ความสะดวกด้าน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ตลอดจนสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีพ ให้สามารถสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนชาวกรุงเทพมหานคร กล่าวคือ หน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเรื่องนี้ จะต้องมีรูปแบบโครงสร้างการบริหารที่มีอำนาจหน้าที่อันเหมาะสม พร้อมทั้งมีระบบการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ จึงสามารถอำนวยประโยชน์แก่ประชาชนชาวกรุงเทพมหานครได้อย่างแท้จริงและทั่วถึง (Sanit Chonanan, 2543 : 109-120)

เนื่องจากการดำเนินงานของกรุงเทพมหานคร ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา จะต้องยึดถือและปฏิบัติภายใต้เงื่อนไขของกฎหมายฉบับใหม่ ซึ่งมีหลักการและสาระสำคัญเปลี่ยนแปลงไปจากกฎหมายเดิมเป็นอย่างมาก หลักการในบางเรื่องส่งผลให้การปฏิบัติจริงไม่คล่องตัวในการบริหารงานบุคคลเท่าที่ควร ประกอบกับกฎหมายฉบับนี้ต้องใช้ครอบคลุมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทต่างๆ ซึ่งมีความแตกต่างกันในหลายด้าน ดังนั้น ในการดำเนินการระยะแรก จึงเกิดปัญหาอุปสรรค และความล่าช้าอยู่บ้าง

นอกจากนี้ ในการปฏิบัติราชการประจำของกรุงเทพมหานคร ก็ประสบปัญหาขาดความคล่องตัว เช่นกัน เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีความหลากหลายของทรัพยากรบุคคล และมีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ อย่างไรก็ตาม กรุงเทพมหานครได้จัดทำแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร 12 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2556–2560) โดยให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเป็นแบบด้านการบริหารมหานคร โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ คือ เสริมสร้างให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจ เพื่อร่วมพัฒนามหานครให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน (Office of the Bangkok Metropolitan Administration, 2556 : 1)

ด้วยการกำหนดประเด็นกลยุทธ์ ที่สร้างกรอบทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืน และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาภาคมหานคร ส่งมอบบริการที่ดีที่สุดแก่ประชาชน เสริมสร้างให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจ เพื่อร่วมพัฒนามหานครให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน บริหารจัดการระบบงาน บริหารจัดการการเงินการคลังของกรุงเทพมหานครในภาพรวมด้วยการบริหารจัดเก็บรายได้การงบประมาณของกรุงเทพมหานครอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการแผนของกรุงเทพมหานคร เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารและพัฒนามหานคร พัฒนากลไกในการบริหารจัดการภายในองค์กร ส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีต่อนานาชาติ (สำนักงาน ก.ก., 2556 : 4) โดยมีแนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกลยุทธ์หลัก คือ (1) เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (2) พัฒนาทัศนคติและจิตสำนึกที่ดีแก่บุคลากรในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม (3) พัฒนาผู้บริหารกรุงเทพมหานครตามแผนการพัฒนาผู้บริหารตามระดับขั้น (Training Roadmap for Metropolis Executive) (4) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรุงเทพมหานคร (5) เสริมสร้างภาพลักษณ์ของกรุงเทพมหานครให้บุคลากรมีความรักและภูมิใจในองค์กร (Office of the Bangkok Metropolitan Administration, 2556 : 5)