



รายงานการพัฒนาคความยั่งยืน ประจำปี 2568  
(Executive Summary)

บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)





รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประจำปี 2568  
(Executive Summary)

บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

MAJOR  
CINEPLEX

# บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)



## ที่อยู่ :

1839,1839/1, 1839/6 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว

เขตจตุจักร กทม.10900

โทรศัพท์ : 02 511 5427—36

โทรสาร : 02 511 5220



## เว็บไซต์ของบริษัทฯ :

<http://www.majorcineplex.com>



## ประเภทธุรกิจ :

ธุรกิจโรงภาพยนตร์ ธุรกิจโบว์ลิงและคาราโอเกะ ธุรกิจลานสเก็ตน้ำแข็ง ธุรกิจพื้นที่เช่าและศูนย์การค้า ธุรกิจการก่อสร้างและการจัดจำหน่ายภาพยนตร์ และธุรกิจบริการสื่อโฆษณา

## เลขทะเบียนบริษัท

0107545000047

## ชื่อตลาดหลักทรัพย์ที่จดทะเบียน

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ชื่อที่ใช้ในการซื้อขาย MAJOR

## จำนวนจดทะเบียนหุ้นสามัญ

757,918,302 หุ้น มูลค่าหุ้นละ 1 บาท

## จำนวนหุ้นชำระแล้ว

757,918,302 หุ้น

## ติดต่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

ฝ่ายพัฒนาความยั่งยืนองค์กร

โทรศัพท์ 0-2511-5427 ต่อ 893, 275

อีเมล [ir@majorcineplex.com](mailto:ir@majorcineplex.com)



# สารบัญ

02

สารจากประธานกรรมการ  
และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

04

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

06

ประเด็นสาระสำคัญด้านความยั่งยืน  
ต่อธุรกิจ

08

การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

14

เกี่ยวกับ เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป

19

การกำกับดูแลกิจการ การ  
บริหารความเสี่ยง และการ  
ปฏิบัติตามข้อกำหนด

37

การบริหารจัดการ  
ความสัมพันธ์ลูกค้า  
และความรับผิดชอบต่อลูกค้า

45

นวัตกรรมทางธุรกิจและสังคม

51

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

55

การเคารพสิทธิมนุษยชน

60

การมีส่วนร่วมของชุมชน  
และสังคม

66

การพัฒนาศักยภาพและการ  
ดูแลพนักงาน

74

สุขภาพและความปลอดภัย  
ในสภาพแวดล้อมการทำงาน

80

การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

87

การจัดการพลังงานและการ  
เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

93

ฝ่าวิกฤตโรคระบาด

94

ดัชนีตัวชี้วัด GRI

# Green CINEMA

กรีน ซีเนมา โรงภาพยนตร์รักษ์โลก  
มาร่วมรักษ์โลก ไปพร้อมกับความสูงและความบันเทิง



## Smart Ticket

ลดการใช้ตั๋วหนังแบบกระดาษ  
ลงได้มากกว่า 3.5 ล้านใบต่อปี  
หรือ

# 10%

ของตั๋วหนังที่จำหน่ายทั่วประเทศ



## ถ้วยกระดาษ

ทดแทนถ้วยใส่เครื่องดื่มแบบพลาสติก  
เริ่มใช้แล้ว 8 หมื่นใบต่อปี  
หรือ

# 80%



## หลอด BIO

แทนการใช้หลอดพลาสติก  
9 ล้านหลอดต่อปี  
หรือ

# 75%



## งดใช้ถุงพลาสติก

รณรงค์การใช้ถุงผ้า  
งดแจกถุงพลาสติก  
ที่ Concession

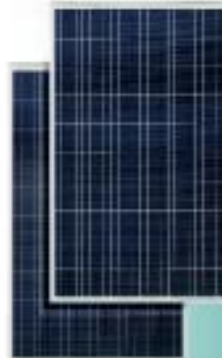
# 100%



## ถังแยกขยะ RECYCLE

ดีไซน์ใหม่ ง่ายต่อการแยกขยะ  
พลาสติก เริ่มทำไปแล้ว

# 20%



## Solar Rooftop

ผลิตพลังงานแสงอาทิตย์  
ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าลงได้

# 25%

ที่เมเจอร์ ซีเนเพล็กซ์ รัชสิต

ที่โรงภาพยนตร์ในเครือเมเจอร์ ซีเนเพล็กซ์ ทุกสาขา

 Major Group



E-G-V



# ทันทุกความเคลื่อนไหว ง่ายแค่ “ติด” เดียว



Line Openchat  
MAJOR NEWS



M PASSION WEB

พบเห็นการทุจริต  
เกิดขึ้นในที่ทำงาน  
รับแจ้งที่ “เมเจอร์สีงาว”



SCAN แจ้งขอร้องเรียน

# สารจากประธานกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร GRI 2-22

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจในปัจจุบัน ทั้งจากความผันผวนทางเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล พฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตลอดจนความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environmental, Social and Governance: ESG) ที่ทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น Major Cineplex Group ตระหนักดีว่า การเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาวไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยผลประกอบการทางการเงินเพียงอย่างเดียว แต่ต้องดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนอย่างสมดุลและยั่งยืน

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจภายใต้วิสัยทัศน์ “Total Lifestyle Entertainment Complex” พร้อมขับเคลื่อนองค์กรด้วยแนวคิดการเติบโตอย่างยั่งยืน ผ่านการยกระดับประสบการณ์ของลูกค้า การพัฒนาเนื้อหาคุณภาพ การนำเทคโนโลยีและข้อมูลมาเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน รวมถึงการสร้างระบบนิเวศทางธุรกิจที่แข็งแกร่งและตอบโจทย์ผู้บริโภคยุคใหม่

บริษัทฯ ได้ยกระดับยุทธศาสตร์การพัฒนายั่งยืน ภายใต้แนวทางการสร้างสมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักบรรษัทภิบาล สอดคล้องกับกรอบการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ESG พร้อมทั้งเสริมสร้างความรู้ ยึดหยุ่นและความคล่องตัวในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยมีการบริหารจัดการ ความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management: BCM) เพื่อรองรับความไม่แน่นอนจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก และลดผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจให้น้อยที่สุด

บริษัทฯ ยังคงมุ่งเน้นการบริหารจัดการเชิงรุก พร้อมเตรียมความพร้อมในการรับมือกับความท้าทายในอนาคต โดยนำแนวคิด การพัฒนายั่งยืนทั้งสามมิติ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้กรอบแนวทางของ United Nations Global Compact (UNGC) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) มาเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์องค์กร ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับ SDG 5 ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality) SDG 8 การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทาง เศรษฐกิจ (Decent Work and Economic Growth) และ SDG 12 การผลิตและการบริโภคอย่างยั่งยืน (Responsible Consumption and Production) พร้อมกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน และตัวชี้วัดเพื่อติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ในด้านสิ่งแวดล้อม บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยกำหนดเป้าหมายด้านการ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับ SDG 13 การรับมือการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Action) และแนวทางการพัฒนายั่งยืนของบริษัทฯ โดยคณะกรรมการบริษัทได้มอบหมาย ให้คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน ทำหน้าที่กำกับดูแลและผลักดันแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับ มาตรฐานสากลและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน พร้อมเดินหน้ารณรงค์การรับต้นต่า ผ่านโครงการติดตั้ง Solar Rooftop ในสาขา Stand Alone ภายใต้โครงการ Green Initiative เพื่อสนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการควบคุม อุณหภูมิเฉลี่ยของโลกอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจ หมุนเวียน (Circular Economy) ผ่านการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมในธุรกิจโรงภาพยนตร์อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการคัดแยกขยะ การ ลดการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียว การเลือกใช้บรรจุภัณฑ์ที่สามารถรีไซเคิล ใช้ซ้ำ หรือย่อยสลายได้ รวมถึงการลดการใช้ทรัพยากรใน กระบวนการดำเนินงาน อาทิ การใช้หลอดชีวภาพ (Bio Straw) และถุงพลาสติกที่ย่อยสลายได้ในโรงภาพยนตร์ของบริษัทฯ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ครอบคลุมเครือข่ายสาขา กว่า 845 โรงภาพยนตร์

พร้อมกันนี้ บริษัทฯ ยังส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านการอนุรักษ์พลังงานผ่านกิจกรรมรณรงค์การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การปิดไฟและอุปกรณ์ไฟฟ้าเมื่อไม่ใช้งาน เพื่อสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงานในทุกระดับ โดยบริษัทฯ เชื่อมั่นว่า แม้จะเป็นจุดเริ่มต้นจากเรื่องเล็ก ๆ ในชีวิตประจำวัน แต่ถือเป็นรากฐานสำคัญในการปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

ในด้านสังคม บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาด้านสังคม ซึ่งเป็นหนึ่งในมิติสำคัญของ ESG โดยมุ่งสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน เพื่อร่วมลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนอย่างยั่งยืน ผ่านการส่งเสริมด้านการศึกษา การสร้างโอกาสทางอาชีพ และการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมในหลากหลายรูปแบบ

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมผ่าน “มูลนิธิ เมเจอร์ แคร์” อย่างต่อเนื่อง ภายใต้แนวคิดการสร้างโอกาสและรอยยิ้มให้แก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคม อาทิ กิจกรรม “เปิดโลกกว้าง สร้างรอยยิ้ม” ที่นำน้อง ๆ เยาวชนและกลุ่มผู้สูงอายุผู้ด้อยโอกาสเข้าชมภาพยนตร์, กิจกรรม “มาเติมรอยยิ้ม ให้เต็มหัวใจ” ซึ่งมอบทุนการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนผู้ด้อยโอกาส รวมถึงโครงการ “ส่องมอบห้องหนึ่งเพื่อการเรียนรู้” ที่ดำเนินงานต่อเนื่องเป็นปีที่ 9 เพื่อสนับสนุนการเข้าถึงสื่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพทางการศึกษานอกจากนี้ บริษัทฯ ยังดำเนินโครงการ “ปลูกผัก สร้างสุข สร้างรายได้” เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับการทำเกษตรอินทรีย์ ผ่านการพัฒนาพื้นที่ว่างในโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน ซึ่งนอกจากจะช่วยสร้างทักษะชีวิตแล้ว ยังช่วยปลูกฝังแนวคิดด้านสิ่งแวดล้อมและการพึ่งพาตนเองให้แก่เยาวชนอีกด้วย

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่า การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตามแนวทาง ESG ถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรในระยะยาวท่ามกลางบริบทของสังคมโลกที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมถึงการลงทุนอย่างยั่งยืนมากยิ่งขึ้น บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ พร้อมปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร “Rule of Success” เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างการเติบโตอย่างมีคุณภาพ และส่งต่อคุณค่าที่ดีให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนตลอดห่วงโซ่อุปทานและห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ

จากความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ทำให้ในปี 2568 บริษัทฯ ได้รับการประเมินหุ้นยั่งยืน SET ESG Ratings ระดับ AAA จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งถือเป็นอีกหนึ่งความภาคภูมิใจ และสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในทุกมิติ

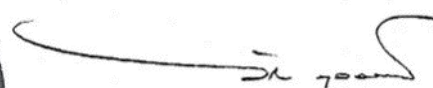
ท้ายที่สุดนี้ ในนามของคณะกรรมการบริษัทและคณะผู้บริหาร ผมขอขอบคุณลูกค้า พนักงาน ผู้ถือหุ้น พันธมิตรทางธุรกิจ สถาบันการเงิน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย สำหรับความไว้วางใจ การสนับสนุน และความร่วมมือที่มีให้กับบริษัทฯ ด้วยดีเสมอมา

บริษัทฯ ขอให้คำมั่นว่าจะเดินทางพัฒนาองค์กรตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมสร้างคุณค่าที่เป็นรูปธรรมให้แก่สังคม ประเทศไทย และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนต่อไปในอนาคต



นายกรทิพย์ ไกรฤกษ์

ประธานกรรมการ



นายวิชา พูลวรลักษณ์

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

# เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

## About this report

บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จัดทำรายงานความยั่งยืนประจำปี 2568 ฉบับ Executive Summary เพื่อแสดงถึงการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนเป็นหนึ่งในช่องทางการสื่อสารให้กับผู้มีส่วนได้เสียทราบถึงความมุ่งมั่นและผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ ผ่านการนำเสนอผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่ครอบคลุมมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงธรรมาภิบาลของบริษัทในเครือธุรกิจโรงภาพยนตร์ ซึ่งเป็นข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม 2568 โดยบริษัทฯ มีรายได้จากการดำเนินงานธุรกิจโรงภาพยนตร์สุทธิ คิดเป็นร้อยละ 77 ของรายได้รวมจากกลุ่มบริษัทในเครือ

รายงานฉบับนี้ บริษัทฯ จัดทำขึ้นตามมาตรฐานการจัดทำรายงานความยั่งยืนในระดับสากล Global Reporting Initiative (GRI Standards) แบบทางเลือกหลัก (Core Option) โดยประยุกต์ใช้หลักการรายงาน (Reporting Principles) ของ GRI Standards ที่ครอบคลุมกระบวนการกำหนดเนื้อหาและคุณภาพของรายงาน รวมถึงเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานของบริษัทฯ และประเด็นที่มีนัยสำคัญตามข้อกำหนดที่ระบุไว้ในมาตรฐาน

**การกำหนดเนื้อหารายงาน** GRI 102-32, GRI 102-46, GRI 102-49, GRI102-56

บริษัทฯ กำหนดเนื้อหาในรายงานโดยพิจารณาจากการดำเนินงานขององค์กร ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งพิจารณาปัจจัยภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัทฯ ตลอดจนความคาดหวังและความสนใจของผู้มีส่วนได้เสีย ภายใต้หลักการที่สำคัญของ GRI Standards 4 ประการ ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในกระบวนการจัดทำรายงาน (Stakeholder Inclusiveness) การพิจารณาบริบทความยั่งยืน (Sustainability Context) การประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญ (Materiality) ความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล (Completeness) โดยมีกระบวนการประเมินประเด็นที่มีสาระสำคัญด้านความยั่งยืนต่อธุรกิจ ดังนี้

1. การระบุประเด็นที่มีสาระสำคัญด้านความยั่งยืนต่อธุรกิจ	2. การประเมินและจัดลำดับความสำคัญ	3. ทบทวนความถูกต้องเหมาะสมและเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงาน
<p>1.1 ศึกษาและวิเคราะห์บริบทความยั่งยืน รวบรวมประเด็นที่มีนัยสำคัญโดยพิจารณาปัจจัยภายในและภายนอก</p> <p><u>ปัจจัยภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• บริบทความเสี่ยงและโอกาสทางธุรกิจ</li> <li>• ประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อบริษัทฯ ในปีที่ผ่านมา</li> </ul> <p><u>ปัจจัยภายนอก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ประเด็นด้านความยั่งยืนที่กลุ่มอุตสาหกรรมทั่วโลกให้ความสำคัญ</li> <li>• แนวโน้มความยั่งยืนของโลกและเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรม</li> </ul> <p>1.2 การมีส่วนร่วมกับ</p> <p>รวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย จำนวน 6 กลุ่ม ได้แก่ ลูกค้า ผู้บริหารและพนักงาน ผู้ถือหุ้น นักลงทุน พันธมิตรทางธุรกิจ ชุมชนและสังคม และหน่วยงานกำกับดูแล</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ประเมินและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ได้รับการระบุจากขั้นตอนการระบุประเด็นที่มีสาระสำคัญด้านความยั่งยืน จำนวน 10 ประเด็น</li> <li>• พิจารณาระดับผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ และระดับอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสีย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• นำเสนอผลการประเมินประเด็นที่มีสาระสำคัญด้านความยั่งยืนต่อคณะผู้บริหารเพื่อพิจารณาและขอความเห็นชอบ</li> <li>• ทบทวนกระบวนการจัดทำและการเปิดเผยข้อมูลในรายงานความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>

# การประเมินประเด็นที่มีสาระสำคัญ

## ด้านความยั่งยืนต่อธุรกิจ GRI 102-47

บริษัทฯ ประเมินและจัดลำดับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกให้ความสำคัญ และพิจารณาปัจจัยภายนอกและภายในที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจรวมถึงปัจจัยเสี่ยงก่อนทำการอนุมัติโดยผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ และเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานตามประเด็นด้านความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญ บริษัทฯ ดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ หรือ UN Sustainable Development Goals (SDGs) ครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ได้แก่ มิติเศรษฐกิจ มิติสังคม และมิติสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ในปี 2568 มีประเด็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่มีความสำคัญ 10 หัวข้อ





## มิติสิ่งแวดล้อม

- การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
- การจัดการพลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพ



## มิติสังคม

- การเคารพสิทธิมนุษยชน
- การพัฒนาศักยภาพ
- การดูแลสังคมและชุมชน



## มิติเศรษฐกิจ

- การกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามข้อกำหนด
- การบริหารจัดการความสัมพันธ์ลูกค้า และความรับผิดชอบต่อคู่ค้า
- นวัตกรรมทางธุรกิจ

# ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่า

การบริหารห่วงโซ่อุปทานเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญเพื่อการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย สังคม สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนในทุกๆ กระบวนการตลอดห่วงโซ่อุปทาน ตั้งแต่ต้นน้ำ คือการสรรหาที่ดินหรือคัดเลือกเจ้าของพื้นที่ ห้างสรรพสินค้าต่างๆ จนไปถึงปลายน้ำ คือการบริการหลังการขาย และบริการ และเป็นการสร้างรากฐานที่มั่นคง ซึ่งจะช่วยพัฒนาศักยภาพคู่ค้าธุรกิจและลูกค้าให้เติบโตควบคู่กันไปอย่างยั่งยืน

# ห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ



01

## การพัฒนาธุรกิจและก่อสร้าง

- การสรรหาและคัดเลือกเจ้าของพื้นที่
- การออกแบบและพัฒนาโรงภาพยนตร์
- การจัดจ้างผู้รับเหมา และจัดซื้อจัดหาวัสดุก่อสร้าง
- การควบคุมและตรวจสอบคุณภาพงาน
- การบริหารจัดการต้นทุนของโครงการ

### ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

นักลงทุนและผู้ถือหุ้น/ผู้บริหารและพนักงาน/ลูกค้าและผู้รับเหมา/ชุมชนและสังคม/หน่วยงานรัฐ/คู่แข่งทางการค้า



02

## การจัดจำหน่าย การตลาด และการบริหาร อสังหาริมทรัพย์

- การให้บริการและช่องทางการจัดจำหน่าย
- การทำการตลาด
- การบริหารจัดการโครงการ
- การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า

### ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

ลูกค้าและผู้เช่า/นักลงทุนและผู้ถือหุ้น/ผู้บริหารและพนักงาน/ชุมชนและสังคม/หน่วยงานรัฐ/คู่แข่งทางการค้า

## แนวทางความยั่งยืนของบริษัท

### การดำเนินงาน

- บริษัทสำรวจโครงการที่มีความเป็นไปได้ในการลงทุนโดยพิจารณาจากพื้นที่ ความต้องการของลูกค้าในพื้นที่ การแข่งขันทางธุรกิจ ในขณะเดียวกันได้นำหลักการอนุรักษ์ ความหลากหลายทางชีวภาพ ไม่ตัดไม้ทำลายป่า รักษาคุณภาพของแหล่งน้ำ รวมถึงการสำรวจกฎเกณฑ์ทางด้านกฎหมายและข้อจำกัดในการก่อสร้าง
- บริษัทนำแนวทางการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาประยุกต์ใช้ในแต่ละสาขาโรงภาพยนตร์ ติดตั้งหลังคาโซลาร์เพื่อเพิ่มการใช้พลังงานทางเลือก บริหารจัดการพลังงานที่มีประสิทธิภาพ ลดการใช้พลังงาน ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม (SIA) และสิ่งแวดล้อม (EIA) รวมถึงให้ความสำคัญในการเพิ่มพื้นที่สีเขียว
- พิจารณาคัดเลือกผู้รับเหมาอย่างเหมาะสม และมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานที่บริษัท ตั้งไว้ ทั้งนี้ ผู้รับเหมาต้องผ่านการประเมินด้านความยั่งยืน มีประวัติการทำงานที่ดี ทำงานได้เสร็จตามเวลา นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการบริหารต้นทุนการก่อสร้าง อีกทั้งมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี คำนึงถึงหลัก ESG เช่น มาตรฐานอาชีพนานาชาติ เป็นต้น ทั้งนี้ บริษัทใช้วิธีจัดจ้างผู้รับเหมาหลัก โดยการเปิดประมูลงานหรือจ้างเหมาแบบ เปิดเสร็จ (Turn Key) แล้วแต่ความเหมาะสมของโครงการ

### เป้าหมายในการสร้างคุณค่าให้แก่กิจการอย่างยั่งยืน

- เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการสรรหาและคัดเลือกเจ้าของพื้นที่ให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ และได้ผลตอบแทนตามที่ต้องการ
- เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นให้กับลูกค้าและชุมชนโดยรอบ
- เพื่องานที่ได้มาตรฐานและป้องกันผลกระทบเชิงลบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

### การดำเนินงาน

- บริษัทใช้ช่องทางการจำหน่ายสินค้าและบริการไปยังกลุ่มลูกค้า โดยมุ่งเน้นความครบถ้วน และหลากหลาย
- จัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาดเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าและบริการ รวมถึงการสร้างพื้นที่ที่ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมให้กับสังคม ตลอดจนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลอย่าง รับผิดชอบ
- การบริหารจัดการความสำคัญกับลูกค้า ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ รวมถึงสำรวจความพึงพอใจและรับฟังความคิดเห็นของลูกค้า นำมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานที่มี ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดกิจกรรมลูกค้าสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจ ให้กับลูกค้าสูงสุด
- นำองค์ความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆและความร่วมมือกับพันธมิตรมาช่วยพัฒนาการดำเนินงาน เน้นยกระดับการจัดการตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน ลดต้นทุนในการดำเนินธุรกิจ ระบบ เทคโนโลยี เพื่อเก็บรวบรวมฐานข้อมูลลูกค้า โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงการดำเนินงานตามระบบมาตรฐาน

### เป้าหมายในการสร้างคุณค่าให้แก่กิจการอย่างยั่งยืน

- เพื่อให้บริการและสินค้าเข้าถึงกลุ่มลูกค้าได้อย่างทั่วถึง
- เพื่อยกระดับประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า
- เพื่อการดำเนินโครงการที่มีประสิทธิภาพ มีความสมบูรณ์อย่างต่อเนื่องและเป็นไปตาม มาตรฐานสากล



03

### ส่วนการสนับสนุนองค์กร

- การจัดการด้านทรัพยากรบุคคล
- การบริหารจัดการทางการเงิน
- การกำกับดูแลกิจการ
- การบริหารจัดการความเสี่ยง

### ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

นักลงทุนและผู้ถือหุ้น/ผู้บริหารและพนักงาน/ชุมชน  
และสังคม/หน่วยงานรัฐ/คู่แข่งทางการค้า

### การดำเนินงาน

- บริษัทดูแลในเรื่องสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติด้านแรงงานตามกฎหมาย อาชีวอนามัยและความปลอดภัย การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การจงใจ และรักษาพนักงาน
- บริษัทมีการวางแผนและจัดระเบียบทางการเงินทั้งระยะสั้นและระยะยาว จัดหาแหล่งเงินทุนที่เหมาะสม มีการบริหารเงินทุนหมุนเวียน กำกับกิจกรรมทางการเงินอย่างเหมาะสม
- ดำเนินธุรกิจให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ ข้อบังคับ กฎ และระเบียบอื่นๆ จากหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการบริหารห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืนโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม
- ประเมินความเสี่ยงขององค์กรอย่างเป็นระบบ จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

### เป้าหมายในการสร้างคุณค่าให้แก่กิจการอย่างยั่งยืน

- เพื่อบริหารบุคคลากรออกมาให้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- เพิ่มความคล่องตัวของกระแสเงินสด และการบริหารผลกำไรอย่างมีประสิทธิภาพ
- เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องโปร่งใส เชื่อถือได้ตามหลักธรรมาภิบาล
- เพื่อลดผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย และเพิ่มโอกาสให้แก่องค์กร ด้วยแผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (BCP)

## การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียและความคาดหวัง GRI 102-40,

### GRI 102-42, GRI 102-43, GRI 102-44

เมเจอร์ กรุ๊ป กำหนดนโยบายการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียและมุ่งส่งเสริมให้มีกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียหลักทั้ง 6 กลุ่มของบริษัทฯ ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงาน ผู้ถือหุ้น นักลงทุน และพันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า ชุมชนและสังคม ลูกค้า และหน่วยงานกำกับดูแล โดยระบุและประเมินกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียจากทั้ง 6 กลุ่มดังกล่าว ที่อาจได้รับผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบจากการดำเนินงานของบริษัทฯ และประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงกำหนดแนวทางการตอบสนองผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้เกิดความร่วมมือ การยอมรับ และได้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเหมาะสมระหว่างบริษัทฯ กับผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ทำการจัดลำดับ 3 กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียหลัก คือ กลุ่มลูกค้า ผู้บริหารและพนักงาน และกลุ่มชุมชนและสังคม

นอกจากนี้ เมเจอร์ กรุ๊ป ได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ และสื่อสารข้อมูลบริษัทฯ ให้กับผู้มีส่วนได้เสีย อาทิ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และแนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ ผ่านช่องทางที่หลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อให้บริษัทฯ รับทราบความคาดหวังและความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กร

## การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

ผู้มีส่วนได้เสีย	รูปแบบการสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญ	แนวทางการตอบสนองของบริษัทฯ
ลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดกิจกรรมพบปะลูกค้าเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์</li> <li>การจัดกิจกรรมเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัทฯ</li> <li>การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าผ่านทางโทรศัพท์ แบบสอบถามและช่องทางอิเล็กทรอนิกส์</li> <li>การรับเรื่องร้องเรียนและให้บริการผ่านศูนย์บริการลูกค้า เครือข่ายสาขา เว็บไซต์บริษัท และ แอปพลิเคชัน Major Cineplex</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>คุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการ</li> <li>สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า</li> <li>การจัดการข้อร้องเรียนและติชมอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว</li> <li>การให้ข้อมูลผ่านหลากหลายช่องทางทั้ง Online และ Offline</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษารายละเอียดแนวทางการตอบสนองของบริษัทฯ ได้ในบทที่ 2 การบริหารจัดการความสัมพันธ์ลูกค้า และความรับผิดชอบต่อลูกค้า</li> </ul>
ผู้บริหารและพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>การสื่อสารนโยบายและข่าวสารผ่านการประชุมและสื่ออิเล็กทรอนิกส์</li> <li>การประชุมร่วมกับพนักงานการจัดสัมมนา และการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม</li> <li>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> <li>การประเมินความผูกพันของพนักงาน</li> <li>โครงการพัฒนาบุคลากร</li> <li>การประกาศเกียรติคุณพนักงาน</li> <li>การตรวจสาขาารายสัปดาห์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทิศทาง นโยบายการทำงาน โอกาสเติบโตในสายงาน</li> <li>รับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ จากพนักงาน</li> <li>เงินเดือน สวัสดิการ และสวัสดิการ รวมถึงการทำงานในระยะยาว</li> <li>โอกาสในการพัฒนาอาชีพ</li> <li>สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี</li> <li>ความเท่าเทียม และสิทธิพื้นฐาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษารายละเอียดแนวทางการตอบสนองของบริษัทฯ ได้ในบทที่ 7 การพัฒนาศักยภาพและการดูแลพนักงาน และบทที่ 8 สุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน</li> </ul>
ชุมชนและสังคม	<ul style="list-style-type: none"> <li>การดำเนินโครงการของบริษัทฯ ผ่านการให้ความรู้และกิจกรรมในโครงการต่าง ๆ</li> <li>การสำรวจความต้องการของชุมชนและสังคม</li> <li>การส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของบริษัทฯ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม</li> <li>การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของชุมชนอย่างยั่งยืน และลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษารายละเอียดแนวทางการตอบสนองของบริษัทฯ ได้ในบทที่ 6 การมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม</li> </ul>

ผู้มีส่วนได้เสีย	รูปแบบการสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญ	แนวทางการตอบสนองของบริษัทฯ
ผู้ถือหุ้น นักลงทุน และพันธมิตรทางธุรกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>การประชุมผู้สามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี</li> <li>การประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น</li> <li>รายงานตามแบบ 56-1 One Report</li> <li>การนำเสนอข่าวสู่สาธารณะ</li> <li>การประกาศผลประกอบการ รายไตรมาส</li> <li>การพบปะนักลงทุนรายบุคคล</li> <li>การพูดคุยกับนักลงทุนผ่านทางโทรศัพท์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูล</li> <li>ประสิทธิภาพทางธุรกิจ /การเงิน</li> <li>ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น</li> <li>การบริหารจัดการความเสี่ยง อย่างมีระบบ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษารายละเอียดแนวทางการตอบสนองของบริษัทฯ ได้ใน รายงาน 56-1 One Report</li> </ul>
หน่วยงานกำกับดูแล	<ul style="list-style-type: none"> <li>มอบหมายให้หน่วยงานกำกับดูแลปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ทางการของบริษัทฯ เป็นผู้ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานทางการที่กำกับดูแลเป็นประจำ</li> <li>ประชุม รับฟังแผนนโยบาย และแนวทางการกำกับดูแล</li> <li>รับฟัง ชักซ้อมการปฏิบัติตามเกณฑ์</li> <li>รับการตรวจสอบจากหน่วยงาน</li> <li>ติดต่อขอรับฟังความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติตามเกณฑ์</li> <li>แสดงความคิดเห็นผ่านเวทีการแสดงความความคิดเห็น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับกฎหมาย</li> <li>ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม</li> <li>สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า</li> <li>การเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษารายละเอียดแนวทางการตอบสนองของบริษัทฯ ได้ใน รายงาน 56-1 One Report และ บทที่ 1 การกำกับดูแลกิจการ การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามข้อกำหนด</li> </ul>
คู่ค้า	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศูนย์คู่ค้าสัมพันธ์ โทร 02-5115427 ถึง 36</li> <li>ประชุมและสัมมนาพร้อมคู่ค้าทางธุรกิจ</li> <li>เยี่ยมเยียนคู่ค้าทางธุรกิจ พร้อมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียน</li> <li>โครงการร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม</li> <li>ตรวจประเมินการให้คำปรึกษา และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ</li> <li>สัมมนาหาความต้องการและความคาดหวังของคู่ค้าธุรกิจด้านความยั่งยืน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความโปร่งใสและกระบวนการจัดจ้าง/จัดซื้อที่เป็นธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษารายละเอียดแนวทางการตอบสนองของบริษัทฯ ได้ใน บทที่ 4 การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน</li> </ul>

## ช่องทางติดต่อ

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

ฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์และความยั่งยืนองค์กร

บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

1839, 1829/1, 1839/6 ถ. พหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10110

โทรศัพท์ 0-2511-5427 ต่อ 893, 275

อีเมล [ir@majorcineplex.com](mailto:ir@majorcineplex.com)



# เกี่ยวกับ เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป

## About Major Cineplex Group

บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ก่อตั้งขึ้นในปี 2538 โดยนายวิชา พูลวรลักษณ์ ดำเนินธุรกิจหลักในการเป็นผู้ให้บริการจัดแสดงภาพยนตร์และให้บริการเกี่ยวกับความบันเทิง การประกอบธุรกิจหลักของกลุ่มกิจการประกอบด้วย 5 ธุรกิจหลัก ได้แก่ ธุรกิจโรงภาพยนตร์ , การให้บริการสื่อและโฆษณา , การให้บริการโบว์ลิงและคาราโอเกะ , ธุรกิจให้เช่าพื้นที่และบริการ และธุรกิจสื่อภาพยนตร์ บริษัทได้จดทะเบียนเป็นบริษัท (มหาชน) จำกัดในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในเดือน พฤษภาคม ปี พ.ศ.2545 มีอักษรย่อว่า MAJOR เป็นผู้ประกอบการอันดับหนึ่งในอุตสาหกรรมโรงภาพยนตร์ จากการขยายสาขาไปยังจุดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่ให้บริการทั่วกรุงเทพมหานคร ปริมณฑลและต่างจังหวัด ที่มีศักยภาพเพียงพอและคุ้มค่ากับการลงทุน ส่งผลให้ในปัจจุบันมีส่วนแบ่งทางการตลาดมากกว่าร้อยละ 70 และรวมทั้งบริษัทฯ มีนโยบายการบริหารความเสี่ยงในด้านต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นอย่างชัดเจน เพื่อลดผลกระทบในด้านลบให้หมดไปหรือให้น้อยที่สุด เป็นการนำไปสู่ความเติบโตขององค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

