองได้ง่ายขึ้น

ความก้าวหน้าในแต่ละระดับดังที่กล่าวเป็นสิ่งที่ควรมีขึ้นจากการฝึกปฏิบัติ และ  
ความก้าวหน้านี้เป็นผลจากความมานะพยายามบากบั่นของผู้ฝึกปฏิบัติเอง เพราะการเป็นผู้ให้  
การปรึกษาไม่ใช่เป็นสิ่งที่ทำขึ้น แต่ผู้ฝึกต้องมีความพยายาม มีวิญญูณของการเป็นผู้ให้การ  
ปรึกษา

ในฐานะที่เป็นผู้ให้การปรึกษาจำเป็นต้องมีความไวในการรับสัมผัสทางสังคม มีความ  
ยืดหยุ่น จินตนาการ สามารถควบคุมอารมณ์ของเราได้ การบรรลุถึงสิ่งนี้เป็นกระบวนการที่  
ดำเนินไปตลอดชีวิตของเรา จากประสบการณ์ที่ได้รับในชีวิตจะหล่อหลอมตัวเราให้พัฒนาขึ้น  
เรื่อยๆ อย่างไม่หยุดยั้ง นอกจากนี้เราควรจะพัฒนาความเข้าใจและมีการยอมรับตัวเองเพิ่มพูน  
ขึ้น

โลกได้หมุนไปอย่างไม่หยุดยั้ง วิธีการ หลักการ กลวิธีใหม่ๆ ในการให้การปรึกษาได้มี  
การค้นคิดขึ้น ผู้ให้การปรึกษาควรมีความตื่นตัวอยู่เสมอ แสวงหาความรู้และนำไปประยุกต์ใช้  
การฝึกฝนตัวเองนั้นไม่มีวันสิ้นสุดลง ความรับผิดชอบทางวิชาชีพที่มีทำให้เราต้องศึกษาต่อไปไม่

จบสิ้น ด้วยการอ่านงานวิจัย บทความ แนวความคิดต่างๆ เข้าร่วมประชุมสัมมนา ฝึกอบรม แลกเปลี่ยนทัศนะ แนวความคิดต่างๆ

ส่วนหนึ่งในการพัฒนาความเจริญงอกงามทางวิชาชีพก็คือ ผู้ให้การศึกษาควรจะเป็น นักอ่านเพื่อช่วยให้มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลขึ้น และสามารถนำสิ่งเหล่านั้นมาสัมพันธ์กับงานที่ทำอยู่