

การไกล่เกลี่ย

ระดับบุคคล

๑. ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ที่ขัดแย้งกัน
๒. หากทำ ยังไม่ได้ผล หากคนกลาง – ให้คำแนะนำ / ปรีกษา
๓. ให้การศึกษา/ฝึกอบรมให้เข้าใจ/ทำงานร่วมกับผู้ที่แตกต่างจากเราได้
๔. สับเปลี่ยน โยกย้าย หน้าที่งาน ตำแหน่ง ชั่วคราว / ถาวร เพื่อการขยายกระบวนการทัศน และความเข้าใจในงานอื่นเพิ่มขึ้น
๕. หากจำเป็น ขอให้ผู้ที่มีความขัดแย้งมาก ลาออก

ระดับกลุ่ม

๑. ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของกลุ่ม / แผนกที่ขัดแย้งกัน
๒. แยกกลุ่มงาน / แผนกที่ขัดแย้งให้ไม่ต้องทำงานร่วมกัน
๓. เพิ่มการประสานงานและมอบให้มิผู้รับผิดชอบงานให้ดำเนินไปตามแผน และให้ ได้ตามวัตถุประสงค์ โดยที่ยังคงแยกสถานที่ของกลุ่มที่ขัดแย้งกัน
๔. มีกฎและระเบียบนโยบายปฏิบัติที่จะช่วยประสานงาน และให้มีวัตถุประสงค์ร่วมกันที่มีความสำคัญมากและทุกกลุ่มสามารถจะทำให้บรรลุได้ทั้งวัตถุประสงค์ของกลุ่ม / แผนก และองค์กร
๕. ใช้เทคนิคและขั้นตอนของการจัดการความขัดแย้งระดับบุคคล
๖. ให้กลุ่ม / แผนก มาพบปะ / ประชุมกัน เพื่อหาทางแก้ไขร่วมกัน / เสร็จจ่าตรง
๗. ขอคนกลางช่วย
 - ๗.๑ Mediator คนกลางที่ช่วยประสานให้ทุกฝ่ายลดความขัดแย้ง และสามารถตกลงกันได้
 - ๗.๒ Arbiter คนกลางที่มีสิทธิอำนาจสามารถกำหนดให้ทุกฝ่ายปฏิบัติตามที่ตัดสิน / แนะนำได้