### วิสัยทัศน์และพันธกิจ

เป็นสุดยอดเมืองหนังระดับโลกและศูนย์รวมความบันเทิงสำหรับชีวิตคนรุ่นใหม่ (The World’s Best Cinema and Total Lifestyle Entertainment Complex Provider)” และ “Sharing the world’s best entertainment dreams ร่วมสร้างฝันบันเทิงระดับโลก” โดยบริษัทไม่หยุดที่จะพัฒนาและสรรหาสุดยอดนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อส่งมอบประสบการณ์อันยอดเยี่ยม สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า ร่วมสร้างประสบการณ์ที่มีคุณค่าให้กับลูกค้า สังคม และผู้มีส่วนได้เสียอย่างยั่งยืน

เมเจอร์ กรุ๊ป ได้เปลี่ยนแปลงตามพัฒนาการอุตสาหกรรมภาพยนตร์สู่มิติใหม่แห่งโลกดิจิทัล (Digital Platform) โดยการฉายภาพยนตร์ด้วยระบบดิจิทัลในรูปแบบ 2D ระบบ3D รวมถึงระบบ 4DX เพื่อพัฒนาคุณภาพของระบบภาพและระบบเสียงให้ดีขึ้น และการจองตั๋วหนังออนไลน์ ประกอบกับได้ทำการตลาดเพื่อจัดเก็บฐานข้อมูลลูกค้าด้วยการออกบัตรสมาชิก M Generation ทำให้เมเจอร์ กรุ๊ป มีฐานข้อมูลของลูกค้า ก่อให้เกิดประโยชน์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำรายการส่งเสริมการขายให้เหมาะสมกับลูกค้าแต่ละราย เพื่อให้สามารถสื่อสารกับลูกค้าเฉพาะกลุ่มได้มากขึ้น ส่งผลให้ลูกค้ากลับมาใช้บริการในโรงภาพยนตร์มากขึ้น

นอกจากนี้เมเจอร์ กรุ๊ป ยังมีนโยบายที่จะเพิ่มความสะดวกสบายให้กับผู้มาใช้บริการในการซื้อบัตรชมภาพยนตร์โดยนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวก สำหรับช่องทางอื่นๆ ที่ให้กับผู้ใช้บริการโรงภาพยนตร์เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ และในเครือ ซึ่งได้ดำเนินการให้บริการแล้วในปัจจุบัน มีดังนี้

- ระบบ Call Center ที่ให้บริการลูกค้าด้วยการโทรเบอร์เดียว ( 02-515-5555 ) จองบัตรได้ทุกสาขา
- ระบบการจองผ่านช่องทาง Internet โดยผ่าน website <http://www.majorcineplex.com>
- ระบบจองซื้อบัตรผ่านตู้จำหน่ายตั๋วอัตโนมัติ
- ระบบจองผ่าน application ในมือถือ (Major APP, Line Pay, Shopee, Lazada)

เมเจอร์ กรุ๊ป ยังได้มีการขยายตัวในส่วนของธุรกิจอื่นที่ช่วยสร้างศักยภาพในการเติบโตของยอดขาย และช่วยผลักดันการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามากยิ่งขึ้น เช่น ธุรกิจสื่อโฆษณา ซึ่งใช้พื้นที่ครอบคลุมทั้งภายในโรงภาพยนตร์และภายในพื้นที่ตัวอาคาร ผ่านรูปแบบต่างๆ เช่น VDO-wall, Plasma Screen, Billboard, Cut-out, Tri-vision ,4D Ads ธุรกิจจำหน่ายเครื่องดื่มและป๊อปคอร์น (Concession) รวมไปถึงธุรกิจสื่อภาพยนตร์ ซึ่งมีทั้งการผลิตภาพยนตร์ และจำหน่ายลิขสิทธิ์ภาพยนตร์

เพื่อก้าวสู่ความเป็นผู้นำทางธุรกิจ และรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน บริษัทฯ ได้ขยายธุรกิจโรงภาพยนตร์ไปยังต่างประเทศ ซึ่งบริษัทฯ ได้เริ่มต้นที่ประเทศกัมพูชาเป็นประเทศแรก ณ ศูนย์การค้าอโชน มอลล์ ในกรุงพนมเปญ ผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้บริษัทฯ มีแผนการขยายสาขาเพิ่มขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่ของประเทศไทย เปิดโอกาสให้ลูกค้าสามารถมาใช้บริการในโรงภาพยนตร์ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว และให้เกิดการประหยัดต่อพื้นที่ (Economics of Scales) พร้อมกันนี้ในมุมมองของสื่อโฆษณาที่รองรับด้วยระบบดิจิทัล จะทำให้เกิดมิติใหม่ในรูปแบบของการโฆษณาที่เหมาะสมกับกลุ่มลูกค้าในแต่ละพื้นที่ และถือเป็นการเพิ่มรายได้ของสื่อโฆษณาในอนาคตเช่นกัน ซึ่งเป็นไปตามที่คณะกรรมการบริษัทได้มีการพิจารณาทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของบริษัทฯ เห็นสมควรให้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และแสดงให้เห็นความชัดเจนในแนวทางการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น โดยพิจารณาตามภาวะเศรษฐกิจ และกำลังซื้อของผู้บริโภคเป็นหลัก

# ภาพรวมธุรกิจ เมเจอร์ ซีเนเพล็กซ์ กรุ๊ป



## ธุรกิจโรงภาพยนตร์

โรงภาพยนตร์ในเครือเมเจอร์ซีเนเพล็กซ์ มุ่งเน้นการให้บริการลูกค้าในทุกระดับชั้นและโรงภาพยนตร์ที่ทันสมัยหลากหลายรูปแบบทั้งการฉายภาพยนตร์แบบ RealD, 2D, 3D, 4DX, IMAX, Screen X และระบบเสียงที่มีคุณภาพ ทั้งยังนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ อย่าง IMAX VR มาเปิดให้บริการลูกค้าถือเป็นเทคโนโลยีล้ำสมัยครั้งแรกของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อเพิ่มอรรถรสให้กับลูกค้า บริษัทฯ มีสาขาในประเทศไทยและต่างประเทศรวมทั้งสิ้น 188 สาขา 854 โรงภาพยนตร์ เมเจอร์ กรุ๊ป มีแผนขยายโรงภาพยนตร์เพื่อรองรับการขยายตัวของประชากร อีกจำนวน 30 - 40 โรงภาพยนตร์ในปี 2569 เพื่อให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศ



## ธุรกิจโบว์ลิ่งและคาราโอเกะ

ธุรกิจโบว์ลิ่งและคาราโอเกะเน้นความหลากหลายของการบริการเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของเมเจอร์ กรุ๊ป ในการเป็นศูนย์รวมความบันเทิงครบวงจรในที่แห่งเดียวภายใต้ชื่อ “เมเจอร์โบว์ลิ่ง” นำเสนอบริการโบว์ลิ่งในลักษณะของกีฬาเพื่อความบันเทิง (Sport Entertainment) ต่อมา บริษัทฯ ได้เปิดตัวโบว์ลิ่งแบรนด์ใหม่ออกสู่ตลาดภายใต้ชื่อ “บลูโอริทิม แอนด์โบว์ล” และลานสเก็ตน้ำแข็งรูปแบบใหม่ภายใต้ชื่อ “ซับซีโร่” ซึ่งกลายเป็นที่สังสรรค์สำหรับกลุ่มคนรุ่นใหม่ใจกลางเมืองสร้างความสนุกแปลกใหม่บนลานไอส์สเก็ต เพื่อตอบสนองทุกกลุ่มลูกค้าที่นิยมกีฬาทำทายสุดอินเทรนด์ภายใต้คอนเซ็ปต์ “Sport and Entertainment”



## ธุรกิจสื่อโฆษณา

ธุรกิจบริการสื่อโฆษณาเติบโตได้เป็นอย่างดี ภายใต้ชื่อ “บริษัท เมเจอร์ ซีเนแอต จำกัด” จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสื่อโฆษณาทั้งในโรงภาพยนตร์และพื้นที่ทั้งหมดภายใน Cineplex ทั่วประเทศอย่างครบวงจร ด้วยความสามารถในการสร้างรายได้เพิ่มเติมจากสินทรัพย์ที่ลงทุนไปแล้ว ทำให้ธุรกิจสื่อโฆษณาของบริษัท หรือที่เรียกกันว่า “cinemedia” มีอัตรากำไรเฉลี่ยร้อยละ 70-80%



## ธุรกิจพื้นที่ให้เช่า

เมเจอร์ กรุ๊ป ให้บริการพื้นที่เช่าในรูปแบบ Standalone เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่หลากหลายนอกเหนือจากการให้บริการโรงภาพยนตร์ โบว์ลิ่ง คาราโอเกะ และลานสเก็ตน้ำแข็ง โดยทำการคัดเลือกประเภทของร้านค้าให้สอดคล้องกับรสนิยมและพฤติกรรมของผู้ที่เข้ามาใช้บริการเป็นหลัก



## ธุรกิจสื่อภาพยนตร์

บริษัทฯ ยังดำเนินธุรกิจในการผลิตธุรกิจภาพยนตร์ โดยมีแผนการผลิตภาพยนตร์ไทยออกสู่ตลาดภาพยนตร์อย่างต่อเนื่อง ยังคงตั้งใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยให้เติบโตขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

# ภาพรวมการดำเนินงานธุรกิจของเมเจอร์ ซีเนเพล็กซ์ กรุ๊ป



รายได้รวม  
7,631 ล้านบาท



สัดส่วนค่าใช้จ่ายในการขายและ  
บริหาร **ลดลง** เท่ากับ  
ร้อยละ 27 ของรายได้รวม



อัตรากำไรเงินปันผล  
ร้อยละ 30



พนักงานรวม  
1,907 คน



ผลประโยชน์พนักงาน  
19.54 ล้านบาท



ลงทุนกิจกรรมเพื่อสังคม  
1.9 ล้านบาท

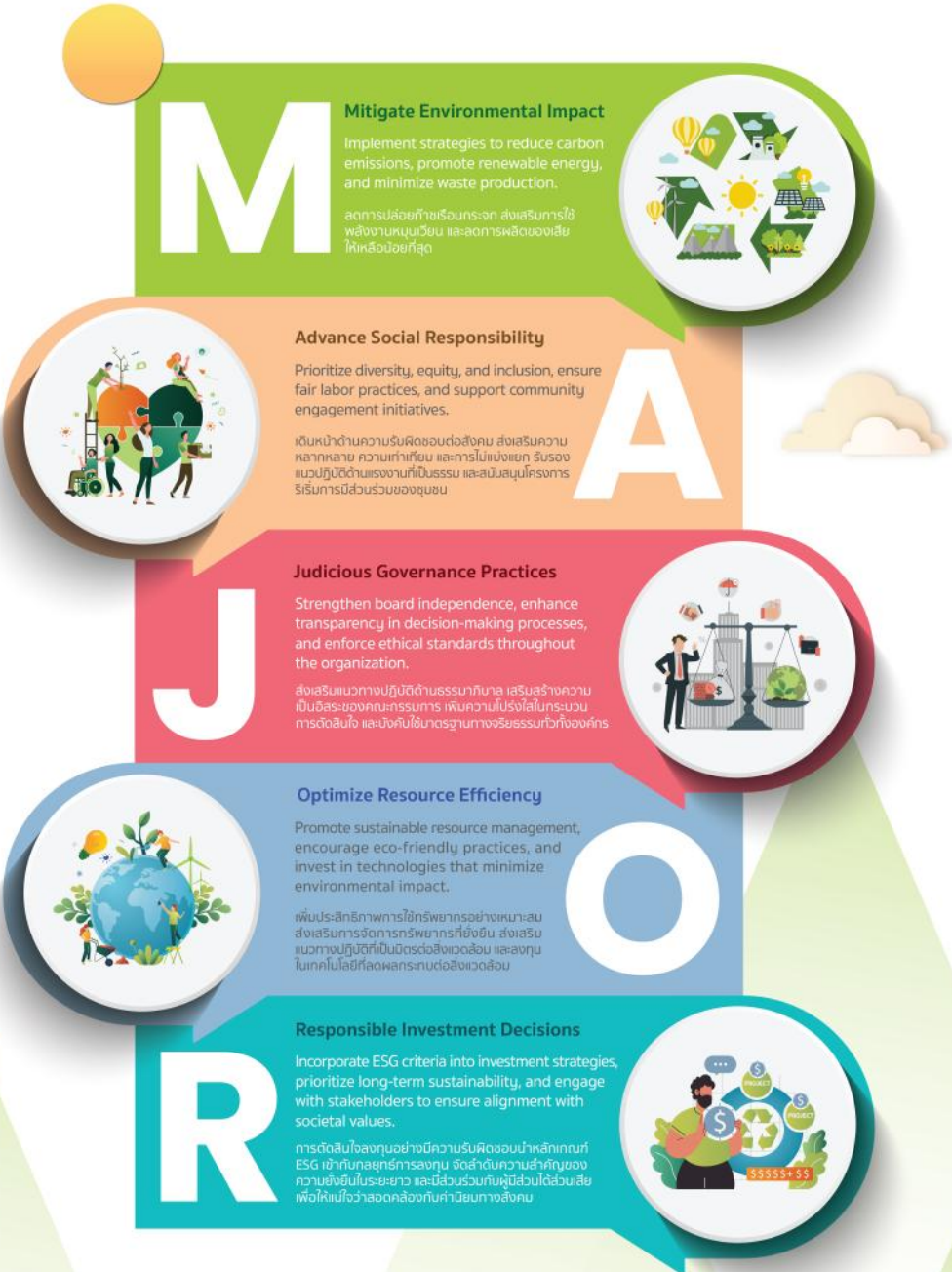
# กลยุทธ์มุ่งสู่ความยั่งยืนองค์กร

5 กลยุทธ์ เมเจอร์ กรุ๊ป รับมือกับการท้าทายที่เกิดขึ้นและยั่งยืนหยัดเป็นผู้นำอุตสาหกรรม รวมถึงการเดินหน้าดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มเพื่อพัฒนาสร้างคุณค่าทางสังคมอย่างยั่งยืน

# MAJOR

## กลยุทธ์ สู่ความยั่งยืน

Aligning with these MAJOR principles can help organizations enhance their ESG performance and contribute to a more sustainable future.



การกำกับดูแลกิจการ การบริหารความเสี่ยง  
และการปฏิบัติตามข้อกำหนด

---

# การกำกับดูแลกิจการ การบริหารความเสี่ยง และ การปฏิบัติตามข้อกำหนด



## เป้าหมายปี 2568

- ร้อยละ 100 ของพนักงานใหม่และร้อยละ 90 ของพนักงานปัจจุบันผ่านการอบรมหลักสูตรด้านการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ และการต่อต้านคอร์รัปชัน ภายในปี 2568
- การจัดการข้อร้องเรียนกรณีพนักงานของบริษัทกระทำการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ และ/หรือ นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เท่ากับ 100%

## ผลการดำเนินการปี 2568

- พนักงานปัจจุบันผ่านการอบรมหลักสูตรด้านการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ และการต่อต้านคอร์รัปชัน ร้อยละ 100
- พนักงานใหม่ผ่านการอบรมหลักสูตรด้านการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ และการต่อต้านคอร์รัปชัน ร้อยละ 100
- ดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนกรณีพนักงานของบริษัทกระทำการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ และ/หรือ นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ในปี 2568 เท่ากับ 100%

## ความท้าทาย

เมเจอร์ กรุ๊ป ตระหนักว่าการกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นรากฐานการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร และส่งเสริมให้องค์กรสามารถบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ ดึงดูดความสนใจของนักลงทุน ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว ทั้งนี้ ประเด็นสำคัญเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญ อาทิ คุณสมบัตินิสัยและสัดส่วนของคณะกรรมการบริษัท กระบวนการสรรหาและประเมินผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการบริษัท และคณะผู้บริหาร การบริหารจัดการความเสี่ยงองค์กร รวมไปถึงจรรยาบรรณธุรกิจและการต่อต้านการทุจริต

## การดำเนินงาน

เมเจอร์ กรุ๊ป มุ่งดำเนินงานบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม โดยมอบหมายให้คณะกรรมการบริษัท ทำหน้าที่กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการ ตลอดจนทบทวนการปฏิบัติตามนโยบายเป็นประจำทุกปี

เมเจอร์ กรุ๊ป จัดทำคู่มือการกำกับกิจการ, ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณพึงปฏิบัติในการปฏิบัติงาน (Code of Conduct) และนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อกำหนดมาตรฐานด้านจริยธรรม แนวทางการดำเนินงานภายในองค์กร ให้เกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทในเครือ ส่งเสริมแนวปฏิบัติที่ดีภายในองค์กรสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร

## การกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance)

การกำกับดูแลกิจการ การบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี และการปฏิบัติตามข้อกำหนด เป็นแนวทางสำคัญที่ทุกองค์กรต้องยึดถือปฏิบัติในการกำหนดแผนการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ธุรกิจมีรากฐานการเติบโตที่นำไปสู่การขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยสามารถบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร สร้างความมั่นใจให้กับผู้ถือหุ้น และสามารถดึงดูดความสนใจของนักลงทุน ตลอดจนสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว และพนักงาน เพื่อสร้างมูลค่าทางธุรกิจในระยะยาว ควบคู่กับการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้มีส่วนได้เสีย

ทั้งนี้ ในด้านการกำกับดูแลกิจการ เมเจอร์ กรุ๊ป ได้สรรหาผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจขององค์กรและเพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำกับดูแลกิจการที่ดีในระดับสากล คณะกรรมการของบริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายเรื่องความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท (BOARD Diversity) ซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ความรู้ในธุรกิจและอุตสาหกรรมโรงพยาบาลศูนย์ รวมถึงความชำนาญเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท (Board Skill Matrix) ตลอดจนส่งเสริมให้มีการนำเรื่องความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของบุคคลตามนโยบายด้านการบริหารความหลากหลาย และยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Diversity and Inclusion Policy) มาเป็นปัจจัยประกอบการพิจารณาและสรรหากรรมการบริษัท โดยไม่มีข้อจำกัดหรือแบ่งแยกในเรื่องเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ต้นกำเนิด วัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมเป็นกรรมการให้สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจของบริษัท

ในคณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วยคณะกรรมการผู้หญิงจำนวน 3 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ของคณะกรรมการบริษัททั้งหมด และกรรมการ 2 ท่าน ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการอิสระ

ในการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับโครงสร้างการบริหาร โดยคณะกรรมการบริษัทและคณะผู้บริหารมีความอิสระต่อกัน โดยในคณะกรรมการบริษัททั้งหมด 10 ท่าน ประกอบด้วย คณะกรรมการที่เป็นผู้บริหารเพียง 1 ท่าน หรือคิดเป็นร้อยละ 10.00 นอกจากนี้ โครงสร้างคณะกรรมการบริษัท ยังประกอบด้วยคณะกรรมการที่เป็นคณะกรรมการอิสระจำนวน 6 ท่าน หรือคิดเป็นร้อยละ 60.00

เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมเจอร์ กรุ๊ป ได้จัดให้มีประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และกรรมการลงทุน เพื่อประเมินประสิทธิภาพของคณะกรรมการดังกล่าวให้เป็นไปอย่างเหมาะสม โดยมีการประเมินทั้งในรูปแบบรายคณะ และรายบุคคล รวมถึงการประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ด้วย



60%

สัดส่วนกรรมการอิสระ



30%

สัดส่วนกรรมการผู้หญิง



10%

สัดส่วนคณะกรรมการที่เป็น  
ผู้บริหาร



8.83

ค่าเฉลี่ยจำนวนปีที่ดำรง  
ตำแหน่งของกรรมการอิสระ

## ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย



คณะกรรมการตรวจสอบ

Audit Committee



คณะกรรมการสรรหา

และกำหนดค่าตอบแทน

Nomination and

Compensation Committee



คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

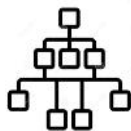
Risk Management Committee



คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและ  
การพัฒนาเพื่อความยั่งยืน

Corporate Governance and  
Sustainability Development

Committee



คณะกรรมการบริหาร

Executive Committee



คณะกรรมการการลงทุน

Investment Committee

สนับสนุนคณะกรรมการบริษัทเกี่ยวกับรายงานทางการเงิน ระบบควบคุมภายใน และตรวจสอบภายใน

สรรหาและแต่งตั้งกรรมการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดครอบคลุม จรรยาบรรณ ภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์

พิจารณานโยบาย กลยุทธ์ และมาตรการเกี่ยวกับการบริหาร ความเสี่ยงขององค์กร รวมทั้งกำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และแลกเปลี่ยนข้อมูลกับคณะกรรมการตรวจสอบ รวมถึง หน่วยงานตรวจสอบภายในองค์กร และทบทวนการดำเนินงาน ของฝ่ายบริหาร

กำหนดนโยบายด้านบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน พร้อมกำกับดูแลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลัก จรรยาบรรณ แนวปฏิบัติของหน่วยงานกำกับดูแล ความ รับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนและ มาตรฐานสากล

กำหนดแผนธุรกิจ ทิศทาง กลยุทธ์ และโครงสร้างองค์กร และ การบริหารงาน ควบคุมดูแลกิจการ ตามแนวนโยบายและ งบประมาณที่ได้รับจากคณะกรรมการบริษัท รวมถึงตรวจสอบ และติดตามแผนธุรกิจที่ได้รับอนุมัติ ตลอดจนกลั่นกรองเรื่อง ต่างๆ ก่อนนำเสนอเข้าสู่คณะกรรมการบริษัท

พิจารณาและกำกับดูแลการลงทุนของบริษัท ให้สอดคล้องกับ กลยุทธ์ทางธุรกิจ ภายใต้การบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม ครอบคลุมการลงทุน โครงการใหม่ การเข้าร่วมทุน การซื้อ กิจการ และการติดตามผลการลงทุน เพื่อสนับสนุนการเติบโต อย่างยั่งยืนของบริษัทในระยะยาว

## กระบวนการสรรหาคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนกำหนดเกณฑ์พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการ จากประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ วิสัยทัศน์ ความสามารถในการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมทั้งการอุทิศเวลาและความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงเรื่องเพศ อายุ สัญชาติ ศาสนา เพื่อให้เกิดความเสมอภาค ก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อบริษัทอย่างยั่งยืน โดยในปี 2568 ความเชี่ยวชาญของคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งแสดงตามตารางประสบการณ์ (Skill Matrix) ดังนี้

**ตารางประสบการณ์ (Skill Matrix)**

รายชื่อกรรมการ	กรรมการอิสระ	กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	ความรู้/ทักษะ/ความชำนาญ/ประสบการณ์											
			ธุรกิจบริการ	กฎหมาย	บัญชีการเงิน/การตรวจสอบ	เศรษฐศาสตร์	ตลาดทุน	การกำกับดูแล/ความยั่งยืน	การตลาด	บริหารธุรกิจ	การบริหารความเสี่ยง	เทคโนโลยีสารสนเทศ	ภาษาผู้นำ	
1. นายสมใจนึก เองตระกูล	■	■	■	■		■	■	■		■				■
2. นายวิชา พูลสวัสดิ์			■	■	■				■	■	■			■
3. นายวีรวัฒน์ องค์กรวิบูลย์		■	■		■			■	■	■				■
4. นางภาวดี พูลสวัสดิ์		■	■		■				■	■				■
5. นายธนกร บุลิเวศินทร์		■	■				■	■	■	■				■
6. นายชัย จรุงนาภิบาล	■	■	■	■	■			■		■	■			■
7. นายไกรทิพย์ ไกรฤกษ์	■	■	■	■	■		■	■		■				■
8. นายประเสริฐ บุญสัมพันธ์	■	■	■	■	■			■		■	■			■
9. นายแพทย์เสถียร ภูประเสริฐ	■	■	■	■	■		■	■		■	■			■
10. นางสาวชลธิชา จิตรอารักษ์	■	■	■		■					■	■			■
11. นางอรุณฯ อภิศักดิ์ศิริกุล	■	■	■		■	■	■	■		■	■			■

\* ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระหว่างการสรรหา และพัฒนาเพิ่มเติม  
นายธนกร บุลิเวศินทร์ เป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ในธุรกิจโรงพยาบาล การผลิตและจัดจำหน่ายยา

ทั้งนี้ สำหรับการสรรหาผู้นำระดับสูงของบริษัทฯ จะพิจารณาคูคนที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรในอุตสาหกรรมบันเทิงซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยกำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติที่พึงมีดังต่อไปนี้ คือ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว ความเข้าใจในเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ โดยเฉพาะด้านดิจิทัลและระบบอัตโนมัติ ภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจ และบริหารทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการวิเคราะห์และบริหารจัดการทางการเงิน รวมถึงเข้าใจกลไกการสร้างรายได้ในธุรกิจโรงพยาบาล ความตระหนักในด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสามารถบริหารความเสี่ยงรอบด้านได้อย่างเหมาะสม ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนความเข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภค และความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าในยุคปัจจุบันและอนาคต ผู้นำที่ได้รับการสรรหาควรมีประวัติการทำงานที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส และสามารถทำหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์กรได้อย่างสง่างามในทั้งระดับประเทศและระดับสากล

## กระบวนการและหลักเกณฑ์ประเมินผลงานของคณะกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการประเมินคณะกรรมการ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและหาแนวทางปรับปรุงเกณฑ์การประเมินอย่างต่อเนื่อง อ้างอิงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตามแนวทางของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย



คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาผลงานและปัญหา เพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป โดยกำหนดหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการเปรียบเทียบผลปฏิบัติงานอย่างชัดเจน



การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ได้ทำการประเมินทั้งคณะ รายบุคคล และแบบไขว้ รวมทั้งได้มีการเปิดเผยขั้นตอน และผลการประเมินไว้ในแบบแสดงรายงานข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี 2568 (แบบ 56-1 One Report)



ในปี 2568 เมเจอร์ กรุ๊ป ใช้แบบประเมินตนเองของคณะกรรมการ (CG Self-Assessment) โดยมีเกณฑ์การประเมินผลคิดเป็นร้อยละจากคะแนนเต็ม คือมากกว่าร้อยละ 90 = ดีมาก คะแนนมากกว่าร้อยละ 80 = ดี คะแนนมากกว่าร้อยละ 70 = พอใช้ และคะแนนต่ำกว่า หรือเท่ากับร้อยละ 60 = ควรปรับปรุง

### ผลการประเมินของคณะกรรมการ เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของ

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของ

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของ

คณะกรรมการบริษัท โดยการประเมินรายคณะ

คณะกรรมการชุดย่อย โดยการประเมินรายคณะ

คณะกรรมการชุดย่อยโดยการประเมินรายบุคคล

ร้อยละ 97.24

ร้อยละ 99.11

ร้อยละ 100.00



หลักเกณฑ์สำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประกอบด้วย

หมวดที่ 1	ความเป็นผู้นำ	หมวดที่ 6	ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย
หมวดที่ 2	การกำหนด พัฒนากลยุทธ์ และความยั่งยืน	หมวดที่ 7	การบริหารงานและความสัมพันธ์กับบุคลากร
หมวดที่ 3	การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และความยั่งยืน	หมวดที่ 8	ความเป็นผู้นำ
หมวดที่ 4	การวางแผนและผลการปฏิบัติทางการเงิน	หมวดที่ 9	ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ
หมวดที่ 5	ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ	หมวดที่ 10	คุณลักษณะส่วนตัว

### ผลการประเมินของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

ร้อยละ 99.88

# นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี

เมเจอร์ กรุ๊ป กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อวางกรอบการกำกับดูแลองค์กรให้เป็นเลิศ และสอดคล้องตามเกณฑ์การกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียนที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) เป็นผู้กำหนด



การให้สิทธิของผู้ถือหุ้นและ

การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน



การเปิดเผยข้อมูลสำคัญอย่างเป็นธรรม

มีความโปร่งใส และทันต่อเวลา



การสนับสนุนด้าน

ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ



การเพิ่มคุณค่าให้ผู้ถือหุ้นในระยะยาว  
ภายใต้กรอบจริยธรรมที่ดี



การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและ  
การไม่รับของขวัญของบริษัท



การเคารพกฎหมาย

และหลักสิทธิมนุษยชนตามที่กำหนดไว้

ในจรรยาบรรณธุรกิจ

และจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ



กำหนดกระบวนการที่คำนึงถึงผู้มีส่วน  
ได้เสียทุกกลุ่ม ได้แก่ ลูกค้า ผู้บริหาร  
และพนักงาน ผู้ถือหุ้น นักลงทุน และ  
พันธมิตรทางธุรกิจ ชุมชนและสังคม  
หน่วยงานกำกับดูแล และคู่ค้า เพื่อการ  
พัฒนาความยั่งยืนขององค์กร



กำหนดให้บุคลากรทุกคนดำเนินงาน  
ตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการและ  
จรรยาบรรณธุรกิจ

รายละเอียดเพิ่มเติมในนโยบายกำกับดูแลกิจการที่ดี แบบแสดงรายงานข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี 2568 หน้า 127-169 และเว็บไซต์ของบริษัท  
[www.majorcineplex.com](http://www.majorcineplex.com)

## การบริหารความเสี่ยง (Risk Management)

การบริหารความเสี่ยงถือเป็นกลไกสำคัญ ที่ช่วยให้องค์กรตระหนักถึงอันตรายหรือความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากความไม่แน่นอนของสถานการณ์ต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรได้วางแผนรองรับอย่างเหมาะสมและครอบคลุมเพื่อบรรเทาความเสี่ยง ลดปัจจัยเสี่ยงต่างๆ และลดระดับความเสียหายต่อองค์กร นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างเสถียรภาพของการดำเนินธุรกิจให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ดีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วย

เมเจอร์ กรุ๊ป กำหนดกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ โดยนำกรอบการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรเชิงบูรณาการของ COSO (The Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission) มาประยุกต์เป็นแนวทางในการบริหารความเสี่ยง

### แนวทางการบริหารความเสี่ยง

คณะกรรมการบริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ จำกัด (มหาชน) มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Committee : RMC) เพื่อทำหน้าที่ กำหนดทิศทางและกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามกลไกและกระบวนการตามมาตรฐานสากล อีกทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการดำเนินงานของบริษัทฯ และสามารถเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

ในปี 2568 นี้ บริษัทให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร (Enterprise Risk Management) ซึ่งได้ริเริ่มกระบวนการต่างๆ อย่างจริงจัง การกำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Policy) ที่สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและมาตรฐานระดับสากล เพื่อยึดถือและเป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ และมีการทบทวนนโยบายเป็นประจำทุกปี การจัดประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง เพื่อกำกับดูแลและติดตามความเสี่ยง ผ่านรายงานการบริหารความเสี่ยงทั้งในระดับองค์กรและระดับฝ่าย

### กรอบการบริหารความเสี่ยง

#### การบริหารความเสี่ยงระดับกลยุทธ์ Strategic Risk Management

บริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะทำงานขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารสูงสุดของแต่ละกลุ่มธุรกิจ ทำหน้าที่ร่วมกันเพื่อระบุความเสี่ยง ประเมินความเสี่ยง กำหนดแผนจัดการความเสี่ยง รวมทั้งการติดตามและรายงาน ตลอดจนการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ผ่านการประชุมคณะทำงานความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ อย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง โดยเลขานุการคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ทำหน้าที่สรุปรายงานที่ สมบูรณ์ เรียบร้อย เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงตามรอบการประชุมประจำปี ที่จัดขึ้นอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง ต่อไป

#### การบริหารความเสี่ยงระดับปฏิบัติการ Operation Risk Management

บริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะทำงานขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วย หัวหน้าฝ่ายของแต่ละกลุ่มธุรกิจ ทำหน้าที่ร่วมกันเพื่อระบุความเสี่ยง ประเมินความเสี่ยง กำหนดแผนจัดการความเสี่ยง รวมทั้งการติดตามและรายงาน ตลอดจนการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ผ่านการประชุมคณะทำงานความเสี่ยงเชิงปฏิบัติการ เดือนละ 1 ครั้ง โดยผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ทำหน้าที่สรุปรายงานที่ สมบูรณ์ เรียบร้อย เพื่อรายงานต่อคณะทำงานความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ตามรอบการประชุมรายไตรมาส และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงตามรอบการประชุมประจำปี ที่จัดขึ้นอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง ต่อไป

ทั้งนี้ กรอบการบริหารความเสี่ยงทั้ง 2 ระดับ คือ การบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร (Strategic Risk Management) และ ระดับฝ่าย (Operational Risk Management) จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการ โดยคณะกรรมการความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ คือ ผู้บริหารสูงสุดแต่ละกลุ่มธุรกิจ และ คณะทำงานความเสี่ยงเชิงปฏิบัติการ คือ หัวหน้าฝ่ายของแต่ละกลุ่มธุรกิจ ทั้งนี้การบริหารความเสี่ยงทั้ง 2 ระดับ จะมีกลไกการดำเนินงานโดยรับนโยบาย แนวทางการบริหารจัดการ และข้อเสนอแนะต่างๆจากคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ถ่ายทอดลงมาตามลำดับ รวมทั้งการรายงานขึ้นไปตามลำดับเช่นเดียวกัน

### ขั้นตอนของกระบวนการบริหารความเสี่ยง

เมเจอร์ กรุ๊ป ดำเนินกระบวนการบริหารความเสี่ยง โดยใช้ความรู้ แนวทางและหลักการตามมาตรฐานสากล ซึ่งบริษัทฯ ได้สรุปกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่สำคัญ ดังต่อไปนี้



บริษัทฯ ดำเนินกระบวนการบริหารความเสี่ยง โดยใช้ความรู้ แนวทางและหลักการตามมาตรฐานสากล ซึ่งบริษัทฯ ได้สรุปกระบวนการที่สำคัญดังต่อไปนี้

- 1. กำหนดเป้าหมายและระบุความเสี่ยง** เป้าหมายของการปฏิบัติงานและเป้าหมายของการบริหารความเสี่ยงต้องสัมพันธ์และสอดคล้องกัน อีกทั้งต้องมีการวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงทั้งภายใน (Internal Factor) และภายนอก (External Factor) รวมทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้น ทั้งด้านการเงิน (Financial Impact) และด้านที่ไม่ใช่การเงิน (Non-Financial Impact)
- 2. ประเมินความเสี่ยง** โดยประเมินระดับโอกาสเกิด (Likelihood) และระดับผลกระทบ (Impact) ของทุกความเสี่ยงตามเกณฑ์การประเมิน (Risk Criteria) ความเสี่ยงที่บริษัทฯ กำหนด

- 3. จัดการความเสี่ยง** กำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยง (Risk Mitigation) ที่เหมาะสมตามระดับความเสี่ยงที่ได้ประเมินไว้ โดยมีทั้งมาตรการเชิงป้องกัน (Preventive Action) เพื่อลดโอกาสเกิดความเสี่ยงให้น้อยลงที่สุด และเชิงแก้ไข (Corrective Action) เพื่อลดผลกระทบหากเกิดความเสี่ยงให้มากที่สุด

- 4. ติดตามและการรายงานความเสี่ยง** การติดตามความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอและการรายงานตามรอบในการประชุมรายไตรมาส ทั้งการบริหารความเสี่ยงระดับปฏิบัติการ (Operation Risk Management) และ การบริหารความเสี่ยงระดับกลยุทธ์ (Strategic Risk Management) เพื่อสอบถามว่า ความเสี่ยงได้รับการจัดการอย่างถูกต้องเหมาะสม ตามมาตรการและแผนจัดการที่กำหนดไว้

## การติดตามและรายงานความเสี่ยง

ระดับ	ผู้รับผิดชอบ	การรายงานความเสี่ยง	ความถี่ของการรายงาน
ความเสี่ยงระดับกลยุทธ์ (Strategic Risk Management)	ผู้บริหารสูงสุดของแต่ละกลุ่มธุรกิจ	รายงานต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและคณะกรรมการบริษัทฯ ตามลำดับ	รายไตรมาส
ความเสี่ยงระดับปฏิบัติการ	หัวหน้าฝ่ายของแต่ละกลุ่มธุรกิจ	รายงานต่อผู้บริหารสูงสุด	รายไตรมาส

บริษัทฯ มีการกำกับดูแลติดตามและรายงานความเสี่ยง โดยยึดถือปฏิบัติตามนโยบายการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ รวมทั้ง การดำเนินงานตามข้อเสนอแนะและแนวทางของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ รวมทั้ง การลงมือปฏิบัติของผู้บริหารสูงสุดของทุกกลุ่มธุรกิจ (คณะทำงานความเสี่ยงระดับกลยุทธ์) และ หัวหน้าฝ่ายของแต่ละกลุ่มธุรกิจ (คณะทำงานความเสี่ยงระดับปฏิบัติการ)

สำหรับการติดตามและรายงานความเสี่ยง กำหนดให้เป็นไปตามกลไกของการบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐานสากล ซึ่งมีการดำเนินงานร่วมกันระหว่าง คณะทำงานความเสี่ยงระดับกลยุทธ์ คณะทำงานความเสี่ยงระดับปฏิบัติการ และ เลขานุการบริหารความเสี่ยง โดยมีหน้าที่ กำกับดูแล ติดตาม และบริหารจัดการความเสี่ยง ให้อยู่ในระดับที่บริษัทฯยอมรับได้ รวมทั้ง การนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ ต่อไป นอกจากนี้ ยังมีการรายงานความคืบหน้าของการบริหารจัดการความเสี่ยงสำคัญ และค้นหาความเสี่ยงใหม่ๆ ต่อเนื่องเป็นประจำ

ปัจจัยเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่  
(Emerging Risk Factor)

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว รวมถึงสถานการณ์วิกฤตต่างๆที่เกิดขึ้นทั่วโลกและภายในประเทศไทย เมเจอร์ กรุ๊ป ตระหนักถึงความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงได้กำหนดประเด็นความเสี่ยงใหม่ (Emerging Risk) เข้าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ ผ่านกระบวนการบริหารความเสี่ยงตามที่บริษัทกำหนด รวมทั้งมาตรการจัดการความเสี่ยงและแผนรองรับเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้บริษัทฯ การพิจารณาความเสี่ยงที่ครอบคลุมและเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืนต่อไป

โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้ระบุความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ที่สำคัญ ได้แก่

**ความเสี่ยงจากการใช้พลังงานและแนวโน้มมาตรฐาน ESG ในธุรกิจโรงพยาบาลนคร**

ผลกระทบของภาวะโลกร้อนและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศได้ทวีความรุนแรงมากขึ้นในทุกปี ส่งผลให้ทุกภาคส่วนต้องร่วมมือกันลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเร่งด่วน รวมถึง การปรับตัวสู่แนวทางเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำขณะเดียวกัน ผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท เช่น นักลงทุน เจ้าหนี้ ลูกค้า และคู่ค้าทางธุรกิจ ต่างให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนและการบริหารจัดการผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

ธุรกิจโรงพยาบาลนครมีการใช้พลังงานไฟฟ้าในปริมาณค่อนข้างสูงจากระบบฉายภาพ ระบบเสียง เครื่องปรับอากาศ และระบบอำนวยความสะดวกภายในโรงพยาบาลนคร หากไม่มีการบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาจส่งผลกระทบต่อต้นทุนการดำเนินงานและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว นอกจากนี้ แนวโน้มของตลาดและพฤติกรรมผู้บริโภคยังให้ความสำคัญกับสินค้าและบริการที่มีคาร์บอนฟุตพริ้นต์ต่ำ การใช้บรรจุภัณฑ์ที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ (Reusable) หมุนเวียนใช้ใหม่ (Recycle) หรือย่อยสลายได้ตามธรรมชาติ (Compostable) รวมถึงการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในห่วงโซ่คุณค่า

ทั้งนี้ การเปลี่ยนผ่านสู่การดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอาจทำให้บริษัทต้องมีการลงทุนเพิ่มเติมในเทคโนโลยีประหยัดพลังงาน เทคโนโลยีคาร์บอนต่ำ หรือพลังงานหมุนเวียน ซึ่งอาจส่งผลให้ต้นทุนการดำเนินธุรกิจเพิ่มขึ้นในระยะหนึ่ง รวมถึงความเสี่ยงจากมาตรการหรือกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจเข้มงวดมากขึ้น หากบริษัทไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวโน้มดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กร ต้นทุนการดำเนินงาน และความสามารถในการแข่งขันของบริษัทในระยะยาว

บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีที่ช่วยลดการใช้พลังงานมาใช้ในการดำเนินงาน รวมถึงการส่งเสริมแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืนในองค์กร เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับแนวโน้มด้าน ESG และสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

## การบรรเทาผลกระทบ

บริษัท กำหนดเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ในปี 2593 ผ่านกระบวนการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการ อุปกรณ์ และใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน เช่น การร่วมมือกับ บริษัท กันตนา โปสต์ โปรดักชั่น จำกัด เปลี่ยนการส่งภาพยนตร์ที่ฉายในระบบดิจิทัล (Digital Cinema Package) หรือ DCP มาใช้ระบบส่งหนังออนไลน์เพื่อฉายผ่านอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง 5G ของเอไอเอส แทนการขนส่งคอนเทนต์ภาพยนตร์ทางรถยนต์ ซึ่งต้องใช้น้ำมันเพื่อลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ลดขั้นตอนการส่งไฟล์ ประหยัดเวลา และลดการใช้พลังงานไฟฟ้า เป็นต้น ลดสัดส่วนการใช้พลังงานที่มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มการใช้แหล่งพลังงานจากพลังงานหมุนเวียน เช่น การติดตั้ง Solar Rooftop ในสาขาโรงสิด แคราย รัชโยธิน และสุขุมวิท รวมถึงการพัฒนาสินค้า บริการตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน เช่น การนำจอหนังจากโรงภาพยนตร์มาทำเป็นกระเป๋า ที่ได้ทำร่วมกับ - แบรนต์ PRONTO เป็นต้น

นอกจากนี้ ความเสี่ยงอีกประการหนึ่ง คือ การพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืน ตามหลักการของความยั่งยืน (Sustainability) โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญตามหลักการของความยั่งยืนที่สอดคล้องกับการดำเนินงาน และการบริหารความเสี่ยงที่ครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม และด้านการกำกับดูแลกิจการ (ESG) อย่างเหมาะสม

บริษัทฯ มีอุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม โดยยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม จึงตระหนักถึงความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนและหลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว ครอบคลุมทั้งกิจกรรมทางตรงของธุรกิจ กิจกรรมของคู่ค้า และคู่ธุรกิจในช่วงโซ่อุปทาน และผู้ร่วมธุรกิจ

### ผลการดำเนินงานสำคัญในปี 2568

- ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และเก็บข้อมูล Conflict of Interest (COI) -ของพนักงาน และบริษัทในเครือ
- ให้ความรู้ในหัวข้อความเสี่ยงแนวนโยบายการบริหารจัดการภัยทุจริตจากการทำธุรกรรมทางการเงินแก่กรรมการ ผู้บริหารระดับสูง
- ให้ความรู้ในหัวข้อบทบาท ผู้บริหาร และพนักงานในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันแก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการต่ออายุการรับรองกับ CAC
- ติดตามผลประเมินความเสี่ยงของหน่วยงาน ซึ่งครอบคลุมธุรกิจย่อยและบริษัทในเครือ รวมถึงแผนการบริหารจัดการความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจทั้งหมดทุกไตรมาส และนำเสนอผลประเมินต่อคณะกรรมการความเสี่ยง

## การควบคุมภายใน

เมเจอร์ กรุ๊ป ดำเนินงานการในกระบวนการสำคัญเรื่อง การควบคุมภายใน ที่ถือเป็นองค์ประกอบหลักที่ช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ ดังนั้น เมเจอร์ กรุ๊ป จึงจัดให้มีโปรแกรมการประเมินการควบคุมด้วยตนเอง ซึ่งกำหนดให้เจ้าของกระบวนการทางธุรกิจที่สำคัญประเมินกระบวนการทำงานของตนเองเป็นประจำทุกปี เพื่อพิจารณาว่ากระบวนการควบคุมภายในมีความเหมาะสมที่จะควบคุมความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน มีการรายงาน และมีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยผลการประเมินจะได้รับการทบทวน รักษา ติดตาม และรายงานไปยังผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัทฯ พร้อมทั้งจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลให้แก่แผนกที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานตรวจสอบภายใน ตามความเหมาะสม นอกจากนี้ เมเจอร์ กรุ๊ป ยังได้ควบคุมกำกับดูแลกิจการ การจัดการความเสี่ยง และการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการกำกับดูแลกิจการและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร

## การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ

เมเจอร์ กรุ๊ป ได้วางแผนเชิงป้องกันและเชิงแก้ไข สำหรับสภาวะวิกฤตที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เช่น ข้อพิพาทกับบุคคลภายนอก และภายใน สถานการณ์ฉุกเฉินที่เป็นผลจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ หรือสถานการณ์ความไม่สงบ ตลอดจนสถานการณ์ที่สื่อมวลชนและสังคมให้ความสนใจ เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการหยุดชะงักทางธุรกิจหรือการหยุดปฏิบัติงาน โดยได้จัดให้มีแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan) โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยง (Risk Analysis) ระบุปัจจัยความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดการหยุดชะงักทางธุรกิจหรือการหยุดปฏิบัติงาน การกำหนดแนวปฏิบัติให้กับพนักงาน กำหนดมาตรการรองรับที่บริษัทจะต้องดำเนินการ เพื่อให้ธุรกิจของบริษัทยังสามารถดำเนินต่อไปได้ในทุกสถานการณ์วิกฤต อีกทั้งเพื่อให้บริษัทฯ ปฏิบัติตามแนวทางการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจตามมาตรฐานสากล

# การปฏิบัติตามข้อกำหนด (Corporate Compliance)

## จรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct)

เมเจอร์ กรุ๊ป กำหนดนโยบายการดำเนินงานที่สอดคล้องตามจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) รวมทั้งจัดทำคู่มือกำกับดูแลกิจการ และจรรยาบรรณธุรกิจที่ทบทวน โดยคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับวางมาตรฐานการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมในองค์กร เพื่อสื่อสารให้พนักงานเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง

### จรรยาบรรณธุรกิจของเมเจอร์ กรุ๊ป



#### จรรยาบรรณกรรมการ

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและดำเนินธุรกิจตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง



#### จรรยาบรรณผู้บริหารและพนักงาน

ปฏิบัติหน้าที่ตามวิสัยทัศน์องค์กรเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรและผู้มีส่วนได้เสีย



#### การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

ครอบคลุมประเด็นการรับสิ่งของหรือประโยชน์อื่นใด การบริจาคหรือให้เงินสนับสนุน การช่วยเหลือทางการเมือง ความสัมพันธ์ทางธุรกิจและการจัดซื้อจัดจ้าง



#### การแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม

ดำเนินธุรกิจอย่างถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของหน่วย งานราชการ



#### ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องหรือประกอบธุรกิจที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์



#### การปฏิบัติต่อลูกค้า

ปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรมและบริหารจัดการเก็บข้อมูลในองค์กรเพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล



#### สิทธิมนุษยชน

ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียภายใต้หลักสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) และสิทธิเด็ก และหลักปฏิบัติ ทางธุรกิจ



#### สิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย

#### และความปลอดภัย

บริหารจัดการธุรกิจรวมถึงพัฒนากระบวนการธุรกิจ ภายใต้การควบคุมผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมอาชีวอนามัยและความปลอดภัย



#### การจัดการข้อมูล

#### และระบบสารสนเทศ

บันทึก รายงานข้อมูลตามข้อเท็จจริง รวมถึงจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและมีความปลอดภัย



#### การป้องกันการใช้จ่ายข้อมูลภายใน ชื่อ

#### ขายหลักทรัพย์

ป้องกันข้อมูลภายใน เพื่อมิให้ถูกนำไปแสดงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากบุคคลภายในบริษัท



#### ทรัพย์สินทางปัญญา

#### ปกป้อง และรักษาทรัพย์สินทางปัญญา

ไม่ให้ถูกละเมิดหรือนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต



#### การปฏิบัติต่อคู่ค้า

คู่ค้าจะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณ คู่ค้า Suppliers' Code of Conduct

คณะกรรมการบริษัท มีการดูแลเรื่องการใช้ข้อมูลภายในให้เป็นไปตามกฎระเบียบและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อป้องกันการนำข้อมูลไปใช้ รวมถึงการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทโดยมีวิธีการดูแลผู้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ในการนำข้อมูลภายในของบริษัทไปใช้ประโยชน์เพื่อส่วนตนหรือผู้อื่นดังนี้

1. ดำเนินการแจ้งให้กรรมการ ผู้บริหารฝ่ายต่างๆ และบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้าใจถึงภาระหน้าที่ในการรายงานการถือหลักทรัพย์ในบริษัทของตนเอง คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ตลอดจนรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์ตามมาตรา 59 และบทกำหนดโทษตามมาตรา 275 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535
2. ดำเนินการส่งหนังสือเวียนแจ้งให้กรรมการ ผู้บริหาร และบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบว่าผู้บริหารที่ได้รับทราบข้อมูลภายในที่เป็นสาระสำคัญรวมถึงข้อมูลงบการเงินของบริษัทซึ่งมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงราคาหลักทรัพย์ ควรหลีกเลี่ยงหรืองดการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทในช่วงระยะเวลา 1 เดือน และห้ามไม่ให้เปิดเผยข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญนั้นต่อบุคคลอื่นก่อนที่งบการเงินหรือข้อมูลภายในนั้นจะเปิดเผยต่อสาธารณชน ทั้งนี้บริษัทยังได้กำหนดโทษสำหรับกรณีที่มีการฝ่าฝืนในการนำข้อมูลภายในของบริษัทไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวไว้ในระเบียบของบริษัทโดยมีโทษตั้งแต่การตักเตือนด้วยวาจาจนถึงขั้นให้ออกจากงาน
3. คณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารต้องรายงานการถือครองหลักทรัพย์ตามกฎหมาย ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัท รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับส่วนได้ส่วนเสียหรือการทำรายการระหว่างกันของกรรมการและผู้บริหารต่อเลขานุการบริษัท

ทั้งนี้ บริษัทยังได้กำหนดโทษสำหรับกรณีที่มีการฝ่าฝืนในการนำข้อมูลภายในของบริษัทไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวไว้ในระเบียบของบริษัท โดยมีโทษตั้งแต่การตักเตือนด้วยวาจาจนถึงขั้นให้ออกจากงาน ในปี 2568 ฝ่ายสนับสนุนงานเลขานุการบริษัทจะทำการแจ้งอีเมลไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้องให้ทราบช่วงระยะเวลา Blackout Period ล่วงหน้า จำนวน 4 ครั้ง และไม่พบการซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วงเวลาดังกล่าว อีกทั้งในปีที่ผ่านมากรรมการและผู้บริหารมีการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัททั้งสิ้นจำนวน 57 ครั้ง และจากการตรวจสอบพบว่ามีการปฏิบัติตามที่นโยบายของบริษัทที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องครบถ้วน

นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทได้จัดทำหลักจรรยาบรรณสำหรับผู้บริหารและพนักงาน (Code of Conduct) เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกคนใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและเคร่งครัด โดยครอบคลุมด้านการประกอบธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์และสุจริต โปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับกฎหมาย การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยความเท่าเทียมและเป็นธรรม การป้องกันการละเมิดต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การรักษาความลับและการใช้ข้อมูลในทางที่ผิด ตลอดจนเรื่องการรับสินบนของขวัญและของรางวัล โดยมีกระบวนการตามนโยบายการรับเรื่องร้องเรียนและการให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียน ซึ่งผู้แจ้งเรื่องร้องเรียน สามารถแจ้งเรื่องหรือเบาะแสดังคณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) ผ่านทางไปรษณีย์และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์หรือร้องเรียนโดยตรงที่สาขา/หน่วยงาน ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้รับเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแสดังการกระทำผิด จะมีกระบวนการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแสดังกล่าวในเบื้องต้นโดยหน่วยงานต้นสังกัด ก่อนรายงานไปยังประธานกรรมการบริหารและผู้บริหารสูงสุดของแผนกบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภายใน 7 วัน เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน (Fraud Committee) หากผู้บัญชาการต้นสังกัดรับทราบแล้วละเลย จะถือว่าส่อเจตนาปกปิดและมีส่วนรู้เห็นกับเหตุการณ์ดังกล่าว ส่วนผู้แจ้งเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแสด จะได้รับความคุ้มครองอย่างเหมาะสมจากกลุ่มบริษัทเมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป โดยไม่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน พักงาน ชมชู้ หรือรบกวนการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ บริษัทฯ จะรักษาข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลเกี่ยวกับการแจ้งเรื่องร้องเรียนเป็นความลับ ไม่เปิดเผยต่อผู้ไม่เกี่ยวข้อง เว้นแต่มีความจำเป็นสำหรับการดำเนินการสอบสวนตามระเบียบหรือข้อกำหนด

ในปี 2568 บริษัทฯ ไม่พบกรณีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์และต่อต้านการคอร์รัปชัน อย่างไรก็ตาม เพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์ฝ่าฝืนจรรยาบรรณและการทุจริต บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางป้องกันและแก้ไขเรื่องดังกล่าว เพื่อมิให้เกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้นในอนาคต

บริษัทฯ ได้มีการจัดอบรมกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานด้านการกำกับดูแลกิจการ ในหัวข้อจรรยาบรรณธุรกิจ และการต่อต้านคอร์รัปชัน ให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ โดยบรรจุไว้ในหลักสูตรปฐมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่ และจัดทำเป็นหลักสูตรออนไลน์ สำหรับพนักงานปัจจุบัน นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้มีการสื่อสารคู่มือและนโยบายฯ ดังกล่าวผ่านอีเมลภายในบริษัท ให้แก่พนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอตลอดทั้งปี ทั้งนี้ ในปี 2568 พนักงานใหม่ได้รับการอบรมด้านการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และการต่อต้านคอร์รัปชันทั้งหมดในรูปแบบ On-site คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนผู้บริหาร และพนักงานปัจจุบัน ได้รับการอบรมและสื่อสารในประเด็นดังกล่าวในรูปแบบออนไลน์คิดเป็นร้อยละ 100 ในส่วนของกรรมการ บริษัทฯ ได้มอบหมายให้หน่วยงานสนับสนุนงานเลขานุการบริษัท นำเสนอเนื้อหาหลักสูตรด้านการใช้ข้อมูลภายในให้แก่คณะกรรมการในการประชุมรายไตรมาส ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100

### นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

เมเจอร์ กรุ๊ป มีอุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม และยั่งยืน โดยยึดมั่นความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณทางธุรกิจ เพื่อแสดงเจตนารมณ์และความมุ่งมั่นในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ เมเจอร์ กรุ๊ป จึงได้จัดทำนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ในการกำหนดความรับผิดชอบแนวปฏิบัติและการดำเนินการที่เหมาะสมให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการดำเนินธุรกิจ เพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันกับทุกกิจกรรมทางธุรกิจและพัฒนาสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน



#### การรับสิ่งของหรือผลประโยชน์อื่นใด

งดรับสิ่งของหรือผลประโยชน์อื่นใดจากผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เช่น การรับของขวัญ การขอเลี้ยงรับรอง การรับเงินบริจาค



#### การให้สิ่งของหรือผลประโยชน์อื่นใด

การให้หรือรับของกำนัลเฉพาะที่มีผลเพื่อส่งเสริมชื่อเสียงของบริษัทฯ และคู่ค้า และต้องไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจ/ผลประโยชน์ ต้องไม่เป็นการกระทำใดๆ ที่ไม่เหมาะสม และต้องรายงานผู้บังคับบัญชาเป็นลายลักษณ์อักษร



#### นโยบายเงินบริจาค เพื่อการกุศลหรือเงินสนับสนุน

การให้หรือรับเงินบริจาค เงินเรียไร เงินสนับสนุน สิ่งของ หรือเงินอื่นใดเพื่อการกุศล ต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส และชอบด้วยกฎหมาย โดยต้องไม่เป็นไปเพื่อการให้หรือรับสินบน



#### นโยบายช่วยเหลือทางการเมือง

ดำเนินธุรกิจด้วยความเป็นกลาง ไม่มีส่วนร่วมและไม่ใช้ทรัพยากรของบริษัทฯ สนับสนุน นักการเมือง พรรคการเมือง หรือผู้มีอำนาจทางการเมืองไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม



#### ความสัมพันธ์ทางธุรกิจและการจัดซื้อจัดจ้าง

ห้ามให้หรือรับสินบนกับคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ หรือหน่วยงานใดๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน และให้ดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส และไม่ขัดต่อกฎหมาย

รายละเอียดเพิ่มเติมในนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน แบบแสดงรายงานข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี 2568 หน้า 155-156 และเว็บไซต์ของบริษัท [www.majorcineplex.com](http://www.majorcineplex.com)

## การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชัน

การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันดำเนินการโดยฝ่ายความเสี่ยงภายในองค์กร เพื่อระบุและนำเสนอประเด็นความเสี่ยงด้านทุจริตคอร์รัปชันรวมทั้งกำหนดมาตรการการป้องกัน ซึ่งพิจารณาโดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อกำหนดแนวทางการป้องกันความเสี่ยงด้านทุจริตคอร์รัปชันขององค์กร ที่ได้รับการระบุดังกล่าว ทั้งนี้ ในปี 2568 ผลประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันของเมเจอร์ กรุ๊ป พบว่าไม่มีหน่วยธุรกิจที่มีความเสี่ยงด้านทุจริตคอร์รัปชันที่มีนัยสำคัญ

### ผลการดำเนินงานแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต



เมเจอร์ กรุ๊ป ประกาศเจตนารมณ์ในการเข้าร่วมปฏิบัติ (Collective Action Coalition) ของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต ตั้งแต่วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2563 และได้รับการอนุมัติการต่ออายุ เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2568 โดยบริษัทฯ ยังคงยึดหลักปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในทุกระดับของพนักงานในองค์กร เพื่อสามารถดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้ บริษัทมีการส่งจดหมายเชิญชวนเพื่อสนับสนุนให้ลูกค้าเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายกับบริษัทอื่นๆ เพื่อต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

ในปี 2568 มีการดำเนินงานที่สำคัญดังนี้

1. บริษัทได้ดำเนินการทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานทั้งในประเทศและระดับสากล โดยได้สื่อสารให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับรับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
2. บริษัทได้ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสการทุจริต ให้มีความชัดเจน เป็นระบบ และสามารถติดตามผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสีย
3. บริษัทได้พัฒนากระบวนการตรวจสอบและกำกับดูแลความโปร่งใสในการทำธุรกรรมกับบุคคลที่สาม เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน หรือการกระทำที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย

### โครงการสื่อสาร นโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและต่อต้านการคอร์รัปชัน (Code of Conduct)

โครงการสื่อสารนโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและต่อต้านการคอร์รัปชัน (Code of Conduct) มีวัตถุประสงค์เพื่อสื่อสารให้พนักงานเมเจอร์ กรุ๊ป รับทราบและเข้าใจถึงนโยบายและแนวทางปฏิบัติขององค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและต่อต้านการคอร์รัปชัน โดยผ่านทางระบบ E-learning Web หรือ [mpassion-learning.com](http://mpassion-learning.com) ทั้งนี้ ได้มีการสื่อสารกับพนักงานผ่านทางอีเมลและช่องทางการสื่อสารภายใน เพื่อให้พนักงานทุกคนรับทราบและตระหนักถึงการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวอีกด้วย

## การร้องเรียนด้านจรรยาบรรณธุรกิจ

মেজের গ্রুপ กำหนดกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนที่ให้ความสำคัญ รัรักษาความลับ และคุ้มครองผู้ร้องเรียน โดยเฉพาะด้านการละเมิดจรรยาบรรณธุรกิจในทุกกรณี และไม่ทำการปรับลดตำแหน่งลงโทษ หรือดำเนินการที่ส่งผลทางลบต่อผู้ที่ทำการร้องเรียน แม้การกระทำนั้น จะทำให้องค์กรสูญเสียโอกาสทางธุรกิจ ทั้งนี้ মেজের গ্রুপ เปิดช่องทางการร้องเรียน แจ้งเบาะแส หรือแสดงความคิดเห็น สำหรับพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย เพื่อนำไปสู่การตรวจสอบข้อเท็จจริง การพัฒนาบุคลากร และการปรับปรุงการบริหารจัดการให้เป็นไปตามนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

### ช่องทางการร้องเรียน แจ้งเบาะแส และรับฟังความคิดเห็น (Whistle Blower Channel)

จดหมายส่งทางไปรษณีย์ ระบุหน้าซองถึงผู้รับแจ้งเบาะแสด้านใดด้านหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- ประธานคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ (กรรมการอิสระ)
- ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการอิสระ)
- เลขาธิการบริษัท

โดยส่งมายังที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของบริษัทฯ

บริษัท মেজের সিনেপ্লেক্স গ্রুপ จำกัด (มหาชน)

1839,1839/1,1839/6 (ชั้น 8) ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) [auditcom@majorcineplex.com](mailto:auditcom@majorcineplex.com)



# MAJOR สิงาว

## จะช่วยพวกเราอย่างไร ?



หากไม่มีการทุจริต  
ในองค์กร สิ่งมการดำเนินงาน  
จะดีขึ้น ไม่มีการโกง  
และไม่เอาเปรียบกัน



พนักงานทุกคนจะอยู่  
ภายใต้กฎระเบียบเดียวกัน  
ไม่แบ่งฝ่าย และดูแลกัน  
ได้อย่างเท่าเทียม



หากช่วยกันสอดส่อง  
ความปลอดภัย เราจะแก้  
จุดบกพร่องได้ทัน  
ก่อนที่จะเกิดเรื่องอุบัติเหตุ

หากพบเจอเหตุการณ์ ทุจริต ฝิดวินัย  
หรือความไม่ปลอดภัย สามารถแจ้งได้ที่

✍️ ทุจริต ฝิดวินัยต้องหมดไป ทุกชีวิตต้องปลอดภัย ถ้าไปด้วยกัน กับ เมเจอร์สิงาว



MAJOR NEWS



M PASSION E-Learning

INTERNAL COMMUNICATION



## ทันทุกความเคลื่อนไหว ง่ายแค่ “ติด” เดียว



Line Openchat  
MAJOR NEWS



M PASSION WEB

## พบเห็นการทุจริต เกิดขึ้นในที่ทำงาน รีบแจ้งที่ “เมเจอร์สิงาว”



SCAN แจ้งข้อร้องเรียน

## ความโปร่งใสด้านภาษี

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความเป็นธรรมและยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสีย ควบคู่กับการสร้างคุณค่าที่ร่วมกันตลอดกระบวนการดำเนินธุรกิจเพื่อการเป็นองค์กรที่ดีของประเทศ โดยในด้านภาษี บริษัทฯ มีการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทุกประเภทซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมหลักขององค์กร

(รายละเอียดเพิ่มเติมในนโยบายภาษี ที่เว็บไซต์ของบริษัท [www.majorcineplex.com](http://www.majorcineplex.com))

บริษัทฯ มุ่งให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านภาษีตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อแสดงให้เห็นเจตนารมณ์ของบริษัทฯ ในการปฏิบัติหน้าที่จ่ายภาษีอย่างถูกต้องและสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชน โดยบริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายด้านภาษี ซึ่งครอบคลุมแนวทางการปฏิบัติต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติเกี่ยวกับภาษีอากร บริษัทฯ ได้ถือปฏิบัติตามข้อกำหนดของประมวลรัษฎากรและกฎหมายภาษีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ นโยบายไม่โอนผลกำไรไปยังบริษัทในต่างประเทศที่มีอัตราภาษีต่ำกว่า เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายภาษีในประเทศในอัตราที่สูงกว่า โดยการทำธุรกรรมระหว่างบริษัทฯ และบริษัทในกลุ่มจะต้องเป็นไปตามหลักการ Arm's length รวมถึงมาตรฐานสากล และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการพิจารณาผลกระทบทางภาษีเมื่อมีการลงทุน และมีการระบุประเมิน บริหารความเสี่ยงทางภาษี ซึ่งรายงานแก่ผู้บริหาร ตลอดจนมีการประสานงานด้านภาษีกับหน่วยงานราชการและมีที่ปรึกษาด้านภาษีอากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบทางภาษีที่อาจเกิดขึ้นอีกด้วย โดยในปี 2568 บริษัทฯ มีอัตราภาษีที่จ่ายจริง (Effective Tax Rate) ที่ใช้สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2568 เท่ากับอัตราร้อยละ 14.36 และร้อยละ 5.65 ต่อปี เปรียบเทียบกับประมาณการอัตราภาษีเงินได้ใช้สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2567 คืออัตราร้อยละ 5.76 และร้อยละ 43.03 ต่อปี สำหรับงบการเงินรวมและงบการเงินเฉพาะกิจการตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่าอัตราภาษีที่บริษัทต้องจ่ายตามกฎหมาย โดยภาษีเงินได้นิติบุคคล (Corporate Income Tax: CIT) ในอัตราร้อยละ 20 ของกำไรที่ต้องเสียภาษี ซึ่งอัตราภาษีที่แท้จริง (Effective Tax Rate: ETR) ของกลุ่มบริษัทฯ โดยทั่วไปต่ำกว่ามาก เกิดจากการเพิ่มขึ้นของอัตราภาษีของงบการเงินรวมและงบการเงินเฉพาะกิจการเกิดจากในรอบระยะเวลาปี พ.ศ. 2567 บริษัทฯมีการรับรู้สินทรัพย์ภาษีเงินได้รอดัตถบัญญัติสำหรับรายการขาดทุนทางภาษีที่เกิดขึ้นในรอบระยะเวลาปี พ.ศ. 2566 โดยสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ในหมายเหตุประกอบงบการเงิน ข้อ 37



# การบริหารจัดการความสัมพันธ์ลูกค้า และความรับผิดชอบต่อลูกค้า

(Customer Relationship Management,

Customer Experience and Information Security)



เป้าหมายปี 2568

- ผลการสำรวจต่อพึงพอใจในการใช้บริการโรงพยาบาลนครโดยรวม ร้อยละ 95

ผลการดำเนินการปี 2568

- ผลการสำรวจต่อพึงพอใจในการใช้บริการโรงพยาบาลนครโดยรวม ร้อยละ 97

## ความท้าทาย

พฤติกรรมผู้บริโภคในยุคอุตสาหกรรมบันเทิงมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลและทางเลือกในการเข้าถึงคอนเทนต์ที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นแพลตฟอร์มสตรีมมิ่ง เกมออนไลน์ หรือสื่อสังคมออนไลน์ ส่งผลให้การดึงดูดลูกค้าให้เลือกใช้บริการโรงพยาบาลและธุรกิจอื่น ๆ ในเครืออย่างต่อเนื่องเป็นความท้าทายสำคัญของบริษัทฯ

นอกจากนี้ ลูกค้าในปัจจุบันมีความคาดหวังต่อประสบการณ์ที่เฉพาะบุคคล (Personalized Experience) มากขึ้น ทั้งด้านการเลือกชมภาพยนตร์ สิทธิประโยชน์ โปรโมชั่น อาหารและเครื่องดื่ม ตลอดจนบริการในแต่ละจุดสัมผัสของลูกค้า บริษัทฯ จึงต้องพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกจากฐานสมาชิกและช่องทางดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อนำเสนอสินค้า บริการ และกิจกรรมทางการตลาดที่ตรงกับความต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

ขณะเดียวกัน บริษัทฯ ต้องบริหารจัดการข้อมูลลูกค้าจำนวนมากให้สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) รวมถึงเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ เพื่อรักษาความเชื่อมั่นของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย นอกจากนี้ การรักษามาตรฐานการให้บริการและประสบการณ์ที่ดีอย่างสม่ำเสมอในทุกสาขาทั่วประเทศ ตลอดจนการบริหารช่องทางการสื่อสารแบบ Omnichannel ให้เชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียว ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความภักดีต่อแบรนด์ในระยะยาว

## การดำเนินงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารความสัมพันธ์ลูกค้าโดยใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประสบการณ์ลูกค้า โดยนำข้อมูลจากระบบสมาชิก M GEN แอปพลิเคชัน เว็บไซต์ และช่องทางดิจิทัลต่าง ๆ มาวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค เพื่อพัฒนากิจกรรมทางการตลาด สิทธิประโยชน์ และข้อเสนอพิเศษที่ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทฯ ยังคงพัฒนาแพลตฟอร์ม M GEN ให้เป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงลูกค้ากับบริการของกลุ่มบริษัท พร้อมยกระดับประสบการณ์การรับชมภาพยนตร์ผ่านโรงพยาบาลนครรูปแบบพิเศษและบริการระดับพรีเมียม ตลอดจนจัดกิจกรรมทางการตลาดและแคมเปญส่งเสริมการขายร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มคุณค่าและสร้างความผูกพันกับลูกค้า

ในด้านการให้บริการ บริษัทฯ ดำเนินการพัฒนาระบบการสื่อสารแบบ Omnichannel เพื่อให้ลูกค้าสามารถเข้าถึงข้อมูลรับบริการ และติดต่อบริษัทฯ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และต่อเนื่องในทุกช่องทาง พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของลูกค้า เพื่อนำมาปรับปรุงคุณภาพการให้บริการและพัฒนาประสบการณ์ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง

ด้วยแนวทางดังกล่าว บริษัทฯ มุ่งสร้าง Customer Experience ที่เหนือความคาดหมาย เสริมสร้างความภักดีต่อแบรนด์ และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนของธุรกิจในระยะยาว ภายใต้บทบาทผู้นำธุรกิจโรงพยาบาลนครและไลฟ์สไตล์เอ็นเตอร์เทนเมนต์ของประเทศไทย

ไม่เพียงแต่การรับฟังข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากลูกค้า บริษัทฯ ได้กำหนดให้มีการสำรวจความพึงพอใจลูกค้าทุกกลุ่มผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Facebook, Call-center, เว็บไซต์ online survey, on-ground survey ซึ่งทำให้บริษัทฯ รับทราบข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น และได้นำผลการสำรวจไปพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัทฯ ต่อไป ทั้งนี้ เพื่อรับรองว่าพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการต่าง ๆ ของบริษัทฯ สามารถตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าได้อย่างแท้จริง

### โครงการ Smart CRM: ยกระดับประสบการณ์ลูกค้าด้วยข้อมูลเชิงลึก

ในปี 2568 บริษัทฯ เดินหน้ายกระดับการบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า (Customer Relationship Management: CRM) ผ่านการใช้ข้อมูลจากระบบสมาชิก M GEN และช่องทางดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรม ความสนใจ และรูปแบบการใช้บริการของลูกค้าอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การพัฒนาแคมเปญการตลาด การสื่อสาร และสิทธิประโยชน์ที่ตอบโจทย์ลูกค้าแต่ละกลุ่มได้อย่างตรงจุด (Personalized Marketing) สร้างประสบการณ์ที่ดีในทุกจุดสัมผัสตลอด Customer Journey

บริษัทฯ ได้นำข้อมูลเชิงลึกมาพัฒนากิจกรรมส่งเสริมการขาย สิทธิประโยชน์สำหรับสมาชิก และแคมเปญเฉพาะกลุ่มผ่าน MAJOR APP และช่องทางดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของลูกค้า (Customer Engagement) และกระตุ้นการกลับมาใช้บริการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ฐานสมาชิกของบริษัทฯ เติบโตอย่างมีนัยสำคัญ

ผลจากการดำเนินโครงการดังกล่าว ในปี 2568 จำนวนสมาชิก M GEN เพิ่มขึ้นกว่า 220,000 ราย หรือเติบโตร้อยละ 14 จากปีก่อน สะท้อนถึงความสำเร็จในการสร้างความผูกพันกับลูกค้าและการขยายฐานสมาชิกอย่างต่อเนื่อง ขณะที่จำนวนสมาชิก M Pass ซึ่งเป็นโปรแกรมสมาชิกที่มุ่งเน้นการสร้างความถี่ในการเข้าชมภาพยนตร์ เพิ่มขึ้นกว่า 80,000 ราย หรือเติบโตร้อยละ 66 จากปีก่อน แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการนำข้อมูลลูกค้ามาใช้ในการออกแบบสิทธิประโยชน์และประสบการณ์ที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างตรงเป้าหมาย

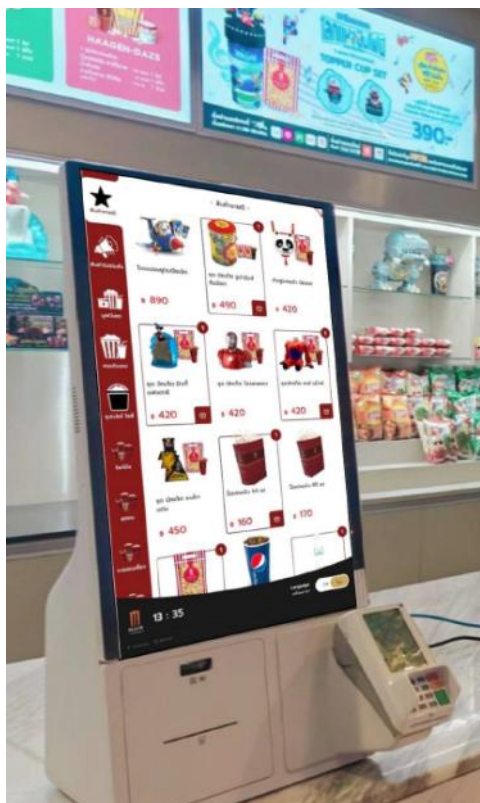
ความสำเร็จดังกล่าวไม่เพียงช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความภักดีต่อแบรนด์ (Customer Loyalty) แต่ยังช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของระบบนิเวศลูกค้า (Customer Ecosystem) ของบริษัทฯ ซึ่งเป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญในการขับเคลื่อนการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว ภายใต้การบริหารจัดการข้อมูลลูกค้าอย่างมีความรับผิดชอบและสอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)

เพื่อสานต่อความสำเร็จดังกล่าว บริษัทฯ ได้กำหนดเป้าหมายในปี 2569 ในการเพิ่มจำนวนสมาชิก M GEN ไม่น้อยกว่า 10% จากปีก่อน และเพิ่มจำนวนสมาชิก M Pass ไม่น้อยกว่า 30% ผ่านการพัฒนาสิทธิประโยชน์ที่ตอบโจทย์ไลฟ์สไตล์ของลูกค้ามากขึ้น การขยายการใช้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการสื่อสารแบบเฉพาะบุคคล และการเชื่อมโยงประสบการณ์การใช้บริการผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลของบริษัทฯ อย่างไร้รอยต่อ

โครงการนี้ถือเป็นหนึ่งในผลงานโดดเด่นด้านการบริหารจัดการความสัมพันธ์ลูกค้าของบริษัทฯ ในปี 2568 ที่สะท้อนถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า ควบคู่ไปกับการยกระดับประสบการณ์ความบันเทิงและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันขององค์กรในยุคดิจิทัล

## Popcorn In-Cinema

บริษัทฯ ได้นำเครื่อง SOK (Self-Ordering Kiosk) มาใช้ในจุดจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่มภายในโรงภาพยนตร์ เพื่อยกระดับประสบการณ์ลูกค้าและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยลูกค้าสามารถเลือกซื้อสินค้า ปรับแต่งรายการ และชำระเงินได้ด้วยตนเอง ช่วยลดระยะเวลาการรอคอยและความแออัดบริเวณหน้าเคาน์เตอร์ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่มีผู้ใช้บริการจำนวนมาก พร้อมทั้งเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และความถูกต้องในการสั่งซื้อสินค้า



นอกจากนี้ ระบบยังสามารถนำเสนอสินค้า โปรโมชั่น และข้อเสนอพิเศษได้แบบอัตโนมัติ อาทิ การแนะนำชุดสินค้า การอัปเดตขนาด หรือการเพิ่มสินค้าควบคู่ ซึ่งช่วยเพิ่มมูลค่าการใช้จ่ายเฉลี่ยต่อรายการ และสนับสนุนการตัดสินใจซื้อของลูกค้าอย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังช่วยเสริมภาพลักษณ์ของบริษัทฯ ในฐานะผู้นำด้านนวัตกรรมและประสบการณ์ความบันเทิงที่ทันสมัย สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้บริโภคในยุคดิจิทัลที่ให้ความสำคัญกับบริการแบบ Self-Service และความสะดวกรวดเร็วในการใช้บริการ

ในปี 2568 บริษัทฯ ตั้งเป้าหมายติดตั้งเครื่อง SOK จำนวน 46 สาขาทั่วประเทศ และสามารถดำเนินการได้ครบตามเป้าหมายที่กำหนด สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ควบคู่ไปกับการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม การดำเนินงานดังกล่าวยังสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป้าหมายที่ 8 การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Decent Work and Economic Growth) ผ่านการเพิ่มผลิตภาพในการดำเนินงาน การยกระดับกระบวนการให้บริการด้วยเทคโนโลยี และการสนับสนุนการเติบโตทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

นอกเหนือจากการติดตั้งเครื่อง SOK บริษัทฯ ยังขยายช่องทางการให้บริการผ่านระบบสั่งซื้อด้วย QR Code เพื่ออำนวยความสะดวกให้ลูกค้าสามารถเลือกซื้อสินค้าได้อย่างรวดเร็วโดยไม่ต้องรอคิว รวมถึงให้บริการจัดส่งอาหารและเครื่องดื่มถึงที่นั่งภายในโรงภาพยนตร์ เพื่อยกระดับประสบการณ์การรับชมภาพยนตร์ให้มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ บริษัทฯ อยู่ระหว่างการพัฒนา MAJOR APP ให้รองรับการสั่งซื้ออาหารและเครื่องดื่มผ่านระบบออนไลน์แบบครบวงจร เพื่อเชื่อมโยงประสบการณ์การใช้บริการในทุกช่องทาง รองรับสังคมไร้เงินสด (Cashless Society) และตอบสนองต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคใหม่ที่ต้องการความสะดวก รวดเร็ว และความยืดหยุ่นในการใช้บริการมากยิ่งขึ้น

บริษัทฯ เล็งเห็นถึงความสำคัญของการสื่อสารแบบรวดเร็วและเข้าถึงผู้ชมในวงกว้าง จึงใช้ Social Media เป็นหนึ่งในเครื่องมือหลักในการสื่อสารและบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า โดยครอบคลุมหลากหลายแพลตฟอร์ม เช่น Twitter (X), Facebook, Instagram, Tiktok, Line, Youtube เป็นต้น เพื่อประชาสัมพันธ์ภาพยนตร์ โปรโมชั่น และจัดกิจกรรมสร้างการมีส่วนร่วม พร้อมตอบข้อสงสัยลูกค้าแบบ Real-Time อีกทั้งยังใช้ข้อมูลจาก Social Media วิเคราะห์กระแสความนิยมเพื่อนำมาปรับกลยุทธ์การตลาดให้ตรงกับความต้องการของผู้ชม

# M PASS

## ความบันเทิงไร้ขีดจำกัด

ดูหนังแบบเหมาจ่ายรายเดือน สำหรับนักเรียน - นักศึกษา (อายุไม่เกิน 23 ปี)



แพคเกจ  
**200**  
บาท/เดือน

แพคเกจ  
**300**  
บาท/เดือน



### ดูหนังได้ทุกเรื่อง

ไม่ว่าจะหนังแนวไหน ก็สนุกได้ทุกเรื่อง



### ความสนุกไร้ขีดจำกัด

ดูหนังได้ถูกรอบ ทุกระบบฉาย ทุกโรงภาพยนตร์



### ตอบโจทย์ทุก Gen

สำหรับ นักเรียน-นักศึกษา

\* ดูรายละเอียดเพิ่มเติมที่ เงื่อนไขการสมัคร



บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการยกระดับมาตรฐานการให้บริการ เพื่อให้บริการลูกค้าอย่างเป็นธรรม ดังนั้น บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายการให้บริการลูกค้าอย่างเป็นธรรม ด้วยมาตรฐานตามหลักเกณฑ์ของบริษัทฯ นโยบายครอบคลุมถึงกระบวนการแบบครบวงจรในการนำเสนอสินค้าและบริการให้กับลูกค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ลูกค้าทุกคนจะต้องได้รับการคุ้มครองจากบริษัทฯ บนพื้นฐานการซื้ออย่างเป็นธรรม ซึ่งการปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรมนั้น ไม่เพียงแต่เป็นไปตามพื้นฐานการปฏิบัติตามกฎระเบียบ แต่บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญถึงความเป็นธรรม ความโปร่งใส และประสบการณ์ความพึงพอใจของลูกค้าในการให้บริการลูกค้าอย่างเป็นธรรม



## Amazing Thailand Safety & Health Administration (SHA)

โรงพยาบาลนครินทร์ในเครือเมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป ได้รับการรับรอง Amazing Thailand Safety & Health Administration (SHA) มาตรฐานความปลอดภัยด้านสุขอนามัย ซึ่งเป็นโครงการความร่วมมือของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาโดยการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) และกระทรวงสาธารณสุข โดยกรมควบคุมโรค กรมอนามัย กรมสนับสนุนบริการสุขภาพและหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การท่องเที่ยวเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการควบคุมโรค ทำให้นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้รับประสบการณ์ที่ดี มีความสุข และมั่นใจในความปลอดภัยด้านสุขอนามัย จากสินค้าและบริการทางการท่องเที่ยวของประเทศไทย โดยนำมาตราความปลอดภัยด้านสาธารณสุขผนวกกับมาตรฐานการให้บริการที่มีคุณภาพของสถานประกอบการ เพื่อลดความเสี่ยงและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไวรัส COVID-19 และยกระดับมาตรฐานสินค้าและบริการทางการท่องเที่ยวของไทย โดยโรงพยาบาลนครินทร์ในเครือเมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป ได้รับการรับรอง Amazing Thailand Safety & Health Administration (SHA) มาตรฐานความปลอดภัยด้านสุขอนามัย เป็นจำนวนร้อยละ 100

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้สำรวจความพึงพอใจของลูกค้า โดยมุ่งเน้นในเรื่องของความพึงพอใจของลูกค้าต่อการใช้บริการโรงพยาบาลนครินทร์ โดยมีผลการสำรวจความพึงพอใจ ดังนี้

หัวข้อการสำรวจ	ผลการสำรวจ
ความพึงพอใจต่อการใช้บริการโรงพยาบาลนครินทร์	ร้อยละ 97 ของลูกค้าที่ใช้บริการโรงพยาบาลนครินทร์ ในเครือเมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป
ปัจจัยที่ลูกค้าให้ความสำคัญมากที่สุด	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความสบายของเก้าอี้ และสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงพยาบาลนครินทร์</li> <li>• ความเป็นส่วนตัว และมีความพิเศษเหนือกว่าโรงพยาบาลนครินทร์ทั่วไป</li> <li>• การบริการของพนักงาน</li> </ul>

Overall Satisfaction (OSAT) : 97.0%



การยอมรับและการจัดการปัญหาและข้อร้องเรียนลูกค้า บริษัทฯ มีการจัดตั้งทีมเพื่อรับฟังข้อร้องเรียนของลูกค้า โดยเฉพาะ ผ่านทางช่องทางต่างๆ เช่น Facebook Fanpage สาขา, Call Center, อีเมล เป็นต้น หน่วยงานดังกล่าว จะได้รับการฝึกอบรมในการแก้ไขข้อร้องเรียน และปัญหาเป็น อย่างดี โดยข้อร้องเรียนของลูกค้าจะต้องได้รับการแก้ไขอย่างเป็นธรรมต้องมีการวิเคราะห์ ข้อมูล เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริง โดยคำนึงถึงมาตรฐานการบริการของบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้อง และกระบวนการสอบสวนที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากข้อมูลทั้งหมด และสถานการณ์โดยรอบ ของแต่ละกรณี รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด มีการ จัดตั้งระบบการตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจ ว่าปัญหาได้รับการจัดการและพิจารณา ตามแนวทางปฏิบัติเงื่อนไขและกรอบเวลาที่ กำหนด อีกทั้งควรมีการประเมิน หรือทดสอบคุณภาพการแก้ไขข้อร้องเรียน ในกรณีที่เกิดปัญหาหรือ ข้อร้องเรียนซ้ำ หรือปัญหาหรือข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้นไม่บ่อยนักแต่อาจมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็น ธรรม บริษัทฯ จะต้องตรวจสอบ สาเหตุที่แท้จริงและ/หรือขยายขอบเขตการตรวจสอบเพื่อยุติความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น

### Cinema Service Level Agreement



การแก้ไขปัญหาของลูกค้า – บริษัทฯ มีมาตรการในการแก้ไขและชดเชย ให้กับลูกค้า พร้อมทั้งกำหนดมาตรฐานสำหรับ เหตุการณ์ประเภทเดียวกันเพื่อให้มีการปฏิบัติเท่าเทียมกัน และกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมของแต่ละขั้นตอน การแก้ไขพร้อมกับการ รับผิดชอบต่อความเสียหายให้ลูกค้าทราบเป็นระยะ นอกจากนี้ การป้องกันปัญหาหรือข้อร้องเรียนซ้ำ ข้อร้องเรียนทั้งหมดผ่านช่องทาง ต่าง ๆ ต้องมีการบันทึก เช่นเดียวกันกับข้อซักถามเพื่อนำมาวิเคราะห์เพิ่มเติม ทั้งนี้ ข้อคำถาม ข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะต่างๆ จะส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุง สรุปลผล เพื่อรายงานต่อผู้บริหารในการประชุม ประจำเดือน

โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้รับข้อสอบถาม และร้องเรียนเป็นจำนวนทั้งสิ้น 289,154 เคส หรือคิดเป็น 1.63% ของ จำนวนผู้รับบริการ ทั้งนี้ ข้อร้องเรียนทั้งหมด ได้รับการติดต่อกลับจากหน่วยงานคิดเป็น 100% ของจำนวนเคส



# กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และพันธมิตรคู่ค้า

## การส่งเสริมโอกาสและความสุขให้เด็กและครอบครัวไทย

บริษัทมุ่งใช้โรงภาพยนตร์เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ และความสุขสำหรับเด็กและครอบครัว โดยในปี 2568 บริษัทได้จัดกิจกรรม “MAJOR KIDS DAY 2025” เนื่องในวันเด็กแห่งชาติ เปิดโอกาสให้เด็กอายุไม่เกิน 12 ปี เข้าชมภาพยนตร์โดยไม่มีค่าใช้จ่าย ณ โรงภาพยนตร์ในกว่า 64 จังหวัดทั่วประเทศ ระหว่างวันที่ 11–12 มกราคม 2568 เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้เข้าถึงกิจกรรมสร้างสรรค์ และใช้เวลาว่างกับครอบครัวในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสม

กิจกรรมดังกล่าว สะท้อนความตั้งใจของบริษัทในการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน ผ่านการสร้างประสบการณ์ด้านความบันเทิงเชิงสร้างสรรค์ ที่ช่วยเสริมจินตนาการ การเรียนรู้ และความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

## การสนับสนุนกิจกรรมจิตอาสาและการช่วยเหลือสังคม

บริษัทให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม โดยร่วมมือกับ ศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย จัดกิจกรรมรับบริจาคโลหิตจากพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และประชาชนทั่วไป เพื่อสนับสนุนการจัดหาโลหิตสำรองสำหรับการรักษาผู้ป่วยในโรงพยาบาล

กิจกรรมดังกล่าวจัดขึ้นอย่างต่อเนื่องทุก 3 เดือน ณ เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ รัชโยธิน เพื่อส่งเสริมจิตสำนึกด้านการให้และการแบ่งปันในสังคม พร้อมทั้งช่วยสนับสนุนระบบสาธารณสุขของประเทศ โดยเฉพาะในช่วงเทศกาลที่มีความต้องการใช้โลหิตเพิ่มขึ้น

## การส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและการลดของเสีย

บริษัทดำเนินโครงการ การนำจอภาพยนตร์ที่ไม่ได้ใช้งานแล้วมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ โดยใช้แนวคิด Upcycling เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับวัสดุที่หมดอายุการใช้งานจากการปรับปรุงเทคโนโลยีการฉายภาพยนตร์

จอภาพยนตร์ที่ถูกเปลี่ยนจากระบบเดิมไปเป็นจอ Silver Screen สำหรับระบบฉายเลเซอร์ ได้ถูกนำมาพัฒนาและออกแบบเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ เช่น กระเป๋า ซึ่งช่วยลดปริมาณของเสียและส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โครงการดังกล่าวได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ โดยบริษัทได้รับรางวัล Leading of ESG สาขา Environmental Product จาก Future Trends Awards 2025

## การสร้างพื้นที่เรียนรู้สำหรับเด็กและครอบครัว

บริษัทได้พัฒนา โรงภาพยนตร์ Kids Cinema เพื่อเป็นพื้นที่กิจกรรมสำหรับเด็กและครอบครัว โดยในปี 2568 ได้เปิดสาขาใหม่ที่ เมเจอร์ เซ็นทรัล ปิ่นเกล้า และ ซีคอน ซินีเพล็กซ์ พร้อมจัดกิจกรรมสำหรับเด็ก เช่น การชมภาพยนตร์และกิจกรรมสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมจินตนาการและการเรียนรู้ของเด็กผ่านสื่อภาพยนตร์

แนวคิดดังกล่าวสะท้อนบทบาทของโรงภาพยนตร์ในฐานะพื้นที่สาธารณะด้านวัฒนธรรมและการเรียนรู้ ที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวและสนับสนุนพัฒนาการของเด็ก

## การส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคมและการพัฒนาโอกาสทางการศึกษา

บริษัทได้จัดกิจกรรมการกุศลร่วมกับพันธมิตรภาคเอกชน ผ่านการประมูลเพื่อการกุศลในงาน CineAsia 2025 โดยรายได้จากกิจกรรมดังกล่าวนำไปสนับสนุนการดำเนินงานของ มูลนิธิ เมเจอร์ แคร่ เพื่อพัฒนาโอกาสทางการศึกษาและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมสำหรับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ห่างไกล รวมถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้พิการและผู้สูงอายุ

นวัตกรรมทางธุรกิจและสังคม

---

# นวัตกรรมทางธุรกิจและสังคม

(Innovation)



เป้าหมายปี 2568

ผลการดำเนินการปี 2568

- สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างน้อย 1 โครงการ หรือนวัตกรรมต่อปี
- การดำเนินการด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีในปี 2568 คือ Self-Ordering Kiosk (SOK) ยกระดับประสบการณ์ลูกค้าด้วยเทคโนโลยีบริการตนเอง

## ความท้าทาย

อุตสาหกรรมบันเทิงในปัจจุบันเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล พฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป และการแข่งขันจากแพลตฟอร์มความบันเทิงรูปแบบใหม่ ส่งผลให้การสร้างประสบการณ์ที่แตกต่างและตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าได้อย่างต่อเนื่องกลายเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ

นอกจากนี้ ผู้บริโภคในยุคดิจิทัลมีความคาดหวังต่อความสะดวก รวดเร็ว และการได้รับบริการที่ตรงกับความต้องการ เฉพาะบุคคลมากขึ้น ขณะที่องค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการข้อมูลจำนวนมาก การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภค และการสร้างนวัตกรรมที่สามารถสร้างคุณค่าทางธุรกิจควบคู่ไปกับการสร้างประโยชน์ต่อสังคม และผู้มีส่วนได้เสีย

ในขณะเดียวกัน อุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยยังเผชิญกับความท้าทายในการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาคอนเทนต์คุณภาพ และการผลักดันศักยภาพของอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ไทยสู่ระดับสากล ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการลงทุน ความร่วมมือ และการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

## การดำเนินงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมทางธุรกิจและสังคม โดยมุ่งนำเทคโนโลยี ข้อมูล และความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับประสบการณ์ลูกค้า เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และสร้างคุณค่าให้แก่สังคมในระยะยาว

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินโครงการสำคัญ ได้แก่ การขยายการติดตั้งเครื่อง Self-Ordering Kiosk (SOK) เพื่อเพิ่มความสะดวกและลดระยะเวลารอคอยของลูกค้า การพัฒนาระบบบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า M GEN Smart CRM เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกและนำเสนอสิทธิประโยชน์ที่ตรงกับความต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่ม ตลอดจนการพัฒนาช่องทางให้บริการผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อรองรับพฤติกรรมผู้บริโภคยุคใหม่

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งสร้างนวัตกรรมเพื่อสังคมผ่านการสนับสนุนอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยภายใต้ M STUDIO โดยส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคอนเทนต์ไทยที่มีคุณภาพ สร้างโอกาสให้แก่บุคลากรในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ และร่วมผลักดัน Soft Power ของประเทศไทยสู่ผู้ชมทั้งในและต่างประเทศ

การดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยนวัตกรรม (Innovation-Driven Organization) เพื่อสร้างการเติบโตทางธุรกิจควบคู่ไปกับการสร้างคุณค่าร่วมให้แก่ลูกค้า สังคม และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นพัฒนาและสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริโภคอย่างครอบคลุมมากขึ้น เพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการจากองค์กรสู่ผู้บริโภค สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจในการดำเนินธุรกิจด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมและบริการ (Creative Innovation Technology & Service) การพัฒนาแพลตฟอร์มการชมภาพยนตร์ผ่านโทรศัพท์มือถือ (Total Mobile Movie Platform) และการทำเหมืองข้อมูล (Data Mining) ในการวิเคราะห์และจำแนกข้อมูลพร้อมกันนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร และสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร เพื่อสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการที่สามารถตอบโจทย์ผู้บริโภคในยุคนวัตกรรมและสร้างผลกระทบเชิงบวกให้กับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน

## การดำเนินงานที่โดดเด่นในปี 2568

### Self-Ordering Kiosk (SOK) ยกระดับประสบการณ์ลูกค้าด้วยเทคโนโลยีบริการตนเอง

บริษัทฯ ได้นำนวัตกรรม Self-Ordering Kiosk (SOK) มาใช้ในจุดจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่มภายในโรงพยาบาลนทร์ เพื่อยกระดับประสบการณ์ลูกค้าและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยลูกค้าสามารถเลือกสินค้า ปรับแต่งรายการ และชำระเงินได้ด้วยตนเอง ช่วยลดระยะเวลาการรอคอย ลดความแออัดบริเวณจุดขาย และเพิ่มความสะดวกในการใช้บริการ

นอกจากนี้ ระบบยังสามารถนำเสนอสินค้า โปรโมชัน และข้อเสนอพิเศษแบบอัตโนมัติ ซึ่งช่วยเพิ่มมูลค่าการใช้จ่ายเฉลี่ยต่อรายการ และสนับสนุนการตัดสินใจของลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ ในปี 2568 บริษัทฯ สามารถติดตั้งเครื่อง SOK ได้ครบ 46 สาขาตามเป้าหมายที่กำหนด สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม

โครงการดังกล่าวสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDG 8: Decent Work and Economic Growth ผ่านการเพิ่มผลิตภาพในการดำเนินงานและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนการเติบโตอย่างยั่งยืน

นอกจากการพัฒนาระบบโรงภาพยนตร์เพื่อยกระดับประสบการณ์ของผู้ชม บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ยังได้ขับเคลื่อนแนวคิด “Major 5.0” ซึ่งเน้นการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาธุรกิจอย่างรอบด้าน โดยมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ Super Application, ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ Machine Learning รวมถึงการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) โดยเฉพาะในปี 2567 บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนา **Super Application** อย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นหนึ่งในเสาหลักของวิสัยทัศน์องค์กร โดยมุ่งเน้นการออกแบบอินเทอร์เฟซให้ใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน และเพิ่มความเร็วในการซื้อตั๋วภาพยนตร์ผ่านแอปพลิเคชัน เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในขณะเดียวกัน บริษัทฯ ยังได้นำเทคโนโลยี AI และ Machine Learning มาใช้วิเคราะห์พฤติกรรมของลูกค้า โดยระบบจะเรียนรู้จากข้อมูลการใช้งาน เพื่อนำไปจัดทำสถิติ วิเคราะห์ และนำเสนอคอนเทนต์หรือโปรโมชันที่สอดคล้องกับความสนใจของลูกค้าในแต่ละรายอย่างเฉพาะเจาะจง ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและยกระดับความพึงพอใจของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังเดินหน้าพัฒนาระบบ Online Payment ร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อสนับสนุนการใช้บริการในรูปแบบ **Cashless** ซึ่งนอกจากจะช่วยลดระยะเวลาในการซื้อตั๋วและจองตั๋วผ่านช่องทางออนไลน์แล้ว ยังให้ความสำคัญสูงสุดกับความปลอดภัยของข้อมูลลูกค้า

ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังได้รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลผู้ให้บริการในรูปแบบ **Big Data** เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค นำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ด้านการตลาด การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ ตลอดจนการออกแบบเทคโนโลยีที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างแม่นยำและมีประสิทธิภาพในระยะยาว สะท้อนถึงการดำเนินธุรกิจที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นหัวใจหลักในการสร้างประสบการณ์ที่ดีที่สุดให้กับลูกค้า

## โรงภาพยนตร์ไร้เงินสด Cashless Cinema



เมเจอร์ กรุ๊ป ร่วมส่งเสริมและตอบรับสังคมไร้เงินสด (Cashless Society) เพิ่มความสะดวก ปลอดภัย ลดการสัมผัส ในยุค New Normal เปิดโมเดล “โรงภาพยนตร์ไร้เงินสด CASHLESS CINEMA” แห่งแรกของไทย ที่ โรงภาพยนตร์คิวเอท ซีเนอาร์ต ดีเดย์ ในปี 2564 และมุ่งมั่นที่จะตอบโจทยพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของผู้บริโภคอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมในด้านการโอบรับกับสังคมดิจิทัลมากขึ้น บริษัทฯ มีการชำระเงินในรูปแบบ Cashless ทั้งประเภท พร้อมเพย์, Wallet, บัตรเครดิต, เดบิต, BNPL รวมถึงการซื้อผ่านแอปพลิเคชันต่างๆ โดยในปี 2568 บริษัทฯ เป็น Cashless Cinema เท่ากับ 50% และ 100% สำหรับสาขา Flagship

ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมและตอบรับสังคมไร้เงินสด พร้อมเป้าหมายสำคัญซึ่งต้องการให้ลูกค้าได้รับความสะดวกสบายในการใช้บริการและมั่นใจกับการดูหนังในยุค New Normal และจะช่วยลดการสัมผัสเงิน ลดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ซึ่งทุกคนต้องระมัดระวังและดูแลตัวเองเป็นอย่างดี ตลอดจน ลูกค้ายังมีส่วนช่วยรักษาสิ่งแวดล้อมจากการใช้บริการ Rekeep การใช้คิวอาร์โค้ดแทนตั๋วหนังกระดาษ เป็นการลดการใช้กระดาษ Paperless โดยสามารถแสดงคิวอาร์โค้ดเลขที่นั่งและโรงภาพยนตร์ก่อนเข้าโรงภาพยนตร์ผ่านเครื่อง Smart Ticket บริเวณทางเข้าโรงภาพยนตร์ ซึ่งสอดคล้องกับโครงการ Green Cinema โรงภาพยนตร์รักโลก ที่ เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป ได้ดำเนินการอยู่ คาดว่าจะลดการเกิดขยะได้มากกว่า 3 ล้านใบ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมองถึงความเป็นไปได้ในการพัฒนาข้อเสนอ การทำโฆษณา และบริการต่างๆ ที่สามารถ Personalized ให้ตรงความต้องการของผู้บริโภค คนดูหนังของเมเจอร์แต่ละคนให้ตรงใจมากที่สุดจากการเก็บข้อมูลบน ReKeep เพื่อช่วยให้การสื่อสารและการตลาดที่เกี่ยวข้องกับการประชาสัมพันธ์ภาพยนตร์แต่ละเรื่องตอบโจทยคนดูและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

## ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยผ่าน M STUDIO

บริษัทฯ มุ่งสร้างนวัตกรรมทางสังคมผ่านการสนับสนุนและพัฒนาอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย โดยดำเนินการลงทุน ผลิต และจัดจำหน่ายภาพยนตร์ไทยภายใต้ M STUDIO เพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้สร้างสรรค์ผลงาน นักแสดง และบุคลากรในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ตลอดจนสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมบันเทิงและอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ของประเทศ

ในปี 2568 บริษัทฯ มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนตลาดภาพยนตร์ไทย โดยร่วมลงทุน ผลิต และจัดจำหน่ายภาพยนตร์ไทยจำนวน 13 เรื่อง จากภาพยนตร์ไทยที่เข้าฉายทั้งหมด 53 เรื่องทั่วประเทศ คิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 25 ของจำนวนภาพยนตร์ไทยที่ออกสู่ตลาดในปีดังกล่าว นอกจากนี้ ภาพยนตร์ที่บริษัทฯ มีส่วนร่วมในการผลิตและจัดจำหน่ายสามารถสร้างรายได้รวมคิดเป็นส่วนแบ่งทางการตลาดด้านการผลิตและการจัดจำหน่ายภาพยนตร์ไทยสูงถึงร้อยละ 66 ของตลาด สะท้อนถึงศักยภาพและความเป็นผู้นำของบริษัทฯ ในการผลักดันการเติบโตของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงานดังกล่าวช่วยเพิ่มทางเลือกด้านคอนเทนต์คุณภาพให้แก่ผู้บริโภค พร้อมทั้งส่งเสริมการเผยแพร่วัฒนธรรมไทย วิถีชีวิต และอัตลักษณ์ของประเทศผ่านสื่อภาพยนตร์ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน Soft Power ของไทยสู่ผู้ชมทั้งในและต่างประเทศ ขณะเดียวกันยังสร้างรายได้และโอกาสการจ้างงานให้แก่ผู้กำกับ นักเขียนบท นักแสดง ทีมงานผลิต ผู้ให้บริการด้านเทคนิค ตลอดจนผู้ประกอบการในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ไทย

บริษัทฯ เชื่อว่าการเติบโตของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ พัฒนาอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว โดยการดำเนินงานผ่าน M STUDIO ไม่เพียงสร้างการเติบโตทางธุรกิจให้แก่บริษัทฯ แต่ยังสะท้อนถึงบทบาทในการสร้างคุณค่าร่วมระหว่างธุรกิจและสังคม (Creating Shared Value) ผ่านการส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยให้เติบโตอย่างยั่งยืน



# การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

---

# การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน



## เป้าหมายปี 2568

- คู่ค้าธุรกิจสำคัญลำดับที่ 1 (Critical Tier 1 Suppliers) ได้รับการเข้าตรวจประเมินในพื้นที่ปฏิบัติงาน ร้อยละ 10%
- คู่ค้าธุรกิจสำคัญลำดับที่ 1 (Critical Tier 1 Suppliers) ได้รับการสื่อสารจรรยาบรรณ 100%
- การร้องเรียน หรือการแจ้งเบาะแสถึงกรณีการใช้แรงงานเด็ก ตลอดกระบวนการธุรกิจหรือห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ = 0

## ผลการดำเนินการปี 2568

- คู่ค้าธุรกิจสำคัญลำดับที่ 1 (Critical Tier 1 Suppliers) ได้รับการเข้าตรวจประเมินในพื้นที่ปฏิบัติงาน (Suppliers' Onsite Audit) ด้านความยั่งยืนจำนวน 0 ราย คิดเป็น 0%
- คู่ค้าธุรกิจสำคัญลำดับที่ 1 (Critical Tier 1 Suppliers) ได้รับการสื่อสารจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ 100%
- ไม่ได้มีการร้องเรียน หรือการแจ้งเบาะแสถึงกรณีการใช้แรงงานเด็ก ตลอดกระบวนการธุรกิจหรือห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ

## ความท้าทาย

การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ต้องอาศัยความร่วมมือจากพันธมิตรและคู่ค้าทางธุรกิจที่หลากหลาย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ จึงกำหนดให้มีการจัดการห่วงโซ่อุปทาน เพื่อส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ และทันต่อเวลาให้กับลูกค้า รวมทั้งการจัดซื้อสินค้าและจัดจ้างคู่ค้าที่คำนึงถึงกระบวนการผลิตที่ปลอดภัย วัสดุุดิบและสินค้ามีคุณภาพตามมาตรฐาน และความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมตามนโยบายที่บริษัทฯ ได้ตั้งไว้

## การดำเนินงาน

บริษัทฯ มุ่งดำเนินงานด้านการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ตามแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลที่ดี ภายใต้จรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ (Suppliers Code of Conduct) ที่บริษัทฯ จัดทำขึ้น โดยสอดคล้องตามมาตรฐานสากลที่มุ่งสนับสนุนให้คู่ค้าดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส มีการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมพร้อมกันนี้ บริษัทฯ กำหนดให้มีการบูรณาการประเด็นด้านความยั่งยืนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารห่วงโซ่อุปทานที่มุ่งส่งเสริมการดำเนินธุรกิจให้มีความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการดำเนินงานด้านการจัดหาวัตถุดิบอย่างยั่งยืน สำหรับการคัดเลือกคู่ค้าธุรกิจรายใหม่ บริษัทฯ ได้ดำเนินการพิจารณาตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสื่อสารให้คู่ค้ารับทราบนโยบายและแนวปฏิบัติดังกล่าวอีกด้วย

การจัดซื้อของบริษัทฯ ดำเนินการโดยฝ่ายจัดซื้อและโครงการ ที่ทำงานร่วมกับคู่ค้า ซึ่งอยู่ภายใต้กรอบจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ เพื่อให้คู่ค้าสามารถส่งมอบสินค้าและผลงานได้ครบถ้วนตามมาตรฐาน อีกทั้งส่งเสริมและยกระดับการดำเนินธุรกิจระหว่างบริษัทฯ กับพันธมิตรและคู่ค้าทางธุรกิจอันนำไปสู่ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ ในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ยังไม่ได้ดำเนินการตรวจประเมินหรือเข้าเยี่ยมพื้นที่ปฏิบัติงานของคู่ค้าธุรกิจสำคัญลำดับที่ 1 (Critical Tier 1 Suppliers) จากทั้งหมด 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.00 ทั้งนี้ เนื่องจากบริษัทฯ อยู่ระหว่างการจัดตั้งระบบการปฏิบัติงานใหม่ และได้พิจารณาปรับเปลี่ยนแนวทางการประเมิน โดยมุ่งเน้นไปยังคู่ค้ากลุ่ม Critical Non-Tier 1 Suppliers ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกับสาขาโรงพยาบาลนครแทน

ในการดำเนินงานของบริษัทฯ มีคู่ค้าทางธุรกิจทั้งสิ้นกว่า 992 ราย โดยแบ่งเป็นคู่ค้าลำดับที่ 1 และคู่ค้าที่สำคัญลำดับที่ 1 ซึ่งนิยาม ดังนี้

1. **คู่ค้าธุรกิจลำดับถัดไป (Critical Non-Tier 1 Suppliers)** เป็นคู่ค้าที่จำหน่ายสินค้าและบริการให้กับบริษัทฯ ปัจจุบันบริษัทฯ มีคู่ค้าธุรกิจลำดับที่ 1 จำนวนทั้งสิ้น 976 ราย
2. **คู่ค้าธุรกิจสำคัญลำดับที่ 1 (Critical Tier 1 Suppliers)** เป็นคู่ค้าผู้จำหน่ายสินค้าที่เป็นปัจจัยหลักในการดำเนินธุรกิจ และเป็นสินค้าเฉพาะที่ไม่สามารถทดแทนจากผู้ขายรายอื่นได้ หรือมีจำนวนผู้ขายน้อยราย หรือคู่ค้าที่มียอดการซื้อขายกับบริษัทฯ อยู่ในระดับสูง โดยบริษัทฯ มีคู่ค้าธุรกิจสำคัญลำดับที่ 1 ตามนิยามดังกล่าว จำนวน 16 ราย คิดเป็นสัดส่วนมูลค่าการซื้อขายมากถึงร้อยละ 37.66

การดำเนินงานด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบ	
<b>คู่ค้าธุรกิจลำดับถัดไป</b> (Critical Non-Tier 1 Suppliers) 976 ราย	<b>คู่ค้าธุรกิจสำคัญลำดับที่ 1</b> (Critical Tier-1 Suppliers) 16 ราย

### การดำเนินงานด้านความยั่งยืนสำหรับคู่ค้า

บริษัทฯ มุ่งส่งเสริมให้คู่ค้าธุรกิจปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจของบริษัทฯ (Suppliers Code of Conduct) ที่ครอบคลุมกลุ่มคู่ค้าธุรกิจทุกกลุ่ม โดยมีขอบเขตและแนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้าธุรกิจ ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

<b>จริยธรรมธุรกิจ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ความขัดแย้งทางผลประโยชน์</li> <li>• ข้อมูลภายใน</li> <li>• ทรัพย์สินทางปัญญา</li> <li>• การเปิดเผยข้อมูล</li> <li>• การทำธุรกรรม</li> <li>• การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน</li> </ul>	<b>การบริหารจัดการคุณภาพ</b> <b>อาชีวอนามัยและความปลอดภัยใน</b> <b>พื้นที่ปฏิบัติงาน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การปฏิบัติในสถานการณ์ฉุกเฉิน</li> <li>• หรือสถานการณ์ไม่ปกติ</li> <li>• การติดตามผลการดำเนินงาน</li> </ul>	<b>การพัฒนาอย่างยั่งยืนระหว่างคู่ค้า</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• แนวทางปฏิบัติสำหรับคู่ค้า (Supplier Code of Practice) เพื่อกำหนดมาตรฐานในการดำเนินธุรกิจของคู่ค้า</li> </ul>
<b>การบริหารจัดการคุณภาพ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การส่งมอบสินค้าและบริการ</li> <li>• การปฏิบัติเมื่อเกิดข้อผิดพลาด</li> </ul>	<b>การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน</li> <li>• การติดตามผลการดำเนินงาน</li> </ul>	<b>สิทธิมนุษยชนและแรงงาน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• สิทธิเด็ก และการต่อต้านแรงงานเด็ก</li> <li>• การไม่เลือกปฏิบัติ และสิทธิแรงงาน</li> </ul>

ทั้งนี้ บริษัทฯ มีการสื่อสารจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจดังกล่าว ให้แก่คู่ค้าลงนามรับทราบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คู่ค้าที่มีความสำคัญหรือมีส่วนการใช้จ่ายสูงมากถึงร้อยละ 100

ในปี 2568 บริษัทฯ มีกระบวนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนสำหรับคู่ค้า ที่สอดคล้องกับบริบทด้านความยั่งยืน ตลอดจนสื่อสารไปยังคู่ค้าธุรกิจกว่า 50 ราย เพื่อให้รับทราบถึงกระบวนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนดังกล่าว

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดให้มีการตรวจสอบและประเมินคู่ค้าในพื้นที่ปฏิบัติงานสำหรับลูกค้าแต่ละประเภทอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. คู่ค้าธุรกิจลำดับถัดไป (Critical Non-Tier 1 Suppliers) ได้รับการเข้าตรวจประเมินและเข้าเยี่ยมในพื้นที่ปฏิบัติงาน 2 ราย จาก 976 ราย โดยหลักเกณฑ์การคัดเลือกบริษัทที่เข้ารับการตรวจประเมิน พิจารณาจากสินค้าที่มีความต้องการซื้อขาย ณ ขณะนั้น และมีความจำเป็นต้องเข้าตรวจเยี่ยมสถานที่ผลิตสินค้า
2. จำนวนคู่ค้าธุรกิจสำคัญลำดับที่ 1 (Critical Tier 1 Suppliers) ที่ได้รับการเข้าตรวจประเมินและเข้าเยี่ยมในพื้นที่ปฏิบัติงาน 0 ราย จาก 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.00

ทั้งนี้ บริษัทฯ มีนโยบายในการให้ Credit term กับทางคู่ค้า เป็นระยะเวลา 60 วัน ซึ่งในปี 2568 บริษัทฯ ได้ทำการจ่ายชำระให้กับบริษัทคู่ค้า ภายในระยะเวลา 45-60 วัน เร็วกว่าระยะเวลาที่บริษัทฯ กำหนด

### ห่วงโซ่อุปทานที่เป็นมิตรต่อเด็ก

กรอบจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจการค้าของบริษัทฯ ครอบคลุมด้านสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดแนวปฏิบัติที่มิใช่แรงงานเด็กในกระบวนการทางธุรกิจ ภายใต้ นโยบายต่อต้านแรงงานเด็ก (Zero-Tolerance Policy Against Child Labor) เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้คู่ค้ามีการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรต่อเด็ก สำหรับปี 2567 บริษัทฯ ไม่พบหรือได้รับการร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแสถึงกรณีการใช้แรงงานเด็ก ตลอดกระบวนการธุรกิจหรือห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ

ทั้งนี้ ในการเข้าตรวจประเมินและเข้าเยี่ยมในพื้นที่ปฏิบัติงานของคู่ค้า บริษัทฯ มีการตรวจประเมินครอบคลุมประเด็นความยั่งยืน (Supplier Auditing with ESG Criteria) ซึ่งประกอบด้วย เกณฑ์ด้านแรงงาน การบริหารจัดการคุณภาพ สิทธิมนุษยชนเด็ก การรับรองมาตรฐาน การจัดการสิ่งแวดล้อมและพื้นที่สีเขียว ความปลอดภัยของพื้นที่การทำงาน ตลอดจนการจัดการอุบัติเหตุ อุบัติภัย และข้อร้องเรียน เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการดำเนินการของคู่ค้าเป็นไปอย่างปลอดภัย มีประสิทธิภาพ สามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่ได้มาตรฐาน โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม โดยกลุ่มจะต้องเป็นกลุ่มคู่ค้า Critical Tier-1 ที่เกี่ยวข้องกับสารเคมี เนื่องจากสินค้าดังกล่าวส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตและบำบัดน้ำเสีย

### กระบวนการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนคู่ค้าธุรกิจ



การสรรหาและคัดเลือกคู่ค้าที่มีศักยภาพ

- บูรณาการแนวทางการพัฒนาความยั่งยืนเข้าไปในทุกขั้นตอนการพิจารณาคัดเลือกคู่ค้ารายใหม่



ประเมินความเสี่ยง

- การประเมินความเสี่ยงด้านความยั่งยืน (ESG Risk Assessment)



การพัฒนาศักยภาพของคู่ค้าผ่านกระบวนการจัดหาและบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

- การอบรมคู่ค้าเพื่อสร้างความเข้าใจการใช้และทำแบบประเมินตนเอง



ประเมินผล การดำเนินงานด้านความยั่งยืนของคู่ค้า

- เข้าตรวจประเมินด้านความยั่งยืนในพื้นที่ปฏิบัติงานของคู่ค้า (Suppliers 'Onsite Audit')



สร้างความผูกพันและรักษาความสัมพันธ์ระยะยาวกับคู่ค้า

- มุ่งสนับสนุนการให้ความรู้ จัดอบรมเพิ่มทักษะ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ร่วมกัน

จากการประเมินความเสี่ยงคู่ค้าทางธุรกิจ พบความเสี่ยงจากการพึ่งพาคู่ค้าน้อยราย ซึ่งอยู่ในความเสี่ยงระดับน้อย ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้เตรียมแผนป้องกันเชิงรุก และไม่พบความเสี่ยงจากคู่ค้าประเด็นด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม อย่างมีสาระสำคัญ

การเคารพสิทธิมนุษยชน

---

# การเคารพสิทธิมนุษยชน

## (Human Rights)



### เป้าหมายปี 2568

- ไม่มีข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- พนักงาน 90% ผ่านการอบรมด้านสิทธิมนุษยชน จรรยาบรรณธุรกิจ และการไม่เลือกปฏิบัติ ผ่านระบบ E-Learning

### ผลการดำเนินการปี 2568

- ข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็น 0 กรณี
- พนักงาน 100% ผ่านการอบรมด้านสิทธิมนุษยชน จรรยาบรรณธุรกิจ และการไม่เลือกปฏิบัติ ผ่านระบบ E-Learning

### ความท้าทาย

ในปี 2568 ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนยังคงเป็นหัวข้อสำคัญที่ได้รับความสนใจจากนักลงทุน หน่วยงานกำกับดูแล ภาคประชาสังคม และผู้มีส่วนได้เสียทั่วโลก โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติ การป้องกันการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงาน ตลอดจนการบริหารจัดการสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่า องค์กรธุรกิจจึงต้องดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนสากล เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย ชื่อเสียงองค์กร และความเชื่อมั่นของนักลงทุนในระยะยาว

### การดำเนินงาน

บริษัทฯ ยึดมั่นในการเคารพสิทธิมนุษยชนตามหลักการสากล โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาค เสรีภาพ และการไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าเป็นไปอย่างรับผิดชอบ และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน และพันธมิตรทางธุรกิจ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพความหลากหลายและเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ สัญชาติ เพศ อายุ ศาสนา ความพิการ สถานภาพทางสังคม ความคิดเห็นทางการเมือง หรืออัตลักษณ์ส่วนบุคคลใด ๆ รวมถึงให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชน การป้องกันการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการคุกคามหรือการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ

เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ ได้จัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียนและรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นระบบ พร้อมกำหนดกระบวนการสอบสวน การจัดการข้อร้องเรียน และการเยียวยาที่เหมาะสม โดยมีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการเป็นกลไกสำคัญในการสะท้อนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการที่เหมาะสม

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนไว้ในข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณและจรรยาบรรณทางธุรกิจ (Code of Conduct) ครอบคลุมเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ การไม่เลือกปฏิบัติ และการส่งเสริมความเท่าเทียมในสถานที่ทำงาน พร้อมสื่อสารและสร้างความตระหนักรู้แก่พนักงานผ่านระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (E-Learning) เพื่อให้พนักงานทุกคนมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนได้อย่างถูกต้องและทั่วถึง

### เสรีภาพในการสมาคม



การดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการ  
แรงงานของบริษัทครอบคลุมพนักงาน

## ประกาศนโยบายด้านการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคลและนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

เมเจอร์ กรุ๊ป ประกาศนโยบายด้านการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทมีการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคลตามหลักสิทธิมนุษยชน และนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อเป็นมาตรฐานสำหรับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยได้ดำเนินการจัดทำเอกสารทางกฎหมาย สร้างระบบรองรับการใช้สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เป็นต้น

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ได้ถูกผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งในทุกกิจกรรมของบริษัทร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ครอบคลุมการปฏิบัติต่อพนักงาน ลูกค้า และคู่ค้าด้วยความเป็นธรรม และเสมอภาค ประเด็นที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญ ประกอบด้วยสิทธิความเท่าเทียมกัน สิทธิการจ้างงานที่ให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติครอบคลุมผู้พิการและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่น สิทธิเด็ก หรือการไม่ใช้แรงงานเด็ก หลักการปฏิบัติการบริหารการจ่ายค่าตอบแทนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

### การส่งเสริมความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม (Diversity, Equity and Inclusion)

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าความหลากหลายของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และความสำเร็จทางธุรกิจอย่างยั่งยืน บริษัทฯ จึงส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง เคารพในความแตกต่าง และให้โอกาสแก่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ความพิการ สถานภาพทางสังคม หรืออัตลักษณ์ทางเพศ

บริษัทฯ มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทุกคนสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ พร้อมได้รับโอกาสในการพัฒนา และเติบโตในสายอาชีพอย่างเสมอภาค โดยยึดหลักการจ้างงาน การพิจารณาค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนา ศักยภาพบนพื้นฐานของความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคน โดยเปิดกว้าง และเคารพความหลากหลายทางเพศ (Gender Diversity) รวมถึงสนับสนุนให้พนักงานทุกคนได้รับสิทธิ โอกาส และสวัสดิการอย่างเท่าเทียม โดยไม่คำนึงถึงเพศกำเนิด อัตลักษณ์ทางเพศ หรือการแสดงออกทางเพศ

บริษัทฯ ได้กำหนดแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักความเสมอภาคในการสรรหา การพัฒนา การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาค่าตอบแทน ตลอดจนจัดให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติระหว่างเพศชาย เพศหญิง และพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ

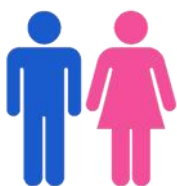
ภายหลังการมีผลบังคับใช้ของกฎหมายสมรสเท่าเทียม บริษัทฯ ได้ทบทวนและปรับปรุงระเบียบด้านสวัสดิการเพื่อให้สอดคล้องกับหลักความเสมอภาค โดยขยายสิทธิและสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับคู่สมรสให้ครอบคลุมคู่สมรสทุกเพศอย่างเท่าเทียม อาทิ สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลและสวัสดิการด้านสุขภาพ สิทธิการลาเพื่อดูแลคู่สมรสและครอบครัว สิทธิการรับเงินช่วยเหลือและสวัสดิการในกรณีต่าง ๆ ตลอดจนสิทธิประโยชน์อื่นที่บริษัทฯ กำหนดสำหรับพนักงานและครอบครัว

บริษัทฯ เชื่อว่าการส่งเสริมความเท่าเทียมและการยอมรับความหลากหลายเป็นส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทุกคนสามารถเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเต็มที่ มีความสุขในการทำงาน และได้รับโอกาสในการเติบโตบนพื้นฐานของความสามารถและศักยภาพอย่างแท้จริง

จากการดำเนินงานดังกล่าว ในปี 2568 บริษัทฯ ไม่พบข้อร้องเรียนหรือกรณีการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ หรือรสนิยมทางเพศ และไม่พบเหตุการณ์การละเมิดสิทธิด้านความเท่าเทียมในสถานที่ทำงานที่มีนัยสำคัญ สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการสร้างองค์กรที่เคารพสิทธิมนุษยชนและให้ความสำคัญกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน (Diversity, Equity and Inclusion: DEI)

## ผลการดำเนินงานการส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมและความหลากหลายของบุคลากร

### ความหลากหลายทางเพศ (Gender Diversity)



สัดส่วนพนักงานหญิงต่อพนักงานทั้งหมด ร้อยละ 50  
สัดส่วนพนักงานหญิงในระดับบริหาร ร้อยละ 50  
สัดส่วนพนักงานหญิงในระดับบริหารระดับสูง ร้อยละ 29  
สัดส่วนกรรมการหญิง ร้อยละ 30  
สัดส่วนค่าตอบแทนพนักงานหญิงทั้งหมด ร้อยละ 49

### ความหลากหลายทางอายุ



อายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 56  
อายุ 30-50 ปี ร้อยละ 39  
อายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 4

บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสิทธิมนุษยชน โดยมีการดำเนินการเพื่อสนับสนุนการสร้างอาชีพให้แก่ผู้ทุพพลภาพ ได้แก่ โครงการจัดสรรพื้นที่ขายสลากกินแบ่งรัฐบาลสำหรับผู้พิการ และโครงการนวดผ่อนคลาย Office Syndrome โดยผู้พิการ เป็นต้น

บริษัทฯ ส่งเสริมการยกระดับคุณภาพชีวิตผู้พิการให้ดีขึ้นเพื่อให้ผู้พิการได้มีโอกาสแสดงความสามารถ ซึ่งก่อให้เกิดรายได้ และสามารถพึ่งพาตนเองได้ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 33 และมาตรา 35 ผ่านการรับผู้พิการเข้ามาทำงานในองค์กร จำนวน 17 คน ร่วมกับการจัดสถานที่บริเวณสาขา Stand alone ในการขายสลากกินแบ่งรัฐบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย จำนวน 7 คน และการจ้างงานผู้พิการทางสายตาเพื่อจัดกิจกรรมนวดผ่อนคลาย รวมจำนวน 10 คน โดยมีการรับผู้พิการเข้าทำงานมากกว่าอัตราส่วนระหว่างคนปกติกับคนพิการที่ 1 ต่อ 100 คน ตามที่กฎหมายกำหนด

## การดำเนินงานที่โดดเด่นในปี 2568

### โครงการสนับสนุนการสร้างอาชีพให้แก่ผู้ทุพพลภาพ

#### โครงการจัดสรรพื้นที่ขายสลากกินแบ่งรัฐบาลสำหรับผู้พิการ

เมเจอร์ กรุ๊ป ส่งเสริมอาชีพโดยจัดสรรพื้นที่ขายสลากกินแบ่งรัฐบาลโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายให้แก่ผู้พิการ จำนวน 7 คน คิดเป็นมูลค่าการดำเนินงาน 180,000 บาทต่อคนต่อปี รวมทั้งสิ้น 1,260,000 บาทต่อปี

#### โครงการนวดผ่อนคลาย Office Syndrome โดยผู้พิการ

เมเจอร์ กรุ๊ป จัดให้มีโครงการนวดผ่อนคลาย Office Syndrome สำหรับเพื่อนพนักงาน โดยมีมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมอาชีพให้กับผู้พิการ ในปี 2568 ได้จัดจ้างผู้พิการ จำนวนทั้งสิ้น 10 คน ส่งเสริมให้มีรายได้และอาชีพ ในขณะเดียวกัน เป็นการให้บริการสำหรับพนักงาน เมเจอร์ กรุ๊ป ในการนวดผ่อนคลายลดปัญหาโรค Office Syndrome คิดเป็นมูลค่าการดำเนินงาน 9,900 บาทต่อคนต่อเดือน รวมทั้งสิ้น 1,188,000 บาทต่อปี




บริษัทฯ กำหนดให้มีการทบทวนประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ รวมถึงกำหนดมาตรการป้องกัน แนวทางการลดผลกระทบ และมาตรการเยียวยาที่เหมาะสม ภายใต้กรอบนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ซึ่งยึดมั่นในการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด การคุกคาม หรือการกดขี่ในทุกรูปแบบ ตลอดจนสนับสนุนการจ้างงานที่เป็นธรรม และการปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพและเท่าเทียม

บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและมีโอกาสในการพัฒนาและเติบโตตามศักยภาพ โดยไม่คำนึงถึงเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ความพิการ สถานภาพทางสังคม หรืออัตลักษณ์ทางเพศ พร้อมทั้งจัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียนและกลไกการเยียวยาที่เหมาะสมสำหรับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน

นอกจากการดำเนินงานภายในองค์กรแล้ว บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน ครอบคลุมผู้ถือหุ้น นักลงทุน พันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้า ชุมชน และสังคม โดยดำเนินงานภายใต้กรอบนโยบายสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) รวมถึงมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินการทบทวนและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างครอบคลุมทั้งภายในองค์กร และตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ การเลือกปฏิบัติและความไม่เท่าเทียม การคุกคามและการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงาน การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สิทธิแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้ จากผลการประเมินและการติดตามตรวจสอบ ไม่พบกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญ ไม่พบข้อร้องเรียนด้านการเลือกปฏิบัติหรือการคุกคามในสถานที่ทำงาน และไม่พบประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญในห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ



### มาตรการบรรเทาผลกระทบและดำเนินการแก้ไข

ในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน เมเจอร์ กรุ๊ป รับรองว่าจะมีการดำเนินการแก้ไขอย่างเหมาะสม โดยมีกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ และรายงานต่อคณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ บริษัทยังมีการพิจารณาการเยียวยาในทุกรูปแบบ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลผู้ถือสิทธิที่ได้รับผลกระทบจากกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้รับการเยียวยาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการชดเชยและการเยียวยารูปแบบอื่นๆ ที่จะปรับปรุงผลของความเสียหายที่เกิดขึ้นให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมหรือดีขึ้น เช่น การแสดงความขอโทษ การชดใช้ความเสียหาย การฟื้นฟูสมรรถภาพ การชดเชยในรูปแบบของตัวเงิน หรือไม่ใช่ตัวเงิน เป็นต้น การลงโทษ และการป้องกันอันตราย เช่น คำสั่งห้าม หรือการรับประกันไม่ให้เกิดกรณีซ้ำ เป็นต้น

กรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญภายในองค์กร 0 กรณี

### โครงการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักด้านสิทธิมนุษยชนแก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ โดยจัดให้มีการอบรมด้านสิทธิมนุษยชนควบคู่กับหลักสูตรคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางธุรกิจ (Code of Conduct) ผ่านระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (E-Learning) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานสากล

เนื้อหาการอบรมครอบคลุมประเด็นสำคัญ อาทิ หลักการพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชน ความสำคัญของสิทธิมนุษยชน ต่อการดำเนินธุรกิจ การเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม การไม่เลือกปฏิบัติ การป้องกันการคุกคามและการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงาน การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ตลอดจนแนวทางการแจ้งเบาะแสและการร้องเรียนเมื่อพบการกระทำที่อาจเข้าข่ายการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ในปี 2568 บริษัทฯ กำหนดให้พนักงานทุกคนเข้ารับการอบรมดังกล่าวผ่านระบบ E-Learning เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิมนุษยชน ความหลากหลาย และความเท่าเทียม พร้อมส่งเสริมให้พนักงานสามารถนำหลักการด้านสิทธิมนุษยชนไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบ



กรรมการและผู้บริหารเข้ารับการอบรมด้านสิทธิมนุษยชน 100%

พนักงานเข้ารับการอบรมด้านสิทธิมนุษยชนและ Code of Conduct 100%

การมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม

---

# การมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม

## (Community Engagement)



### เป้าหมายปี 2568

- โครงการห้องหนังสือเพื่อการเรียนรู้ อย่างน้อย 5 โรงเรียนต่อปี และครบ 77 จังหวัด ภายในปี 2568

### ผลการดำเนินการปี 2568

- โครงการห้องหนังสือเพื่อการเรียนรู้ 6 โรงเรียน ในปี 2568
- โครงการห้องหนังสือเพื่อการเรียนรู้ ตั้งแต่ปี 2559 – 2568 ดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ 65 จังหวัด 81 โรงเรียน 81 ห้อง

### ความท้าทาย

การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องดำเนินควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนในชุมชน เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป ตระหนักถึงบทบาทขององค์กรในฐานะผู้นำด้านธุรกิจบันเทิงและไลฟ์สไตล์ที่มีความเชื่อมโยงกับผู้คนในสังคมในวงกว้าง จึงมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการสร้างคุณค่าร่วมให้แก่สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ผ่านการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม การส่งเสริมการศึกษา การสร้างโอกาสให้แก่ผู้ด้อยโอกาส และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนโดยรวม

บริษัทฯ เชื่อว่าการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมอย่างต่อเนื่องจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่น การยอมรับ และความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน อันเป็นรากฐานสำคัญของการเติบโตอย่างยั่งยืนทั้งขององค์กรและสังคมในระยะยาว

### การดำเนินงาน

แม้ว่าการดำเนินธุรกิจของเมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบที่มีนัยสำคัญต่อชุมชนโดยรวมพื้นที่ดำเนินธุรกิจ และในปี 2568 บริษัทฯ ไม่ได้รับข้อร้องเรียนจากชุมชนอันเนื่องมาจากการดำเนินงานของบริษัทฯ อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างประโยชน์และคุณค่าให้แก่สังคมในวงกว้าง

บริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ตั้งแต่ปี 2562 เพื่อกำหนดนโยบาย วางแผน และผลักดันการดำเนินงานด้านสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ก่อตั้ง มูลนิธิ เมเจอร์ แคร์ (Major Care Foundation) ตั้งแต่ปี 2555 เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา การพัฒนาเยาวชน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผ่านโครงการต่าง ๆ อาทิ การสนับสนุนสื่อการเรียน การพัฒนาโรงเรียน การเปิดโอกาสให้เด็กและเยาวชนเข้าถึงประสบการณ์การเรียนรู้นอกห้องเรียน รวมถึงการส่งมอบความสุข แร้งบันดาลใจ และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเติบโตเป็นกำลังสำคัญของสังคมในอนาคต

ด้วยความมุ่งมั่นที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ  
เมเจอร์ กรุ๊ป กำหนดนโยบายด้านกิจการเพื่อสังคม สนับสนุนกิจกรรมช่วยเหลือ  
และพัฒนาสังคมของบริษัท และความร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจตามเป้าหมาย  
การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อสังคม 2 ด้าน ดังนี้



สิทธิของเด็ก เยาวชน โดยเมเจอร์ กรุ๊ปตั้งเป้าหมายดำเนินนโยบาย  
ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและรักษาสิทธิของเด็กและเยาวชนในสังคมอย่าง  
ต่อเนื่อง



การให้ความช่วยเหลือกลุ่มผู้อ่อนไหวทางสังคม และ  
เศรษฐกิจจากวิกฤติโควิด และภัยพิบัติทางธรรมชาติใน  
พื้นที่ใกล้เคียงโรงพยาบาลศูนย์ เพื่อให้กลุ่มคนเหล่านี้  
สามารถก้าวผ่านปัญหาได้อย่างมีคุณภาพ

ในปี 2567 การดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมในนามเมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ และมูลนิธิ เมเจอร์ แคร่ ได้ดำเนินการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมเป็นมูลค่ากว่า 9 ล้านบาท ซึ่งครอบคลุมงบประมาณด้านการสนับสนุนกิจกรรม อาสาสมัครพนักงานที่เข้าร่วม



เมเจอร์ กรุ๊ป ดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการช่วยเหลือสังคมอย่างสม่ำเสมอภายใต้ภารกิจความยั่งยืน รวมถึงการต่อยอดความช่วยเหลือสู่สังคมวงกว้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาเด็กและเยาวชนที่ต้องเติบโตขึ้นเพื่อเป็นกำลังขับเคลื่อนสังคมต่อไป

## การดำเนินงานที่โดดเด่นในปี 2567

### กิจกรรม มูลนิธิ เมเจอร์ แคร่

-   
 เปิดโลกกว้าง สร้างรอยยิ้ม
-   
 ส่งมอบห้องหนังสือเพื่อการเรียนรู้
-   
 เติมรอยยิ้ม ให้เต็มหัวใจ
-   
 ปลุกฝัน สร้างสุข สร้างรายได้

## เปิดโลกกว้าง สร้างรอยยิ้ม

จากจุดเริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน มูลนิธิ เมเจอร์ แคร์ นำน้อง ๆ ด้อยโอกาสเข้าชมภาพยนตร์แล้ว 365,976 คน และนำผู้สูงอายุเข้าชมภาพยนตร์แล้ว 78,735 คน รวมทั้งสิ้น 444,711 คน ในโรงภาพยนตร์เครือ เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป ทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด

ในปี 2568 มูลนิธิ เมเจอร์ แคร์ ได้นำน้อง ๆ ที่ด้อยโอกาสเข้าชมภาพยนตร์ จำนวน 88 ครั้ง รวม 15,483 คน และผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไปที่ด้อยโอกาสเข้าชมภาพยนตร์ จำนวน 36 ครั้ง รวม 6,017 คน ทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด

## ส่งมอบห้องหนังสือเพื่อการเรียนรู้

ในปี 2568 มูลนิธิ เมเจอร์ แคร์ ได้จัดทำและส่งมอบห้องหนังสือเพื่อการเรียนรู้ให้กับโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลและเป็นโรงเรียนศูนย์กลางของชุมชนที่มีน้อง ๆ ด้อยโอกาสเรียนอยู่ รวม 6 โรงเรียน 6 จังหวัด ได้แก่ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 58 จ.นนทบุรี, โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 32 จ.อุบลราชธานี, โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 40 จ.ปัตตานี, โรงเรียนวัดดอนยอ จ.นครนายก, โรงเรียนอนุบาลด่านมะขามเตี้ย จ.กาญจนบุรี และโรงเรียนดอนหวายหนองตาใกล้เหล่าเจริญ จ.อำนาจเจริญ เพื่อน้อง ๆ จะได้มีพื้นที่สำหรับการเรียนรู้นอกห้องเรียน โดยมีคุณครูเป็นผู้ชี้แนะ ผ่านภาพยนตร์ การ์ตูน และสารคดีสร้างสรรค์ ที่จะเปลี่ยนโลกให้น้อง ๆ ได้เรียนรู้ รู้จักการคิด วิเคราะห์ แยกแยะ และเป็นแรงบันดาลใจดี ๆ ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตได้

จนถึงปัจจุบัน มูลนิธิ เมเจอร์ แคร์ ได้จัดทำและส่งมอบห้องหนังสือเพื่อการเรียนรู้ไปแล้ว 81 ห้อง 81 โรงเรียน 65 จังหวัด

## มาเติมรอยยิ้ม ให้เต็มหัวใจ

เพื่อส่งมอบทุนการศึกษาให้กับน้อง ๆ ผู้ด้อยโอกาส และน้อง ๆ ที่บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา ที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมชมภาพยนตร์ และได้ถ่ายทอดความรู้สึกผ่านเรียงความถึงแรงบันดาลใจที่ได้จากภาพยนตร์

ปี 2568 มูลนิธิ เมเจอร์ แคร์ ได้มอบทุนการศึกษา 20 ทุน ทุนละ 10,000 บาท ให้กับ น้อง ๆ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มน้อง ๆ ด้อยโอกาส 10 ทุน และกลุ่มน้อง ๆ พิการที่บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา อีก 10 ทุน รวม 20 ทุน จนถึงปัจจุบัน มูลนิธิ เมเจอร์ แคร์ ได้มอบทุนการศึกษาไปแล้ว 200 ทุน

## กิจกรรม โครงการปลูกผัก สร้างสุข สร้างรายได้

ในปี 2568 มูลนิธิ เมเจอร์ แคร์ ได้เริ่มดำเนินการ “โครงการปลูกผัก สร้างสุข สร้างรายได้” ส่งเสริมให้น้อง ๆ นักเรียนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำเกษตรอินทรีย์ ด้วยการเปลี่ยนพื้นที่ว่างในโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน ให้น้อง ๆ นักเรียนได้ทำกิจกรรมเรียนรู้การปลูกผักกะละมังปลอดสารพิษ โดยได้รับเกียรติจาก คุณอรทัย ยางไรสง เจ้าของไอเดียการปลูกผักกะละมังจากเพจ Wakeup Vegetables เป็นที่ปรึกษาโครงการและเป็นวิทยากรให้ความรู้การทำเกษตรทฤษฎีใหม่แบบยั่งยืน ให้น้อง ๆ ได้เรียนรู้ลงมือฝึกปฏิบัติจริงด้วยตัวเอง ตั้งแต่การเตรียมดิน วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการปลูก เริ่มลงมือปลูก การลงเมล็ด รดน้ำ และการดูแลรักษา รวมถึง การเพาะต้นกล้า ย้ายต้นกล้า โดยได้รับการสนับสนุนจาก บริษัท อีสท์ เวสต์ ซีด จำกัด ผู้ผลิตและจำหน่ายเมล็ดพันธุ์ตราแดง มอบเมล็ดพันธุ์พืชผักต่าง ๆ สำหรับปลูก อาทิ เมล็ดผักบุ้ง, เมล็ดคะน้า, เมล็ดกวางตุ้ง, เมล็ดผักชี, เมล็ดทานตะวัน, เมล็ดเคล เป็นต้น สำหรับผักที่ปลูกได้โรงเรียนสามารถนำไปทำเป็นอาหารกลางวันให้น้อง ๆ ได้รับประทานในโรงเรียนเพื่อสุขภาพที่ดี ปลอดภัย

และไม่เป็นพิษต่อสิ่งแวดล้อม ส่วนผลผลิตที่เหลือสามารถนำไปขายสร้างรายได้ให้กับโรงเรียน เพื่อนำมาต่อยอดดูแลการปลูกผักและโรงเรียนเพื่อสร้างความยั่งยืนได้ต่อไป หวังจะเป็นการช่วยจุดประกายให้ห้อง ๆ ได้ฝึกทักษะต่อยอดพัฒนาเป็นอาชีพได้ในอนาคต

มูลนิธิ เมเจอร์ แคร์ ได้จัดกิจกรรมสอนน้องปลูกผักปลอดสารพิษและส่งมอบ “โครงการ ปลูกผัก สร้างสุข สร้างรายได้” ไปแล้ว 2 โรงเรียน 2 จังหวัด คือ โรงเรียนบ้านวังบูรพา อ.วังน้ำเย็น จ.สระแก้ว และโรงเรียนวัดวังน้ำขาว (จินดาประชาอนุกุล) อ.สามพราน จ.นครปฐม และจะเดินทางไปจัดทำและส่งมอบในจังหวัดอื่น ๆ ต่อไป

### กิจกรรมแบ่งปันความสุขและรอยยิ้ม “TAXI DAY”

มูลนิธิเมเจอร์ แคร์ ร่วมกับ สวพ. FM91 จัดกิจกรรม “TAXI DAY” เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ขับขี่แท็กซี่ ซึ่งเป็นหนึ่งในแรงงานสำคัญของภาคบริการ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ขับขี่แท็กซี่และครอบครัวได้ใช้เวลาร่วมกันผ่านกิจกรรมชมภาพยนตร์ “เดอะ สโตน พระแท้ คนเก๋” โดยไม่มีค่าใช้จ่าย พร้อมบริการป๊อปคอร์นและเครื่องดื่ม รวมทั้งสิ้น 300 ที่นั่ง

กิจกรรมจัดขึ้นในวันเสาร์ที่ 26 เมษายน 2568 ณ โรงภาพยนตร์ เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ รัชโยธิน โดยมุ่งหวังให้ผู้ขับขี่แท็กซี่และครอบครัวได้มีช่วงเวลาแห่งความสุขร่วมกัน ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และเสริมสร้างพลังใจในการประกอบอาชีพ ทั้งยังเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมภายใต้แนวคิด “Care for Social” ที่มุ่งส่งเสริมสังคมที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน

### กิจกรรมชมภาพยนตร์รอบพิเศษสำหรับคณะข้าราชการจังหวัดนนทบุรี

มูลนิธิเมเจอร์ แคร์ ร่วมกับสำนักงานจังหวัดนนทบุรี จัดกิจกรรมชมภาพยนตร์ไทยอิงประวัติศาสตร์เรื่อง “พระร่วง...มหาศึกสุโขทัย” สำหรับคณะข้าราชการจังหวัดนนทบุรี จำนวน 200 คน นำโดยผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรีและคณะผู้บริหารจังหวัด

กิจกรรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมไทยผ่านสื่อภาพยนตร์ ตลอดจนสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมในรูปแบบที่เข้าถึงได้ง่าย ภาพยนตร์ในฐานะสื่อสร้างสรรค์สามารถช่วยถ่ายทอดคุณค่าทางประวัติศาสตร์และอัตลักษณ์ของชาติให้แก่สังคมในวงกว้าง

กิจกรรมจัดขึ้นเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2568 ณ โรงภาพยนตร์ เอสพลานาด ซินีเพล็กซ์ งามวงศ์วาน-แคราย โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับบริการป๊อปคอร์นและเครื่องดื่ม เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมทางสังคม

### โครงการ โลกหมุนด้วยการให้

โครงการ โลกหมุนด้วยการให้ มุ่งสานต่อเจตนารมณ์ในการมีส่วนร่วมด้วยชุมชนรอบข้าง ซึ่งบริหารงานและดำเนินกิจกรรมโดยกลุ่มพนักงานจิตอาสา เพื่อส่งเสริม พัฒนาสังคม ชุมชน และเยาวชน ปัจจุบันมีพนักงานเข้าร่วมกว่า 30 คน ภายใต้การดำเนินงานของ 2 ชมรม



จากการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทฯ ในปี 2568 พบว่า ชุมชนและสังคมมีการตอบรับที่ดี และมีความพึงพอใจกับการดำเนินงาน ทั้งนี้ บริษัทฯ จึงมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและต่อยอดการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมต่อไป

# การพัฒนาศักยภาพและการดูแลพนักงาน

---

# การพัฒนาศักยภาพและการดูแลพนักงาน

## (Employee Development and Retention)



### เป้าหมายปี 2568

- ร้อยละ 80 ของพนักงานได้รับการประเมินสมรรถนะและการจัดทำแผนการพัฒนาบุคคล (IDP)
- ร้อยละ 80 ของพนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ โดยเฉลี่ย 10 ชั่วโมงต่อคนต่อปี
- ระดับความผูกพันของพนักงานร้อยละ 80

### ผลการดำเนินการปี 2568

- พนักงานที่ได้รับการประเมินสมรรถนะและการจัดทำแผนการพัฒนาบุคคล คิดเป็นร้อยละ 88
- พนักงานที่เข้าร่วมการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 84
- จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงาน 73.50 ชั่วโมงต่อคนต่อปี
- ค่าใช้จ่ายในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของพนักงาน คิดเป็น 2.10 ล้านบาท
- ระดับความผูกพันของพนักงานร้อยละ 95

### ความท้าทาย

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี พฤติกรรมผู้บริโภค และรูปแบบการดำเนินธุรกิจในยุคดิจิทัล องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยเฉพาะธุรกิจบริการและความบันเทิงที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริการ การบริหาร ประสิทธิภาพลูกค้า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

เมเจอร์ กรุ๊ป เชื่อว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดและเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน บริษัทฯ จึงมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) การพัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเติบโตของบุคลากร ควบคู่ไปกับการดูแลคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในทุกมิติ เพื่อสร้างความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความสุขในการทำงาน

### การดำเนินงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) พร้อมส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านหลากหลายรูปแบบ ทั้งการอบรมภายใน การอบรมภายนอก การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (E-Learning) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On-the-Job Training)

ในปี 2568 บริษัทฯ ยังคงพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ภายใต้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ขององค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา โดยครอบคลุมทั้งหลักสูตรด้านการบริการ การบริหารจัดการ ความเป็นผู้นำ เทคโนโลยีดิจิทัล ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล จริยธรรมทางธุรกิจ และความยั่งยืน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและพนักงานกลุ่มศักยภาพสูง (Talent Development) เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเติบโตในอนาคต รวมถึงการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) สำหรับ

ตำแหน่งสำคัญขององค์กร เพื่อสร้างความต่อเนื่องทางธุรกิจและรองรับการเติบโตในระยะยาวควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพและคุณภาพชีวิตของพนักงาน (Employee Well-being) โดยจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม ครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต ความมั่นคงทางการเงิน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) พร้อมส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เคารพความหลากหลาย และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม

บริษัทฯ ยังสนับสนุนกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และกิจกรรมเพื่อสังคมที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างคุณค่าให้แก่สังคมและชุมชน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

### การประเมินผลการดำเนินงานของพนักงาน

ในปี 2568 แผนกบริหารทรัพยากรมนุษย์ ใช้ระบบการระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (Performance Management System) เพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการทำงาน (Key Performance Indicator : KPI) และได้เริ่มนำ OKRs : Objective and Key Results เครื่องมือในการตั้งเป้าหมายและกำหนดตัววัดผล มาปรับใช้ในหลายๆหน่วยงาน วางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และส่งเสริมพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อวัฒนธรรมองค์กร



พนักงานรายเดือนทุกคน

(ร้อยละ 100)

เข้ารับการประเมินผลการดำเนินงาน

4 ครั้งต่อปี

วิธีการประเมินผลการดำเนินงาน

ประกอบด้วย การเทียบ KPI/OKRs

และความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน

(วิธี 360 องศา)

การปรับตำแหน่งและเงินเดือน

สอดคล้องตามระดับความสามารถของ

พนักงานและผลการประเมินการ

ดำเนินงาน

### โครงการ OKRs Cross function

ในปี 2568 บริษัทฯ ดำเนินโครงการ OKRs Cross Function เพื่อส่งเสริมการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน และสร้างความสอดคล้องของเป้าหมายองค์กรในทุกระดับ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานจากหลากหลายสายงานร่วมกันกำหนดและขับเคลื่อนเป้าหมายสำคัญขององค์กร (Objectives and Key Results: OKRs) ผ่านการทำงานร่วมกันในรูปแบบ Cross-functional Team

ผลจากการดำเนินโครงการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ลดข้อจำกัดจากการทำงานแบบแยกส่วน (Silo) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และสร้างความเข้าใจในเป้าหมายทางธุรกิจร่วมกันมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ พนักงานยังได้รับการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การบริหารโครงการ และการแก้ไขปัญหาเชิงบูรณาการ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

#### ผลการดำเนินงานปี 2568

- พนักงานเข้าร่วมโครงการจำนวน 120 คน
- ดำเนินโครงการ Cross-functional Projects จำนวน 15 โครงการ
- ร้อยละ 80 ของโครงการสามารถบรรลุเป้าหมาย OKRs
- ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานและสร้างความเชื่อมโยงของเป้าหมายองค์กรในทุกระดับ
- พัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การบริหารโครงการ การคิดเชิงกลยุทธ์ และการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

- สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบ One Team และการขับเคลื่อนนวัตกรรมผ่านความร่วมมือระหว่างสายงาน

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าโครงการ OKRs Cross Function เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เสริมสร้างความคล่องตัวในการดำเนินธุรกิจ และเตรียมความพร้อมขององค์กรสำหรับการเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต

### การพัฒนาทุนมนุษย์ภายใต้แนวคิด “Rule of Success” เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน



บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าบุคลากรคือหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่ไปกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เพื่อสร้างพนักงานที่มีความสามารถ มีความผูกพันต่อองค์กร และพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ

บริษัทฯ ได้พัฒนาและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรภายใต้แนวคิด “Rule of Success” ซึ่งเป็นกรอบแนวทางด้าน ค่านิยม พฤติกรรม และวิธีการทำงานที่พนักงานทุกระดับยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการทำงานอย่างมืออาชีพ การทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การมุ่งเน้นผลลัพธ์ และการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ลูกค้า

เพื่อให้วัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม บริษัทฯ ได้ดำเนินการสื่อสารและสร้างความตระหนักรู้ผ่านกิจกรรมภายในองค์กร การอบรมพนักงาน การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และการจัดทำแนวทางปฏิบัติที่เชื่อมโยงกับการดำเนินงานในชีวิตประจำวัน พร้อมทั้งสนับสนุน

การนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และส่งเสริมรูปแบบการทำงานที่มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานกลุ่มศักยภาพสูง (High Potential Employees) และผู้บริหารรุ่นใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเติบโตขององค์กรในอนาคต โดยส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ และการสร้างประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรสามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้จัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติและมอบรางวัลแก่พนักงานและสาขาที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น และเป็นแบบอย่างในการแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับ DNA และค่านิยมขององค์กรภายใต้แนวคิด Rule of Success เพื่อสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมความภาคภูมิใจในการทำงาน และเป็นต้นแบบในการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรสู่พนักงานในทุกระดับ

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความผูกพันของพนักงาน เสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

## การพัฒนาบุคลากร

เมเจอร์ กรุ๊ป กำหนดแนวทางและโครงการฝึกอบรมสำหรับพนักงานในทุกตำแหน่งและทุกสายงาน ทั้งในลักษณะที่ทำพร้อมกับการทำงาน (On-the-job training) และลักษณะอบรมงาน (Functional training) รวมถึงติดตามผลดำเนินงานด้านการฝึกอบรมของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

บุคลากรทุกคนคือทรัพยากรที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโต ประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน ดังนั้นแนวทางการพัฒนาจึงมุ่งเน้นให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนเข้าใจเรื่องสำคัญพื้นฐาน โดยมี Rules of Success ทั้ง 9 ข้อ อยู่ใน DNA ของชาวเมเจอร์ กรุ๊ป ยึดเป็นแนวทางและเป็นหลักปฏิบัติขับเคลื่อนองค์กร เสริมด้วยเรื่องที่เป็นที่เป็้องค์ประกอบสำคัญในการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้าน DEI (Diversity, Equity & Inclusion) เพื่อสร้างการรับรู้ว่าเป็นที่ต้อนรับผู้คนหลากหลาย ปฏิบัติด้วยความเสมอภาค ไม่แบ่งแยก และเป็นธรรม สร้างความตระหนักให้พนักงานทุกคนคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อด้าน ESG (Environment, Social, Governance) 3 ด้านหลัก คือ สิ่งแวดล้อม สังคม การกำกับดูแล เป็นแนวคิดและหลักในการปฏิบัติงานเพื่อร่วมพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน เสริมด้วยการ reskill และ upskill การพัฒนาบุคลากรให้เป็น “คนเก่ง” ผ่านโปรแกรมพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) ทุกระดับ เริ่มต้นตั้งแต่ระดับพนักงานให้สามารถนำตนเอง สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง บริหารเวลาและจัดลำดับความสำคัญต่างๆ ของตนเองได้ในหลักสูตร Self Leader เพื่อก้าวสู่การพัฒนาในหลักสูตร Management Leader โดยเน้นทักษะการบริหารจัดการด้านงานและคน ต่อยอดสู่การพัฒนาในระดับ Team Leader กับหลักสูตรเชิงธุรกิจ หรือ Business Leader และ Strategic Leader ตามลำดับ



**แผนการพัฒนาบุคลากร (Career Development Program)**

เมเจอร์ กรุ๊ป มอบหมายให้แผนกบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนิน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยเฉพาะการสร้าง ความเข้าใจในรายละเอียดการทำงานขององค์กร เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดกลยุทธ์และแผนพัฒนาบุคลากร รวมถึงโครงการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่ร่วมกับองค์กรใน ระยะยาว อาทิเช่น โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ, โครงการพัฒนาพนักงานตามสายอาชีพ, โครงการพัฒนาพนักงานประสิทธิภาพสูง เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความเข้าใจและมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

อบรมภายใน		อบรมภายนอก		ค่าใช้จ่ายสำหรับการอบรม เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 2.10 ล้านบาท
Functional Skill	Soft Skill/ Leadership Skill	ผู้บริหาร	พนักงาน	
34 หลักสูตร	20 หลักสูตร	10 หลักสูตร	22 หลักสูตร	
13,228 ชั่วโมง	5,318 ชั่วโมง	28 ชั่วโมง	108 ชั่วโมง	
1,124 คน	471 คน	12 คน	28 คน	
<b>อบรมภายในรวม</b>	50 หลักสูตร 20,224 ชั่วโมง/ 1,595 คน	<b>อบรมภายนอก รวม</b>	32 หลักสูตร 136 ชั่วโมง/ 40 คน	

## การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมการดูแลสุขภาพของพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่พนักงาน จึงมุ่งเน้นการสร้างกระบวนการ On-boarding รวมถึงระบบที่เลี้ยงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อสร้างความประทับใจให้แก่พนักงานใหม่ตั้งแต่วันแรกที่เข้ามาทำงาน ระบบที่เลี้ยงมีส่วนช่วยให้พนักงานสามารถเรียนรู้ลักษณะของธุรกิจ เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร และระบบการทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น พร้อมรับฟังพนักงานจากผ่านกิจกรรม 2 Months Feedback โดยให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึก หรือสิ่งที่พนักงานต้องการให้องค์กรปรับปรุง เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและแก้ไขสิ่งที่ควรปรับปรุงได้อย่างทัน่วงที ช่วยลดการลาออกระหว่างทดลองงานและมีอัตราการผ่านทดลองงานร้อยละ 92

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างทั่วถึง การชื่นชมพนักงาน การดูแลพนักงานให้มีความผูกพัน โดยผ่านช่องทาง M Connect และรูปแบบกิจกรรมต่างๆ เพื่อชื่นชมพนักงาน และสร้างความสุขให้พนักงานในทุก ๆ ด้าน ดังนี้

### กิจกรรมสร้างความผูกพันพนักงาน

- กิจกรรม Sport Day
- กิจกรรม Town hall สื่อสารวิสัยทัศน์ และมอบรางวัล Best performance & Long Service award & Customer Happiness และ Rules of Success
- กิจกรรมทำบุญปีใหม่
- กิจกรรมทำบุญไหว้พระที่ จ.อยุธยา
- กิจกรรม Movie Day
- กิจกรรม Team Major Party แข่งขันเกมโบว์ลิ่ง ประกวดชุดแต่งกาย ประกวดร้องเพลงอาชีพในฝัน
- กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย มอบส่วนลด We Fitness 50%
- กิจกรรม CSR บริจาคยูนิฟอร์มเก่าเป็นเชื้อเพลิงพลังงานใหม่
- กิจกรรม CSR บริจาคปฏิทินเก่าเป็นสื่ออักษรเบรลล์
- กิจกรรม CSR บริจาคผาขวดน้ำ สร้างเป็นชุดโต๊ะเรียนให้โรงเรียนที่ขาดแคลน

### กิจกรรมสร้างความผูกพันพนักงาน (ต่อ)

- กิจกรรม CSR บริจาคขวดน้ำ เพื่อสร้างรายได้ให้ผู้สูงอายุในโครงการชราวีไซเคิล
- กิจกรรมบริจาคโลหิตร่วมกับสภาอากาศไทย
- กิจกรรม Happy Relax นวดผ่อนคลายโดยผู้ฝึกทางสายตา
- กิจกรรม People Visit & Visit Store
- กิจกรรม Outing ท่องเที่ยวประจำปี
- กิจกรรมขอบคุณพนักงาน เนื่องในวันครบรอบ 31 ปี

ด้วยความมุ่งมั่นสร้างความสุขให้พนักงานและการรับฟังพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานมาวิเคราะห์ปรับปรุงกิจกรรม สวัสดิการ รวมถึงวิธีการปฏิบัติงาน ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ส่งผลให้ผลสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้คะแนนเฉลี่ย 95% นอกจากนี้ในปี 2568 บริษัทฯ ยังได้รับรางวัลจากองค์กรภายนอกทั้งจากภาครัฐและองค์กรเอกชน ในระดับประเทศ และระดับเอเชีย เพื่อเป็นการการันตีถึงการดูแลพนักงานที่ดี ได้แก่

- รางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2568 ระดับประเทศ ปีที่ 7
- รางวัลองค์กรที่ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ระดับดีประจำปี 2568
- รางวัลสถานประกอบการขนาดใหญ่ดำเนินการสหกิจศึกษา และการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานดีเด่น ระดับเครือข่าย CWIE ภาคเหนือตอนล่าง ประจำปี 2568
- รางวัล HR ASIA 2025 : The best companies to work for in Asia ปีที่ 4
- รางวัล HR Excellence 2025 ด้าน Gig Workforce Management



กันทุกความเคลื่อนไหว  
ง่ายแค่ “ดีด” เดียว

GROUP LINE  
MAJOR NEWS

M PASSION  
WEBSITE

แบบฟอร์ม  
ยื่นขอพนักงาน

**โครงการ Happy Relax นวดผ่อนคลาย Office Syndrome** เพื่อเป็นการลดปัญหาเรื่อง Office Syndrome ของพนักงาน รวมถึงส่งเสริมอาชีพให้กับคนพิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการจ้างผู้พิการในสถานประกอบการ ทางบริษัทฯ จึงได้จัดกิจกรรมนวดผ่อนคลายให้กับพนักงานสัปดาห์ละ 1 วัน ซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่เข้ามาใช้บริการให้บริการตั้งแต่ 09:00 – 16:40 น. จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า มีค่าเฉลี่ยของจำนวนพนักงานที่เข้าใช้บริการ 245 คนต่อเดือน และมีผลประเมินความพึงพอใจภาพรวมของโครงการ โดยพนักงานรู้สึกพึงพอใจอยู่ที่ร้อยละ 98 ของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

**โครงการ Major Hospitality & Customer Experience Program** เพราะธุรกิจโรงภาพยนตร์ชาย "ประสบการณ์" มากกว่าการขายตั๋วหนัง

เมเจอร์ กรุ๊ป ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านหน้า (Frontline Employees) ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการส่งมอบประสบการณ์ที่ดีให้แก่ลูกค้า โดยบริษัทฯ เชื่อว่าการบริการที่เป็นเลิศไม่เพียงช่วยสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความแตกต่างทางการแข่งขันและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนิน โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการบริการ (Service Excellence Program) เพื่อยกระดับมาตรฐานการบริการของพนักงานในทุกสาขา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านการบริการ การสื่อสาร การบริหารจัดการข้อร้องเรียน การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ลูกค้าตลอด Customer Journey

โครงการดังกล่าวประกอบด้วย การฝึกอบรมทั้งในรูปแบบห้องเรียน การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (E-Learning) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On-the-Job Training) เพื่อให้พนักงานสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังส่งเสริมให้ผู้บริหารสาขาและหัวหน้างานมีบทบาทในการเป็นโค้ช (Coaching) และพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ มุ่งหวังให้พนักงานทุกคนสามารถส่งมอบบริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกสาขา พร้อมสร้างความประทับใจและประสบการณ์ที่เหนือความคาดหมายให้แก่ลูกค้า อันจะนำไปสู่การสร้างความผูกพันกับลูกค้า ความเชื่อมั่นในแบรนด์ และความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

### ผลการดำเนินงาน ปี 2568

- พนักงานประจำสาขาและพนักงานบริการเข้าร่วมการอบรมด้านการบริการ ร้อยละ 100
- มีการพัฒนาหลักสูตรด้าน Customer Experience และ Service Mind ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป
- ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบ E-Learning ควบคู่กับการฝึกปฏิบัติจริงในสถานที่ทำงาน
- ยกระดับมาตรฐานการให้บริการของพนักงานในทุกสาขาให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน
- สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (Customer Centric Culture)

โครงการดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัทฯ ที่มุ่งสร้างบุคลากรคุณภาพ มีความพร้อมในการให้บริการ และสามารถส่งมอบประสบการณ์ความบันเทิงที่ดีที่สุดแก่ลูกค้า เพื่อสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในอนาคต



## การสร้างบุคลากรคุณภาพผ่านโครงการสหกิจศึกษาและทวิภาคี

เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์และการสร้างบุคลากรรุ่นใหม่เข้าสู่อุตสาหกรรมบริการและความบันเทิงอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินโครงการสหกิจศึกษาและโครงการทวิภาคีร่วมกับสถาบันการศึกษาทั่วประเทศ เพื่อเปิดโอกาสให้นิสิตและนักศึกษาได้เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานจริง ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ทักษะการทำงาน และความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต

ปี 2568 นับเป็นปีที่ 11 ของการดำเนินโครงการสหกิจศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างภาคการศึกษาและภาคธุรกิจ โดยบริษัทฯ มุ่งสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พร้อมส่งเสริมให้นักศึกษาได้เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร ทักษะการทำงาน และประสบการณ์การให้บริการภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานจริง

ในปี 2568 บริษัทฯ เปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้าร่วมฝึกประสบการณ์วิชาชีพรวมทั้งสิ้น 879 คน ประกอบด้วยนักศึกษาในโครงการทวิภาคีจำนวน 125 คน และนักศึกษาในโครงการสหกิจศึกษาจำนวน 754 คน โดยนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการได้รับโอกาสในการเรียนรู้จากการทำงานจริงในหลากหลายสายงาน พร้อมทั้งได้รับการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรภายใต้แนวคิด Rule of Success ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ

นอกจากการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่โลกการทำงานแล้ว โครงการดังกล่าวยังเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างบุคลากรคุณภาพให้แก่อุตสาหกรรม และเป็นช่องทางสำคัญในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพเข้าสู่องค์กรในอนาคต

## การสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

บริษัทฯ เชื่อว่าการพัฒนาศักยภาพพนักงานควบคู่ไปกับการดูแลคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนของธุรกิจ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเคารพในความหลากหลายของบุคลากร

บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาศักยภาพรายบุคคล การออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้ และการเตรียมความพร้อมสำหรับการเติบโตในสายอาชีพ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังดำเนินการสำรวจความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement Survey) เป็นประจำทุกปี เพื่อนำผลที่ได้รับมาพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและยกระดับประสบการณ์ของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2568 บริษัทฯ มีระดับความผูกพันของพนักงานเฉลี่ยอยู่ที่ 95% สะท้อนถึงความเชื่อมั่น ความภาคภูมิใจ และความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร

จากผลการสำรวจ บริษัทฯ พบว่าประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญและมีความคาดหวังเพิ่มเติม ได้แก่ ด้านผลตอบแทน สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งบริษัทฯ อยู่ระหว่างการศึกษาและทบทวนแนวทางการพัฒนาสวัสดิการเพิ่มเติม โดยยึดหลักความเป็นธรรม ความเท่าเทียม และการเคารพสิทธิมนุษยชน เพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมและทั่วถึง

## การส่งเสริมความมั่นคงทางการเงินของพนักงาน

บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานมีการวางแผนทางการเงินและการออมเพื่ออนาคต ผ่านการสนับสนุนการเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นหนึ่งในสวัสดิการสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว โดยในปี 2568 มีพนักงานเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพคิดเป็น 65% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด

บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ และโอกาสในการเติบโตของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเติบโตไปพร้อมกับองค์กรอย่างยั่งยืน

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการลงทุนในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างความผูกพันต่อองค์กร และการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานในทุกมิติ เป็นรากฐานสำคัญของการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ พัฒนา และเติบโตตามศักยภาพอย่างเต็มที่ ควบคู่ไปกับการได้รับการดูแลอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม

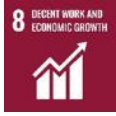
ด้วยความมุ่งมั่นดังกล่าว เมเจอร์ กรุ๊ป จะเดินหน้าพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความสามารถ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความสุขในการทำงาน และสามารถร่วมขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคง ควบคู่ไปกับการสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า ผู้มีส่วนได้เสีย และสังคมโดยรวมอย่างยั่งยืน

สุขภาวะและความปลอดภัยใน

สภาพแวดล้อมการทำงาน

---

# สุขภาพและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน (Workplace Health, Safety and Well-being)



## เป้าหมายปี 2568

- อัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นศูนย์
- อัตราการเสียชีวิตโดยอุบัติเหตุจากการเดินทางมาปฏิบัติหน้าที่เป็นศูนย์

## ผลการดำเนินการปี 2568

- การเกิดอุบัติเหตุจำนวน 35 ราย
- การเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นเสียชีวิต 0 ราย

## ความท้าทาย

เมเจอร์ กรุ๊ป ตระหนักดีว่าการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพที่ดีของพนักงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในธุรกิจบริการและความบันเทิงที่มีการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และผู้รับเหมาในหลากหลายพื้นที่

บริษัทฯ มุ่งมั่นป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยจากการทำงาน พร้อมทั้งส่งเสริมสุขภาพที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และคุณภาพชีวิตของพนักงาน ควบคู่ไปกับการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย (Safety Culture) และการยกระดับมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ มีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงาน

## การดำเนินงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสุขภาพของพนักงาน โดยกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม และพลังงาน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานทั่วทั้งองค์กร ครอบคลุมการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง การป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงาน การลดความเสี่ยงด้านสุขภาพ และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยสำหรับพนักงาน คู่ค้า และผู้รับเหมา

บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้และความตระหนักด้านความปลอดภัยผ่านการอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมถึงการซักซ้อมแผนฉุกเฉินและการรับมือเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย และพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน (Employee Well-being) โดยจัดให้มีสวัสดิการด้านสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance)

## การบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

บริษัทฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแล ติดตาม และเสนอแนะแนวทางในการบริหารจัดการความปลอดภัยภายในองค์กร รวมถึงการวิเคราะห์ ความเสี่ยง การป้องกันอุบัติเหตุ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะจากพนักงาน เพื่อร่วมพัฒนาสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของพนักงาน รวมถึงสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาวะที่ดีของบุคลากร

ในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางการช่วยเหลือ เยียวยา และ ติดตามผลอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุซ้ำในอนาคต

### ผลการดำเนินงาน ปี 2568

- ดำเนินการอบรมและสื่อสารด้านความปลอดภัยให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง
- จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีสำหรับพนักงาน
- มีการซักซ้อมแผนฉุกเฉินและแผนอพยพในพื้นที่ปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนด
- ไม่พบอุบัติเหตุร้ายแรงจากการปฏิบัติงานของพนักงาน
- ไม่พบกรณีการเจ็บป่วยจากการทำงานที่มีนัยสำคัญ
- ส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการดูแลสุขภาวะและความปลอดภัยของพนักงานอย่างรอบด้าน จะช่วยสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสุขในการทำงาน และพร้อมร่วมขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

## แนวทางการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

เมเจอร์ กรุ๊ป กำหนดความรับผิดชอบการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตามนโยบายความปลอดภัย ความมั่นคง อาชีวอนามัย และพลังงาน เพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุในสถานประกอบการ ส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยและความ เป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน มุ่งปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยให้บรรลุเป้าหมายด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย



ปฏิบัติตามกฎหมาย

และการระดมทุนที่เกี่ยวข้องด้าน  
ความปลอดภัย ความมั่นคง อาชีวอนามัย



ปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยในทุก  
ขั้นตอนและกระบวนการทำงาน



ป้องกันความสูญเสีย  
และการเจ็บป่วย



จัดสรรและใช้ทรัพยากร

และสารสนเทศอย่างเหมาะสม



สนับสนุนการออกแบบ จัดซื้อ จัดหา  
ผลิตภัณฑ์ โดยพิจารณาถึงความ  
ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม



ส่งเสริมนโยบายฯ ไปเป็นแนวทาง  
ปฏิบัติในองค์กรคู่ค้า

## ความปลอดภัยในอาคารสำนักงาน

เมเจอร์ กรุ๊ป กำหนดให้แผนกบริหารทรัพยากรมนุษย์และบริหารสำนักงาน (Shopping Mall) เป็นผู้รับผิดชอบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในอาคารสำนักงาน นอกจากนี้ ยังทำหน้าที่ในการกำหนดสวัสดิการของพนักงาน และจัดให้มีกิจกรรมด้านความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน



กำกับดูแลงานด้านความปลอดภัย  
ระดับองค์กรร่วมกับหน่วยธุรกิจอื่นๆ



กำหนดสวัสดิการ เพื่อสนับสนุนความ  
เป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน



ประสานงานและสื่อสารข้อมูลการ  
จัดการด้านความปลอดภัย



สนับสนุนการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่าง  
พนักงานประจำสำนักงานใหญ่ และพนักงานสาขา



จัดฝึกซ้อมด้านความปลอดภัย อาทิ การซ้อมอพยพ  
หนีไฟประจำปี

## การอบรมพนักงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

เมเจอร์ กรุ๊ป จัดให้มีการอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้กับพนักงาน และบริษัทคู่ค้าทุกคนก่อนเริ่มทำงาน อีกทั้งได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและระดับอัคคีภัยที่จำเป็นสำหรับพนักงาน และบริษัทคู่ค้า ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรือตรงตามประเภทของงานที่ต้องปฏิบัติ หรือกิจกรรมที่มีความเสี่ยง โดยบริษัทจัดทำแผนการฝึกอบรม การดำเนินการตามแผน ประเมินผล ตลอดจนบันทึกและจัดเก็บบันทึกประวัติการฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในสิ่งที่อาจเป็นอันตรายและก่อให้เกิดอุบัติเหตุ วิธีการป้องกันและควบคุมอันตรายในขณะปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยความปลอดภัย

## แผนการดำเนินงานในอนาคต

เมเจอร์ กรุ๊ป มีแผนการเสริมสร้างความแข็งแกร่งของความปลอดภัยส่วนบุคคล และความปลอดภัยนสถานประกอบการ โดยกำหนดแผนการดำเนินงานด้านความปลอดภัยปี 2565-2573 ดังนี้

- การเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยเพื่อเพิ่มความตระหนักให้แก่พนักงาน
- ยกระดับการบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงรุก และจัดกลุ่มการบริหารความปลอดภัย โดยพิจารณาความสำคัญของโครงการ

## การดำเนินงานที่โดดเด่นในปี 2568

### สรุปสาระสำคัญของการดำเนินงาน คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

#### ด้านการบริหาร (งานประจำ)

- จัดการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นประจำทุกเดือน
- จัดเก็บรวบรวมสถิติการเกิด Incident/Accident ที่เกิดขึ้นประจำเดือน และจัดทำรายงาน

#### ด้านการพัฒนา/ส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ

- มีการจัดอบรมหลักสูตรคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับพนักงานระดับหัวหน้างาน ผู้จัดการแผนก และผู้จัดการฝ่าย
- จัดทำคู่มือความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายต่างๆ ได้แก่ Cinema, Bowling, Shopping Center, Construction และ IT

#### ด้านควบคุม ตรวจสอบ และปรับปรุง

- ตรวจสอบและปรับปรุงความเรียบร้อยและมาตรฐานความปลอดภัยโครงสร้างอาคารและส่วนต่างๆของสาขาใหม่ (New site)
- ตรวจสอบและปรับปรุงระบบกล้องวงจรปิดรักษาความปลอดภัย CCTV และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง
- ตรวจสอบและปรับปรุงระบบเครื่องฉายภาพยนตร์ และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง การซ่อมบำรุงทุกสาขาทั่วประเทศ และดำเนินการเปลี่ยนเครื่องฉายภาพยนตร์รุ่นใหม่ในสาขาหลักที่สำคัญก่อนเป็นลำดับแรก
- ตรวจสอบและปรับปรุงระบบ (Preventive Maintenance) ระบบไฟฟ้า, ตู้จ่ายไฟ, เครื่องปั่นไฟหลัง/สำรอง, หม้อแปลงไฟฟ้า, สายไฟ และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องสำหรับสาขา Stand Alone
- ตรวจสอบและปรับปรุงระบบป้องกันอัคคีภัย (Preventive Maintenance) ระบบ Generator, ระบบ Diesel Fire Pump, ระบบ Fire Alarm, ระบบ Sprinkler, อุปกรณ์ป้องกันเพลิงไหม้, ระบบเครื่องปรับอากาศ ระบบเครื่องทำความเย็น สำหรับสาขา Stand Alone
- ตรวจสอบและปรับปรุงระบบเครื่องปรับอากาศ เครื่องทำความเย็น (Preventive Maintenance) และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง จำนวนทั้งหมด 184 สาขา ทั่วประเทศ
- ตรวจสอบและปรับปรุงระบบ IT Network/LAN/WiFi/Cloud/Internet และ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องสำหรับสาขา Stand Alone

#### ด้านการป้องกันและระงับอัคคีภัย

- จัดอบรมและซ้อมอพยพหนีไฟของฝ่ายโรงพยาบาลนคร “หลักสูตรการป้องกัน/ระงับอัคคีภัยและปฐมพยาบาลขั้นต้น ประจำปี 2568” ทุกสาขาทั่วประเทศ
- จัดอบรมและซ้อมอพยพหนีไฟของฝ่ายศูนย์การค้า “หลักสูตรการป้องกันและระงับอัคคีภัยขั้นต้น ประจำปี 2568” สำหรับสาขา Stand Alone

#### ด้านการป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์

- มีการทดสอบเจาะระบบ IT (Penetration test) ซึ่งไม่พบจุดอ่อนเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ

#### การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟและดับเพลิงประจำปี

เมเจอร์ กรุ๊ป จัดให้มีการซ้อมอพยพหนีไฟประจำปีสำหรับพนักงานทุกระดับ เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมในกรณีเกิดเหตุเพลิงไหม้ภายในอาคารสำนักงาน รวมถึงวิธีการดับเพลิงเบื้องต้นเพื่อควบคุมเพลิงไหม้ไม่ให้ลุกลามจนไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งในปี 2568 ได้มีผู้ผ่านการฝึกอบรม เป็นจำนวนทั้งสิ้น 148 คน ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎกระทรวง เรื่อง กำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ข้อ 30 และสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดข้อกำหนดและมาตรฐานในการดำเนินงานสำหรับคู่ค้าและผู้รับเหมา เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและสอดคล้องกับมาตรฐานด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดให้คู่ค้าและผู้รับเหมาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ของบริษัทฯ ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และมาตรการด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งได้รับการสื่อสารและสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยก่อนเริ่มปฏิบัติงาน

บริษัทฯ ดำเนินการประเมินและติดตามผลการดำเนินงานของคู่ค้าและผู้รับเหมาอย่างสม่ำเสมอ โดยครอบคลุมประเด็นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม และการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนพิจารณาปัจจัยด้าน ESG ในกระบวนการคัดเลือกและประเมินผลคู่ค้าที่สำคัญ เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการความเสี่ยงตลอดห่วงโซ่คุณค่า

ผลการดำเนินงานในปี 2568 ไม่พบประเด็นความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่มีนัยสำคัญจากการดำเนินงานของคู่ค้าและผู้รับเหมา และไม่พบเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน ลูกค้า หรือผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ เมเจอร์ กรุ๊ป ส่งเสริมการดูแลสุขภาพของพนักงานที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการทำงาน โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้จัดให้มีการใช้กระบวนการอาชีวอนามัยเชิงรุก ผ่านการประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพของพนักงาน รวมถึงการบันทึกการเดินทางในสถานที่เสี่ยงออนไลน์ รวมทั้งเฝ้าระวังและตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การตรวจวัดแสง เสียง อุณหภูมิ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ บริษัทฯ จัดให้มีห้องพยาบาล ซึ่งมีพยาบาลวิชาชีพดูแล ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำแก่พนักงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องด้านอาชีวอนามัย และเรื่องปัญหาการเจ็บป่วยของพนักงาน โดยบริษัทฯ จัดให้มีการเฝ้าระวังด้านสุขภาพพนักงาน ดังนี้

- ตรวจสอบสุขภาพพนักงานก่อนเริ่มงาน
- ดูแลสุขภาพพนักงานด้วยการตรวจสุขภาพประจำปี ทั้งการตรวจสุขภาพทั่วไป และตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงด้านอาชีวอนามัย หากพบว่าพนักงานมีผลตรวจสุขภาพผิดปกติ จะต้องเข้าพบแพทย์และรับคำแนะนำในด้านการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังจัดให้มีการตรวจสุขภาพเพิ่มเติมตามความเสี่ยงของกลุ่มอายุ
- โครงการส่งเสริมการออกกำลังกาย เพื่อให้พนักงานได้ตระหนักถึงเรื่องของการรักษาสุขภาพ
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน และครอบคลุมถึงครอบครัวพนักงาน

ในปี 2568 เมเจอร์ กรุ๊ป ยกกระดับมาตรฐานความปลอดภัยในการใช้ยานพาหนะในการเดินทางของพนักงาน เพื่อลดอุบัติเหตุที่ส่งผลให้เกิดการเสียชีวิตและการบาดเจ็บอย่างรุนแรงบนท้องถนนของพนักงาน เมเจอร์ กรุ๊ป ได้ลงทุนร่วมกับธนาคารไทยพาณิชย์ (SCB) สำนักงานใหญ่ ในการสร้างสะพานลอยเชื่อมต่อรถไฟฟ้า สถานีรัชโยธิน เพื่ออำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้กับพนักงานในเดินทางโดยใช้รถโดยสารสาธารณะ

เมเจอร์ กรุ๊ป วัดผลการดำเนินการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน ตามแนวปฏิบัติการดำเนินงานด้านความปลอดภัย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านความปลอดภัยและลดการเกิดอุบัติเหตุในสถานประกอบการ

## ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

สถิติด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน ในปี 2568

	จำนวนอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน	จำนวนอุบัติเหตุทั้งหมด
ประจำปี		
2568	5	35
2567	5	27
2566	4	16
2565	3	3

ในปี 2568 อัตราการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate : LTIFR) ของพนักงานเท่ากับ 0.81 โดยคำนวณจากจำนวนรายอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานต่อ 200,000 ชั่วโมง-คน และของคู่ค้าและผู้รับเหมา เท่ากับ 0

ในปี 2568 ไม่มีการเสียชีวิตโดยอุบัติเหตุจากการเดินทางมาปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

---

# การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

## (Environment Management)



### เป้าหมายปี 2568

- สัดส่วนการใช้น้ำเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เข้าชมภาพยนตร์ ลดลงร้อยละ 10 (เทียบกับค่าเฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง (ปี 2565 – 2567))
- การฝ่าฝืนกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม หรือเหตุการณ์ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีนัยสำคัญ = 0

### ผลการดำเนินการปี 2568

- สัดส่วนการใช้น้ำเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เข้าชมภาพยนตร์ ลดลงร้อยละ 23.33 (เทียบกับค่าเฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง (ปี 2565 – 2567))
- ไม่พบกรณีการฝ่าฝืนกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม หรือเหตุการณ์ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีนัยสำคัญ

### ความท้าทาย

ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นประเด็นสำคัญที่ทั่วโลกให้ความสนใจ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะและของเสีย การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเข้มข้น รวมถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้ เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จึงมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การดำเนินธุรกิจสามารถเติบโตควบคู่ไปกับการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

### การดำเนินงาน

เมเจอร์ กรุ๊ป มุ่งพัฒนาองค์กรสู่การเป็นธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Business) โดยบูรณาการประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมเข้ากับกระบวนการดำเนินธุรกิจ ตั้งแต่การออกแบบพื้นที่ให้บริการ การเลือกใช้วัสดุและอุปกรณ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรและของเสียที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยติดตั้งสุขภัณฑ์และอุปกรณ์ประหยัดน้ำในพื้นที่ให้บริการ อาทิ ระบบ Dual Flush ก๊อกน้ำระบบ Sensor และอุปกรณ์ควบคุมการไหลของน้ำ พร้อมดำเนินการตรวจสอบและบำรุงรักษาระบบน้ำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดการสูญเสียน้ำจากการรั่วไหลและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำในทุกพื้นที่ปฏิบัติงาน

ในด้านการจัดการของเสีย บริษัทฯ ส่งเสริมการคัดแยกขยะและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รวมถึงรณรงค์ลดการใช้วัสดุที่ไม่จำเป็น และส่งเสริมการนำวัสดุกลับมาใช้ประโยชน์หรือรีไซเคิลให้มากที่สุด เพื่อลดปริมาณของเสียที่ต้องส่งไปกำจัดและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังดำเนินกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านการสื่อสารภายในองค์กร กิจกรรมรณรงค์ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและการรักษาสิ่งแวดล้อมในชีวิตประจำวัน

## ผลการดำเนินงาน ปี 2568

- ดำเนินการติดตั้งอุปกรณ์ประหยัดน้ำในพื้นที่ให้บริการและพื้นที่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- มีการตรวจสอบและบำรุงรักษาระบบน้ำเพื่อป้องกันการสูญเสียอย่างสม่ำเสมอ
- ส่งเสริมการคัดแยกขยะและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในทุกสาขา
- จัดกิจกรรมรณรงค์และสื่อสารด้านสิ่งแวดล้อมแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง
- ไม่พบกรณีการฝ่าฝืนกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม หรือเหตุการณ์ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีนัยสำคัญ

บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นพัฒนาการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

## การบริหารจัดการน้ำ (Water Management)

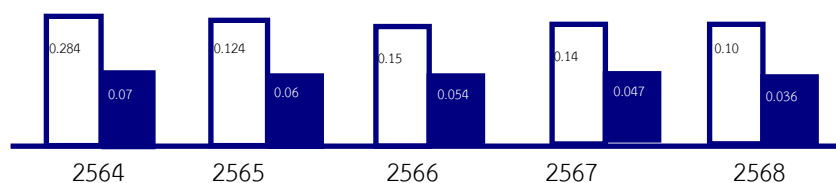
เมเจอร์ กรุ๊ป มุ่งมั่นในการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน เพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำให้สูงสุด พร้อมทั้งป้องกันความเสี่ยง และลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการขาดแคลนน้ำ ตลอดจนบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ให้เพียงพอต่อการดำเนินธุรกิจ รวมถึงการอุปโภคบริโภคของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ถึงแม้ว่าทรัพยากรน้ำ จะไม่ใช่ทรัพยากรหลักที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจด้านโรงพยาบาลนตร์ของบริษัท ฯ อย่างไรก็ตาม ในการดำเนินกิจการและการให้บริการผู้บริโภครักษาพยาบาลน้ำมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสนับสนุนการบริการ อาทิ ในส่วนงานรักษาความสะอาด และระบบสาธารณสุขโรค ทำให้บริษัทฯ มีความตระหนักถึงแนวทางการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยผลการดำเนินการในปี 2568 พบว่า การใช้น้ำสำหรับโรงพยาบาลนตร์สาขา Stand - alone มีการใช้น้ำเฉลี่ย 0.036 ลูกบาศก์เมตรต่อผู้เข้าชมภาพนตร์ หรือลดลงร้อยละ 23 เทียบจากค่าเฉลี่ยการใช้น้ำต่อผู้เข้าชมภาพนตร์ 3 ปีย้อนหลัง (ปี 2565 – 2567) ซึ่งกล่าวได้ว่าการดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายร้อยละ 10 ในปี 2568



เป้าหมาย : 0.042

### ผลการดำเนินการด้านการใช้น้ำ

ปี 2564-2568



ปริมาณการใช้น้ำ (หน่วย : ลูกบาศก์เมตร)



อัตราการใช้ (หน่วย : ลูกบาศก์เมตรต่อคน)

## การจัดการของเสีย

ปริมาณขยะและของเสียที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจและการให้บริการเป็นหนึ่งในประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญ เนื่องจากธุรกิจโรงภาพยนตร์และการให้บริการอาหารและเครื่องดื่มมีการใช้บรรจุภัณฑ์และวัสดุสิ้นเปลืองจำนวนมาก เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จึงมุ่งบริหารจัดการของเสียตามหลักการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) เพื่อช่วยลดปริมาณขยะที่ต้องนำไปกำจัดและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ดำเนินงานภายใต้ **โครงการ Green Cinema** ซึ่งเป็นโครงการสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร โดยมีคณะทำงานที่ประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดแนวทางและผลักดันกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

ภายใต้โครงการดังกล่าว บริษัทฯ ได้ดำเนินการติดตั้งถังแยกขยะตามประเภทในพื้นที่โรงภาพยนตร์และสำนักงาน เพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง พร้อมทั้งรณรงค์สร้างความตระหนักรู้แก่พนักงานและลูกค้าเกี่ยวกับการคัดแยกขยะและการใช้ทรัพยากรอย่างรับผิดชอบ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งลดการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียวทิ้ง (Single-use Plastic) โดยเฉพาะบรรจุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่ใช้ในการให้บริการอาหารและเครื่องดื่ม ผ่านการปรับเปลี่ยนวัสดุให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น อาทิ การเปลี่ยนจากถุงพลาสติกแบบเดิมเป็นถุงพลาสติกย่อยสลายได้ และการส่งเสริมการใช้ถุงกระดาษทดแทน เพื่อลดปริมาณขยะพลาสติกและสนับสนุนนโยบายของภาครัฐในการลดการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียว

บริษัทฯ เชื่อว่าการบริหารจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพตั้งแต่ต้นทาง ควบคู่ไปกับการสร้างความร่วมมือจากพนักงาน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน จะช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสนับสนุนการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

### ผลการดำเนินงาน ปี 2568

- ดำเนินโครงการ Green Cinema อย่างต่อเนื่องในสาขาและพื้นที่ปฏิบัติงานของบริษัทฯ
- จัดให้มีจุดคัดแยกขยะในโรงภาพยนตร์และสำนักงานเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง
- ส่งเสริมการลดการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียวทิ้ง (Single-use Plastic) ในการดำเนินงาน
- เปลี่ยนการใช้ถุงพลาสติกแบบเดิมเป็นถุงพลาสติกย่อยสลายได้และถุงกระดาษในพื้นที่ที่เหมาะสม
- สื่อสารและสร้างความตระหนักรู้ด้านการจัดการขยะและการรักษาสิ่งแวดล้อมแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง



### กรีน ซินีมา โรงภาพยนตร์รักโลก

เมเจอร์ กรุ๊ป ประกาศกลยุทธ์ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งอยู่บนพื้นฐานการดำเนินงานสีเขียว (Green Platform) โดยประกอบด้วยการทำงานที่ส่งเสริมและรักษาสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การจัดการของเสีย การจัดการพลังงาน การนำเทคโนโลยีมาใช้ ทั้งในส่วนของ Smart Ticket ลดการใช้ตั๋วหนังแบบกระดาษ, การใช้ถ้วยกระดาษ ทดแทนถ้วยใส่กรอกแบบพลาสติก, หลอด BIO แทนการใช้หลอดพลาสติก, งดการใช้ถุงพลาสติก รณรงค์การใช้ถุงผ้า, ถังแยกขยะ Recycle และการใช้พลังงานทางเลือก Solar Rooftop ลดการใช้พลังงานไฟฟ้า ซึ่งกลยุทธ์ดังกล่าว อาศัยแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circle Economy) ที่ผสมผสานนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร โดยกลยุทธ์ดังกล่าวครอบคลุมการดำเนินงานภายในองค์กร (Corporate Boundaries) กระบวนการทางธุรกิจ (Operational Boundaries) ไปจนถึงสินค้าและบริการ (Product and Service)

## การดำเนินงานที่โดดเด่นในปี 2568

### โครงการ “ขวดแลกแต้ม” ภายใต้แนวคิด Major Green Cinema

หนึ่งในโครงการสำคัญที่สะท้อนความมุ่งมั่นของ เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป ในการขับเคลื่อนแนวคิด Major Green Cinema สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม คือโครงการ “ขวดแลกแต้ม” ซึ่งมุ่งส่งเสริมการบริหารจัดการขยะพลาสติกตามแนวคิด เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) ผ่านการสร้างการมีส่วนร่วมของลูกค้าในการคัดแยกและนำขวดพลาสติกกลับเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลอย่างถูกต้อง

โครงการดังกล่าวเปิดโอกาสให้ผู้ใช้บริการนำขวดพลาสติกประเภท PET ที่ใช้แล้วมาคัดแยกและนำส่งผ่านเครื่องรับคืนบรรจุก้อนอัตโนมัติ (Refun Machine) ที่ติดตั้งภายในโรงภาพยนตร์ในเครือเมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ โดยระบบจะทำการตรวจสอบประเภทของขวดและมอบคะแนนสะสมผ่านแอปพลิเคชันให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการ ซึ่งสามารถนำคะแนนดังกล่าวไปแลกเปลี่ยนสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อาทิ บัตรชมภาพยนตร์ เครื่องดื่ม และป๊อปคอร์น

นอกจากจะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการคัดแยกขยะและการรีไซเคิลในชีวิตประจำวันแล้ว โครงการดังกล่าวยังช่วยสร้างการมีส่วนร่วมของลูกค้าในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสนับสนุนเป้าหมายการลดปริมาณขยะพลาสติกขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

ในปี 2568 บริษัทฯ สามารถรวบรวมขวดพลาสติก PET ได้จำนวน 24,000 ขวด และนำวัสดุที่ได้รับเข้าสู่กระบวนการอัปไซเคิล (Upcycling) ร่วมกับ เมเจอร์ โบริล กรุ๊ป เพื่อผลิตกระเป๋าผ้ารักษ์โลกภายใต้ชื่อ “Blu-O Upcycling Bag” โดยกระเป๋าแต่ละใบผลิตจากขวดพลาสติก PET รีไซเคิลจำนวน 12 ขวด และผลิตในจำนวนจำกัดทั้งสิ้น 450 ใบ

โครงการดังกล่าวไม่เพียงช่วยลดปริมาณขยะพลาสติกและเพิ่มมูลค่าให้กับวัสดุที่ใช้แล้ว แต่ยังเชื่อมโยงการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเข้ากับการสร้างคุณค่าทางสังคม โดยรายได้ส่วนหนึ่งจากการจำหน่ายกระเป๋าถูกนำไปสนับสนุนการดำเนินงานของ มูลนิธิเมเจอร์ แคร์ (Major Care Foundation) เพื่อส่งเสริมโครงการด้านการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

จากการดำเนินโครงการในปี 2568 สามารถช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้รวม 328.42 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (kgCO<sub>2</sub>e) สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการดำเนินธุรกิจตามแนวทางเศรษฐกิจหมุนเวียน และการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในการร่วมดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน



### การสร้างพันธมิตรในระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน

เมเจอร์ กรุ๊ป เชื่อว่าการแก้ไขปัญหาขยะพลาสติกอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน บริษัทฯ จึงดำเนินโครงการ Green Cinema เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) โดยมุ่งสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน ลูกค้า และพันธมิตรทางธุรกิจในการคัดแยกขยะและนำทรัพยากรกลับมาใช้ประโยชน์ให้เกิดมูลค่าสูงสุด



บริษัทฯ รมรงค์ให้พนักงานและลูกค้าร่วมกันคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง โดยเฉพาะขวดพลาสติกประเภท PET ผ่านจุดคัดแยกขยะที่จัดเตรียมไว้ภายในโรงภาพยนตร์และพื้นที่ปฏิบัติงาน เพื่อรวบรวมเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลและอัปไซเคิลอย่างถูกต้อง แทนการส่งไปกำจัดเป็นขยะทั่วไป

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังร่วมมือกับพันธมิตรภายนอกในการนำขยะพลาสติกที่รวบรวมได้เข้าสู่กระบวนการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่ม (Upcycling) ช่วยยืดอายุการใช้งานของทรัพยากร ลดการใช้วัตถุดิบใหม่ และลดปริมาณขยะที่ส่งเข้าสู่หลุมฝังกลบ ซึ่งเป็นการสนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน

ความร่วมมือดังกล่าวไม่เพียงช่วยลดปริมาณขยะพลาสติกและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่ยังมีส่วนช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกระบวนการกำจัดขยะและการผลิตวัสดุใหม่ อีกทั้งยังสร้างคุณค่าร่วมระหว่างองค์กร พันธมิตรทางธุรกิจ ลูกค้า และสังคม โดยสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของเมเจอร์ กรุ๊ป ในการดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และร่วมขับเคลื่อนสังคมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

### “I am Reborn from Major Cineplex Screen” – จากจอหนังเก่าสู่กระเป๋ารักษ์โลกสุดเท่

อีกหนึ่งแนวคิดสร้างสรรค์ภายใต้หลักการ เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) ที่เมเจอร์ กรุ๊ป ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม คือโครงการ Upcycling จอภาพยนตร์เก่า ให้กลายเป็นผลิตภัณฑ์แฟชั่นที่สามารถใช้งานได้จริงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

โดยโครงการนี้เริ่มจากความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในโรงภาพยนตร์ จากการอัปเกรดระบบฉายภาพยนตร์จาก ดิจิทัลโปรเจคเตอร์ สู่ เลเซอร์โปรเจคเตอร์ (Laserplex) ซึ่งต้องใช้จอภาพยนตร์ชนิดใหม่ที่เรียกว่า Silver Screen มาแทนที่จอภาพแบบเดิมที่ทำจากพื้นผ้าพลาสติก ส่งผลให้มีจอภาพยนตร์เก่าจำนวนมากที่ไม่สามารถใช้งานได้อีก

เมเจอร์ กรุ๊ป จึงได้ริเริ่มแนวคิดในการ Upcycling หรือการนำวัสดุเหลือใช้มาผลิตเป็นสินค้าที่มีมูลค่าเพิ่ม โดยนำ “จอหนังเก่า” มาออกแบบ ตัดเย็บ และแปลงโฉมให้กลายเป็นกระเป๋าแฟชั่นดีไซน์ล้ำ ภายใต้คอนเซ็ปต์ “I am Reborn from Major Cineplex Screen” ซึ่งสะท้อนทั้งความคิดสร้างสรรค์ ความใส่ใจสิ่งแวดล้อม และจิตวิญญาณของการเปลี่ยนผ่านอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ได้มีการต่อยอดในการผลิตเก้าอี้ผู้กำกับ

## การพัฒนาระบบฉายภาพยนตร์ “Laserplex” – นวัตกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์รับชมที่เหนือระดับ

บริษัทฯ มุ่งมั่นพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับประสบการณ์การรับชมภาพยนตร์ควบคู่ไปกับการใส่ใจสิ่งแวดล้อม ผ่านการพัฒนาและปรับเปลี่ยนระบบฉายภาพยนตร์จาก Digital Projector แบบเดิมสู่ ระบบฉายแบบ Laserplex ซึ่งระบบ Laserplex ไม่เพียงแต่ให้คุณภาพของภาพที่คมชัดกว่าเดิมถึง 4 เท่า และรองรับการแสดงผลได้มากถึง 36 ล้านสี ช่วยให้ภาพมีความสมจริงและคมชัดยิ่งขึ้น แต่ยังออกแบบมาเพื่อ ประหยัดพลังงาน โดยเฉลี่ยแล้วสามารถลดการใช้ไฟฟ้าลงได้มากถึง 55% เมื่อเทียบกับระบบฉายเดิม ถือเป็น การเปลี่ยนผ่านสำคัญที่ตอบโจทย์ทั้งในด้านเทคโนโลยีและความยั่งยืน

นอกจากระบบฉายแล้ว บริษัทยังได้ดำเนินการเปลี่ยนหลอดไฟภายในโรงภาพยนตร์จากหลอดฟลูออเรสเซนต์เป็นหลอด LED ซึ่งช่วยเสริมประสิทธิภาพด้านพลังงานอีกทางหนึ่ง

ณ สิ้นปี 2568 มีโรงภาพยนตร์ในเครือเมเจอร์จำนวน 388 โรง ที่เปลี่ยนระบบฉายเป็น Laserplex อย่างสมบูรณ์ ส่งผลให้บริษัทสามารถลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานได้ถึง 10.16 ล้านบาท และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้มากถึง 766,461 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (Kg.CO2e)

นวัตกรรม Laserplex จึงไม่ใช่เพียงแค่การยกระดับประสบการณ์ความบันเทิงให้กับผู้ชม แต่ยังเป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญของบริษัทในการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมผลักดันอุตสาหกรรมภาพยนตร์สู่การเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต



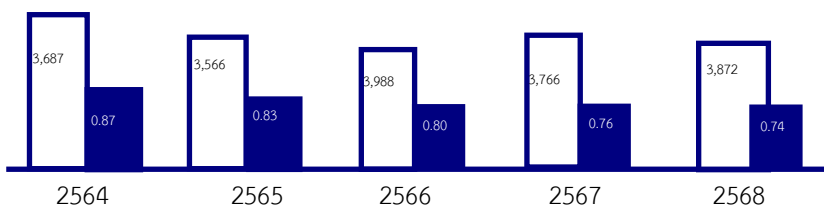
## ผลการดำเนินงานด้านการลดของเสียปี 2564 - 2568

เมเจอร์ กรุ๊ป มุ่งมั่นในการลดการก่อให้เกิดของเสียตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยผลักดันการมาตรการการบริหารจัดการของเสียให้เกิดประโยชน์สูงสุด สนับสนุนองค์ความรู้ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมในการปรับปรุงกระบวนการภายในองค์กร เพื่อลดของเสีย ตลอดจนลดการใช้ทรัพยากร เช่น พลังงาน และน้ำ โดยศึกษาการนำกลับมาใช้ใหม่อย่างคุ้มค่ามากที่สุด

### การดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบาย

เมเจอร์ กรุ๊ป ส่งเสริมโครงการต่างๆ ที่สนับสนุนการใช้ทรัพยากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการกำจัดของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การซ่อมบำรุงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการหมุนเวียนของเสียกลับมาใช้ประโยชน์ผ่านกระบวนการ ลดการใช้ ใช้น้ำ นำกลับมาใช้ใหม่ และการปรับเปลี่ยน กระบวนการในการจัดการของเสียให้นำกลับมาใช้ประโยชน์ได้ เพื่อลดการกำจัดของเสียโดยเผาทำลายทิ้ง

### ผลการดำเนินการด้านการลดของเสีย ปี 2564-2568



- ปริมาณของเสีย (หน่วย : ตัน)
- อัตราการกำจัดของเสีย (หน่วย : กิโลกรัมต่อคน)

ทั้งนี้ ในภาพรวมของปริมาณการเกิดขยะปี 2568 บริษัทมีเป้าหมายในการลดอัตราส่วนปริมาณการเกิดขยะต่อจำนวนผู้ชมภาพยนตร์เมื่อเทียบกับปี 2567 ซึ่งพบว่า อัตราส่วนปริมาณการเกิดขยะต่อจำนวนผู้เข้าชมภาพยนตร์ในปีที่ผ่านมาพบว่า อัตราส่วนดังกล่าวมีแนวโน้มลดลง เท่ากับ 2%

การจัดการพลังงาน  
และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

---

# การจัดการพลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

## (Energy Management and Climate Change)



### เป้าหมายปี 2568

- เพิ่มปริมาณการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี เมื่อเทียบกับปีฐาน (ปี 2567)
- ลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกลง เทียบกับการใช้พลังงานปีฐาน (ปี 2567)

### ผลการดำเนินการ

- เพิ่มปริมาณการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียนร้อยละ 13 ต่อ เมื่อเทียบกับปีฐาน (ปี 2567)
- ลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกลง เทียบกับการใช้พลังงานปีฐาน (ปี 2567) ซึ่งลดลงจากปีฐาน ในปี 2567 ไปร้อยละ 34.50

### ความท้าทาย

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ยังคงเป็นหนึ่งในความท้าทายสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมทั่วโลก องค์กรภาคธุรกิจจึงมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน ลดการใช้ทรัพยากร และร่วมลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว

เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการพลังงานและการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะการใช้พลังงานไฟฟ้าซึ่งเป็นทรัพยากรหลักในการดำเนินงานของโรงพยาบาลและธุรกิจในเครือ บริษัทฯ จึงมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน การส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียน และการนำเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการติดตามและประเมินผลกระทบด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยได้จัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจกขององค์กรในปี 2567 เพื่อใช้เป็นข้อมูลฐาน (Base Year) สำหรับการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการและการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

### การดำเนินงาน

บริษัทฯ ดำเนินการบริหารจัดการพลังงานภายใต้นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน โดยมีคณะทำงานด้านการอนุรักษ์พลังงาน (Energy Saving Team) รับผิดชอบในการกำหนดมาตรการ ติดตามผล และผลักดันโครงการด้านการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร

ในปี 2568 บริษัทฯ ยังคงดำเนินมาตรการอนุรักษ์พลังงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านการปรับปรุงประสิทธิภาพอุปกรณ์และระบบต่าง ๆ ภายในอาคาร การใช้หลอดไฟ LED การเพิ่มประสิทธิภาพระบบปรับอากาศ การติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Rooftop) รวมถึงการทยอยเปลี่ยนเครื่องฉายภาพยนตร์เป็นระบบ Laser Projector ซึ่งช่วยลดการใช้พลังงานและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในระยะยาว

สำหรับการติดตามข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจก บริษัทฯ กำหนดให้มีการจัดทำและทบทวนบัญชีก๊าซเรือนกระจกขององค์กรทุก 2 ปี เพื่อประเมินผลการดำเนินงานและใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม โดยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและจัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจกครั้งสุดท้ายในปี 2567 และมีแผนดำเนินการจัดทำอีกครั้งในปี 2569

แม้ในปี 2568 จะไม่ได้มีการจัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจกขององค์กร แต่บริษัทฯ ยังคงติดตามข้อมูลด้านพลังงานและดำเนินมาตรการด้านการอนุรักษ์พลังงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินผลในรอบถัดไป

#### ผลการดำเนินงาน ปี 2568

- เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานในทุกหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
- ขยายการใช้พลังงานหมุนเวียนในพื้นที่ที่มีศักยภาพ
- ดำเนินโครงการเปลี่ยนเครื่องฉายภาพยนตร์เป็นระบบ Laser Projector ตามแผนงานที่กำหนด
- จัดทำและทบทวนบัญชีก๊าซเรือนกระจกขององค์กรในปี 2569
- ใช้ข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกปี 2567 และ 2569 เป็นข้อมูลเปรียบเทียบเพื่อประเมินผลและกำหนดแนวทางการลดผลกระทบต่อสภาพภูมิอากาศในระยะยาว
- สนับสนุนเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Emissions) ภายในปี 2593

บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพการใช้พลังงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม และพลังงานหมุนเวียน เพื่อสนับสนุนเป้าหมาย Net Zero Emissions ภายในปี 2593 และสร้างการเติบโตทางธุรกิจควบคู่ไปกับการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

### ประสิทธิผลการดำเนินงาน

#### เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ไม่เพียงแต่การดำเนินการด้านการใช้พลังงานเท่านั้น เมเจอร์ กรุ๊ป ยังให้ความสำคัญกับการจัดการการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งเป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอีกด้วย โดยก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจการของบริษัทฯ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มหลัก ดังนี้

- **การปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง (Scope 1)** มีแหล่งที่มาจากเครื่องปั่นไฟ (Generator) และเครื่องสูบน้ำดับเพลิง (Fire pump) ที่ใช้น้ำมันดีเซลเป็นเชื้อเพลิง โดยจากผลการดำเนินการที่ผ่านมา พบว่าแนวโน้มของการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงดังกล่าวมีปริมาณลดลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ไม่เพียงแต่จะเป็นผลมาจากการตรวจสอบอุปกรณ์ประจำปี (Preventive Maintenance) เพื่อให้อุปกรณ์สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากแต่ยังเป็นผลมาจากการประสานงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อลดระยะเวลาและจำนวนไฟฟ้าดับ ซึ่งทำให้เครื่องปั่นไฟทำงาน อาทิ การไฟฟ้านครหลวง/การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ดูแลเรื่องการจ่ายไฟ ตลอดจนการดำเนินการดูแลพื้นที่โดยรอบหม้อแปลงไฟฟ้า เพื่อลดความเสี่ยงจากไฟฟ้าลัดวงจร เป็นต้น โดยในอนาคตมีแนวโน้มที่จะสนับสนุนการนำสายไฟลงดิน เพื่อลดความเสี่ยงดังกล่าวอีกด้วย
- **การปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 2)** มาจากการซื้อไฟฟ้าจากภายนอกมาใช้ในการดำเนินกิจการ โดยพบว่าการใช้พลังงานจากไฟฟ้าที่ซื้อมานั้น มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลประกอบการที่เพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากรอบขายที่มากขึ้น อย่างไรก็ตาม เมเจอร์ กรุ๊ป ยังคงเล็งเห็นถึงความสำคัญ และมีความมุ่งมั่นที่จะลดการใช้พลังงานผ่านกิจกรรม โดยมีโครงการที่สำคัญ ได้แก่ โครงการติดตั้งแผงผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Cell) สำหรับโรงภาพยนตร์สาขา Stand - alone ทั้ง 4 สาขา เพื่อเป็นการลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาพรวมในระยะยาวขององค์กรอีกด้วย

บริษัทฯ ได้จัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจกขององค์กร (Carbon Footprint for Organization: CFO) ในปี 2567 ซึ่งครอบคลุมการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง (Scope 1) และทางอ้อมจากการใช้ไฟฟ้า (Scope 2) โดยผลการประเมินพบว่า บริษัทฯ มีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม 10,683 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (tCO<sub>2</sub>e) ลดลงร้อยละ 44.60 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2559 ซึ่งมีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอยู่ที่ 19,282.49 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

บริษัทฯ กำหนดให้มีการจัดทำและทบทวนบัญชีก๊าซเรือนกระจกขององค์กรทุก 2 ปี เพื่อใช้ติดตามประสิทธิผลของมาตรการด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม โดยปี 2567 เป็นปีล่าสุดที่มีการประเมิน และมีกำหนดดำเนินการประเมินครั้งถัดไปในปี 2569

แม้ในปี 2568 จะไม่ได้มีการจัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจกขององค์กร แต่บริษัทฯ ยังคงดำเนินมาตรการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง อาทิ การผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Rooftop) การปรับเปลี่ยนเครื่องฉายภาพยนตร์เป็นระบบ Laser Projector และการดำเนินมาตรการอนุรักษ์พลังงานภายในอาคาร เพื่อสนับสนุนการลดการใช้พลังงานและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในระยะยาว

บริษัทฯ จะนำผลการประเมินในปี 2569 มาเปรียบเทียบกับข้อมูลปีฐาน 2567 เพื่อประเมินประสิทธิผลของมาตรการที่ดำเนินการ และใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดเป้าหมายด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในอนาคต

สำหรับเป้าหมายระยะสั้นในปี 2568 ด้านการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งทางตรงและทางอ้อม บริษัทฯ มุ่งมั่นเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานและส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียน โดยกำหนดเป้าหมายเพิ่มปริมาณการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 เมื่อเทียบกับปีฐาน พ.ศ. 2567 พร้อมทั้งลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการใช้พลังงานเมื่อเทียบกับปีฐานเดียวกัน

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินโครงการขยายการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคา (Solar Rooftop) ณ สาขาชัยโยธิ์ ส่งผลให้ปริมาณการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียนเพิ่มขึ้นร้อยละ 13 เมื่อเทียบกับปีฐาน พ.ศ. 2567 ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ บริษัทฯ สามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการใช้พลังงานได้ร้อยละ 34.50 เมื่อเทียบกับปีฐาน พ.ศ. 2567 สะท้อนถึงประสิทธิผลของการดำเนินมาตรการด้านการจัดการพลังงานและการส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาดภายในองค์กร

นอกจากนี้ เมเจอร์ กรุ๊ป ยังได้กำหนดเป้าหมายระยะยาว ในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-zero Commitment) ภายในปี พ.ศ. 2593 (ค.ศ. 2050)

## การดำเนินงานที่โดดเด่นในปี 2568

### การติดตั้งแผงผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Cell) โรงภาพยนตร์

เนื่องจากความแนวโน้มการใช้พลังงานไฟฟ้าของบริษัทฯ ที่สูงขึ้น ประกอบกับการความมุ่งมั่นในการดำเนินกิจการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เมเจอร์ กรุ๊ป จึงมีแนวคิดที่จะดำเนินการสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทนจากพลังงานแสงอาทิตย์ โดยมีการดำเนินการติดตั้งแผงผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Cell) สำหรับโรงภาพยนตร์ 4 สาขา ได้แก่ เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ สาขา รัชโยธิน เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์สาขารังสิต สาขาสุขุมวิท และเอสพลานาด ซินีเพล็กซ์ งามวงศ์วาน-แคราย

สาขา	กำลังการผลิต (kWp)	ระยะเวลาดำเนินการ (ปี)
เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ สาขา รัชโยธิน	368.5	15
เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ สาขารังสิต	804	8
เอสพลานาด ซินีเพล็กซ์ สาขา งามวงศ์วาน-แคราย	429	10
สาขาสุขุมวิท	455.4	10

จากกำลังการผลิตพลังงานหมุนเวียนที่บริษัทฯ ได้ลงทุนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป มีแนวโน้มที่จะสามารถลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้สูงสุดถึง 1,919 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้เริ่มใช้พลังงานไฟฟ้าที่ผลิตจากแหล่งพลังงานหมุนเวียนในสาขาหลัก ได้แก่ สาขารังสิต สาขางามวงศ์วาน-แคราย สาขา รัชโยธิน และสาขาสุขุมวิท รวมปริมาณการใช้ไฟฟ้าทั้งสิ้น 2,200,008.98 กิโลวัตต์ชั่วโมง ซึ่งลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวมได้ถึง 1,211,485.46 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (kgCO<sub>2</sub>e) สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

## ผลการดำเนินการจัดการก๊าซเรือนกระจก ปี 2568

บริษัทฯ กำหนดให้มีการจัดทำและทบทวนบัญชีก๊าซเรือนกระจกขององค์กรทุก 2 ปี เพื่อใช้ติดตามประสิทธิผลของมาตรการด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม โดยปี 2567 เป็นปีล่าสุดที่มีการประเมิน และมีกำหนดดำเนินการประเมินครั้งถัดไปในปี 2569

แม้ในปี 2568 จะไม่ได้มีการจัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจกขององค์กร แต่บริษัทฯ ยังคงดำเนินมาตรการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง อาทิ การผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Rooftop) การปรับเปลี่ยนเครื่องฉายภาพยนตร์เป็นระบบ Laser Projector และการดำเนินมาตรการอนุรักษ์พลังงานภายในอาคาร เพื่อสนับสนุนการลดการใช้พลังงานและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในระยะยาว

บริษัทฯ จะนำข้อมูลปีฐาน 2567 เพื่อประเมินประสิทธิผลของมาตรการที่ดำเนินการ และใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดเป้าหมายด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในอนาคต

### ปริมาณก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมทางธุรกิจของเมเจอร์ กรุ๊ป ปี 2567

ในปี 2567 เมเจอร์ กรุ๊ป มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรม

ทางธุรกิจ (Scope 1 และ 2) เท่ากับ 10,867 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า\*

ก๊าซเรือนกระจกทางตรง (ขอบเขตที่ 1) (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	ก๊าซเรือนกระจกทางตรง (ขอบเขตที่ 2) (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)
2567	2567
433	10,250
ก๊าซเรือนกระจกทางตรง (ขอบเขตที่ 3) (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	
2567	
7,889	

\*\*\*ข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจาก 4 สาขา Stand Alone ได้แก่ สาขาสุขุมวิท งามวงศ์วาน-แคราย รัชโยธิน และรังสิต



ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ตั้งเป้าหมายระยะยาวในการเป็นองค์กรที่ปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ภายในปี 2593 ซึ่งถือเป็นพันธกิจสำคัญในการดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม โดยในปี 2567 บริษัทฯ ได้ดำเนินการยื่นขอรับรองปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นทางการ (ตามรายละเอียดในเอกสารหน้า 92) เพื่อแสดงความโปร่งใสและความจริงจังในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม และในปี 2568 บริษัทฯ มีแผนที่จะปรับเปลี่ยนปีฐานสำหรับการคำนวณการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก จากเดิมที่ใช้ปี 2559 มาเป็นปี 2567 แทน ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 ที่ผ่านมา ส่งผลให้โครงสร้างธุรกิจของบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งพฤติกรรมของผู้บริโภคก็มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสของเทคโนโลยีและวิถีชีวิตยุคใหม่ บริษัทฯ จึงเห็นว่าการกำหนดปีฐานใหม่จะช่วยให้สามารถสะท้อนข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น.



BUREAU  
VERITAS

Bureau Veritas Certification

## Greenhouse Gases Verification Statement

Awarded to

# MAJOR CINEPLEX GROUP PUBLIC COMPANY LIMITED

1839, 1839/1, 1839/6 Phaholyothin Rd., Ladyao, Jatuchak, Bangkok 10900

For Organisation Boundaries  
Covering

**The Company with core business in cinema, bowling, karaoke, ice skating,  
retails space, film distribution and advertising media**

*Bureau Veritas Certification has carried out the verification of the quantity of  
Greenhouse Gas emissions of the above organization as per ISO 14064-3:2019  
The Greenhouse Gas emission quantification and reporting is found to be in accordance  
with the requirements of the standard detailed below*

STANDARD

## ISO 14064-1:2018 SCOPE OF CERTIFICATION

DIRECT GHG EMISSIONS AND REMOVALS	433 tons CO <sub>2</sub> -equivalent
INDIRECT GHG EMISSIONS FROM IMPORTED ENERGY	10,250 tons CO <sub>2</sub> -equivalent
INDIRECT GHG EMISSIONS FROM TRANSPORTATION	N/A tons CO <sub>2</sub> -equivalent*
INDIRECT GHG EMISSIONS FROM PRODUCTS USED BY AN ORGANIZATION	2,085 tons CO <sub>2</sub> -equivalent*
INDIRECT GHG EMISSIONS ASSOCIATED WITH THE USE OF PRODUCTS FROM ORGANIZATION	5,804 tons CO <sub>2</sub> -equivalent*
INDIRECT GHG EMISSIONS FROM OTHER SOURCES	N/A tons CO <sub>2</sub> -equivalent*

REPORTING YEAR: 1 JANUARY 2024 TO 31 DECEMBER 2024

LEVEL OF ASSURANCE: LIMITED

Certificate no.: TH025110

Date: 9 May 2025

Signed on behalf of Bureau Veritas Certification

\*Significant indirect GHG emission

Bureau Veritas Certification (Thailand) Ltd.  
16th Floor, Bangkok Tower, 2170 New Petchburi Road, Bangkok, Huaykwang, Bangkok 10310, Thailand

Further clarifications regarding the scope and validity of this certificate, and the applicability of the management system requirements, please call: 66 2 670 4800

GHG-15 Certification Template

24 February 2025

# ฝ่าวิกฤตโรคระบาด

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัยของพนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดมาตรการด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานควบคู่กับการประเมินความเสี่ยงจากสถานการณ์ฉุกเฉินและโรคติดต่อที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความเสี่ยงได้อย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ

บริษัทฯ ได้พัฒนาแนวทางการบริหารจัดการและมาตรการป้องกันด้านสุขภาพและความปลอดภัยให้สอดคล้องกับกฎหมาย มาตรฐานสาธารณสุข และแนวปฏิบัติสากลที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การลดความเสี่ยงด้านสุขภาพของพนักงาน และการเตรียมความพร้อมในการรองรับสถานการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องทางธุรกิจ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและยกระดับมาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความตระหนัก และมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของตนเองและส่วนรวม

ด้วยแนวทางดังกล่าว บริษัทฯ สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการดูแลสุขภาพของพนักงาน คู่ค้า และคู่ค้า ตลอดจนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสังคมที่ปลอดภัยและยั่งยืนในระยะยาว

## หลักการบริหารจัดการเพื่อรับมือกับวิกฤตโรคระบาด



### สร้างการตระหนักถึงปัญหาการแพร่ระบาดของโรคระบาด

พนักงานทุกคนต้องตระหนักถึงความปลอดภัยของตนเอง เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนทรัพย์สินของบริษัทฯ เป็นสำคัญ



### กำหนดเป้าหมาย

กำหนดเป้าหมายหลัก เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการติดเชื้อภายในองค์กร



### สร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งในองค์กร

สร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สถานการณ์โรคระบาด



### ระบบการจัดการด้านเทคโนโลยี และองค์ความรู้ที่เข้มแข็ง

การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างเครือข่ายการติดต่อสื่อสารและการบริหารจัดการที่รวดเร็ว และเหมาะสมทันตามสถานการณ์

## ดัชนีตัวชี้วัด GRI

GRI Standards	Disclosure	Page/Link/Comment
<b>GRI 102: General Disclosures 2016</b>		
<b>Organizational profile</b>		
102-1	Name of the organization	14
102-2	Activities, brands, products, and services	16
102-3	Location of headquarters	1
102-4	Location of operations	17
102-5	Ownership and legal form	4,14
102-6	Markets served	17
102-7	Scale of the organization	17, Performance Data
102-8	Information on employees and other	Performance Data
102-9	Supply chain	51-54
102-10	Significant changes to the organization and its supply chain	There was no significant change regarding the organization's size, structure, ownership, or supply chain
102-11	Precautionary Principle or approach	81-82
102-12	External initiatives	Sustainable Development Goals
102-13	Membership of associations	33
<b>Strategy</b>		
102-14	Statement from senior decision-maker	2-3
<b>Ethics and integrity</b>		
102-16	Values, principles, standards, and norms of behaviour	14
<b>Governance</b>		
102-18	Governance structure	21
<b>Stakeholder engagement</b>		
102-40	List of stakeholder groups	9-12
102-42	Identifying and selecting stakeholders	
102-43	Approach to stakeholder engagement	
102-44	Key topics and concerns raised	

GRI Standards	Disclosure	Page/Link/Comment
<b>Reporting practice</b>		
102-45	Entities included in the consolidated fi-	18
102-46	Defining report content and topic Bound-	5
102-47	List of material topics	6
102-48	Restatements of information	There was no significant change.
102-49	Changes in reporting	There was no significant change.
102-50	Reporting period	4
102-51	Date of most recent report	4
102-52	Reporting cycle	Yearly
102-53	Contact point for questions regarding the	13
102-54	Claims of reporting in accordance with	5
102-55	GRI content index	<a href="https://investor.majorcineplex.com/th/sustainable-development/sustainability/gri-content-index">https://investor.majorcineplex.com/th/sustainable-development/sustainability/gri-content-index</a>
<b>External assurance</b>		
102-56	External assurance	-

### Topic-Specific Disclosures

GRI Standards	Disclosure	Page/Link/Comment
<b>Customer Experience</b>		
<b>GRI 103: Management Approach</b>		
103-1	Explanation of the material topic and its	38-44
103-2	The management approach and its components	
103-3	Evaluation of the management approach	
<b>Innovation</b>		
<b>GRI 103: Management Approach</b>		
103-1	Explanation of the material topic and its	46-50
103-2	The management approach and its com-	
103-3	Evaluation of the management approach	

GRI Standards	Disclosure	Page/Link/Comment
<b>GRI 203: Indirect Economic Impacts</b>		
203-2	Significant indirect economic impacts	41-43
<b>Employee Development and Retention</b>		
<b>GRI 103: Management Approach</b>		
103-1	Explanation of the material topic and its	58-60
103-2	The management approach and its com-	58-60
103-3	Evaluation of the management approach	58-60
<b>GRI 401: Employment</b>		
401-1	New employee hires and employee turn-	Performance Data
<b>GRI 404: Training and Education</b>		
404-1	Average hours of training per year per	69, Performance Data
<b>Corporate Governance</b>		
<b>GRI 103: Management Approach</b>		
103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	19-20
103-2	The management approach and its com- ponents	19-20
103-3	Evaluation of the management approach	19-20
<b>Climate Change</b>		
<b>GRI 103: Management Approach</b>		
103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	78-79
103-2	The management approach and its com- ponents	78-79
103-3	Evaluation of the management approach	78-79

GRI Standards	Disclosure	Page/Link/Comment
<b>GRI 305: Emissions</b>		
305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	91, Performance Data
305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	91, Performance Data
305-5	Reduction of GHG emissions	88-91
<b>Environmental Management</b>		
<b>GRI 103: Management Approach</b>		
103-1	Explanation of the material topic and its	81-85
103-2	The management approach and its com-	
103-3	Evaluation of the management approach	
<b>GRI 302: Energy 2016</b>		
302-1	Energy consumption within the organiza-	78, Performance Data
302-4	Reduction of energy consumption	78
<b>GRI 303: Water and Effluents 2018</b>		
303-3	Water withdrawal	82, Performance Data
<b>GRI 306: Effluents and Waste 2016</b>		
306-2	Waste by type and disposal method	82-86
<b>Community Engagement</b>		
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>		
103-1	Explanation of the material topic and its	53-54
103-2	The management approach and its com-	
103-3	Evaluation of the management approach	
<b>GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016</b>		
203-1	Infrastructure investments and services	47,85
<b>GRI 413: Local Communities</b>		
413-1	Operations with local community engage- ment, impact assessments, and develop-	61-65

GRI Standards	Disclosure	Page/Link/Comment
<b>Supply Chain Management</b>		
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>		
103-1	Explanation of the material topic and its	45-46
103-2	The management approach and its com-	
103-3	Evaluation of the management approach	
<b>GRI 308: Supplier Environmental Assessment</b>		
308-1	New Suppliers that Were Screened Using	46-47
<b>GRI 414: Supplier Social Assessment</b>		
414-1	New Suppliers that Were Screened Using	46-47
<b>Occupational Health and Safety</b>		
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>		
103-1	Explanation of the material topic and its	66-67
103-2	The management approach and its com-	
103-3	Evaluation of the management approach	
<b>GRI 403: Occupational Health and Safety 2018</b>		
403-9	Work-related injuries	Performance Data
403-10	Work-related ill health	Performance Data
<b>Human Right</b>		
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>		
103-1	Explanation of the material topic and its	49-50
103-2	The management approach and its com-	
103-3	Evaluation of the management approach	
<b>GRI 405: Diversity and Equal Opportunity</b>		
405-1	Diversity of governance bodies and em-	Performance Data

# 9 สิ่งเพื่อสังคม เกิดขึ้นแล้วที่เมเจอร์ กรุ๊ป

## E



เปลี่ยนระบบฉายหนังเป็น  
แบบ Laserplex ลดการใช้พลังงาน



เปลี่ยนจอหนังเก่า  
เป็นกระเป๋ารักษ์โลก



ติดตั้ง Solar Rooftop สร้าง  
พลังงานไฟฟ้าให้สาขา Stadalone

## S



“เปิดโลกกว้าง สร้างรอยยิ้ม”  
สร้างห้องหนังเพื่อการเรียนรู้  
ให้กับโรงเรียนในภูมิภาคต่าง ๆ



จัดกิจกรรมบริจาคโลหิต  
ร่วมกับสภาอากาศไทย 4 ครั้งต่อปี



M Sky Walk และ M Play  
สร้างสวน และ Co-Working Space  
ที่เข้าใช้ได้ฟรี

## G



เข้าร่วม CAC  
หรือ แนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชัน  
ของภาคเอกชนไทย



สร้างอาชีพเพื่อคนพิการ  
ในตำแหน่งต่าง ๆ ของบริษัทฯ



สวัสดิการส่งเสริมความเท่าเทียม  
จัดการเลือกปฏิบัติ

อาทิ ผู้หญิงลาปฏิบัติธรรมได้ และผู้ขายลาเลี้ยงลูกได้

Major Group เดินหน้าสู่การเป็นบริษัทฯ ที่เติบโตอย่างยั่งยืน ภายใต้หลัก ESG

[f](#) Dek Major [in](#) Major Cineplex Group [🎵](#) Team\_major



